



Innovationen im ITK-Sektor Kreativ durch die Krise

Seite 6: IT-Branche trotz der Krise

Seite 13: Europäische IT-Branche im Abseits?

Seite 14: Die Webciety formiert sich

Entgelt in der ITK-Branche 2009

- ▶ Das Trendbarometer für die Einkommensentwicklung in der ITK-Branche
- ▶ Basierend auf Daten einer Vielzahl von Unternehmen
- ▶ 148 Seiten, vierfarbig, Preis: 14,90 Euro
inkl. 7 % MwSt.
zuzüglich Versandkosten



Bestellen:

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

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

Mehr Informationen:

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

Lebenselixier

Die Krise wird im ITK-Sektor zunehmend spürbar. Kein Unternehmen kann sich mehr in Sicherheit wiegen. Die meisten fahren Sparprogramme, erwägen oder planen Stellenabbau, einige haben bereits Kurzarbeit eingeführt. Viele Betriebe denken aber schon einen Schritt weiter, an die Zeit nach der Krise. Deshalb investieren sie in ihre Mitarbeiter und in neue Ideen.

Innovationen sind in der Branche ein Lebenselixier. Wer die Trends der Zeit verpennt, bekommt sehr schnell die Quittung. Der Niedergang des SiemensCom-Bereichs und der Halbleiterindustrie in Deutschland hat dies dramatisch gezeigt: Abwarten und Billigstrategien haben keine Zukunft.

Mit Innovationen aus der Krise heraus oder gar nicht erst hinein: Diesen Gedanken legt die IG Metall allen Unternehmen nahe. Ihr geht es dabei nicht allein darum, dass in den F&E-Bereichen auch wirklich solche Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten vorherrschen, unter denen qualitativ hochwertige Ergebnisse entstehen können. Ziel der Gewerkschaft ist es vor allem, das innovative Potenzial aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu fördern, um gute Arbeit, sichere Beschäftigung und nachhaltige Zukunftsentwicklungen voranzubringen. Dazu bietet die IG Metall ein »Erste-Hilfepaket« zur Früherkennung von Innovationsbedarfen in Unternehmen und unterstützt Belegschaften dabei, eine innerbetriebliche Innovationskultur systematisch zu fördern (Seite 10).

Was tun bei Firmeninsolvenz, Kündigung und Kurzarbeit? Auch ganz unmittelbar informiert die IG Metall mit einer Serie von Flyern über viele Fragen, die sich ITKlern in Zeiten der Krise stellen (Seite 6).

Ihre Redaktion

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

AUS DEM INHALT



Foto: PantherMedia

Seite 6
 Mit beruflicher Qualifizierung und Kurzarbeit der Krise begegnen



Foto: Infineon

Seite 8
 Kreativ durch die Krise: Innovationspotenzial der Beschäftigten fördern

ITK-Sektor bleibt Männerdomäne	4
IT-Branche trotz der Krise	6
Frauen verdienen weniger	7

Innovationen im ITK-Sektor

Beschäftigte sind ideenreich:	
Kreativ durch die Krise	8
Mit Innovationen aus der Krise	10

EDS/HP: Proteste wirken	11
Europäische IT-Branche im Abseits?	13
Interview: Demokratie reloaden	14
Service, Impressum	15

Titelfoto: Infineon



Foto: EPCOS

SAP-Arbeitsplatzabbau Beschäftigte diskutieren Alternativen

Trotz guter Gewinne in den vergangenen Jahren plant SAP, weltweit 3 300 Stellen abzubauen. Allein in Deutschland sollen 650 Arbeitsplätze wegfallen. Die IG Metall kritisiert das Sparprogramm: Von einer Notlage könne man bei einem Gewinn von 2,84 Milliarden Euro, der 2008 deutlich höher ausfiel als Analysten erwarteten, nicht sprechen. Die Gewerkschaft vermutet vielmehr, dass der Software-Konzern aus Walldorf jetzt »im Schatten der Finanzkrise versucht, den Börsenkurs auf Kosten der Belegschaft zu erhöhen.« Betriebsrat und Wirtschaftsausschuss wurden erst spät und ohne konkrete Details über den Arbeitsplatzabbau informiert. »Die Belegschaft soll offensichtlich ihres Schutzes, den ein Betriebsrat bieten kann, beraubt werden«, schlussfolgert die IG Metall.

Um für mehr Transparenz zu sorgen, luden die Mitglieder der Gruppe Pro Mitbestimmung zusammen mit der IG Metall und Verdi alle SAP-Beschäftigten Anfang April 2009 zu einer Veranstaltung ein. Auf der Tagesordnung stand das Thema »Von der Wallstreet nach Walldorf – Wirtschaft im Zeichen der Krise: Ursachen, Folgen, Konzepte, Szenarien«. Diskutiert wurde vor allem über mögliche Alternativen zum Stellenabbau. Unter anderem wurde auch über Kurzarbeit gesprochen.

IT-Dienstleister Bechtle Kurzarbeit und Stellenabbau

Die Wirtschaftskrise hat den IT-Dienstleister aus Neckarsulm voll erwischt. Auftragseingänge, Gewinn und Umsatz seien in den ersten Monaten des Jahres spürbar zurückgegangen. »Darüber wurden wir im Aufsichtsrat informiert«, berichtet dessen Mitglied Jürgen Ergenzinger, 2. Bevollmächtigter der Verwaltungsstelle Heilbronn-Neckarsulm. Um Kosten zu senken, sei für einen Standort bereits Kurzarbeit angemeldet worden, teilte der Vorstandsvorsitzende Thomas Olemtz mit. Er könne »zu diesem Zeitpunkt« auch einen Personalabbau nicht ausschließen. Dem Aufsichtsrat sei mitgeteilt worden, der Vorstand prüfe einen Stellenabbau, wolle aber nicht den »Rasenmäher« einsetzen, bestätigte Ergenzinger. Konkrete Pläne gebe es aber noch nicht. Der IT-Dienstleister, der in Deutschland, Österreich und der Schweiz rund 4 400 Mitarbeiter beschäftigt, spürt damit die rückläufigen IT-Investitionen in den Unternehmen.

EPCOS-Betriebsversammlung »Marktplatz« mit Ständen

Der Betriebsrat bei EPCOS in Heidenheim hat gemeinsam mit dem Projekt »kompetenz&innovation« des IG Metall-Bezirks Baden-Württemberg seine Betriebsversammlung im April 2009 als »Info-Markt« gestaltet. Die positive

Resonanz auf dieses innovative Experiment war einhellig.

In sechs Gruppen aufgeteilt, konnten sich die rund 180 Kolleginnen und Kollegen intensiver als sonst über aktuelle Themen aus Sicht des Betriebsrats, der IG Metall und der Geschäftsleitung informieren. Thematisch standen die Kurzarbeit und das Zukunftskonzept zur Beschäftigungssicherung, das ebenfalls mit dem Projekt »kompetenz&innovation« erarbeitet wird, im Vordergrund. »Es gab nicht die üblichen Berichte. Und unsere Kollegen konnten verstärkt Fragen stellen und diskutieren, was in kleineren Gruppen leichter fällt als in der »normalen« Betriebsversammlung«, berichtet der Betriebsratsvorsitzende Peter Hoffmann. Gestartet wurde der Dialog mit den Beschäftigten gleich zu Beginn der Versammlung, weil sie Fragen auf ausgeteilten Karten notieren konnten.

EPCOS entwickelt, fertigt und vertreibt elektronische Bauelemente, Module und Systeme – unter anderem für die Informations- und Telekommunikationstechnik.

Girls' Day IT-Kektor bleibt Männerdomäne

Immer weniger junge Frauen interessieren sich für die Informatik-Welt. Unter den 40 862 Auszubildenden in den IT-Berufen waren 2008 nur neun Prozent weiblich. 2005 lag der Frauenanteil noch bei 10,6 und 2001 sogar bei 14,2 Prozent, berichtet der Bundesverband Bitkom. Auch auf das sinkende Interesse von Abiturientinnen an einem Informatikstudium weist der Verband hin. In den vergangenen Jah-



Foto: FM

ren habe der Anteil der Studentinnen in diesem Studienfach um die 17 Prozent gelegen. Im Studienjahr 2007/2008 fiel dieser auf 14,6 Prozent zurück. »Die Begeisterung junger Frauen für Technik ist kein Selbstläufer. Wir müssen sie bereits frühzeitig für technische Berufe gewinnen«, sagte Bitkom-Präsident August-Wilhelm Scheer am Vortag des Girls' Day (23. April). Er begrüßte das Engagement vieler ITK-Unternehmen, die sich mit »mehr als hundert Informationsveranstaltungen mit mehreren tausend Teilnehmerinnen« am jährlich stattfindenden Girls' Day beteiligten.

Auch die IG Metall lud Mädchen in ihre Zentrale nach Frankfurt/Main ein, um sich auf die Spur von »Männerberufen« zu begeben. Die 25 Teilnehmerinnen der Klassen 5 bis 10 starteten in der IT-Abteilung. Dort lernten sie, wie man einen Computer bedient und auseinanderschraubt. Anschließend besuchten sie die Online-Redaktion der IG Metall.

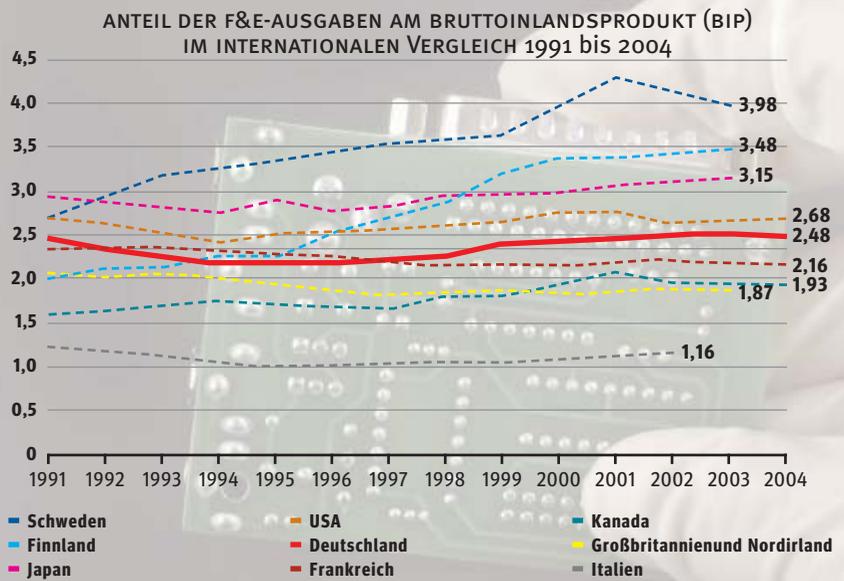


Avaya lenkt ein Standortfragen bleiben offen

Die massive Kritik der Beschäftigten wirkt also doch. Avaya stärkt sein Geschäft mit Telekommunikationsanlagen, die an kleine und mittlere Kunden vermietet werden, und wird deshalb voraussichtlich weniger Arbeitsplätze als zunächst angekündigt venichten. Die Argumente der Betriebsräte gegen den raschen Verzicht auf das Geschäft mit Integral-Anlagen haben überzeugt. Die angekündigten Standortschließungen in Hamburg und Köln werden nochmals überprüft.

Die bisher verhandelten Interessenausgleiche müssen jetzt neu angepackt werden. Selbst unter optimistischen Vorzeichen werden immer noch fast 500 Arbeitsplätze entfallen. Und es besteht die Gefahr, dass das Vermietungsgeschäft verkauft wird. »Außerdem hat sich Avaya

BRUTTOINLANDSAUSGABEN FÜR FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG



Im internationalen Vergleich liegt Deutschland bei den F&E-Ausgaben im Mittelfeld. Bei der Innovationskraft schneidet der Standort D deutlich schlechter ab.

Innovationskraft: Deutschland ist keine Lokomotive

Deutschland und die USA rangieren bei ihren Ausgaben für Forschung & Entwicklung weit hinter anderen europäischen Ländern. Bis 2004 gaben Schweden, Finnland und Japan erheblich größere Anteile ihres Bruttonationalprodukts als Deutschland aus, um Innovationen zu fördern. Daran hat sich auch in der jüngeren Vergangenheit wenig geändert. Nach einer im Februar 2009 veröffentlichten »Innovationshitliste« der unabhängigen »Information Technology and Innovation Foundation« (Studie: »The Atlantic Century: Benchmarking EU and U.S. Innovation and Competitiveness«, siehe: www.itif.org) belegt Deutschland unter 40 Staaten und Regionen der Erde lediglich Platz 35. Gefragt wurde nach dem Bildungsstand, Wissenschaftler-Anteil unter den Beschäftigten, privaten und öffentlichen F&E-Investitionen, Anzahl und Qualität der

wissenschaftlichen Publikationen, Wagniskapital-Einsatz, Firmenneugründungen, Breitbandverfügbarkeit IT-Investitionen u.a.m. Die Liste wird angeführt von China und Singapur, gefolgt von Litauen, Estland und Dänemark. Am Ende der Skala liegen die USA, denen Versäumnisse in nahezu allen Kategorien nachgesagt werden.

Kritik an Deutschlands Innovationskraft kam auch von der EU-Kommission in puncto Breitbandkommunikation. Im europäischen Vergleich sind Dänemark und die Niederlande Spitze, während es für Deutschland gerade mal für Rang 9 reicht. »Deutschland spielt hier nicht die Rolle einer Lokomotive«, sagte die für Medien, Telekommunikation und die Informationsgesellschaft zuständige EU-Kommissarin, Viviane Reding. »Von der größten EU-Volkswirtschaft würde ich mehr erwarten.«

trotz der Forderungen nach einem Sozialtarifvertrag bei den Konditionen für die Beschäftigten, die ihren Arbeitsplatz verlieren sollen, noch keinen Millimeter bewegt«, sagt Martin Weiss, IG Metall-Betreuer des Gesamtbetriebsrats bei Avaya. »Im Gegenteil denkt der Arbeitgeber –

ähnlich wie bei HP – darüber nach, wie man die Mitarbeiter zum Gehaltsverzicht bewegen kann. In den USA sind die Beschäftigten bereits in unbezahlten Urlaub geschickt worden. Darauf werden sich die Kolleginnen und Kollegen bei Avaya nicht einlassen.«

DER DEUTSCHE MARKT STAGNIERT

IT-Branche trotz der Krise

Die IT-Branche kann sich trotz der weltweiten Wirtschafts- und Finanzkrise behaupten. Allerdings ist der Trend nicht einheitlich.



Bisher scheint sich die Prognose des Bundesverbands Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien (Bitkom) für das Jahr 2009 zu bestätigen: Demnach wird die IT-Wirtschaft stagnieren. Doch die Branche ist gespalten: Während bei Software und Dienstleistungen mit einem leichten Zuwachs zu rechnen ist, wird im Hardware-Sektor ein Rückgang erwartet. Und in der Telekommunikation wächst das Geschäft mit den Datendiensten, dagegen schrumpfen die Märkte für Telekommunikationstechnik und Sprachdienste.

Die Halbleiterbranche sehen die Experten eindeutig weiter auf Talfahrt: Der Zentralverband Elektrotechnik- und Elektroindustrie (ZVEI) rechnet für die hiesigen Anbieter damit, dass die Umsätze um über 20 Prozent einbrechen werden. Der Handy-Absatz soll nach Prognosen von Marktforschern um knapp ein Zehntel sinken.

Nach einer Studie im Auftrag vom »Handelsblatt« wollen 43 Prozent der Unternehmen ihre IT-Investitionen kürzen. Mehr als ein Drittel will seine Ausgaben allerdings erhöhen. Der Geschäftsführer von Microsoft Deutschland, Achim Berg, warnte angesichts der gesunkenen Ausstellerzahlen auf der CeBIT seine Branche davor, Investitionen herunterzufahren: »Man kann sich auch kaputtsparen.«

Dass sich die Branche der Wirtschaftskrise nicht vollends entziehen kann, zeigt auch der Arbeitsmarkt: Während Bitkom Ende 2008 noch rund 45 000 offene IT-Stellen zählte, geht die »Computerwoche« mittlerweile nur noch von 10 000 unbesetzten Arbeitsplätzen aus. Dabei seien Anwenderunternehmen sehr attraktive Arbeitgeber. Insgesamt befürchten Experten eher den Fachkräftemangel als eine Entlassungswelle.

IG Metall und Verdi gegen Entlassungen

Deutsche IT-Unternehmen sollen ihre Beschäftigten in der Krise fortbilden und nicht entlassen. Das fordern IG Metall und Verdi in einem 6-Punkte-Programm. Die Kurzarbeit sollte genutzt und mit Qualifizierung verbunden werden, um dem weiteren Fachkräftemangel vorzubeugen.

Auf diesen Aspekt ging auch Hans-Joachim Weis, IT-Experte des IG Metall-Vorstands, während einer Podiumsdiskussion der »Computerwoche« auf der CeBIT ein. Indem die Unternehmen ihre Mitarbeiter halten und schulen, schaffen sie sich gute Chancen: Denn nach der Krise brauchen sie die qualifizierten Fachkräfte. »Der Aufschwung kommt gewiss«,

sagte Weis. »Wer heute in die Fortbildung seiner Mitarbeiter investiert, kann sofort durchstarten, wenn es wieder aufwärts geht.«

Darüber hinaus verlangen die Gewerkschaften in ihrem 6-Punkte-Papier (www.igmetall-itk.de → ITK-Arbeitsmarkt), Leiharbeiter besser zu schützen und die Weiterbildung insbesondere älterer IT-Profis zu stärken. Zudem sollten die IT-Unternehmen mehr Jugendliche ausbilden und unbefristet übernehmen. Für Fach- und Hochschulabsolventen sollte das Stipendienangebot ausgeweitet werden, fordern IG Metall und Verdi.

SERVICE FÜR BESCHÄFTIGTE IN KRISENZEITEN

- Das gemeinsame Projekt »IT50plus« der IG Metall und des Branchenverbands Bitkom hilft Beschäftigten und Unternehmen falls Kurzarbeit droht. Dieses arbeitsmarktpolitische Instrument mit beruflicher Qualifizierung zu kombinieren, gehöre zu den »Erfolgsstrategien in Zeiten der Krise«.

Genauere Informationen bietet die Website

- ▶ www.it-50plus.org und ein dortiger Flyer zum Download.

- Aktuelle Informationen und Tipps für Beschäftigte liefern verschiedene Faltblätter, die der Bereich IT- und Elektroindustrie/Angestellte herausgegeben hat. Sie behandeln die Themen Aufhebungsvertrag, Beschäftigungssicherung, Firmeninsolvenz, Kündigung und Kurzarbeit.

- ▶ www.igmetall-itk.de → Service → Info-Blätter

GEMEINSAM FÜR EIN
GUTES LEBEN



IG Metall-Kampagne Was ITKler bewegt

Die Krise erfasst den ITK-Sektor. Die Branche stemmt sich dagegen – oft mit veralteten »Rezepten«, wie Stellenabbau und Billig-Strategien. Wie beurteilen ITK-Beschäftigte ihre Situation? Was bewegt sie in der Krise? Welche Themen sind ihnen wichtig? Wie schützen sie sich vor den Folgen der Krise? Mit einer großen Umfrage und anderen Aktivitäten startete die IG Metall ihre Kampagne »Gemeinsam für ein Gutes Leben«.



»Deine Stimme für ein Gutes Leben!« Mit diesem Slogan lädt die IG Metall nicht nur ihre Mitglieder, sondern alle Bürgerinnen und Bürger ein, an ihrer Umfrage in Deutschland teilzunehmen. Auch die Meinung von ITKlern ist gefragt. Es gibt einen Fragebogen und eine Dialogplattform im Internet unter www.gutes-leben.de.

Aber auch in vielen Betrieben und Verwaltungsstellen stellt sich die IG Metall dem Dialog mit den Menschen: bei Pausengesprächen und Betriebsversammlungen, auf Marktplätzen und in Einkaufszentren.

Die IG Metall will mit den Ergebnissen die Politik im Vorwahlkampf konfrontieren. Und sie will ihre Mitglieder und Bürgerinnen und Bürger dabei unterstützen, öffentlich Zeichen zu setzen:

- für bessere Ausbildungs- und Beschäftigungschancen der jungen Generation,
- für Beschäftigungssicherung und »Keine Entlassungen 2009!«,
- gegen prekäre Arbeitsverhältnisse, insbesondere Leiharbeit,
- für eine bessere soziale Sicherung, Bildung und mehr Mitbestimmung.

ITK-GEHALTSSTUDIE DER IG METALL

Frauen verdienen weniger

Frauen verdienen im ITK-Sektor rund zehn Prozent weniger als Männer. Damit ist die Kluft bei den Entgelten zwischen beiden Geschlechtern hier längst nicht so groß wie in der Gesamtindustrie. In einzelnen ITK-Berufen bekommen Frauen sogar deutlich mehr Geld als ihre männlichen Kollegen.

Über alle Branchen hinweg verdienen Frauen in Deutschland rund 20 Prozent weniger als Männer. Im ITK-Sektor sieht es für weibliche Beschäftigte nicht ganz so krass aus, zeigt eine Sonderauswertung der diesjährigen Gehaltsanalyse der IG Metall: Der Verdienstunterschied zwischen den Geschlechtern liegt hier im Durchschnitt bei »nur« zehn Prozent. Rechnet man die variablen Gehaltsbestandteile dazu, erhöht er sich auf durchschnittlich elf Prozent.

Deutlich schmaler ist der Abstand in eher kommunikativen Berufen, wie beispielsweise Beratung und Projekt Management sowie in Call Centern. In technischen oder kaufmännischen Bereichen liegen die Fixgehälter zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten dagegen relativ weit auseinander: Hardwareentwickler bekommen rund

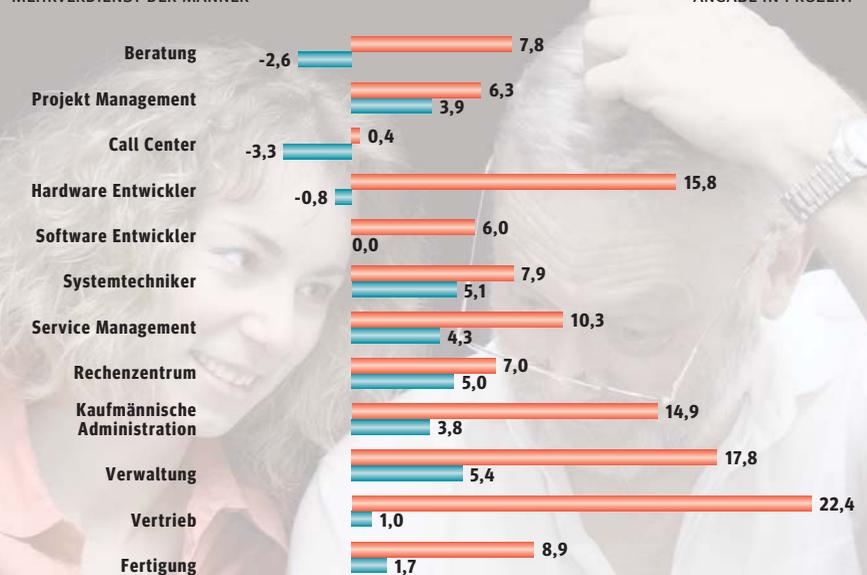
15,8 Prozent mehr als ihre Kolleginnen ausgezahlt. In der Verwaltung liegen die Verdienste der männlichen Mitarbeiter rund 17,8 und im Vertrieb sogar 22,4 Prozent über denen der Mitarbeiterinnen.

Ausschlaggebend für diese Differenzen ist, dass Frauen proportional stärker in den unteren Gehaltsgruppen der untersuchten Jobfamilien anzutreffen sind. Betrachtet man jedoch männliche und weibliche Beschäftigte auf der gleichen Stufe und im gleichen Job, verringert sich der Gehaltsunterschied teilweise erheblich. Ein männlicher Projektmanager verdient dann nur noch 3,9 Prozent mehr als seine Kollegin. In der Verwaltung liegt der Unterschied dann bei 5,4 Prozent. In einzelnen Bereichen, etwa in der Beratung und in Call Centern, werden Frauen sogar besser bezahlt.

DIFFERENZ DER GEHÄLTER ZWISCHEN DEN GESCHLECHTERN

MEHRVERDIENST DER MÄNNER

ANGABE IN PROZENT



Quelle: IG Metall, Teilauswertung der ITK-Entgeltanalyse 2009.

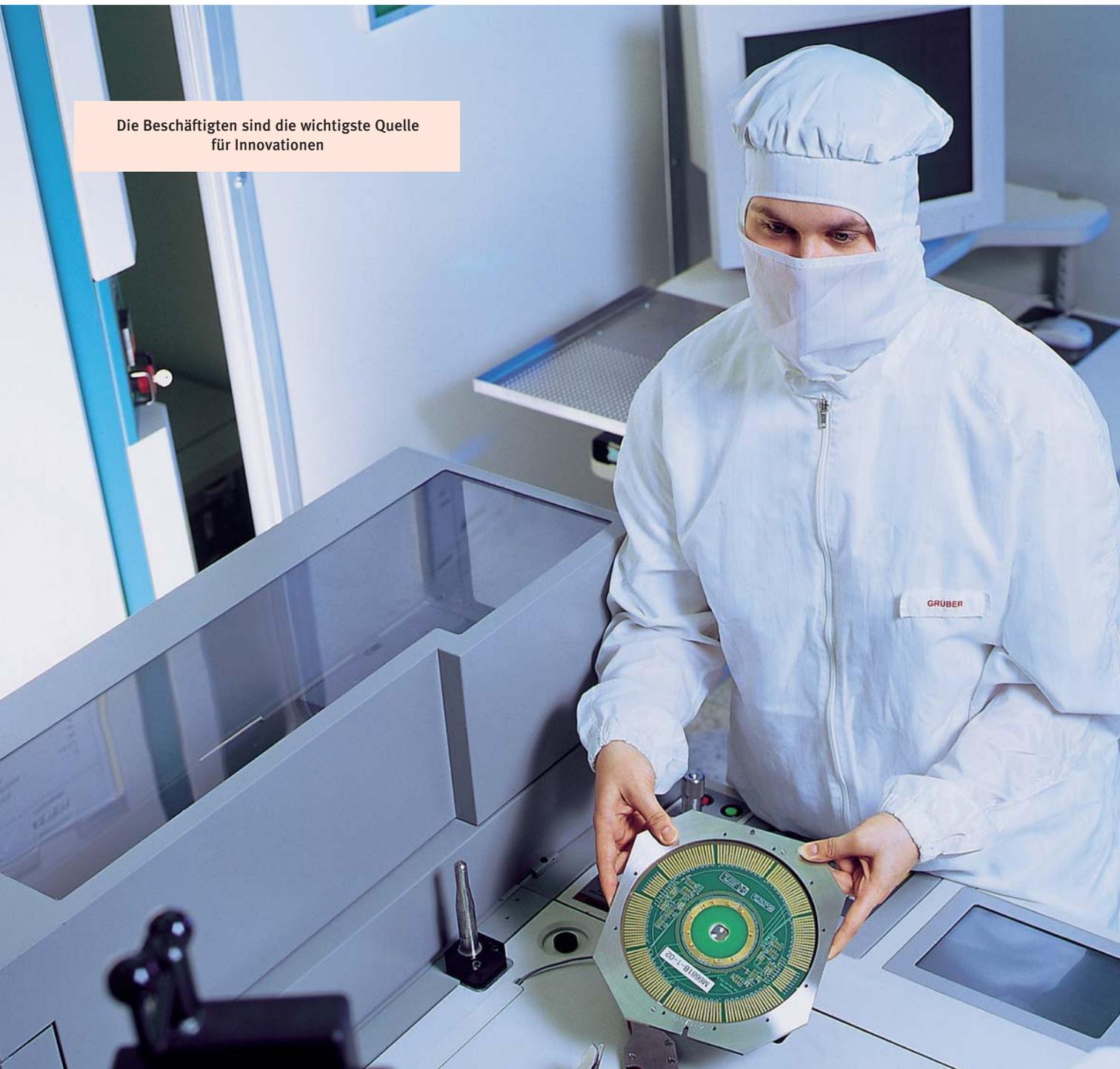
Die Grundgesamtheit umfasst über 12 000 Datensätze. Der Anteil der Frauen beträgt rund 18 Prozent. Foto: PantherMedia

ITK-BESCHÄFTIGTE SIND IDEENREICH

Kreativ durch die

Innovationen sind im ITK-Sektor zwingend, um frühzeitig auf neue Kundenwünsche reagieren zu können. Doch viele Unternehmen verschlafen die Zeichen der Zeit. Einige Belegschaften werden von sich aus aktiv. Mit eigenen Vorschlägen drängen sie ihren Arbeitgeber zu Innovationen, um der Krise vorzubeugen oder um schnell wieder aus ihr herauszufinden. Die IG Metall unterstützt sie dabei.

Die Beschäftigten sind die wichtigste Quelle für Innovationen



Krise

Schon vor der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise offenbarten sich in einigen Bereichen des ITK-Sektors eklatante Schwächen: in der Halbleiterindustrie, bei Telekommunikationsausrüstern und Handy-Herstellern, bei vielen IT-Dienstleistern. Siemens-Com, BenQ und Qimonda stellen Paradebeispiele dar, wie neue Trends verpennt, Chancen vertan und Arbeitsplätze dadurch leichtfertig aufs Spiel gesetzt wurden.

Das unablässige Schielen auf den Shareholder Value veranlasste viele ITK-Firmen in den letzten Jahren dazu, Forschung und Entwicklung (F&E) zu drosseln. Bei Alcatel-Lucent beispielsweise wurden die Ausgaben für F&E zwischen 2007 und 2008 stark gekürzt, berichtet Gesamtbetriebsratsvorsitzender Harald Kalmbach. Außerdem wurde der Bereich nach der Fusion der beiden Unternehmen weltweit zentralisiert und in nationale Bell-Labs eingebracht. Auch das sparte Kosten.

»Früher gab es regelrechte Freiräume, um sich intensiv mit Zukunftsprodukten zu befassen«, berichtet Fariborz Derakhshan, Systemingenieur bei Bell-Labs in Nürnberg. »Heute jagt ein Projekt das andere und stehen die Forscher unter einem enormen Erfolgsdruck.«

Hoher Erfolgsdruck

Sichtbar werde das an der hohen Anzahl von Überstunden, attestiert ihm Alcatel-Lucent Gesamtbetriebsratsvorsitzender Kalmbach. Die Laufzeiten der Projekte würden immer kürzer. Und immer mehr Akademiker in den Entwicklungsabteilungen hätten in den letzten Jahren nur noch befristete Jobs angeboten bekommen. »Darunter leidet letztlich auch die Qualität der Forschung«, meint Derakhshan. Eine übertriebene Marktorientierung und ein zu enger Zeithorizont wirkten qualitativ hochwertigen Forschungsergebnissen entgegen.

Andere IG Metall-Betriebsräte der großen F&E-Zentren der Metall- und Elektroindustrie bestätigen die Trends: »In vielen Unternehmen geht es heute nur noch um kurzfristige Renditeziele und Bilanzkennzahlen.« Die Unternehmen

- konzentrierten sich zunehmend aufs »Kerngeschäft«,
- vergäben immer öfter Kernbereiche der F&E an externe Firmen oder verlagerten sie in Billiglohnländer,
- belasteten F&E-Beschäftigte über Gebühr mit fachfremden Aufgaben, wie Marketing und Administration oder mit ständigen Reportings, und
- dünnten das F&E-Personal stetig aus,

heißt es in einem Thesenpapier des Arbeitskreises Forschung und Entwicklung der IG Metall. Gefordert wird stattdessen eine mittel- und langfristige Unternehmensplanung und

Technologiefolgenabschätzung, flache Hierarchien, größere Freiräume für kreative F&E-Aktivitäten, vorausschauende Weiterbildung und mehr personelle Kontinuität in den F&E-Abteilungen.

Management beginnt umzudenken

In einigen ITK-Unternehmen beginnt das Management, angesichts der Krise umzudenken.

- Bei Qimonda setzt Insolvenzverwalter Michael Jaffé alles daran, den für die europäische Halbleiterindustrie wichtigen Forschungs- und Entwicklungsstandort Dresden zu erhalten. Noch vor der Insolvenz hatte der Aufsichtsrat beschlossen, die Ausgaben für F&E nicht zu kürzen.
- Alcatel-Lucent will den Erfindergeist seiner Belegschaften stärker nutzen, um innovative Produkte und Prozesse zu entwickeln. Jeder soll motiviert werden, sich am Ideenmanagement zu beteiligen. Vor allem junge Beschäftigte, die mit dem Internet aufgewachsen sind, werden angesprochen. Die besten Ideen sollen dann zu marktfähigen Produkten weiterentwickelt werden. »Das Know-how der Beschäftigten einzubinden, gelingt allerdings langfristig nur«, gibt Harald Kalmbach zu bedenken, »wenn sich auch die Unternehmensorganisation ändert. Das heißt: flachere Hierarchien, klare Ziele und mehr Transparenz bei den Abläufen, mehr interne Netzwerke, um Informationen auszutauschen, effizienter Ressourceneinsatz und vor allem Arbeitsplatzsicherheit.«

Innovationspotenzial der Mitarbeiter stärken

Auch Nokia Siemens Networks (NSN) setzt als junges Unternehmen verstärkt auf das Innovationspotenzial der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Hier hat sich der Gesamtbetriebsrat für einen Innovationsbeauftragten stark gemacht und dafür, die Beschäftigten an den Innovationsprozessen maßgeblich zu beteiligen (siehe IT-Magazin 1/09, S. 12). »Innovationen sind zum Überleben notwendig«, sagt Fabian Schlage, der die Funktion des Innovationsbeauftragten ausübt. »Aber die wichtigste Quelle für Innovationen sind die Mitarbeiter. Ihr Potenzial wollen wir stärker nutzen.« Seine Aufgabe sieht der Leiter Ideenmanagement in der F&E bei NSN in München vor allem darin, einfache Wege und Werkzeuge zu entwickeln, um die Kreativität der Beschäftigten zu entfachen und von ihnen Vorschläge für Produkt- und Prozessverbesserungen zu beziehen.

Im Mittelpunkt steht dabei, Trends weltweit zu erkennen, neue Kundenbedürfnisse zu ermitteln und intelligente ITK-Anwendungen zügig in Produkte umzusetzen. Mit einem



Foto: Fujitsu Technologie Solutions

Ideenportal im Intranet, Ideenworkshops und Wettbewerben, will Schläge die Beschäftigten an allen Standorten motivieren, »Geistesblitze« preiszugeben und in konkrete Projekte einzubringen. Dabei geht es ihm darum, eine neue Innovationskultur im Unternehmen zu etablieren, die auf mehr Kreativität und Transparenz fußt. »Dazu gehört auch, dass das Innovationspotenzial der Mitarbeiter stärker wertgeschätzt wird«, sagt der Leiter Ideenmanagement.

Neue Lern- und Wissenskultur

Auch T-Systems muss durch Innovationen Arbeitsplätze sichern. Deshalb haben sich die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat für ein Innovationsprogramm eingesetzt. Dahinter steckt ebenfalls die Idee, durch mehr kundenorientierte Dienstleistungen und neue marktfähige Produkte das Unternehmen wettbewerbsfähig zu erhalten. »Wir zielen dabei nicht auf Massenmärkte und Billig-Herstellung, sondern auf besondere Serviceleistungen und Produkte, die unseren Kunden Wettbewerbsvorteile sichern und das Potenzial der Belegschaft entwickeln, damit letztlich den Wert des Unternehmens steigern«, sagt T-Systems Betriebsratsvorsitzender Herbert Schiller in Eschborn.

In einzelnen Bereichen des ITK-Dienstleisters gibt es bereits Strategie- und Innovationsteams. Aber dieser Ansatz, die Mitarbeiter systematisch zu fördern, um ihr Wissen und ihre Kompetenz gezielt in neue Produkte und Services einfließen zu lassen, soll im Unternehmen noch verstärkt werden. Der Schlüssel dazu ist, neue Wissensplattformen zu schaffen, die es den Mitarbeitern erlauben, ihr Know-how angstfrei an andere weiterzugeben. »Dazu brauchen wir«, so Schiller, »eine neue Lern- und Wissenskultur, aber auch Führungskräfte, die bereit sind, ihre Mitarbeiter zu motivieren, sich ständig mit Neuem zu befassen und die eigenen Kompetenzen mit anderen zu teilen.«

Die IG Metall unterstützt solche Initiativen, um Unternehmen »krisenfester« zu machen. Ihr geht es darum, Entlassungen zu verhindern und in den Betrieben gemeinsam mit den Beschäftigten Innovationen und nachhaltige Zukunftsstrategien auf den Weg zu bringen. »Wir wollen betriebspolitische Alternativen zu den gängigen Kostensenkungsprogrammen des Managements aufzeigen und durchsetzen«, sagt Jochen Schroth, Leiter des Ressorts Arbeit und Innovation beim IG Metall-Vorstand. Dazu hat die Gewerkschaft im Januar ein zweijähriges Projekt mit dem Titel »Früherkennung und Innovation« gestartet (siehe Kasten).

Auch einzelne Bundesländer bemühen sich, Innovationen – gerade auch in ITK-Unternehmen – zu fördern. So bietet das Land Nordrhein-Westfalen Unternehmen, die in die Krise geraten sind, Potenzialuntersuchungen an.

IG METALL: MIT INNOVATIONEN AUS DER KRISE

Das IG Metall-Projekt »Früherkennung und Innovation« bietet betrieblichen Akteuren Hilfe an, um die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen zu durchleuchten, Krisenursachen frühzeitig zu erkennen und eine innerbetriebliche Innovationskultur zu fördern. Als Alternative zu Entlassungen will die IG Metall in krisenbetroffenen Unternehmen gemeinsam mit Beschäftigten Investitionen in Forschung und Entwicklung sowie in die Qualifizierung der Beschäftigten anregen und neue Produkte und Produktionsprozesse voranbringen. Ein »Baukasten« mit verschiedenen Modulen soll dazu entwickelt werden und das notwendige Rüstzeug liefern. Dazu zählen

- ein dialogorientiertes Diagnosetool, um die Innovationsfähigkeit eines Unternehmens zu beurteilen und Schwachstellen aufzuzeigen,
- betriebswirtschaftliche Checklisten zum Aufbau eines effizienten innerbetrieblichen betriebswirtschaftlichen Informationssystems,
- Handlungshilfen für Belegschaftsbefragungen und andere Formen von Beteiligung,
- unterstützende Maßnahmen, um »Besser-Strategien« in Betrieben zu verankern: Strategieworkshops, Argumentations- und Präsentationshilfen, Checklisten zur Verhandlungsführung und zur Auswahl geeigneter Berater usw.

► Kontakt: Jochen.Schroth@igmetall.de



Obere Reihe: Demonstration auf der CeBIT, »Di-in« am Messestand von HP (mitte)



Untere Reihe: Protestaktionen in Bremen und Rüsselsheim: Jeder Ballon steht für einen gefährdeten Arbeitsplatz

WIDERSTAND GEGEN ARBEITSPLATZABBAU AN ALLEN EDS-STANDORTEN

Proteste wirken

Seit Wochen wehren sich die Beschäftigten des IT-Dienstleisters EDS gegen Stellenabbau. Auch aus der Politik erhalten sie Rückhalt. In vier Warnstreiks haben sie sich für einen Sozialtarifvertrag stark gemacht, um Beschäftigung, Standorte und Arbeitsbedingungen zu sichern. Zwar weigert sich das Management noch immer, darüber zu verhandeln. Aber die Proteste haben den Druck auf den Arbeitgeber erhöht.

Vier Warnstreiks im Februar, März und April, öffentlicher Protest auf der CeBIT, Solidarität aus dem In- und Ausland: Die EDS-Beschäftigten kämpfen an allen deutschen Standorten gegen Arbeitsplatzabbau und für einen Sozialtarifvertrag. Sogar acht Ministerpräsidenten hatten sich an die Muttergesellschaft Hewlett Packard (HP) gewandt, um die Entlassung von 1150 Beschäftigten bei dem Tochterunternehmen EDS zu verhindern. Aber noch immer kriegt der IT-Dienstleister nicht die Kurve, um sich an den Verhandlungstisch zu begeben und mit der IG Metall und der Gewerkschaft Verdi einen Haustarifvertrag zu Gehalt, Arbeitsbedingungen und Beschäftigungssicherung abzuschließen.

Tarifverhandlungen sind das Ziel

Ein Drittel der Belegschaft von EDS Deutschland soll entlassen werden, obwohl das Unternehmen schwarze Zahlen schreibt. Mehr als 500 Arbeitsplätze sind bei HP gefährdet. Gerade mal zu einem ersten Sondierungsgespräch mit der IG Metall und Verdi hat sich das Management Ende April »herabgelassen«. »Davon ging jedoch kein Signal für bevorstehende Tarifverhandlungen aus«, sagt Bettina Kauß, EDS-Betriebsrätin in Rüsselsheim. Aber immerhin ist dies ein Zeichen, dass die Protestaktionen der vergangenen Wochen

wirken: Das Management spürt den wachsenden Druck.

Noch bis Anfang Mai wollte das Unternehmen nur mit den Betriebsräten über den Personalabbau sprechen. »Aber das reicht uns nicht«, sagt Bettina Kauß. »Wir wollen Beschäftigung und Standorte sichern, soziale Errungenschaften für die EDS-Beschäftigten beim Übergang zu HP erhalten und vorteilhafte Betriebsvereinbarungen fortschreiben. Dafür brauchen wir jedoch tarifliche Regelungen.« Und dies geht nur mit der IG Metall und Verdi.

Seit Ende April haben die EDS-Beschäftigten ihren Protest ausgeweitet: Rufbereitschaften wurden abgelehnt und bestreikt. An allen Standorten fanden mehrtägige Betriebsversammlungen – zu meist mit externen Referenten – statt. Auch dabei stand der Haustarifvertrag im Mittelpunkt. Und wieder zeigten die Beschäftigten kreative Ideen, um ihren Protest und ihre Forderungen sichtbar zu machen.

Bis Mitte Mai (nach Redaktionsschluss) wollen IG Metall und Verdi dem Management noch Zeit geben, in Tarifverhandlungen einzusteigen. Danach stehen die Zeichen auf Sturm. Wenn nichts anderes hilft, kann auch gestreikt werden. Dass sie das können, haben die EDS-Beschäftigten in den Warnstreiks der vergangenen Wochen eindrucksvoll demonstriert.



Logos der acht Ministerpräsidenten in ihrem Protestschreiben an HP



Foto: Siemens

Nokia Siemens Network Münchener Erklärung der IG Metall-Betriebsräte

In ihrer Münchener Erklärung von Ende März 2009 fordern die IG Metall-Betriebsräte von Nokia Siemens Network (NSN), Personalabbau, Ausgliederungen und Verlagerungen endgültig zu beenden. »Wir kritisieren, dass der Standort Deutschland am stärksten zur Ader gelassen wurde«, erklärte Georg Nassauer, Gesamtbetriebsratsvorsitzender NSN. »Der Abbau an Hochlohn-Standorten wurde durch Aufbau an Lowcost-Standorten kompensiert. Aber an so genannten Lowcost-Standorten müssen die Gesamtkosten nicht unbedingt niedriger sein als hierzulande. Erst recht nicht, wenn man die Restrukturierungskosten gegenrechnen würde. Hinterher wird alles getan, um das Offshoring zu rechtfertigen«, erklärte Nassauer.

Die IG Metall-Betriebsräte kritisieren, dass der Fertigungsstandort SRI Durach ausgegliedert wurde und Hunderte NSN-Beschäftigte von Zwangsumzügen innerhalb Deutschlands betroffen seien. Erneut protestieren sie dagegen, dass in München der Standort Hofmannstraße bis Jahresende geschlossen wird. Zur Zeit werden dort Aufhebungsverträge mit Abfindungen und der Wechsel in eine dreijährige Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft angeboten. Die IG Metall-Arbeitnehmervertreter verlangen vom Unternehmen, betriebsbeding-

te Kündigungen auszuschließen. »Um zukunftsfähig zu bleiben, muss jetzt auch verstärkt in die Berufsausbildung investiert und den Auszubildenden eine langfristige Perspektive nach der Ausbildung angeboten werden«, fordern die NSN-Betriebsräte in ihrer Münchner Erklärung.

Gigaset Communications Arbeitsplätze abgebaut

Die frühere Siemens-Telefonsparte Gigaset, die vom in Starnberg ansässigen Finanzinvestor Arques mehrheitlich übernommen worden ist, hat in Bocholt und München rund 80 Arbeitsplätze abgebaut. Im Februar kündigte das Unternehmen an, rund 140 Jobs streichen zu wollen. »Wir sind noch mitten drin in der Restrukturierung«, sagt der Gesamtbetriebsratsvorsitzende Michael Stahl. In Bocholt seien gegenwärtig – inklusive der Auszubildenden – rund 1420 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Hinzu kämen rund 200 Leiharbeiter. Aufgrund der starken Nachfrage nach schnurlosen Telefonen »brummt« die Produktion im Augenblick. Doch die Zuversicht, die der Betriebsleiter in Bocholt für den Standort daraus ableitet, teilt Stahl nicht. »Die jetzigen hohen Produktionszahlen sagen noch lange nichts über die tatsächliche wirtschaftliche Situation und die Zukunft der Arbeitsplätze«, meint der Gesamtbetriebsratsvorsitzende.

IT-Dienstleister bei Siemens Welche Zukunft haben wir?

Den Beschäftigten, die bei Siemens für IT-Dienstleistungen verantwortlich sind, stellt sich eine beunruhigende Frage: »Welche Zukunft haben wir?« Sie arbeiten bisher in den drei Firmen SIS, ITO und ShS-ARE, die der Konzern jetzt zusammenfassen will. Bei einer Betriebsversammlung im März in Erlangen, an der auch Vorstandschef Peter Löscher teilnahm, beklagte die Betriebsratsvorsitzende Sigrid Heitkamp, dass Siemens die betroffenen Beschäftigten nur mangelhaft beteiligen würde. Sie betonte, es sei notwendig, die Prozesse gründlich zu überprüfen. »Es gibt einen Zusammenhang zwischen guten Prozessen und einem Gewinn bringenden Geschäft.« Bereits bei einer Abteilungsversammlung im Februar äußerten die Beschäftigten in Erlangen, sie würden mit ihren Ängsten und Sorgen zu wenig Gehör finden. Die bevorstehende IT-Integration bezeichneten sie als schwierig und intransparent. Die IG Metall fordert von Siemens, die Arbeitsplätze im IT-Bereich zu erhalten und Mitarbeiter nicht voreilig zu versetzen. Notwendig sei ein zukunftsfähiges und nachhaltiges Konzept.



Foto: Fujitsu Technologie Solutions

Europäische IT-Branche im Abseits?



Foto: PantherMedia

Angesichts der jüngsten beispiellosen Einkaufstouren amerikanischer IT-Unternehmen, wie IBM und Oracle, gerät die europäische IT-Industrie immer stärker unter Druck.

»In Deutschland gibt es nur wenige international agierende IT-Unternehmen. Wir müssen uns deshalb verbünden, um eine entsprechende Alternative zu den IT-Riesen etwa in den USA zu bilden«, mahnt Karl-Heinz Streibich, Vorstandsvorsitzender der Software AG die europäischen IT-Unternehmen.

IBM

Stellenabbau trotz Gewinnprung

Ein mäßiges Plus beim Umsatz, ein satter Anstieg des Gewinns: Mit einem Rekordergebnis präsentierte sich der amerikanische IT-Riese Nr. 1 in den vergangenen Wochen. Das Ergebnis geht auf die aggressiven Kostensenkungen zurück, die »Big blue« seit Monaten betreibt. 4 600 Beschäftigte in den Bereichen Software, Vertrieb und Halbleiter verloren dadurch Anfang des Jahres bereits ihre Jobs. Jetzt plant der IT-Konzern, rund 5 000 weitere Stellen abzubauen, vorwiegend im Servicegeschäft. Ein Großteil der Arbeitsplätze soll nach Indien verlagert werden.

IBM beschäftigte Ende 2008 weltweit knapp 400 000 Menschen. Der Konzern rüstet sich durch Einsparungen, um weiter zu wachsen. Er buhlte – neben Oracle – um Sun Microsystems, zog aber letztlich den Kürzeren. Analysten vermuten, dass IBM dabei zu hoch gepokert hat.

Mit seinem Vorschlag, europäische Allianzen nach dem Vorbild der »Star Alliance« in der Luftfahrt zu bilden, reagiert Streibich auf das Fusionsfieber der amerikanischen IT-Konzerne, wie IBM und Oracle. Die wachsen immer schneller, während die europäische IT-Branche Gefahr läuft, den Anschluss zu verlieren.

Zwar liegt die IT-Industrie in Europa mit ihren Produkten auf dem Weltmarkt noch immer vor den USA (2006 kam Europa auf einen Weltmarktanteil von 33,4 Prozent gegenüber 28,3 Prozent, den die USA erwirtschafteten). Ihr Nachteil ist jedoch, dass die Europäer immer häufiger IT-Produkte in Übersee oder in Asien kaufen.

Der amerikanische Datenbank-Spezialist Oracle zeigte mit der Übernahme des Server-Herstellers Sun Microsystems deutlich, wohin die Reise des US-Riesen geht: Der wichtigste

SAP-Konkurrent will seinen Kunden künftig als einziges Unternehmen komplette Systeme aus Hard- und Software anbieten. Dafür bezahlen müssen die Beschäftigten: Analysten rechnen mit 5 000 Jobs, die bei Oracle und Sun durch den Deal gestrichen werden. »Die Übernahme von Sun verwandelt die gesamte IT-Branche«, sagte Oracle-Chef Larry Ellison.

Genau das sorgt nun unter den europäischen IT-Firmen für Unruhe. Es gab immer wieder Gerüchte, dass Oracle SAP übernehmen wolle. Diese wurden aus Walldorf jedoch stets bestritten. Die Diskussion über Abwehrmaßnahmen angesichts des Übernahmehungers aus Übersee ist nun voll entbrannt.

Sony Ericsson

Abbau von 2 000 weitere Arbeitsplätzen geplant

Der Handy-Hersteller Sony Ericsson will nach einem dramatischen Absatzeinbruch weitere 2 000 Arbeitsplätze abbauen und 400 Millionen Euro pro Jahr einsparen, teilte das Gemeinschaftsunternehmen des japanischen Elektronikonzerns Sony und des schwedischen Telekomausrüsters Ericsson mit. Ein erstes Kostensenkungsprogramm sei mit dem Abbau von ebenfalls 2 000 Arbeitsplätzen abgeschlossen.

Sony Ericsson schätzt, dass die Handy-Verkäufe in diesem Jahr um mindestens zehn Prozent unter den 1,19 Milliarden des Vorjahres liegen werden. Insgesamt lieferte der Konzern im ersten Quartal nur noch 14,5 Millionen Handys aus, im Vorjahrsquartal waren es noch 22,3 Millionen. Den Rückgang erklärt Sony Ericsson mit der Konsumzurückhaltung der Verbraucher sowie dem Abbau von Lagerbeständen bei Händlern und Distributoren.

Demokratie reloaden

Die Webciety formiert sich: Immer mehr Menschen simsens, bloggen, twittern und tauschen ihre Informationen in Echtzeit, rund um die Uhr sowie rund um den Globus aus. Virtuelle soziale Netzwerke haben enormen Zulauf. Karl-Rudolf Korte, Professor für Politikwissenschaft und Direktor der NRW School of Governance an der Universität Duisburg-Essen, sieht in dieser Entwicklung große Chancen, aber auch Risiken für die Demokratie.

IT-Magazin: Was sind die Triebkräfte dieser Entwicklung?

Prof. Dr. Karl-Rudolf Korte: Es sind die fortgeschrittenen technischen Werkzeuge und die Möglichkeiten, die sie bieten. Das Web 2.0 in der neuesten Generation erlaubt es, soziale Netze aktiv zu gestalten. Onlinegemeinschaften, wie in Xing, Facebook, StudiVZ, können untereinander Beziehungen entwickeln. Auch viele Unternehmen nutzen bereits soziale Netzwerke. Es geht ihnen darum, die Weisheit von vielen (»Wisdom of the crowd«) zu nutzen, um Kundenbedürfnisse schneller zu ermitteln und die eigenen Angebote zu verbessern. Durch diese Netzwerke wird sich die Arena von Öffentlichkeit nachhaltig verändern.

IT-Magazin: Haben Sie ein Beispiel?

Korte: Ein Abgeordneter wird in seinem Wahlkreis mit einem Problem konfrontiert. Er kann sich über das Thema im Internet näher informieren. Er kann das Thema aber auch in sein soziales Netzwerk einspeisen. Dadurch, dass er andere einbezieht oder bei einigen gezielt nachfragt, ist es ihm möglich, die Wichtigkeit des Problems deutlicher zu erkennen. Ferner kann er verschiedenste Vorschläge einsammeln, um das Problem zu lösen. Er kann selbst ein Thema lancieren und repräsentative Lösungen liefern. Das schafft eine starke Legitimation.

IT-Magazin: Also mehr Chancen für Partizipation?

Korte: Unbedingt. Das Internet bietet neue Beteiligungsstrukturen, die Willensbildungs- und Entscheidungsprozesse entscheidend verändern. In der Vergangenheit passten Form und Inhalt solcher Prozesse immer weniger zusammen. Wir stehen heute vor neuen globalen und

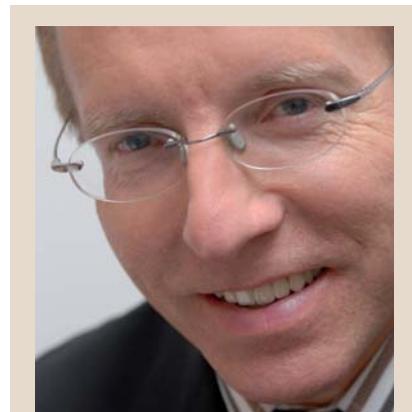
inhaltlichen Herausforderungen, die andere Partizipationsformen verlangen: weg von einer »Zuschauer-« und hin zu einer »Beteiligungsdemokratie«. »Demokratie reloaden« wäre keine schlechte Perspektive.

IT-Magazin: Aber sind damit nicht auch Gefahren für die Menschen verbunden?

Korte: Diese neuen Formen der Öffentlichkeit und Echtzeit-Kommunikation lassen sich beispielsweise nicht so leicht strukturieren und kontrollieren. Sie geben digitalen Mobs und populistischen oder radikalisierenden Gruppen Raum. Und sie sind ebenfalls anfällig für kriminelle Energien und Datenmissbrauch. Auch die Formate ändern sich. Das betrachten viele mit Argwohn, denn kulturell sind wir in unserer Urteilsbildung stark durch die schriftliche Kommunikation geprägt, etwa durch die Tageszeitung. Bei der Kommunikation im Internet geht jedoch leicht vor schwer, einfach vor komplex, schnell vor langsam. Sie folgt anderen Gesetzen, fördert eine »Häppchenkultur«, verläuft ohne klare Richtung, lässt sich von Stimmungen treiben.

IT-Magazin: Schützt mehr Kontrolle vor den Risiken?

Korte: Es ist wichtig, die Bürgerrechte zu stärken und den Datenschutz rechtsstaatlich auszugestalten, damit persönliche Daten nicht missbraucht werden können – etwa aktuell bei Lidl. Allerdings ist die Frage, wie wir selbst mit unseren Daten umgehen, viel entscheidender. Im Internet breitet sich inzwischen eine grenzenlose Intimität aus. Und es gibt immer weniger Menschen, die sich darüber empören. Da kann man ratlos werden: Sind verstärkte Kontrollen und Überwachung die richtige Antwort? Was ist gebotenes



Prof. Dr. Karl-Rudolf Korte:
»Das Internet bietet neue Beteiligungsstrukturen, die Willensbildungs- und Entscheidungsprozesse entscheidend verändern.«

»neues Denken« angesichts der erweiterten Beteiligungsmöglichkeiten?

IT-Magazin: Welche Rahmendbedingungen braucht mehr Demokratie?

Korte: Wichtig ist, die Medienbeobachtung nicht mehr vornehmlich auf die Auswertung von Zeitungen und traditionellen Medien zu konzentrieren. Sie sollte sich in gleicher Intensität und in Echtzeit auch auf die »Schwärme« im Internet richten. Es geht auch darum, Kommunikation im Internet verbindlicher zu machen und beispielsweise Knotenpunkte für wichtige Diskussionsstränge zu entwickeln. Dazu muss man wissen: Wer sind die zentralen Blogger? Wo spielt sich im Internet Wichtiges ab? Der Wahlkampf von Obama hat gezeigt, was möglich ist. Dort wurden Datenautobahnen genutzt. In Deutschland befinden wir uns derzeit noch auf einem Holperweg.

Service

»Verkauf und verraten«

In einzelnen ITK-Unternehmen machen immer wieder Gruppen auf sich aufmerksam, die sich als »Gewerkschaften« ausgeben. Eine Broschüre der IG Metall informiert darüber, wie »christliche« und andere Pseudo-Gewerkschaften – beispielsweise der AUB – agieren: häufig versteckt mit dem Arbeitgeber



kooperierend und eher ihren eigenen oder den Interessen des Arbeitgebers verpflichtet als denen der Beschäftigten. Oft missbrauchen sie die erreichte Tarifautonomie, wie beispielsweise in

verschiedenen Bereichen der Leiharbeit. Und vielfach verschleiern sie betriebliche Probleme stärker als dass sie für mehr Transparenz und Beteiligung der Beschäftigten sorgen.

► Die Broschüre »Verkauf und verraten. Wie selbst ernannte »Gewerkschaften«

Arbeitnehmer und ihre Interessen missachten« kann über die Verwaltungsstellen der IG Metall bezogen werden.

Hotline für Leiharbeiter

Direkte und kompetente Information bietet die IG Metall Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmern mit einer speziellen Telefon-Hotline. Fragen zum Arbeitsverhältnis, Arbeitszeugnis, Kündigungs- und Rechtsschutz, zum Wechsel des Einsatzorts usw. beantwortet ein Expertenkreis aus Fachleuten für Leiharbeit der IG Metall innerhalb von 48 Stunden. Die Hotline vermittelt auch Kontakte zur zuständigen IG Metall-Verwaltungsstelle. Sie ist montags, dienstags und donnerstags von 10 bis 16 Uhr, mittwochs von 10 bis 18 Uhr und freitags von 9 bis 12 Uhr erreichbar. Ein Anruf kostet sechs Cent.

► Hotline-Nummer 01802 – 22 22 06

Totale Beschleunigung

Atemberaubende Science Fiction: Der Ausflug zum Ende dieses Jahrhunderts lässt die Gefahren erahnen, die auf die



Menschen zu kommen, wenn sie sich in virtuellen Netzen verfangen, mit künstlicher Intelligenz versorgen und die Digitalisierung beschleunigen. Das Spannende dabei:

Der Roman-Autor stellt immer wieder Bezüge zu unserer heutigen Welt her, streift wirtschaftspolitische und ökologische Theorien zur Verteilungsgerechtigkeit und wirft Fragen von Bürgerrechten und geistigem Eigentum auf.

► Charles Stross: Accelerando, Roman, Wilhelm Heyne Verlag, München 2006, 558 Seiten, Euro 8,95



Aktuelle Informationen zu folgenden Themen:

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

Dazu gibt es jede Menge Service und weiterführende Links

Kontakte und Informationen

DIE ANSPRECHPARTNER DER IG METALL FÜR DIE IT-BRANCHE

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

IT 50PLUS

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

WAP-PORTAL

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

INTERNET

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

- Gruppen & Netze mit Infos für Studierende www.hochschulinformationsbuero.de
- Netzwerk für Zeitarbeitnehmer www.igmetall-zoom.de
- Netzwerk der IG Metall für Beschäftigte in IT- und in Engineering-Unternehmen www.i-connection.info

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 93-28 54,
Fax 0 69-66 93-20 21,
E-Mail: hans-joachim.weis@igmetall.de
Internet: www.igmetall.de
Redaktion: Hans-Joachim Weis
Text und Gestaltung: WAHLE & WOLF,
56479 Elsoff
Vertrieb: Reinhold Weißmann, Telefon
0 69-66 93-22 24, Fax 0 69-66 93-25 38,
E-Mail: vertrieb@igmetall.de

Druck: apm AG, Darmstadt

Mitgliedsnummer

(wird von der IG Metall eingetragen)

Beitrittserklärung

Gemeinsam stark.



Name		Geb.-Datum	
Vorname		Geschlecht M/W	
Land	PLZ	Wohnort	
Straße		Hausnummer	
E-Mail	Telefon		
beschäftigt bei	Tätigkeit/Beruf/Ausbildg./Studium	<input type="checkbox"/> Vollzeit <input type="checkbox"/> Teilzeit	
Bankleitzahl	Bank/Zweigstelle		
Konto-Nummer	Kontoinhaber/in/Fremdzahler/in		
Bruttoeinkommen in Euro	Beitrag	Eintritt ab	

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.

Weitere betriebliche Angaben

Kostenstelle	Stamm-Nummer	Staatsangehörigkeit
abgeschlossene Ausbildung	Berufsgruppe	tätig in
<input type="checkbox"/> Berufsausbildung	<input type="checkbox"/> gewerblich	<input type="checkbox"/> Produktion/Fertigung
<input type="checkbox"/> Fach-/Hochschulabschluss	<input type="checkbox"/> kaufmännisch/administrativ	<input type="checkbox"/> DV/IT
tätig als:	<input type="checkbox"/> technisch	<input type="checkbox"/> Forschung/Entwicklung
<input type="checkbox"/> Leiharbeiter/in Werkvertrag	ab	<input type="checkbox"/> Verwaltung/Dienstleistungen
<input type="checkbox"/> Auszubildende/r	bis	<input type="checkbox"/> Materialwesen/Lager/Logistik
<input type="checkbox"/> berufsbegleitendes Studium		<input type="checkbox"/> Vertrieb
<input type="checkbox"/> befristet beschäftigt		

Falls Leiharbeiter/in: Wie heißt der Verleihbetrieb?

Diese Angaben werden von der IG Metall ausgefüllt:

Betriebsnummer	Geworben durch
Übertritt von der Gewerkschaft	Mitgliedsnummer
Branche	Bemerkung (z.B. Werbetaem, ...)
<input type="checkbox"/> Industrie <input type="checkbox"/> Handwerk <input type="checkbox"/> Dienstleistung	

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

Ich bestätige die Angaben zu meiner Person, die ich der IG Metall zum Zwecke der Datenerfassung im Zusammenhang mit einem Beitritt zur Verfügung stelle. Ich bin darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften personenbezogene Angaben über mich mit Hilfe von Computern verarbeitet.

Einzugsermächtigung: Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 2% 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.

Datum/Unterschrift des Antragstellers/Mitgliedes/Kontoinhabers

online
Mitglied werden:
www.igmetall.de