



**EXTRA-Ausgabe zu  
Krise und Tarif**

**ITK-Sektor in Aufruhr**

## Beschäftigte fordern Tarifverträge

**Seite 7:** IG Metall im Dialog  
mit Ingenieuren

**Seite 13:** Streik bei EDS –  
David trotz Goliath

**Seite 14:** Happy Birthday –  
25 Jahre E-Mail

# 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
- ▶ IG Metall-Mitglieder erhalten die Broschüre zum Vorzugspreis von 4,90 Euro

## Bestellen:

Bund-Verlag  
Heddernheimer Landstraße 144,  
60439 Frankfurt am Main  
Telefon: 069-795010-20  
Telefax: 069-795010-11  
Onlinebestellung: [onlineservice@buchundmehr.de](mailto: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.



Jetzt bestellen!  
Die aktuelle Ausgabe

## 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](mailto:hans-joachim.weis@igmetall.de)

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

\_\_\_\_\_  
Straße/Nr.

\_\_\_\_\_  
Land/PLZ/Ort

\_\_\_\_\_  
Telefon/Fax

\_\_\_\_\_  
IG Metall Verwaltungsstelle

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

\_\_\_\_\_  
Unterschrift

- Ja, ich möchte \_\_\_ Exemplar(e) der Bund-Verlag-Ausgabe zum Stückpreis von 14,90 Euro inkl. Mwst., zzgl Porto und Verpackung bestellen
- Ja, ich bin Mitglied und bestelle 1 Exemplar der inhaltsgleichen IGM-Ausgabe zum Vorzugspreis von 4,90 Euro inkl. Mwst., zzgl Porto und Verpackung
- Ja, ich möchte Mitglied werden, ich habe die Beitrittserklärung ausgefüllt. Als Dankeschön erhalte ich kostenlos 1 Exemplar der inhaltsgleichen IGM-Ausgabe "Entgelt in der ITK-Branche 2009"

Bitte  
frankieren,  
falls Marke  
zur Hand

Deutsche Post   
WERBEANTWORT

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

# Würde und Respekt

Der fünfwöchige Arbeitskampf bei EDS gegen Stellenabbau und für gesicherte Arbeitsbedingungen per Tarifvertrag hat die Branche wachgerüttelt.

Viele Beschäftigte im IT- und Telekommunikationssektor (ITK) konnten miterleben, wie den streikenden Beschäftigten von EDS in aller Öffentlichkeit, von Politikern, Sozialverbänden, Kirchen und Tausenden von Kolleginnen und Kollegen das entgegengebracht wurde, was ihnen von ihrem neuen Arbeitgeber – Hewlett Packard (HP) – versagt wurde: Würde und Respekt.

Sie wollten sich die Eintrittsbedingungen unter das Dach von HP nicht einfach diktieren lassen, sondern forderten den Dialog und – als dessen Ergebnis – einen Tarifvertrag. Ihr Kampf hat sich gelohnt, auch wenn sie nicht alles durchsetzen konnten, was auf ihrer Wunschliste stand. Aber sie haben in der Branche ein klares Signal gesetzt: Es geht doch was, selbst in der Krise!

Auch die Arbeitgeber wissen nun, was auf sie zukommt, wenn sie den Dialog verweigern. Wenn sie gute Arbeit ihrer Profitgier opfern, wenn sie die Krise nutzen, um exorbitante Gewinne auf dem Rücken der Beschäftigten zu machen, müssen sie verstärkt mit Widerstand rechnen. Die Kolleginnen und Kollegen von EDS haben gezeigt, wie man's macht.

Die vorliegende Extra-Ausgabe des IT-Magazins zu Krise und Tarif beleuchtet den Arbeitskampf bei EDS. Sie weist einmal mehr darauf hin, dass Tarifverträge in der Branche eigentlich schon »ganz normal« sind – und warum es sich für ITK-Beschäftigte lohnt, dafür zu kämpfen. Nicht zuletzt, um sich Würde und Respekt zu verschaffen.

## Ihre Redaktion

Das IT-Magazin im Internet:  
[www.igmetall.de/itk](http://www.igmetall.de/itk)

## AUS DEM INHALT

**Seite 7**  
 Ingenieurinnen und Ingenieure diskutieren mit der IG Metall über ihre Arbeitsbedingungen



**Seite 8**  
 ITK-Sektor in Aufruhr – Beschäftigte kämpfen in der Krise um Tarife

HP: Stellenabbau und Gehaltsverzicht . . . . .	4
Mehr arbeitslose IT-Profis . . . . .	5
Kurzarbeit für Qualifizierungen nutzen . . . . .	6

## ITK-Sektor in Aufruhr

Beschäftigte kämpfen in der Krise um Tarife	
Total normal: Tarifverträge im ITK-Sektor . . . . .	8
EDS: David trotz Goliath . . . . .	10
ITKler Streiten für Tarifvertrag . . . . .	13

Interview: Happy Birthday E-Mail! . . . . .	14
Literaturhinweise:	
Globalisierte IT-Produktion . . . . .	15
Service, Impressum . . . . .	15



## Infineon

### Beschäftigte fürchten Ausverkauf

Mit dem Verkauf der Wireline-Sparte und dem vereinbarten Einstieg des US-Finanzinvestors Apollo Group bei Infineon befürchtete die IG Metall einen schleichenden Ausverkauf des Münchener Chipkonzerns. »Der Vorstand hat das Konzept eines integrierten Halbleiterkonzerns aufgegeben«, kritisiert der für den Konzern zuständige Betreuer der IG Metall Bayern, Martin Kimmich, den begonnenen Umbau. Allerdings scheiterte Apollo bei dem Deal, obwohl die Gruppe dem Konzern eine heftige Kapitalerhöhung garantierte. Durch einen geschickten Aktien-Coup nämlich stemmte Infineon die Kapitalerhöhung ganz allein. »Damit hat sich das Unternehmen erst einmal eine Atempause verschafft, um sich besser aufzustellen«, sagt Wigand Cramer, Infineon-Konzernbetreuer der IG Metall in Berlin.

Fakt ist: Die Halbleiterbranche hat von Januar bis März ihr schlimmstes Quartal durchgestanden. Jetzt geht es tendenziell wieder aufwärts. »Es bleibt daher abzuwarten, ob damit auch von den Beschäftigten wieder etwas von dem Druck weicht, der über Monate hinweg aufgebaut wurde«, so Cramer. Infineon hatte der Belegschaft in den

vergangenen Monaten viel abverlangt: der Austritt des Konzerns aus dem Arbeitgeberverband und damit das Ende der Tarifbindung, ein drastisches Sparprogramm sowie der Abbau von 450 Stellen Anfang dieses Jahres.

## Hewlett Packard I

### Stellenabbau und Gehaltsverzicht

Im Windschatten der Wirtschafts- und Finanzkrise hat der amerikanische Computerkonzern Hewlett Packard (HP) ein drastisches Sparprogramm angekündigt. Zugleich plant er, weitere Arbeitsplätze abzubauen, obwohl die erste Welle – betroffen sind an den deutschen Standorten 556 Stellen – noch nicht einmal abgeschlossen ist. Dabei gibt es bei HP keinerlei Hinweise auf eine Krise, lediglich einen leichten Rückgang beim Gewinn nach dem Rekordjahr 2008.

Dem HP-Management schwebt vor, dass die Beschäftigten »freiwillig« auf fünf Prozent ihres Grundgehalts verzichten – und zwar dauerhaft, ohne irgendeine Gegenleistung des Unternehmens. Nach dem Motto: Was wir vom Kunden nicht kriegen, das holen wir uns von den Beschäftigten.

»Damit demotiviert das Management die Belegschaft und macht sich

darüber hinaus zum Vorreiter eines gesamtwirtschaftlich schädlichen Lohndumpings« », sagt Uwe Meinhardt, zweiter Bevollmächtigter der IG Metall-Verwaltungsstelle Stuttgart und HP-Betreuer.

Allerdings erfordert ein solcher »freiwilliger« Gehaltsverzicht in Deutschland, den Arbeitsvertrag zu ändern.

Bereits 2001 hatte HP von den Beschäftigten ein ähnliches »Opfer« erwartet. Damals war es zeitlich begrenzt. Dass aber dennoch wenige Tage später viele Arbeitsplätze abgebaut wurden, hat die Belegschaft verärgert. »Viele haben daraus gelernt – sie wollen kein zweites Mal Lehrgeld zahlen«, so Meinhardt.

## Hewlett Packard II

### Gewerkschafter bekennen Farbe

Die Fotogutscheine, die der amerikanische Computerkonzern im Rahmen einer Werbeaktion in Real-Märkten an seine Mitarbeiter in Frankfurt ausgegeben hatte, nutzten gewerkschaftlich organisierte Kolleginnen und Kollegen bei HP für eine Gemeinschaftsaktion. Sie entwickelten eine Plakatidee aus vielen Einzelbildern, legten ihre Gutscheine für je drei Fotos zusammen und ließen sich entsprechend ihrer Bildvorgabe die von HP subventionierten Fotos ausdrucken. Heraus kam ein Riesenposter aus 255 farbigen Einzelbildern mit der Aussage »Gemeinsam sind wir stark!« sowie mit Gewerkschafts-Logo. Dieses Bekenner-Plakat stellten sie zunächst im Eingangsbereich am Frankfurter HP-Standort auf.



HP-Aktionsplakat: Rote Flecken markieren den Anteil der IG Metall-Mitglieder an der Belegschaft am HP-Standort Frankfurt

Es soll sie aber auch zu weiteren passenden Gelegenheiten begleiten, verkünden die Initiatoren der Aktion. Ein Hingucker, der Lust auf mehr macht.

## IBM

### Unfares Beurteilungssystem

Im vergangenen Jahr fielen die Leistungsbeurteilungen bei IBM deutlich schlechter aus als in den Vorjahren. Das wirkt sich bei vielen Beschäftigten negativ auf ihr Gehalt aus, denn die Beurteilungen werden bei dem Computerhersteller als Basis für ein höheres Gehalt und für Sonderzahlungen genutzt.

Die IG Metall-Betriebsräte bei IBM betrachten das jetzige Beurteilungsverfahren als »System, das Willkür möglich macht«. Sie gehen davon aus, dass Ziele »von oben« vorgegeben und vielfach nicht gemeinsam zwischen Mitarbeiter und Führungskraft festgelegt wurden. Ganze Mitarbeitergruppen seien nachweislich benachteiligt worden, insbesondere Kolleginnen und Kollegen in den unteren Tarifgruppen sowie ältere Beschäftigte, berichten sie in der neuesten Ausgabe ihrer Zeitschrift »Denkanstöße«. Dagegen hätten Führungskräfte weit häufiger gute Noten erhalten als der Durchschnitt der Beschäftigten.

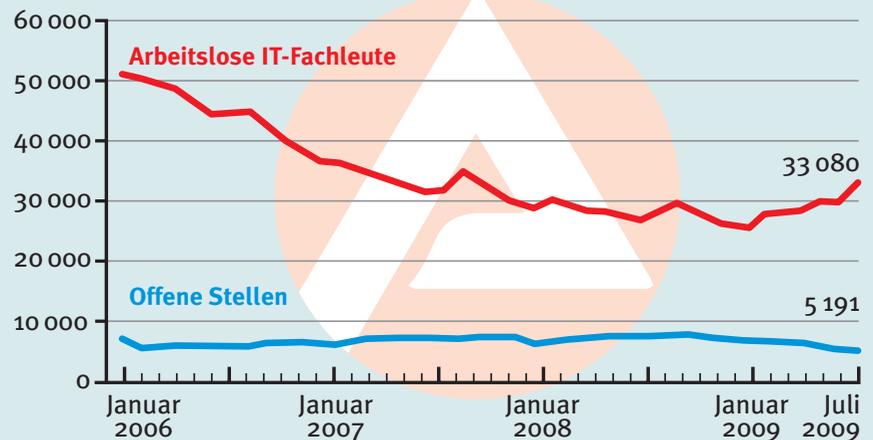
Aufgrund der vielen Beschwerden aus der Belegschaft und der offenkundigen Nichtbeachtung des Regelwerks hat der Gesamtbetriebsrat bei IBM in Deutschland inzwischen die entsprechende Betriebsvereinbarung aufgekündigt. »Es geht nicht darum, die Leistungsbewertung abzuschaffen«, sagt IBM-Betriebsrat Wilfried Glißmann. »Wir wollen über ein neues Verfahren verhandeln, das fair und nachvollziehbar ist und das auch klare Eskalationsregelungen bei etwaigem Fehlverhalten des Managements enthält.«

## SAP

### Null-Runde aber Nasenprämien

Der Walldorfer Softwarekonzern SAP will Kosten sparen. 170 Millionen Euro allein in Deutschland. Deshalb soll es 2009 keine Gehaltsrunde geben, ließ das Management verlauten. Außerdem plant das Unternehmen, über

## IT-ARBEITSLOSIGKEIT: DEUTLICHER ANSTIEG IM JULI



Quelle: IX Magazin für Professionelle Informationstechnik

## ITK-Arbeitsmarkt – Mehr arbeitslose IT-Profis

Seit Ende letzten Jahres wächst die Zahl der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten arbeitslosen IT-Fachleute deutlich. Allein im Kernbereich Datenverarbeitung stieg sie von 25 661 im Dezember 2008 auf 33 080 im Juli 2009.

Nicht berücksichtigt sind hierbei IT-Fachleute, die bei kommunalen oder sonstigen Trägern arbeitslos gemeldet sind oder an Qualifizierungs- und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen teilnehmen.

Im gleichen Zeitraum sank die Zahl der offenen Stellen in diesem Arbeitsmarktsegment von 6 970 auf 5 191. Al-

lerdings erfasst die Bundesagentur nur einen Teil der offenen Stellen. Rund die Hälfte ist ihr nicht bekannt. Für den Nachrichtendienst heise-online ermöglichen die Daten der Bundesagentur dennoch klare Trendaussagen.

Chancen auf dem IT-Arbeitsmarkt haben vor allem kommunikationsstarke und teamfähige IT-Profis. Gesucht werden zurzeit vor allem Softwareentwickler und -architekten, so das Ergebnis des Anfang Juli erschienenen Dekra-Arbeitsmarktreports. Ebenfalls gute Chancen haben Fachkräfte im Bereich Systems-Engineering und Informatiker.

600 Stellen hierzulande zu streichen. Allerdings wird es eine Null-Runde für alle bei SAP-Beschäftigten nicht geben. Betriebsräte der Liste »Pro Mitbestimmung« fanden heraus, dass SAP einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weiterhin Sonderboni zahlt.

»Das Promotion-Programm ist jedoch völlig undurchsichtig. Wir müssen Nasenprämien vermuten«, sagt SAP-Betriebsrat Johannes Reich. SAPler, die an dem Promotion-Programm teilnehmen, bekommen fünf bis zehn Prozent mehr Gehalt in Aussicht gestellt. Aber von den rund 3 000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich dafür beworben haben, haben leider nur 1 000 eine Bonus-Zahlung erhalten.

Mit kritischem Nachfragen beim Management will die Liste »Pro Mitbestimmung« im SAP-Betriebsrat mehr Transparenz in das Beurteilungs- und Entgeltsystem bei SAP bringen.



IG METALL-BEFragung »DEINE STIMME FÜR EIN GUTES LEBEN«

## Krise im Kopf

Die Menschen machen sich Sorgen um den Arbeitsplatz. In der Krise wollen sie nicht für die Fehler anderer und das Versagen des Marktes bezahlen. Auch für ITK-Beschäftigte steht ein sicherer Arbeitsplatz ganz oben auf der Wunschliste.

Mehr als 450 000 Menschen hat die IG Metall zwischen April und Juni über ihre Arbeits- und Lebenssituation befragt. Was ist Dir wichtig? Was muss sich ändern? Auch in ITK-Unternehmen antworteten viele Kolleginnen und Kollegen auf die Fragen der IG Metall.

An erster Stelle wünschen sich die Befragten einen sicheren Arbeitsplatz. Genau so wichtig ist ihnen, dass Arbeit nicht krank macht und dass sie von ihrem Einkommen gut leben können.

Typisch ist die Antwort eines jungen Ingenieurs: »Mir ist wichtig, mit meinen beiden 1-er Ingenieurabschlüssen (Landschaftsplanung und Ökologie) endlich ei-

nen Arbeitsplatz zu bekommen (über 1 000 Bewerbungen)«. Ein älterer Befragter fordert »planbare Sicherheit für die Zukunft. Und dass ich für mein arbeitsreiches Leben auch eine dafür gebührende Rente bekomme, von der man leben kann«. Jemand anderes formuliert es kurz und knapp: »Planbare Zukunft, gerechte Bezahlung, keine Benachteiligungen, Work-Life-Balance ausgeglichen«.

Die IG Metall sieht in der hohen Beteiligung an der Umfrage und den differenziert dargestellten Meinungen ein starkes und aussagekräftiges Votum zu den Kernthemen, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bewegen. »Wir erwarten jetzt,

dass die Meinungen und Anforderungen in praktische Politik zugunsten der Mehrheit der Menschen umgesetzt werden«, heißt es in einer Broschüre, in der die Umfrage-Ergebnisse präsentiert werden.

Mit dem, was die Menschen wollen, konfrontierte die IG Metall während des Bundestagswahlkampfes alle Parteien. Ihre Forderungen, die sich auf die Befragungsergebnisse stützen, standen auch im Mittelpunkt der Arena-Veranstaltung der IG Metall am 5. September in Frankfurt, an der weit über 45 000 Kolleginnen und Kollegen – auch aus ITK-Unternehmen – teilnahmen. Ihre Botschaft: »Macht Politik für die Mehrheit der Menschen!«



PROJEKT »IT 50PLUS« BERÄT BESCHÄFTIGTE

## Kurzarbeit für Qualifizierungen nutzen

Mit einem neuen Beratungsangebot will das Projekt »IT 50 plus« ITK-Beschäftigte darüber aufklären, wie sie Kurzarbeit nutzen können, um sich zu qualifizieren.

Um qualifiziertes Personal zu halten statt zu entlassen, rät die IG Metall Unternehmen, die in die Krise geraten sind, Kurzarbeit zu nutzen und Beschäftigte zu qualifizieren. Im ITK-Sektor gibt es bislang nur wenige Firmen, die auf Kurzarbeit zurückgreifen. »Viele kennen sich damit nicht aus. Sie wissen angesichts von Fachkräftemangel in der Branche die Vorteile nicht zu schätzen, Kurzarbeit mit Qualifizierungen für die Mitarbeiter zu verbinden«, sagt Wolfgang Schnecking, Berater des Projekts »IT 50 plus«. »Vor allem Klein- und Mittelbetrieben bietet dies Chancen.«

Das Bremer IT-Unternehmen I2dm litt mehrere Monate lang unter einem konjunkturbedingten Auftragsrückgang. Der IT-Dienstleister, der vor allem Software und Webseiten entwickelt, stand vor dem Problem, einigen der 14 Mitarbeiter kurzfristig kündigen zu müssen. Die IG Metall riet der Belegschaft zu dem Beratungsangebot von »IT 50plus«.

Zunächst ging es Wolfgang Schnecking darum, die Qualifizierungswünsche sowohl der Beschäftigten als auch des Arbeit-

gebers zu ermitteln. Darauf aufbauend durchforstete er die in Frage kommenden Bildungsangebote der Region. Ziel war es, möglichst passgenaue Maßnahmen für die I2dm-Beschäftigten zu finden. Sie sollten außerdem die Fördervoraussetzungen der Bundesagentur für Arbeit erfüllen. Vier I2dm-Mitarbeiter nahmen schließlich an Weiterbildungen teil.

»Das hat sich für beide Seiten gelohnt«, sagt Wolfgang Schnecking. »Die vier Mitarbeiter konnten ihr Wissen erweitern und sich in neue Tätigkeitsfelder einarbeiten. Und das Unternehmen profitiert von den neuen Impulsen, die die Beschäftigten im Anschluss an ihre Qualifizierung einbrachten.«

► Weitere Infos unter [www.it-50plus.org](http://www.it-50plus.org)



ENGINEERING-TAGUNG DER IG METALL AM 23./24. JUNI 2009 IN HAMBURG

## In der »Normalität« angekommen

Der früher oft privilegierte Status von Ingenieuren und technischen Experten bröckelt. Ihre Arbeitssituation gleicht sich immer mehr der von »normalen« Arbeitnehmergruppen an. Wie man sie verbessern kann, stand im Zentrum der Engineering-Tagung der IG Metall.

Stress, permanenter Leistungsdruck und unsichere Zukunftsaussichten, so beschreibt Ralf Kronig, Betriebsrat bei SAP in Walldorf, die heutige Arbeitssituation von Ingenieurinnen und Ingenieuren im ITK-Sektor. Für ihn war interessant auf der Tagung zu beobachten, dass sich die Situation von hoch qualifizierten Beschäftigten über alle Branchen hinweg »normalisiert«.

»Früher waren gut ausgebildete Techniker und Akademiker häufig privilegiert. Heute sind sie genauso betroffen von Stellenabbau, Arbeitsverdichtung und überlangen Arbeitszeiten wie alle anderen Beschäftigten. Viele sind unsicher und haben Zukunftsängste«, so Kronig. Allein bei SAP seien im letzten Jahr 3 000 Stellen weltweit abgebaut worden. Das habe viele nachdenklich gemacht. In diesem Jahr schließe die SAP-Geschäftsleitung eine generelle Anhebung der Gehälter aus. Hochqualifizierte Techniker, Akademiker und Ingenieure nicht ausgenommen.

Auf der Engineering-Tagung wies der SAP-Betriebsrat aber auch auf erste Anzeichen von Widerstand hin: »Kollektive Formen der Gegenwehr sind noch selten, aber viele wehren sich individuell.« Als Betriebsrat stelle er fest, dass bei Hochqualifizierten die totale Loyalität gegenüber dem Management zu wackeln beginne. »Viele stellen sich um. Dem wachsenden Leistungsdruck beispielsweise weichen sie aus, indem sie nicht mehr den vollen Einsatz bis in den späten Feierabend hinein zeigen, sondern diesen auf ihre reguläre Arbeitszeit von acht Stunden begrenzen.«

### Auftakt zum Dialog

Die IG Metall will mit Ingenieurinnen und Ingenieuren verstärkt ins Gespräch kommen. Ihre Engineering-Tagung auf dem Airbus-Gelände in Hamburg bildete den Auftakt dazu. Und sie bot jede Menge Anknüpfungspunkte zum Dialog.

»Der Schlüssel für die technologische Stärke der deutschen Industrie sind gut ausgebildete Ingenieurinnen und Ingenieure



in der Forschung und Entwicklung sowie hoch qualifizierte Facharbeiterinnen und Facharbeiter in der Produktion«, betonte Bertold Huber, Erster Vorsitzender der IG Metall. Unter anderem will sich die IG Metall dafür einsetzen, dass sich Ingenieure und technische Experten nicht nur entsprechend den Unternehmensanforderungen, sondern auch nach ihren Bedürfnissen weiterbilden können. Sie plädiert dafür, dass diese mehr Zeit und Freiräume erhalten, um ihre Kernaufgaben – Forschen und Entwickeln – wahrzunehmen.

Vor allem mit Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen will die IG Metall die Interessen von Hochqualifizierten stärker absichern. Dazu möchte sie ihren Rat und ihre Kompetenz verstärkt einbeziehen. Gemeinsam mit ihnen will sie mehr Innovationen und nachhaltiges Wirtschaften in den Unternehmen auf den Weg bringen.

»Erfolge sind möglich«, betonte Helga Schwitzer, zuständiges geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall. »Das zeigen die vielen betrieblichen Projekte der IG Metall, die im Engineering bereits laufen. Das zeigen auch die vielen Ingenieure und technischen Experten, die in den letzten Jahren in die IG Metall eingetreten sind.«



BESCHÄFTIGTE KÄMPFEN IN DER KRISE UM TARIFE

# ITK-Sektor in Auf

Die Wirtschafts- und Finanzkrise wirkt sich auf den ITK-Sektor noch vergleichsweise moderat aus. Aber fast alle Unternehmen nutzen das Krisenklima, um sich neu aufzustellen. Ihr Ziel: noch mehr Gewinn – auf dem Rücken der Beschäftigten. Diese rücksichtslose Gier erzürnt immer mehr ITKler. Ob bei EDS, Vodafone, Alcatel-Lucent oder Avaya: Viele von ihnen sind bereit, für einen Tarifvertrag – und damit für mehr und dauerhaften sozialen Schutz – zu kämpfen.

EDS-Streikaktion vor der Frankfurter Börse



# ruhr

Die Wirtschafts- und Finanzkrise hat den ITK-Sektor erfasst. Aber im Vergleich zur Gesamtwirtschaft steht er noch relativ gut da. Der Branchenverband Bitkom spricht nur von einer »Wachstumspause«, von der sich der deutsche Hightech-Markt aber bereits im kommenden Jahr wieder erholen werde.

Dennoch surfen zurzeit viele ITK-Unternehmen auf der Krisenwelle mit. Nicht so sehr, weil es ihnen schlecht geht, sondern weil sie Kosten reduzieren wollen, um Wettbewerbsvorteile zu erzielen und noch mehr Gewinn machen zu können. Und das rigoros.

Unter dem Vorwand der Krise werden vielerorts Standorte und Strukturen systematisch durchforstet, um sie profitabler zu machen. Unternehmensbereiche, die den Renditevorgaben nicht entsprechen, werden verkauft oder ins kostengünstigere Ausland verlagert. Das betrifft nicht mehr allein solche »einfachen« Tätigkeiten (Callcenter, Remote-PC-Betreuung, Monitoring/Operating von IT-Systemen, Programmierung), sondern fast alle Arbeiten – bis hin zu jedweder Form von Entwicklungs- und Projektarbeit. Ingenieure, Berater und qualifizierte Techniker sind von dieser Entwicklung genauso erfasst, wie weniger privilegierte Beschäftigtengruppen. Ausgenommen sind allenfalls solche Tätigkeitsbereiche, bei denen es auf spezifische Kundennähe, spezielles Branchen-Knowhow oder kulturelle Fertigkeiten ankommt.

Selbst gesunde Unternehmen werden auf diese Weise ausgeschlachtet und verramscht, wenn sie die oft irrationalen Gewinnmargen nicht erfüllen. Mit unabsehbaren negativen Folgen für die Beschäftigten.

Das irritiert immer mehr ITKler. Und es macht sie wütend, wenn ihre Interessen in keiner Weise respektiert und ihre Leistungen nicht anerkannt werden. Viele wehren sich inzwischen dagegen – oft noch allein, aber immer häufiger gemeinsam. Bei

EDS, ebenso wie bei Avaya, Vodafone und Alcatel-Lucent. Sie fordern Tarifverträge, um besser geschützt zu sein, stärker mitreden zu können und mehr Rechte zu erhalten.

Mehr als die Hälfte der ITK-Beschäftigten arbeiten bereits in tarifgebundenen Unternehmen. Für sie liegen die Vorteile von Tarifverträgen klar auf der Hand:

- Sie haben durch kollektives Verhandeln bessere Chancen, ihre Interessen durchzusetzen und erhalten individuelle Rechtsansprüche, die nicht unterschritten werden können.
- ITK-Beschäftigte, Ingenieure und hochqualifizierte Techniker in tarifgebundenen Unternehmen verdienen deutlich mehr als in solchen, in denen kein Tarifvertrag gilt. Bei ITK-Beschäftigten liegt das Plus bei rund zehn Prozent. Das ergab die letzte Gehaltsanalyse der IG Metall für den ITK-Sektor (siehe IT-Magazin 1/09, S. 7). Studien des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung (siehe Kasten unten) bestätigen, dass Ingenieure und technische Experten in Unternehmen mit Tarif erheblich besser bezahlt werden als in anderen.
- Auch bei den Kernthemen für Beschäftigte im ITK-Sektor – Arbeitszeit und Qualifizierung – sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Tarifvertrag besser gestellt und geschützt.

Tarifverträge sind immer auch Ausdruck und Ergebnis eines Dialogs und Aushandlungsprozesses zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten. Doch daran hapert es offenbar noch in vielen ITK-Unternehmen. Nur so ist zu erklären, dass einige Arbeitgeber ihren Beschäftigten bislang tariflichen Schutz hartnäckig verwehren. Auch gegen diese Arroganz begehren immer mehr ITKler auf. Der Kampf um einen Tarifvertrag ist für sie eng verbunden mit dem Ringen um Würde und Respekt.

## TOTAL NORMAL: TARIFVERTRÄGE IM ITK-SEKTOR

Für viele der rund 800 000 Beschäftigten im ITK-Sektor gelten heute bereits Tarifverträge. Nach Angaben der IG Metall sind mehr als die Hälfte von ihnen in einem tarifgebundenen Unternehmen tätig. Tarifverträge gelten unter anderem für Beschäftigte bei IBM, Nokia Siemens Networks, Siemens Enterprise, Fujitsu, Alcatel-Lucent, Vodafone (inklusive Arcor), Nokia, T-Systems Enterprise. Sie sind im ITK-Sektor überwiegend auch Maßstab für tariflich nicht gebundene Firmen.

Bei der letzten jährlichen Gehaltsanalyse der IG Metall für die Branche konnte belegt werden, dass Beschäftigte in Unternehmen, die nach Tarif bezahlen, rund zehn Prozent mehr verdienen als in nicht tarifgebundenen.

Eine Auswertung von Ingenieurgehältern des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung (Forschungsprojekt »Lohnspiegel«) kommt zu dem Ergebnis, dass in tarifgebundenen Unternehmen rund 20 Prozent mehr bezahlt wird.

Auch die Gehälter von Technikerinnen und Technikern liegen in Firmen mit Tarifbindung um gut 20 Prozent höher, stellte das WSI fest.

► Weitere Infos: Broschüre der IG Metall »Warum Tarifverträge? Tarifverträge schützen – Tarifverträge nützen« im Download unter: [www.igmetall-itk.de](http://www.igmetall-itk.de), Stichwort Literaturhinweise

# EDS: David trotz Goliath

Nach fünfwöchigem Streik bei EDS endlich der Durchbruch: verringerter Stellenabbau und sicherere Arbeitsbedingungen beim Übergang zu Hewlett Packard. Aber noch kein Tarifvertrag. Der bleibt auf der Tagesordnung.



Kreativer Protest gegen mittelalterliche Zustände bei EDS/HP

David gegen Goliath: So muss der fünfwöchige Ausstand der EDS-Beschäftigten in Deutschland gegen Stellenabbau und für gesicherte Arbeitsbedingungen für die Chefs des amerikanischen Computerkonzerns Hewlett Packard (HP) in Palo Alto ausgesehen haben. Mehr als 1 000 ITKler stemmen sich an jedem Streiktag gegen die von HP diktierte Art, dem Computer-Konzern mit weltweit mehr als 320 000 Beschäftigten beizutreten. Gut organisiert, selbstbewusst, solidarisch und phantasievoll. Ihr Gegner: das HP-Management mit Goliath-Allüren – arrogant, stur, überzeugt davon, »alles im Griff zu haben«.

»Unser Streik war den HP-Managern erst einmal wurscht«, sagt die EDS-Gesamtbetriebsratsvorsitzende Sabine Bube in Rüsselsheim. »Selbst die Situation der EDS-Kunden war ihnen in diesem Arbeitskampf egal. Es ging ihnen einzig um's Prinzip: HP will keinen Tarifvertrag, keinen Dialog mit den Beschäftigten, keine Zugeständnisse!«

## Die Streikenden hätten sich mehr gewünscht

Aber mit dieser Haltung ist der amerikanische Computerriese nicht durchgekommen. Beim geplanten Stellenabbau musste HP zurückrudern. Allein bei der EDS Operations Services GmbH sollten bundesweit ursprünglich 839 Beschäftigte ihren Arbeitsplatz verlieren. Jetzt können maximal 500

Stellen gestrichen werden. Und es dürfen höchstens 300 betriebsbedingte Kündigungen ausgesprochen werden. Auch der vereinbarte Sozialplan kann sich sehen lassen: Für die vom Arbeitsplatzabbau betroffenen Beschäftigten gibt es ordentliche Abfindungen und eine Transfergesellschaft.

Vor allem aber haben die Streikenden erreicht, dass HP den EDS-Beschäftigten zugesichert hat, die für sie geltenden Entgelte, Arbeitsbedingungen und Mitbestimmungsstrukturen beim Übergang in den Computerkonzern zu erhalten. »Die abgeschlossene Integrationsvereinbarung ist in der Geschichte der HP-Zukäufe und -Integrationen einmalig. Sie sichert wichtige Teile der Arbeits- und Unternehmenskultur von EDS. Das war den Streikenden wichtig. Das ist ein großer Erfolg des Kampfes«, kommentiert Juan-Carlos

Rio Antas, EDS-Betreuer bei der IG Metall, das Ergebnis. »Einen Tarifvertrag konnten wir nicht durchsetzen. Aber das Thema bleibt auf der Tagesordnung.«

»Natürlich hätten wir uns sichere tarifliche Regelungen gewünscht«, bestätigt Thorsten Ruhland, EDS-Betriebsrat in Bremen. »Aber ohne Streik hätten wir dieses Ergebnis nicht erreicht.«

## Der Arbeitgeber: Machtgehebe und Profitgier

Die Härte, die HP in diesem Arbeitskampf gezeigt hat, kommt nicht von ungefähr. Der Konzern will die Krise nutzen, um die eigene Marktposition zu stärken – auf dem Rücken der Beschäftigten und indem er Konkurrenten in die Knie zwingt. Die Geschäfte laufen gut, nach dem Rekordjahr 2008 rechnet der Konzern auch 2009 mit einem satten Gewinn von plus 5,2 Milliarden Euro. Die Kriegskasse ist also gut gefüllt. Der Konzern will weiter wachsen, schlanker werden – und noch mehr Profit machen.

EDS, vor einem Jahr noch Mitbewerber, soll zum 1. November unter das Dach von HP kommen, aber sich schon jetzt in die globale HP-Strategie einpassen. Für den Neuling bedeutet dies: EDS, ein Unternehmen, das schwarze Zahlen schreibt, wird nun – wie HP – auf überhöhten Profit getrimmt. Weniger gewinnträchtige Bereiche sollen ausgelagert werden. Für Arbeitnehmerinteressen bleibt da wenig Platz.

### Die Stärke der Streikenden: gute Organisation

Irgendwann muss es dem Konzern wehgetan haben zu beobachten, dass den aufständischen EDS-Beschäftigten von Streiktag zu Streiktag mehr Sympathie aus der Bevölkerung zufließt. »Das HP-Management hat die öffentliche Meinung völlig unterschätzt«, sagt Frank Schmitt, EDS-Betriebsrat in Schweinfurt. »Während wir die regionalen und überregionalen Medien mit ungewöhnlichen und phantasievollen Aktionen speisten, produzierte HP mit seinem Machtgehabe vor allem negative Schlagzeilen. Das dürfte die Manager dazu bewegt haben, einzulenken.«

»Keiner von uns hatte Streikerfahrung«, sagt Thorsten Ruhland aus Bremen. »Aber viele von uns kennen sich aus im Projektmanagement. Wir haben daher gemeinsam Streik-Projekte entwickelt und diese geradezu professionell durchgeführt.« Auch für die IG Metall war es ungewöhnlich, einen Streik mit selbstbewussten, aktionsfreudigen und kreativen ITK-Kolleginnen und -Kollegen zu organisieren. »Es war eine tolle Bewegung, bei der wir alle viel dazu gelernt haben«, betont der Metaller Juan-Carlos Rio Antas.

Alles hat super geklappt: Sternfahrten zur EDS-Zentrale nach Rüsselsheim, Biker-Touren von Standort zu Standort, Fahrrad-Demos in den Regionen, Besuche von Lokalredaktionen und Kunden-Betrieben, Aktionen im öffentlichen Raum – vor dem Bremer Rathaus, vor der Börse in Frankfurt, auf dem Rhein mit der »MS Drachenfels«, auf Marktplätzen, in Fußgängerzonen und vor Arbeitsagenturen. Offene Briefe an US-Präsident Barak Obama und Bundeskanzlerin Angela Merkel.

Selbst der Streikalltag wurde erstaunlich gut bewältigt: Streikposten organisieren, Bühnen aufbauen und Bühnentechnik beschaffen, die Aktiven mit Kaffee und Kuchen versorgen, den Kontakt zu den Medien knüpfen und intensivieren.

Aber vor allem mit ihren gemeinnützigen Aktivitäten fanden die Streikenden Beachtung. In Bremen und Schweinfurt renovierten sie Kindergärten, in Wuppertal nahmen sie sich die Außenanlagen der Kita »Zwergenburg« vor. In Leuna schlossen sich die Streikenden einer Schüler-Demo an. Motto: »Für eine gute Bildung und eine Zukunft der Region«. In Rüsselsheim gab es ein »süßes Dankeschön« für die Polizei, die die Streikaktionen dort begleitete. Auch die gleichzeitig streikenden Kita-Beschäftigten erhielten von EDSern viel Besuch und aufmunternde Worte.

### Eine neue Erfahrung für viele: Solidarität

»Ich habe schon viele Solidaritätsadressen für andere Kolleginnen und Kollegen verfasst. Das gehört irgendwie zum Alltag eines Betriebsrats. Aber ich hätte nicht geglaubt, wie

wichtig und stärkend sie in einer solchen Situation sind. Wenn man morgens um drei aus einer anstrengenden Verhandlung mit dem Arbeitgeber kommt, weiß man Mut machende Äußerungen von Kolleginnen und Kollegen aus anderen IT-Unternehmen, Kunden-Betrieben oder anderen Branchen zu schätzen«, sagt EDS-Betriebsrat Stephan Buchal in Rüsselsheim.

Schon im Vorfeld des Streiks hatten sich acht Ministerpräsidenten gegen den Stellenabbau und verschlechterte Arbeitsbedingungen für Beschäftigte beim Übergang von EDS zu HP ausgesprochen. Prominente Politiker aus CDU, SPD, Die Grünen und Die Linke reihten sich in die Protestmärsche genauso ein wie Bürgermeister, Pfarrer und Professoren. Belegschafts-Abordnungen aus Unternehmen rund um die EDS-Standorte boten aktive Streikhilfe, insbesondere als es dar-



Kita-Zwerg freuen sich über die große Hilfe der Streikenden

um ging, Streikbrecher abzuwehren. Sogar von Kunden-Betrieben, insbesondere von Opel und den Stahlwerken Bremen, waren viele Kolleginnen und Kollegen beim Streik dabei. Einzelne Belegschaften spendeten Geld.

»Wir haben erfahren, was Gewerkschaft ist. Bei uns bewahrheitete sich: Wer sich mit der IG Metall in einem Betrieb anlegt, der weckt den Widerstand einer ganzen Region«, berichtet Frank Schmitt aus Schweinfurt.

»Der Streik hat zusammengeschweißt. Er hat ein neues Zusammengehörigkeitsgefühl geschaffen«, sagt Helga Schwitzer, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall. »Er war beispielhaft für die IT-Branche und dafür, dass auch technische Expertinnen und Experten Solidarität brauchen, wenn sie Verbesserungen erreichen wollen.«

### Die Schwäche des Streiks: Streikbrecher

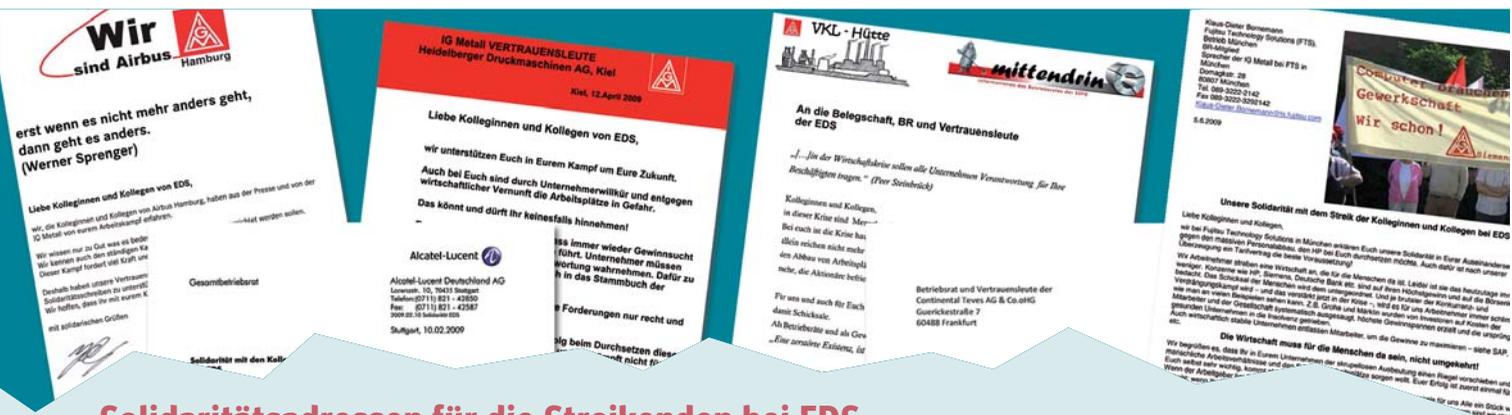
EDS ist ein global aufgestelltes Unternehmen. Viele Tätigkeiten können inzwischen auch vom Ausland aus erledigt werden. Das erleichtert den Einsatz von Streikbrechern. Geradezu generalstabsmäßig steuerte das Management Tätigkeiten ins Ausland um und heuerte Mitarbeiter im Home-Office an, einzuspringen. EDS wollte Streikbrecher sogar mit Prämien ködern.

»Wir haben durch etliche Diskussionen mit Streikbrechern am Betriebstor einiges verhindern können«, sagt Thorsten Ruhland aus Bremen. »Unser Vorteil war die – auch räumlich – enge Bindung an unsere Hauptkunden Arcelor Mittal und Kraft Foods sowie unser spezielles Knowhow. Aber an vielen Standorten gab es das nicht. Da wurden andere Experten einfach über die Köpfe der Streikenden hinweg eingeflogen.«

Nach der Schlacht ist vor der Schlacht. Das EDS-Management beginnt bereits, seine Ziele umzusetzen. Zum Beispiel in Bremen: »Einen Tag nach dem Streik wurden bei uns 12 Kollegen aus Indien eingestellt«, berichtet Ruhland. »Die sollen sich in unsere Tätigkeiten einarbeiten – und möglicherweise unsere Arbeit mit nach Indien nehmen.«

»EDS und HP führen ihre Strategie ungebremst weiter. Auf die nächsten Konflikte mit der Belegschaft um weiteren Stellenabbau und verringerte Entgelte stellen sie sich schon ein. Aber wir haben dazugelernt«, sagt Sabine Bube. »Wir wissen, dass wir kämpfen können – und das macht uns stark, auch unter dem neuen Dach.«

Das Hauptaugenmerk der Betriebsräte liegt nun darauf, die Integrationsvereinbarung gut umzusetzen, um die Arbeitsbedingungen der EDS-Beschäftigten beim Übergang zu HP langfristig zu sichern und gewerkschaftliche Strukturen aufzubauen. »Auch unter HP werden wir weiter für einen Tarifvertrag kämpfen«, sagt Frank Schmitt.



## Solidaritätsadressen für die Streikenden bei EDS

- a&o systems+services – GBR, Frankfurt
- ABB Automation Products GmbH – BR, Alzenau
- Airbus, Hamburg
- Alcatel-Lucent Deutschland AG – GBR, Stuttgart
- Alcatel-Lucent Network Services GmbH – IG Metall Mitglieder; Düsseldorf
- ArcelorMittal (Bremen) – VL
- Atos Origin (Frankfurt) – BR
- AVAYA – VL, Frankfurt
- AVAYA – BR & VK, Köln
- Bistum in Mainz – Referat Berufs- u. Arbeitswelt
- Bosch Rexroth Mechatronics – VK, Schweinfurt
- Bosch Rexroth. The Drive&Control Company – BR, Erbach
- Bundestag – einzelne Bundestagsabgeordnete
- CCOO – Sección Sindical de CCOO en EDS
- Continental Teves AG & Co. oHG – BR & VK, Frankfurt
- Deutsche Telekom Kundenservice GmbH – VL-Konferenz Region Südwest
- DGB – Region Rhein-Main
- DGB – Kreisverband Groß-Gerau
- DGB – Ortsverband, Rüsselsheim
- DGB – Stadtverband, Darmstadt
- Die Linke – Hessen
- Die Linke – Kreistagsfraktion, Kreistag Groß-Gerau
- Die Linke – Kreisverband Schweinfurt
- Die Linke – Stadtverordnetenfraktion, Rüsselsheim
- EDS Business Solutions GmbH (Mitarbeitergruppe)
- Fujitsu Siemens Computers GmbH – BR, München
- Fujitsu Technology Solutions (FTS) – VK, München
- GewerkschaftsGrün/Bündnis 90/Die Grünen

- Heidelberger Druckmaschinen – VK, Kiel
- Hottinger Baldwin Messtechnik GmbH – BR
- HP Böblingen – IGM Mitglieder
- HP Euro-BR
- HP Bad Homburg – BRs und Gew.-Mitglieder
- HP Berlin – IGM Mitglieder, Berlin
- HP Frankfurt – BR, Frankfurt
- HP Krefeld – BR, Krefeld
- HP München – BR, München
- HSE Technik GmbH & Co. KG – BR, Darmstadt
- IBM – Tarifkommission ver.di
- IBM – VK, Mainz
- IBM Deutschland GmbH, NL Hannover – BR, Hannover
- IG BAU Franken, Schweinfurt
- IG Metall – Beirat der IG Metall
- IG Metall – OV-Mitglieder Mainz-Worms
- IG Metall – SeminarteilnehmerInnen, Bad Orb
- IG Metall – Verwaltungsstelle Aschaffenburg
- IG Metall – Bezirksleitung Berlin-Brandenburg-Sachsen
- IG Metall – Bezirkskonferenz Niedersachsen/Sachsen-Anhalt
- IG Metall – Bezirksleitung NRW
- IG Metall – Delegiertenversammlung, Halle
- IG Metall – BR-Konferenz, Ludwigsburg
- Internationaler Gewerkschaftsbund
- IXYS Semiconductor GmbH – BR, Lampertheim
- KOMET GROUP GmbH – BR
- LBC-NVK, BBTK/SETCa and CNE (Belgische Gew.)
- Medienhaus Südhessen – BR & VL, Darmstadt
- Nextiraone Deutschland GmbH – BR, Liederbach
- NextiraOne Deutschland GmbH – GBR, GBA, Berlin
- Nokia Siemens Networks – VL, Hamburg
- RKW SE – BR, Michelstadt

- Salzgitter Flachstahl GmbH – BR & VK
- SAP – DGB-Betriebsgruppe
- Siemens AG – VL, Hamburg
- Siemens-Energy Sector Gasturbinenwerk Berlin – BR & VK
- Siemens Enterprise Communications – VL, Hamburg
- Siemens Enterprise Communications GmbH & Co. KG
- Siemens Program and System Engineering (PSE) – VL, Hamburg
- Software AG – BR, Darmstadt
- Sparkasse Schweinfurt – Personalrat, Schweinfurt
- SPD-Bezirksparteitag Hessen-Süd
- SPÖ-Fraktion (Österreich)
- Stadt Rüsselsheim – ver.di-Vertrauensleutestand, Rüsselsheim
- T-Systems – VL, Leinfelden
- T-Systems Enterprise Services GmbH – BR Region Südbaden, Karlsruhe
- T-Systems Enterprise Services GmbH – GBR, Frankfurt
- Vacuumschmelze GmbH & Co. KG – BR & VK, Hanau
- VDE Prüf- und Zertifizierungsinstitut GmbH – BR, Offenbach
- ver.di – VK-Konferenz Landesfachbereich TK/IT/DV NRW
- ver.di – Bundesfachgruppenvorstand IT/DV
- ZF Sachs AG – VKL
- ZF Trading GmbH – BR & VK, Schweinfurt

**Abkürzungen:**  
 BR – Betriebsrat, GBR – Gesamtbetriebsrat, VL/VK – Vertrauensleute/Vertrauenskörper,

VODAFONE, ALCATEL-LUCENT, AVAYA

## Streiten für Tarifvertrag

Auch bei Vodafone, Alcatel-Lucent und Avaya kämpfen die Beschäftigten für mehr sozialen Schutz und Arbeitnehmerrechte per Tarifvertrag.

Auf stürmische Zeiten stellt sich Kathrin Mauckisch-Peltzer, Betriebsrätin in der Vodafone-Niederlassung NO in Berlin ein. »Jetzt kann jeder Einzelne aufstehen, um die Zukunft mitzugestalten.« Der Grund: Der Telekommunikationsanbieter Arcor soll Ende des Jahres mit Vodafone D2 verschmolzen werden. Damit treffen unterschiedliche Unternehmenskulturen und unterschiedliche Tarifstandards aufeinander. Dies ist mit Risiken für die Beschäftigten verbunden.

Arcor ist tarifgebunden, Vodafone ebenfalls. Bei Arcor gilt ein Haustarifvertrag der Gewerkschaft Transnet, bei Vodafone der Rahmentarifvertrag Telekommunikation, der zwischen der IG Metall und dem nordrhein-westfälischen Metall-Arbeitgeberverband abgeschlossen wurde. Aber viele Punkte im Arcor-Tarifvertrag erreichen nicht das Niveau der bei Vodafone geltenden Regelungen.

Beide Gewerkschaften – IG Metall und Transnet – haben bereits eine Tarifgemeinschaft gegründet, um mit dem Arbeitgeber zu verhandeln. »Wir wollen, dass die Beschäftigten keine Nachteile durch die Verschmelzung haben und dass gute Standards bei Vodafone weiterhin gelten«, sagt Siegfried Balduin, IG Metall-Aufsichtsratsmitglied bei Vodafone. Zudem weiß niemand, welche Synergien durch den Zusammenschluss entstehen. »Auch wenn Vodafone gut dasteht, könnten dadurch viele Arbeitsplätze verloren gehen«, befürchtet Konrad Jablonski, IG Metall-Betreuer bei Vodafone.

Mit einer Mitgliederwerbaktion will die IG Metall sich für die kommenden Tarifverhandlungen mehr Rückenwind verschaffen. Allein in Berlin konnte sie die Zahl ihrer Mitglieder bei Vodafone innerhalb von zwei Monaten verzehnfachen.

Bundesweit führte die IG Metall bei Vodafone Aktionstage durch: Beschäftigte in Call Centern wurden dabei aufgesucht, genauso wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Filialen, in der Technik, im Vertrieb und der Verwaltung.

»Jeder soll sich an der Diskussion über Tarifforderungen beteiligen können«, sagt der Berliner Betriebsratsvorsitzende in der Vodafone-Niederlassung NO, Andreas Rogsch. »Aber vielen ist auch klar, dass der Arbeitgeber soziale Leistungen nicht verschenkt, sondern dass man sich dafür engagieren und sich organisieren muss«, ergänzt Hans Hartmann, Betriebsrat in der Vodafone-Niederlassung West in Ratingen.

### Alcatel-Lucent: Tarifverträge für alle Standorte

Bei Alcatel-Lucent hat sich die IG Metall vorgenommen, Tarifverträge in allen deutschen Betrieben zu erreichen. Bisher sind nur frühere Standorte von Alcatel tarifgebunden, so in Stuttgart, Berlin, Bonndorf und Hannover. Nun sollen weitere Standorte in Nürnberg (ehemals Lucent), Neu-Isenburg und Bonn hinzukommen. Auch für Alcatel Lucent Network Services (ALNS), ein Unternehmensteil, der vor zwei Jahren zu Alcatel-Lucent kam, wird ein Tarifvertrag gefordert.

Zurzeit verhandelt der Gesamtbetriebsrat mit dem Arbeitgeber ein Gesamtpaket, das Gehaltserhöhungen und Tarifverträge für die bisher nicht tarifgebundenen Standorte vorsieht.

Ein weiterer Punkt, der dem Gesamtbetriebsrat wichtig ist und den er ebenfalls ansprechen wird, ist, Auslernende (Azubis und Beschäftigte, die ein BA-Studium absolvieren) an den Standorten Stuttgart und Berlin unbefristet zu übernehmen. Auch soll es künftig ein Budget geben, um Azubis zu qualifizieren oder ihnen sogar ein BA-Studium zu finanzieren.



Avaya-Beschäftigte demonstrieren auf der CeBIT

### Avaya: Tarifvertrag bleibt auf der Tagesordnung

Bei Avaya geht ebenfalls der Streit um einen Tarifvertrag weiter. Das Unternehmen hatte geplant, 609 der rund 3 600 Beschäftigten zu entlassen. Deshalb hatte die betriebliche Tarifkommission der IG Metall im Januar einen Sozialtarifvertrag gefordert, um die Betroffenen besser absichern zu können. Dafür wurden auch Warnstreiks geführt.

Anfang März demonstrierten Avaya-Beschäftigte zusammen mit den EDS-Kolleginnen und Kollegen auf der CeBIT für ihre Forderung. Der öffentliche Protest der Belegschaft bewirkte, dass bei Avaya der Arbeitgeber von seinem Vorhaben abrücken musste: Bis März 2010 sollen daher »nur« noch 500 Stellen abgebaut werden. Die Standorte Hamburg und Köln, die das Unternehmen zunächst schließen wollte, bleiben erhalten. Und es gibt einen ordentlichen Sozialplan und eine Transfergesellschaft.

Allerdings holt der Arbeitgeber zu einem weiteren Schlag aus: Er plant, die Gehälter zu kürzen – und nutzt dazu bereits die Kurzarbeit. Das passt den meisten Beschäftigten nicht. Und so bleibt ein Tarifvertrag auch bei Avaya weiter auf der Tagesordnung.

HAPPY BIRTHDAY E-MAIL!

## 25 Jahre transatlantische E-Mails

Am 3. August 1984, also vor ziemlich genau 25 Jahren, wurde mit einer historischen Mail der erste E-Mail-Knoten zwischen Deutschland und den USA freigegeben. Ihr Empfänger war das Postfach zorn@germany in Karlsruhe.

**IT-Magazin: Wie haben Sie sich damals gefühlt?**

**Dr. Werner Zorn:** Gut. Wir hatten viel Zeit und Energie in das Projekt gesteckt. Am Ende hatten die Amerikaner eine Software gestrickt, und wir haben sie mit unseren Standards kompatibel gemacht. Der 3. August 1984 war wie das Durchschneiden des Bandes an der Datenautobahn. Damit wurde der erste Knoten zwischen Deutschland und den USA geöffnet. Es war der Start zum regulären E-Mail-Verkehr, zunächst zwischen diesen beiden Ländern.

**IT-Magazin: Was war Ihr Ziel, als Sie diese Arbeit begannen?**

**Zorn:** Wir wollten grenzenlose Kommunikationsmöglichkeiten zu bezahlbaren Konditionen für alle. Anfang der 80er wurde bei uns der Bildschirmtext propagiert. Davon hat man sich in der Breite etwa das erwartet, was heute das Internet ist. Das sollte über die Postleitungen laufen. Etablierte Firmen wie Siemens und Co sollten Standards entwickeln, wie auf Basis der vorhandenen Strukturen die Vernetzung laufen könnte, ungefähr parallel zur Telefonvernetzung. Diesen Weg hat das damalige Bundesforschungsministerium gezielt gefördert. Wir dagegen wollten eine offene basisdemokratische Welt, und wir bauten sie um die vorhandenen Monopolisten herum.

**IT-Magazin: Es gab also verschiedene Interessengruppen?**

**Zorn:** Es war ein Kampf um den »rechten Weg«. Auf der einen Seite die Etablierten, also die Bundespost und Unternehmen wie Siemens, die so was wie ein Monopol auf die damals verfügbaren Infrastrukturen und Endgeräte hatten. Sie wollten ihre Pfründe schützen,

die Standards definieren und über ihre Produktpreise und Tarifpolitik steuern. Auf der anderen Seite die User, die immer neue Ideen hatten und untereinander austauschten. Sie entwickelten von unten wachsende Strukturen, unterliefen das alte Gebäude und erzeugten eigene Dynamiken. Ein kreatives Chaos! Die Etablierten versuchten sie unter anderem mit einer gezielten Förderpolitik im Zaum zu halten, aber schließlich wurden sie selbst von den sprunghaft sich verändernden Strukturen in den Netzen buchstäblich überrollt. Am Ende war der Zug ohne sie abgefahren.

**IT-Magazin: Was bedeutete das für die deutsche ITK-Industrie?**

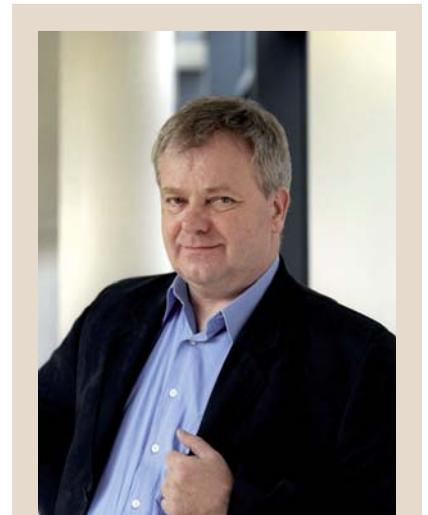
**Zorn:** In Deutschland wurde die Internet-Entwicklung nicht verschlafen, sondern sehenden Auges ignoriert, unterschätzt, behindert – mit gravierenden Auswirkungen bis heute. Deutschland spielt daher keine Rolle im weltweiten Internet – außer als Markt für ausländische Produkte und Dienstleistungen.

**IT-Magazin: Woran kann man das erkennen?**

**Zorn:** Zum Beispiel war bis 1997 kein einziger der seit 1969 erstellten etwa 2 100 Internet-Standardisierungsvorschläge, der so genannten RFCs (Request for Comments), von einer deutschen Firma. Inzwischen gibt es über 5 600 RFCs, und ich habe nicht nachgezählt, ob mittlerweile auch deutsche darunter sind.

**IT-Magazin: Aber Internet und E-Mail haben den Alltag sehr verändert. Wo sehen Sie hier kritische gesellschaftliche Entwicklungen?**

**Zorn:** Kritisch ist zum Beispiel eine zu naive Technologiegläubigkeit. Wer



**Prof. Dr. Ing. Werner Zorn leitete das mehrköpfige Team an der Uni Karlsruhe, das 1984 in Koordination mit Kollegen des amerikanischen CSNET den transatlantischen E-Mail-Verkehr zwischen den USA und Deutschland ermöglicht hat.**

schaud schon genauer hin, was sich hinter der Schnittstelle verbirgt? Wie etwa bei der Gesundheitskarte. Was bringt die wem am Ende wirklich?

Andererseits entwickeln wir immer komplexere Technologien – aber was passiert damit in der nächsten und übernächsten Generation? Haben wir künftig genügend Menschen, die sie beherrschen und weiterentwickeln können? Was ist mit dem Nachwuchs in den Engineering-Berufen? Was haben wir von Technologien, die irgendwann kaum noch einer versteht? Hier liegen wichtige Herausforderungen der Zukunft.

# Service



## Globalisierte IT-Produktion

Produktion und Arbeit haben sich in der IT-Industrie in den vergangenen Jahren grundlegend gewandelt. Gefertigt wird in globalen Produktions- und Innova-

tionsnetzen und verstärkt in Niedrigkostenregionen. Das Autorenteam beschreibt die neuen Fertigungskonzepte und ihre wirtschaftlichen und sozialen Folgen. Es fordert arbeitspolitische Reformen: institutionell verankerte Arbeitsstandards und ein sozial und ökologisch nachhaltiges Produktionsmodell.

► Stefanie Hürtgen/Boy Lühje/Wilhelm Schumm/Martina Sproll »Von Silicon Valley nach Shenzen – Globale Produktion und Arbeit in der IT-Industrie«, VSA-Verlag, Hamburg 2009, 316 Seiten, 22,80 Euro

## »Macher« der Globalisierung

Hochqualifizierte Beschäftigte, die »Macher« der Globalisierung, lernen zunehmend deren Schattenseiten kennen. Am Beispiel der IT-Industrie zeigt der Autor, wie sich ihr Arbeitsalltag vor allem durch das Offshoring verändert. Viele hochqualifizierte ITler betrachten sich aufgrund der verstärkten Konkurrenz mit Fachkräften aus Niedriglohnländern, aber auch, weil ihre Karrieren kaum noch planbar sind, als zunehmend abwärtsbedroht. Die meisten versuchen, sich durch die »neue Unsicherheit« hindurchzulavieren. Doch immer mehr vertrauen sich auch Betriebsräten und Gewerkschaften an.

► Tobias Kämpf »Die neue Unsicherheit. Folgen der Globalisierung für hochqualifizierte Arbeitnehmer«, Campus-Verlag, Frankfurt/New York 2008, 450 Seiten, 49,00 Euro

## Zukunft der Netze

Breitbandige Kommunikationstechnologien steigern die Effizienz zahlreicher Produktionsprozesse und ebnen



den Unternehmen den Zugang zu neuen Märkten. Die Autoren sehen darin eine Herausforderung für die deutsche und europäische Regulierungspolitik. Im Mittelpunkt steht dabei die Politik der Deut-

schen Telekom AG.

► Frank Bethke/Thorsten J. Gerpott/Ulrich Kelber/Lothar Schröder »Wohin gehen die Netze? Auswirkungen auf Beschäftigte, Interessenvertretungen und Gewerkschaften«, VSA-Verlag, Hamburg 2009, 68 Seiten, 7,80 Euro



## Kontakte und Informationen

### DIE ANSPRECHPARTNER DER IG METALL FÜR DIE IT-BRANCHE

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

### IT 50PLUS

► Die Initiative IT 50plus will die Beschäftigungssituation und die Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbessern helfen. Weitere Infos unter:  
[www.it-50plus.org](http://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](http://www.igmetall-wap.de)

### INTERNET

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

### 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](mailto:hans-joachim.weis@igmetall.de)  
Internet: [www.igmetall.de](http://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](mailto: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		
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>		
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
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

### abgeschlossene Ausbildung

- Berufsausbildung  
 Fach-/Hochschulabschluss

### tätig als:

- Leiharbeiter/in Werkvertrag  
 Auszubildende/r  
 berufsbegleitendes Studium  
 befristet beschäftigt

### Berufsgruppe

- gewerblich  
 kaufmännisch/administrativ  
 technisch

ab

bis

### tätig in

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

Falls Leiharbeiter/in: Wie heißt der Verleihbetrieb?

### Diese Angaben werden von der IG Metall ausgefüllt:

Betriebsnummer	Geworben durch
<input type="text"/>	<input type="text"/>

Übertritt von der Gewerkschaft	Mitgliedsnummer
<input type="text"/>	<input type="text"/>

Branche	Bemerkung (z.B. Werbetaem, ...)
<input type="text"/>	<input type="text"/>

- Industrie  Handwerk  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 1% des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit zu Lasten meines angegebenen Girokontos einzuziehen. Diese Einzugsermächtigung kann ich nur schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende gegenüber der IG Metall widerrufen. Änderungen meiner Daten werde ich unverzüglich der IG Metall mitteilen.

Datum/Unterschrift des Antragstellers/Mitgliedes/Kontoinhabers

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

Die Beitrittserklärung ausfüllen, ausschneiden und beim Betriebsrat abgeben oder einsenden an:  
IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main oder per Fax 069-6693 2021