



Frauen im ITK-Sektor

Diversity: Chance oder Aushängeschild?

Seite 6: Hewlett Packard plant massiven weltweiten Stellenabbau

Seite 12: Dual Studierende im ITK-Sektor willkommen

Seite 14: Interview – ACTA ad acta?

Entgelt in der ITK-Branche 2012

- ▶ Das Trendbarometer für die Einkommensentwicklung in der ITK-Branche
- ▶ Basierend auf Daten einer Vielzahl von Unternehmen
- ▶ 156 Seiten, vierfarbig, Preis: 14,90 Euro
inkl. 7 % MwSt.
Versandkostenfrei
- ▶ IG Metall-Mitglieder erhalten die IG Metall-Edition 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
Telefon für Bestellung: 069-9520530

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

Vorname/Name _____

Straße/Nr. _____

Land/PLZ/Ort _____

Telefon/Fax _____

IG Metall Verwaltungsstelle _____

E-Mail _____

Unterschrift _____

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



Jetzt bestellen!
Die aktuelle Ausgabe

Mehr Informationen:

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

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

Frauen.Macht.Weiter.

Frauen sind im ITK-Sektor drastisch unterrepräsentiert. Das ist schon seit Jahren so. Aber erst der drohende Fachkräftemangel bringt viele Unternehmen dazu, dies zu beklagen. Doch verbindliche Quoten, konsequente Programme oder klare Führungsgrundsätze sind weiterhin Mangelware. Ideen gibt es zuhauf, wie Frauen gefördert werden können, um beruflich weiterzukommen. »Diversity« beinhaltet gute Ansätze. Und auch die größten Karrierehürden für Frauen – Teilzeitarbeit und Elternteilzeit – sind bekannt. Nur: Es passiert zu wenig.

Der Hauptgrund: Die Verhältnisse in den ITK-Unternehmen sind überaus stabil. Frauen verdienen bei gleicher Tätigkeit – auch im ITK-Sektor – noch immer durchschnittlich zehn Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Das geht aus Studien der renommierten Unternehmensberatung Kienbaum als auch aus der Entgeltanalyse der IG Metall hervor. Die Fähigkeiten von Frauen in Teams werden zwar anerkannt. Aber die Führungskultur schließt »Führung in Teilzeit« in den meisten Unternehmen aus. Der Druck, mehr Frauen zu rekrutieren und zu fördern, steigt. Er ist aber noch nicht stark genug. Noch hoffen viele ITK-Firmen auf die Fachkräfteoffensive der Bundesregierung, um hoch qualifizierte IT-Fachkräfte zu Dumping-Preisen aus dem Ausland anwerben zu können.

Für die Frauen in der Branche bedeutet das: Weitermachen, um weiterzukommen. Nicht nachlassen, die Gleichstellung mit den männlichen Kollegen einzufordern, gegebene berufliche Chancen wahrzunehmen und dafür zu kämpfen, Beruf und Familie besser miteinander vereinbaren zu können. Die IG Metall unterstützt sie dabei – durch ein kompetentes Beratungsangebot, Werkzeuge zur Situationsanalyse, Erfahrungsaustausch und ein großes Netzwerk.

Ihre Redaktion

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

AUS DEM INHALT



Seite 6

Hewlett Packard will weltweit 27 000 Arbeitsplätze abbauen. Die IG Metall befürchtet, dass auch in Deutschland hunderte HP-Beschäftigte ihren Job verlieren könnten.

Seite 7

Bei der Alcatel-Lucent Digitalfunk Betriebsgesellschaft (ALDB) gibt es einen Haustarifvertrag. Damit ist nun auch der letzte »weiße Fleck« bei Alcatel-Lucent tarifgebunden.

ITK-Sektor: Auftragsbücher gut gefüllt	4
Vodafone: 4,3 Prozent mehr	5
Able Group: Equal Pay für ITler	6

Diversity-Konzepte fördern Frauen

Bisher nur Lippenbekenntnisse	8
Vage Leitlinien	10
Was Frauen wirklich wollen	11

Einstiegsgehälter 2012: Dual Studierende sind im ITK-Sektor willkommen	12
IndustriAll: Gebündelte Kraft in Europa	13
Interview mit Professor Axel Metzger: ACTA ad acta?	14
Service, Impressum	15

Titelfoto: PantherMedia



Foto: PantherMedia

ITK-Arbeitsmarkt

Weniger Umsätze durch Wissens- und Kompetenzverlust

Rund 11 Milliarden Euro entgehen den deutschen ITK-Unternehmen pro Jahr durch Know-how-Verlust und personelle Engpässe. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie des Branchenverbands Bitkom und des Fraunhofer IAO. Diesen Wissens- und Kompetenzverlust begründen 64 Prozent der befragten 203 IT-Unternehmen damit, dass Fachleute aus Karrieregründen das Unternehmen verlassen. 42 Pro-

zent nennen altersbedingtes Ausscheiden und 35 Prozent längere Familienphasen als Grund. Vor allem mittelständische Unternehmen sind hart getroffen, weil sie oft nicht so hohe Gehälter zahlen können.

Während Bitkom unter anderem darauf setzt, mehr Fachkräfte aus dem Ausland für deutschen ITK-Unternehmen zu gewinnen, fordert die IG Metall, die personellen Ressourcen in den Betrieben auszuschöpfen: mehr Frauen einstellen und zu ITK-Experten weiterbilden, ältere Beschäftigte halten

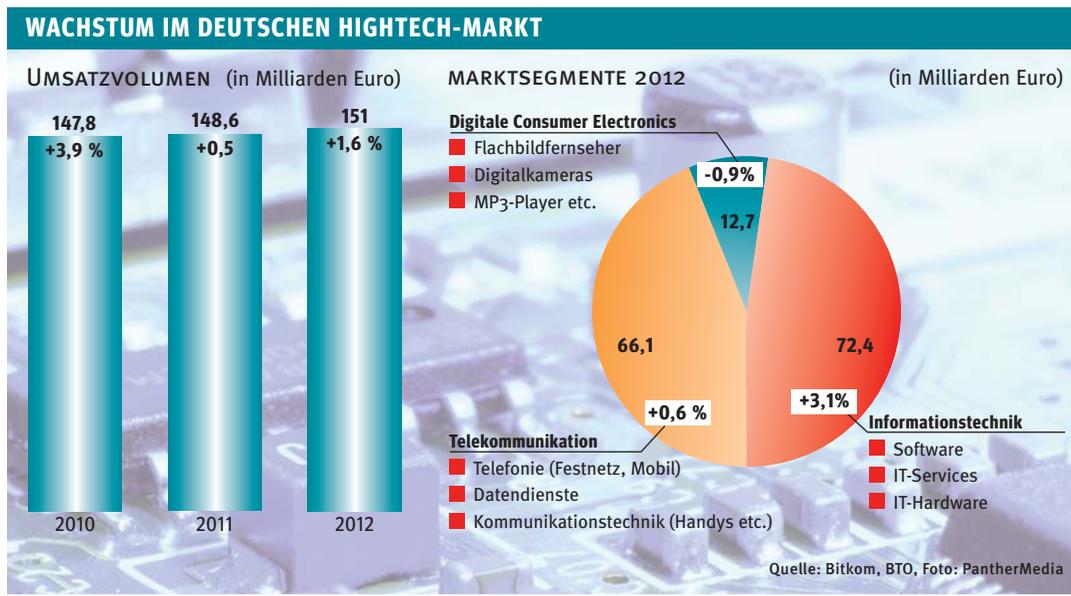
und qualifizieren, mehr junge Leute selbst ausbilden und systematisch fördern sowie die Arbeitsbedingungen familienfreundlicher sowie alters- und altersgerechter gestalten. Das Fraunhofer IAO rät in diesem Zusammenhang unter anderem zu Tandemmodellen, bei denen ausscheidende Mitarbeiter und ihre Nachfolger eine Zeit lang zusammenarbeiten. Ferner empfiehlt es systematische Übergabeinstrumente und lebensphasenorientierte Aufgaben- und Karriereplanung.

ITK-Wirtschaftsmarkt

Hightech-Branche verzeichnet dauerhaftes Umsatzplus

Der deutsche Markt mit Produkten und Service der Informationstechnologie und Telekommunikation (ITK) wächst. Insbesondere das Geschäft mit Tablet Computern boomt. »Die Auftragsbücher sind gut gefüllt«, sagt Dieter Kempf, Präsident des Branchenverbands Bitkom. Vor allem die Informationstechnologie macht mit einem Umsatzplus von 3,1 Prozent einen großen Sprung nach vorn. Während der Handel mit stationären PCs und handlichen Netbooks stark abfällt, wächst der Umsatz mit Tablets und Notebooks. Auch der Software-Markt erhält mit plus 4,4 Prozent starken Aufwind, insbesondere IT-Services wie Outsourcing, (Fern-)Wartung und Cloud Dienste. Dagegen dürfte sich 2012 – nach Angaben von Bitkom –

der Markt mit Telekommunikationsprodukten aufgrund eines leichten Umsatzplus von 0,6 Prozent nur leicht erholen. Der Grund: Sprachtelefonie und SMS laufen verstärkt über das Internet. Außerdem sorgen die Regulierungsbehörden dafür, dass die Preise für das Telefonieren mit dem Handy und Smartphone jedes Jahr sinken.



Telekommunikationsmarkt Studie gibt Empfehlungen für eine Wachstumsstrategie

Mit neuen Geschäftsfeldern sollten die europäischen Telekommunikationsbetreiber die rückläufigen Umsätze im Kerngeschäft wettmachen, rät eine neue Studie der Managementberatung Arthur D. Little. Den Einbrüchen bei SMS und Telefonie sollten sie entgegenwirken, indem sie verschiedene Dienst preiswert bündeln, preisgestaffelte Downloadgeschwindigkeiten und Leistungen über das Internet anbieten, ihre Servicequalität verbessern und ihre lokale Präsenz ausbauen. Neue Umsatzquellen könnten sie sich durch Fernauslesen von »intelligenten« Energiezählern (Smart Metering) und Leistungen rund um ein »intelligentes Zuhause« und die persönliche Sicherheit/Überwachung erschließen. Überdies sollten sie in enger Kooperation mit anderen Branchen wie Automotive, Energie, Einzelhandel oder Medizintechnik neue Geschäftsideen entwickeln. Dazu zählen beispielsweise Flottenservices, Cloud-Dienste und neue Bezahlmöglichkeiten im Internet.

Fachkräftemangel

Mindestverdienstgrenze für Hochqualifizierte untergräbt Tarifstandards

Die IG Metall hält die von der Bundesregierung geplante Absenkung der Mindestverdienstgrenzen für Nicht-EU-Bürger als Maßnahme gegen den drohenden Fachkräftemangel für völlig ungeeignet. »Die geplante Absenkung der Mindestverdienstgrenze für Ingenieure auf 33 000 Euro Jahresgehalt untergräbt massiv die tariflichen Standards und löst nicht das Problem des Ingenieurmangels«, kritisiert Hartmut Meine, IG Metall-Bezirksleiter für Niedersachsen und Sachsen-Anhalt. Ingenieure mit Bachelor-Abschluss würden in einem tarifgebundenen Unternehmen rund 46 000 Euro, mit Master-Abschluss mindestens 53 000 Euro erhalten (siehe dazu auch Seite 12). Eine Absenkung der Mindestverdienstgrenze führe daher zu einer deutlich niedrigeren Entgeltuntergrenze in nicht tarifgebundenen

Wir haben's geschafft!



www.igmetall.de

Auch viele ITKler profitieren von den Ergebnissen der diesjährigen Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie, die die IG Metall durchsetzen konnte

Bereichen, die keinesfalls hinnehmbar sei, so Meine.

Vodafone

4,3 Prozent mehr, über unbefristete Azubi-Übernahme wird verhandelt

Aufgrund des Rahmentarifvertrags Telekommunikation, der sich an den Flächentarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens anlehnt, erhalten nun auch die Beschäftigten bei Vodafone und die dort arbeitenden Ex-Arcor-Beschäftigten eine Gehaltserhöhung von 4,3 Prozent. Die mit dem Tarifabschluss verbundene unbefristete Übernahme von Auszubildenden gilt jedoch für Vodafone nicht automatisch. Darüber wollen Betriebsrat und IG Metall in den nächsten Wochen mit dem Arbeitgeber verhandeln. Dabei werden sie ebenfalls darauf drängen, dass auch die dual Studierenden nach ihrer Ausbildung unbefristet eingestellt werden. Seit 2010 werden Azubis und dual Studierende bereits für ein Jahr übernommen. Die IG Metall wertet dies als einen ersten Schritt und eine gute Basis für die kommenden Verhandlungen.

SAP

DGB-Gewerkschafter erstmals in den Aufsichtsrat gewählt

Nun redet bei dem Walldorfer Softwarehersteller SAP auch ein DGB-Gewerkschafter in der Unternehmensspitze mit. In den Mitte Mai neu gewählten Aufsichtsrat bei SAP zog jetzt Mario Rosa-Bian von der gemeinsamen Liste der IG Metall und Verdi »Pro Mitbestimmung & upgrade. Es ist Zeit« ein. Er erhielt einen von fünf Sitzen der Arbeitnehmerseite. »Wir sind im Unternehmen angekommen«, sagt SAP-Betriebsrat Eberhard Schick.

Mario Rosa-Bian will sich vor allem dafür einsetzen, mehr Mitarbeiterorientierung und Transparenz in die Aufsichtsratsarbeit bei SAP zu bringen.

Der Konzern hatte sich lange gegen gewerkschaftliche Mitbestimmungsstrukturen gewehrt, weil DGB-Gewerkschaftsvertreter im Unternehmen als fremdbestimmt betrachtet wurden.



Foto: PantherMedia

HEWLETT PACKARD

Stellenabbau in Deutschland geplant

Der amerikanische Computerkonzern Hewlett Packard (HP) will weltweit 27 000 Arbeitsplätze abbauen. Unklar ist noch, wie viele Stellen davon in Deutschland betroffen sein werden. Die IG Metall befürchtet, dass hunderte HP-Beschäftigte ihren Job verlieren könnten. Sie fordert Gegenmaßnahmen.

Wer zu spät kommt, den bestraft das Leben. Die Aussage trifft auch auf HP zu. »Der IT-Konzern hat es lange versäumt, mit einer klaren Strategie anzutreten«, sagt Johannes Katzan, HP-Unternehmensbetreuer der IG Metall. Immer mehr Kunden greifen zum Smartphone oder Tablet-Computer und sparen sich den PC. Das bekommt HP inzwischen deutlich zu spüren: Allein im letzten Geschäftsjahr ging der Gewinn um fast ein Fünftel, im zweiten Quartal des laufenden Geschäftsjahrs sogar um 31 Prozent zurück. Dabei beläuft sich der Gewinn aber immer noch auf 7,1 Milliarden Dollar. Auch in der Druckersparte ging der Umsatz bei HP um zehn Prozent zurück. Zudem ist das IT-Dienstleistungsgeschäft stark schwankend.



Es sind vor allem Querelen und Fehlentscheidungen im Management, die diesem Einbruch zugrunde liegen. So etwa hatte der frühere HP-Chef Léo Apotheker die Abspaltung der PC-Sparte betrieben. Dieser Beschluss wurde inzwischen zurückgenommen. Die neue, seit September 2011 amtierende HP-Chefin Meg Whitman hat dafür gesorgt, dass PC- und Druckerbereich zusammengelegt werden. Mit einer neuen Struktur des Konzerns will sie HP nun wieder nach vorne bringen. Ihr kommt es darauf an, den Computerriesen noch straffer zu führen, um ihn profitabler zu machen. Dafür sollen trotz des nach wie vor immensen Gewinns kurzerhand weltweit 27 000 Beschäftigte ihren Arbeitsplatz verlieren. Bis 2014 will HP jeden zwölften Mitarbeiter entlassen, um auf diese Weise 3 bis 3,5 Milliarden Dollar (das sind rund 2,4 bis 2,8 Milliarden Euro) pro Jahr einzusparen.

Den weltweiten Abbau-Schlüssel zugrunde gelegt, könnten in Deutschland von den 10 400 Arbeitsplätzen etwa 1 000 von den Abbauplänen betroffen sein, befürchtet die IG Metall. Sie fordert von HP ein Konzept zur Beschäftigungssicherung und Qualifizierung. »Kunden und Beschäftigte brauchen Klarheit über die Strategie von HP«, sagt Johannes Katzan. »Es geht darum, den Konzern nachhaltig und zukunftsfähig weiterzuentwickeln.«

Seit Jahren wird bei Hewlett Packard heftig über eine Neuausrichtung des Konzerns debattiert. Über lange Zeit stand im Mittelpunkt, das Geschäft in der »alten Computerwelt« zu perfektionieren. Das heißt: Computer verkaufen, durch Zusatzgeräte wie Drucker ergänzen, guten Service bieten, um Kunden zu binden und IT-Dienstleistungen für Unternehmen anzubieten. Die Welt der Smartphones und Apps blieb dabei weitgehend außen vor. Nach den Eskapaden von Léo Apotheker will HP nun wieder den Anschluss an die »neue Welt« finden und IT-Dienste aller Art aus Großrechenzentren im Netz bereitstellen. Auch die IT-Sicherheit soll zum Schwerpunkt werden.

Ab Juli 2013 erhalten die bundesweit eingesetzten Mitarbeiter eine Zulage, die stufenweise an den bestehenden Entgelttarifvertrag angepasst wird. Jeder neue Mitarbeiter bekommt für das erste Quartal eine 25-prozentige Equal Pay-Zulage, nach dem vierten Beschäftigungsmonat steigt diese auf 50 Prozent und ab dem siebten Monat auf 75 Prozent. Vom 13. Monat an erreicht er dann die vollen 100 Prozent.

ABLE GROUP: EQUAL PAY FÜR INGENIEURE UND ITLER

Bei dem Engineering- und IT-Dienstleister Able Group (ehemals Ferchau) in Gummersbach erzielte die IG Metall einen Tarifabschluss, der vorsieht, dass die 6 100 Ingenieure und IT-Experten gleiches Geld für gleiche Arbeit erhalten – unabhängig davon, ob sie in einem Leiharbeitsverhältnis, auf der Basis eines Werks- oder Dienstvertrags bei Kunden oder in den technischen Büros der Able Group arbeiten. Der Tarifabschluss orientiert sich am Entgelttarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen und an dem bei Vodafone geltenden Rahmenvertrag Telekommunikation.

»Der Equal Pay-Vertrag ist ein richtungweisendes Signal für faire und gerechte Leiharbeit«, kommentiert Christian

Iwanowsky von der IG Metall-Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen das Ergebnis. »Wer Vergleichbares leistet, der verdient auch eine vergleichbare Bezahlung«, ergänzt Werner Kusel, Erster Bevollmächtigter der IG Metall Gummersbach.

Ab Juli 2013 erhalten die bundesweit eingesetzten Mitarbeiter eine Zulage, die stufenweise an den bestehenden Entgelttarifvertrag angepasst wird. Jeder neue Mitarbeiter bekommt für das erste Quartal eine 25-prozentige Equal Pay-Zulage, nach dem vierten Beschäftigungsmonat steigt diese auf 50 Prozent und ab dem siebten Monat auf 75 Prozent. Vom 13. Monat an erreicht er dann die vollen 100 Prozent.

ALCATEL-LUCENT

Flächendeckend mit Tarif

Bei Alcatel-Lucent ist nun auch der letzte »weiße Fleck« tarifgebunden: Die IG Metall erreichte bei der Alcatel-Lucent Digitalfunk Betriebsgesellschaft (ALDB) einen Haustarifvertrag, der sich an den Flächentarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie Berlin-Brandenburg anlehnt.

»Wir freuen uns darüber, dass nun in allen Bereichen von Alcatel-Lucent der jeweilige Flächentarifvertrag gilt«, sagt Juan Carlos Rio-Antas, Tarifsekretär beim IG Metall-Vorstand. »Das gibt den Beschäftigten Sicherheit.«

Der Vertrag tritt zum 1. Juli 2012 in Kraft und regelt unter anderem, dass die Kolleginnen und Kollegen bei ALDB künftig an allen Tarifierhöhungen der Metall- und Elektroindustrie teilnehmen. Ein weiterer Vorteil für die Beschäftigten: Statt der bisher geltenden 40-Stunden-Woche beträgt die tarifliche regelmäßige Arbeitszeit ab Jahresmitte 38 Stunden. Auch werden alle betrieblichen Regelungen, die Zuschläge und das 13. Monatsgehalt betreffen, fast unverändert in den Tarifvertrag übernommen. Ferner wurden ein besonderer Kündigungsschutz für ältere Beschäftigte, eine längere Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und zusätzliche freie Tage – etwa zur Kinderbetreuung – vereinbart.

Alle ALDB-Beschäftigten werden ab jetzt in die Entgeltstruktur des IG Metall-Flächentarifvertrags eingruppiert. Für diejenigen, die bislang deutlich weniger verdienten, erhöht sich das Entgelt sofort nach Inkrafttreten des Tarifver-



Im letzten Jahr streikten die Beschäftigten bei Alcatel-Lucent Network Services (ALNS) für einen Tarifvertrag. Jetzt ist Alcatel-Lucent flächendeckend tarifgebunden

trags. Eine Betriebsvereinbarung regelt die Details, wie die Entgelte derjenigen Beschäftigten, die bisher mehr oder weniger als das künftig zu erwartende Tarifgehalt verdienten, an die neuen Regelungen herangeführt werden.

DIE IG METALL BEI NOKIA SIEMENS NETWORKS KÄMPFT WEITER: KEIN RÜCKZUG AUS DER FLÄCHE!

Das Spar- und Umbauprogramm bei Nokia Siemens Networks (NSN) läuft weiter auf vollen Touren. Das Unternehmen will konzernweit 17 000 Stellen streichen. Dagegen wehren sich die Beschäftigten gemeinsam mit der IG Metall. Ein erster Kompromiss wurde bereits erreicht: Der Standort in München mit ursprünglich 3 600 Mitarbeite-

rinnen und Mitarbeitern bleibt – entgegen den ursprünglichen Plänen von NSN – als Deutschland-Zentrale erhalten. Eine Standortgarantie von drei Jahren sichert 2 000 Arbeitsplätze. Und für rund 1 300 Beschäftigte wurde für mindestens zwei Jahre eine Beschäftigungsgesellschaft eingerichtet. Weiteren 150 ältere Kolleginnen und Kollegen wurde Altersteilzeit angeboten.

»Jetzt muss die Neuorganisation in Deutschland umgesetzt werden«, sagt Michael Leppek, NSN-Beauftragter der IG Metall. Auch gebe es noch viele Anlaufschwierigkeiten, die es zu überwinden gelte. Leppek: »Die Lösung funktioniert, daran können wir uns bei den anderen Standorten orientieren.«

Die IG Metall setzt sich bei NSN für einen Zukunftsvertrag mit gesicherten langfristigen Perspektiven für das gesamte Unternehmen und alle Beschäftigten ein. »Wichtig ist uns, dass NSN in der Fläche präsent bleibt«, so Leppek. »Die Nähe zum Kunden ist entscheidend, um die Basisstationen zu warten, auszubauen und um neue Geschäftsideen zu entwickeln. Dieser Wettbewerbsvorteil darf nicht auf's Spiel gesetzt werden.«



Foto: Werner Bachmeier

ITK-SEKTOR WILL FRAUENANTEIL IN FACH- UND FÜHRUNGSPPOSITIONEN AUSWEITEN

Bisher nur Lippen



Das Ziel ist ambitioniert: Bis 2020 soll jede vierte Stelle in der ITK-Branche mit einer Frau besetzt sein. Vor allem in den Fach- und Führungspositionen wollen ITK-Unternehmen den Frauenanteil massiv steigern. Der prognostizierte Fachkräftemangel sitzt vielen im Nacken. Aber außer Lippenbekenntnissen passiert in der Branche noch zu wenig.

bekanntnisse

Eine 2011 erfolgte repräsentative Umfrage unter 700 ITK-Unternehmen im Auftrag des Branchenverbands Bitkom weckt große Erwartungen: Bis 2020 will die Branche den Frauenanteil in Top-Führungspositionen versechsfachen, im mittleren Management verdreifachen und bei den IT-Fachkräften um 68 Prozent steigern. »Die Unternehmen haben erkannt, dass weibliche Fach- und Führungskräfte für einen dauerhaften wirtschaftlichen Erfolg dringend gebraucht werden«, sagt Bitkom-Präsident Dieter Kempf.

Der Fakten-Check zeigt: In der Hightech-Branche sind Frauen seit Jahren drastisch unterrepräsentiert – und nichts passiert. Nach der genannten Bitkom-Umfrage beträgt der Frauenanteil im Top-Management zurzeit nur knapp drei Prozent, im mittleren Management liegt er bei 4,4 Prozent und bei den IT-Fachkräften bei 15 Prozent. Eine Analyse der Personalberatung Kienbaum 2011 kommt zu ähnlichen Ergebnissen: Danach sind 17 Prozent aller IT-Experten in Deutschland weiblich und nur sechs Prozent aller Führungspositionen in der Branche von Frauen besetzt. Fakt ist ebenfalls: Lediglich 18 Prozent aller Studienanfänger im Fach Informatik sind weiblich, bei den IT-Ausbildungsberufen liegt der Frauenanteil sogar bei nur neun Prozent.

Dennoch will die Branche von gesetzlich festgelegten Frauenquoten bisher nichts wissen. Anders als Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen (CDU), die von der deutschen Wirtschaft verlangt, 30 Prozent der Führungspositionen mit Frauen zu besetzen, beharrt Bitkom auf das freiwillige Engagement der ITK-Unternehmen. Aber selbst verbindliche Selbstverpflichtungen sind in der Branche rar.

Zu den Vorreitern einer »freiwilligen« Frauenquote zählt SAP. Bis 2017 will der Software-Konzern 25 Prozent der Füh-



Foto: PantherMedia

rungspositionen mit Frauen besetzen. Zurzeit nehmen diese konzernweit 21 Prozent der Stellen im unteren Management (Team-Management), 14 Prozent im mittleren und 11 Prozent im Top-Management ein.

»Es gibt für Frauen eine »gläserne Decke« zwischen der Fach- und Führungsebene sowie zwischen unteren und oberen Managementpositionen«, sagt SAP-Betriebsrat Ralf Kronig. »Ohne eine verbindliche Frauenquote und einen weit reichenden Maßnahmenplan wird sich daran nichts ändern.«

»Diversity« soll Gleichstellung voranbringen

»Diversity« als Unternehmensstrategie, um durch eine gute Mischung die vielfältigen Potenziale der Beschäftigten zu fördern, ist bei vielen großen ITK-Firmen seit Jahren fest ver-

ankert. Gleichstellung/Gender ist dabei ein zentraler Aspekt. Beispielsweise unterstützt SAP zahlreiche Aktivitäten im Rahmen dieser Strategie, unter anderem Treffen von Frauennetzwerken, den Girls Day und ein Gender Awareness Training. Auch bei der Talentförderung wird darauf geachtet, Frauen stärker bei den »Top-Talents« und »High-

»GLÄSERNE DECKEN« BEHINDERN AUFSTIEGSCHENCEN VON FRAUEN

Am Beispiel SAP wird deutlich: Es gibt zwei Hürden auf dem Weg ins Top-Management.

1. Erste »gläserne Decke«: Zwischen Mitarbeiterebene und erster Führungsebene geht ein Drittel der Frauen verloren.
2. Zweite »gläserne Decke«: Auf dem Weg vom Team-Management zur Mittleren Führungsebene wird ein weiteres Drittel der Frauen zurückgelassen.

Fazit: Auf dem Weg ins Top-Management von SAP haben zwei von drei Frauen keine Aussicht auf eine berufliche Karriere.

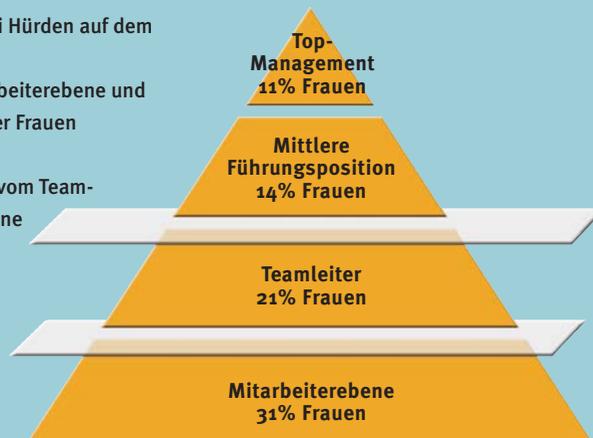




Foto: PantherMedia

Potentials« zu berücksichtigen. »Was aber fehlt«, so Ralf Kronig, »sind verbindliche Leitlinien etwa für Führungskräfte und systematische Förderprogramme. Es gibt nicht einmal einen Gleichstellungsbericht, der festgelegte Ziele und erreichte Ergebnisse Jahr für Jahr beleuchtet.«

»Diversity« lautet auch bei Infineon und HP das moderne Zauberwort, das Frauen bessere berufliche Chancen einräumen soll. Dabei geht es darum, durch einen gelungenen Geschlechter-, Alters- und Nationalitäten-Mix effizientere Teams, eine stärkere Bindung des Personals an das Unternehmen und eine höhere Kundenzufriedenheit zu erreichen. Nach dem Motto: Je unterschiedlicher unsere Ansätze und Denkweisen sind, umso erfolgreicher werden wir.

Vage Leitlinien

Doch sowohl bei Infineon als auch bei HP erschöpfen sich Zielmargen, um mehr Frauen in höheren Positionen zu beschäftigen, in Absichtserklärungen. Konkrete Maßnahmen, die umsetzungsfähig sind, und verbindliche Frauenquoten gibt es bei diesen Konzernen noch nicht.

So will Infineon den Frauenanteil in Führungspositionen 2015 auf 15 Prozent und 2020 auf 20 Prozent steigern. »Es ist aber bisher nicht klar definiert, was unter ›Führungsposition‹ verstanden wird und auf welcher Ebene Führungsverantwortung gefördert werden soll. Zählt beispielsweise auch die Projektleiterin mit hoher fachlicher (technischer) Qualifikation dazu, die viel zu selten eine Führungsverantwortung bekommt?«, fragt Sabine Wohlleben, stellvertretende Betriebsratsvorsitzende bei Infineon (Campeon) in München.

Während bei Infineon in München der Frauenanteil an der Belegschaft bei 25 Prozent liegt, erreicht er in den technischen Bereichen gerade mal einen einstelligen Prozentwert. Zudem gebe es nur vage Leitlinien, wie dieses Ziel erreicht werden könne, so die Betriebsrätin. »Klar geregelt ist bei uns

lediglich die Rückkehr von Frauen aus der Elternzeit. Darüber hinausgehende Regelungen, die es Frauen erleichtern, beruflich aufzusteigen und Familie und Job miteinander zu vereinbaren, gibt es bisher nicht.« Und genau da liege das Problem: »Die konservative Unternehmenskultur ändert sich nicht in dem Maße, wie es für bessere Aufstiegschancen von Frauen notwendig wäre.«

»Das Diversity-Konzept enthält gut gemeinte Ansätze«, sagt Claudia Dobler, Betriebsrätin bei Hewlett Packard (HP) in München. »Damit kann sich das Unternehmen nach außen hin prima darstellen. Aber einen nennenswerten Fortschritt hat es bisher nicht gebracht.« Die vom Unternehmen beauftragte Diversity-Managerin sei zwar sehr engagiert und auch in lokalen Frauennetzwerken gut verankert. Aber ihre Ideen könne sie betrieblich nicht wirksam durchsetzen, allenfalls Empfeh-

lungen aussprechen. Claudia Dobler: »Wir sind noch weit davon entfernt, dass beispielsweise Gender-Aktivitäten in Zielvereinbarungen für Führungskräfte fest verankert werden.«

Selbst das Sonderprogramm »Moove the needle«, mit dem HP gezielt den Frauenanteil in den IT-Berufen auf unterschiedlichen Hierarchiestufen steigern wolle, zeige bislang wenig Erfolg, so die HP-Betriebsrätin. Danach sollen weibliche Mitarbeiterinnen bei intern ausgeschriebene Positionen und gleicher Eignung bevorzugt werden, um so die Chancen für Frauen zu verbessern. Mit speziellen Bewerbungstrainings will HP diese zudem unterstützen, sich besser zu präsentieren. Auch beim dualen Studium sollen weib-

KLIMAINDEX VEREINBARKEIT

Mit dem »Klimaindex Vereinbarkeit: Wie familienfreundlich ist Ihr Betrieb?« bietet die IG Metall betrieblichen Akteurinnen und Akteuren ein Instrument, mit dem Beschäftigte die Familienfreundlichkeit ihres Betriebs selbst erkunden und bewerten können. Diese erhalten einen Fragebogen, den sie ausfüllen. Die Informationen lassen sich leicht auswerten, so dass die Ergebnisse schnell und direkt mit den Kolleginnen und Kollegen vor Ort diskutiert werden können. Betriebsrätinnen und Betriebsräten bieten sie wichtige Anhaltspunkte für entsprechende Betriebsvereinbarungen oder um bestehende Vereinbarkeitsregelungen zu prüfen.

► Weitere Informationen:

www.klimaindex-vereinbarkeit-igmetall.de



liche Bewerber stärker berücksichtigt werden. »Aber Teilzeitarbeit und Elternteilzeit stellen bei HP noch immer die größten Karrierehürden für Frauen dar.« Intelligentes und fortschrittliches Jobsharing wären hier mögliche Alternativen, die aber bislang keinen Anklang beim Personalmanagement finden.

Was Frauen wirklich wollen

Die ständig steigenden Zeitflexibilitäts- und Mobilitätserwartungen an die Beschäftigten sind der Hauptgrund dafür, dass der Anteil der Frauen im Management seit Jahren stagniert. Dies geht aus einer Studie des Instituts für Sozialforschung in München hervor.

Eine Umfrage bei SAP im Rahmen des von der IG Metall durchgeführten und von der Bundesinitiative für Frauen in der Wirtschaft, dem Bundesarbeitsministerium sowie dem Europäischen Sozialfond geförderten Projekts »Arbeitsorientierte Innovationspolitik zur Sicherung und Förderung der Frauenbeschäftigung in industriellen Branchen« kommt zum gleichen Ergebnis. Einem Drittel der Befragten fällt es schwer, Beruf und Privatleben miteinander zu vereinbaren. Weitere 40 Prozent haben immer mal wieder Probleme damit.

Die meisten Frauen bei SAP wünschen sich daher eine familienfreundlichere Unternehmenskultur. Dazu zählen sie – nach der Umfrage – unter anderem:

- Anreize für Väter und Mütter, um die Arbeitszeit auf 80 Prozent reduzieren zu können;
- faire Teilzeitangebote ohne Abwertung, insbesondere auch Manager(innen)stellen in Teilzeit;
- bessere Weiterbildungsmöglichkeiten sowie
- mehr Unterstützung bei der Kinderbetreuung.

Auch sehen 44 Prozent der befragten Frauen die Geschlechter bei der Förderung von Fachkarrieren und Managementpositionen nicht gleichbehandelt. Der gleiche Prozentsatz an Frauen schätzt das Gehaltssystem bei SAP ebenfalls als ungerecht ein.

Ähnliche »Gleichstellungsreports« werden im Rahmen des Projekts zurzeit auch in anderen ITK-Unternehmen durchgeführt, unter anderem bei HP und Infineon. »Sie liefern eine Fülle von Fakten darüber, was Frauen wirklich wollen, um sich beruflich weiterzuentwickeln und um Barrieren sowie Beschäftigungsrisiken aus dem Weg zu räumen«, sagt Christiane Benner, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall. »Arbeitgeber, die sich an diesem Projekt beteiligen wissen: Von Chancengleichheit profitieren alle – Frauen, wenn ihr Geschlecht kein Hinderungsgrund für Karriere mehr ist; Männer, wenn sie in Teilzeit gehen können, ohne belächelt oder benachteiligt zu werden; die Unternehmen, wenn sie mit motivierten und qualifizierten Beschäftigten im Wettbewerb die Nase vorn haben.«

Gleichstellungsprojekt bringt neuen Schwung

Für HP-Betriebsrätin Claudia Dobler setzt das Projekt »den Startpunkt, um zunächst an einzelnen Standorten und schließlich im gesamten Unternehmen das Thema »Gleichstellung« nach vorne zu bewegen.« Auch Sabine Wohlleben von Infineon geht es darum, mit dem Projekt einen neuen Anlauf zu machen, um mehr Frauen im ITK-Sektor zu beschäftigen. Aus ihrer Sicht muss das Thema »Gleichstellung« auf unterschiedlichen Ebenen bearbeitet werden: Zunächst einmal geht es ihr darum, dort wo bereits Frauen beschäftigt sind, diese gezielt beruflich zu fördern – etwa durch attraktive Arbeitszeitmodelle, Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie durch diskriminierungsfreie Teilzeitarbeit. »Daneben müssen wir es schaffen, mehr Frauen an den Universitäten für den ITK-Sektor zu interessieren – durch Gils Days, Mentorinnen-Programme und durch gelungene Karrierevorbilder. Und schließlich brauchen wir eine bessere Unternehmenskultur mit klaren Zielen, die für Diversity sensibilisiert, entsprechende Kompetenzen entwickeln hilft, Führung in Teilzeit ermöglicht und selbst subtilen Diskriminierungen entgegentritt.«

PROJEKT »GLEICHSTELLUNG IM BETRIEB«

Das bundesweit angelegte und vom Europäischen Sozialfonds (ESF) geförderte IG Metall-Projekt »Arbeitsorientierte Innovationspolitik zur Sicherung und Förderung der Frauenbeschäftigung in industriellen Branchen« will betriebliche Akteurinnen und Akteure dabei unterstützen, gleichstellungspolitische Maßnahmen im Unternehmen voran zu bringen. Es umfasst

- kostenlose Beratung, um eine chancengleiche Betriebspolitik in verschiedenen Handlungsfeldern (Demografie, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Entgelt/Ein- gruppierung, Arbeitszeitgestaltung, Balance von Arbeit und Leben, Aus- und Weiterbildung, Nachwuchsrekrutierung) zu fördern
- Branchenanalysen und Gleichstellungsreporte zur Beschäftigungssituation

- Branchen- und Fachdialoge
- Unterstützung in Netzwerken, bei der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit.

Mit Quick-Checks können die betrieblichen Akteurinnen und Akteure erste Defizite und Hürden im Unternehmen ausfindig machen, die einer Gleichstellungspolitik oder einer ausgewogenen Balance zwischen Beruf- und Privatleben im Wege stehen.

- **Weitere Informationen:** www.gleichstellen-igmetall.de
Kontakt: Christiane Niemann, IG Metall-Vorstand, Ressort Frauen- und Gleichstellungspolitik, Tel. 069-6693-2589, Email: kontakt@gleichstellen-igmetall.de



Dual Studierende willkommen

Wer ein duales Studium in naturwissenschaftlichen oder technischen Fächern absolviert, hat gute Aussichten auf ein gutes Anfangsgehalt. Das zeigt die aktuelle Umfrage der IG Metall unter anderem in ITK-Unternehmen zu den Einstiegsgehältern für Studien-Absolventen 2012.

Dual Studierende, die parallel einen beruflichen Abschluss im dualen Ausbildungssystem und einen akademischen an der Hochschule erwerben, sind in ITK-Unternehmen sehr willkommen. Absolventen eines dualen Studiengangs mit Bachelor- oder Masterabschluss haben sogar bessere Chancen auf einen gut bezahlten Berufseinstieg als Gleichqualifizierte, die an einer Universität oder Fachhochschule studiert haben. Das geht aus einer Umfrage der IG Metall unter Betriebsräten aus 84 Automobil-, Elektro- IT-, Maschinenbau-, Stahl und Telekommunikationsunternehmen hervor.

Eine Studie des Instituts für Arbeit und Qualifikation der Universität Essen liefert Anhaltspunkte dafür, warum ein duales Studium belohnt wird und sowohl bei Studierenden als auch bei Arbeitgebern auf wachsendes Interesse stößt.

Dazu ein paar Fakten: Die Zahl der dual Studierenden zwischen 2005 und 2011 ist um ein gutes Drittel (von 42 467 auf 61 195) gestiegen. Auch das Angebot an dualen Studiengängen ist seit 2005 um 70 Prozent gewachsen. Zwei Drittel konzentrieren sich dabei auf Studiengänge in den Ingenieurs- und Wirtschaftswissenschaften.

Weitere Besonderheiten: Dual Studierende sind relativ jung (jeder zweite ist höchstens 21 Jahre), in der Mehrzahl männlich (83 Prozent) und stammen überwiegend aus Nicht-Akademiker-Haushalten. Ihr Hauptmotiv für die Wahl eines dualen Studiums: hohe Praxisnähe (94,5 Prozent der Befragten),

gesicherte Finanzierung (77,8 Prozent) durch den Betrieb und gesicherte Übernahme (70,5 Prozent), gute Karrierechancen durch schnellere Aufstiegsmöglichkeiten (75,1 Prozent).

»Diese Erwartungen der Studierenden«, so die Autoren der Studie, »decken sich mit den Perspektiven, die uns die Personalverantwortlichen in den Betrieben nannten.« Das Stichwort für die Betriebe laute: frühzeitige Bindung von gut qualifiziertem Personal mit dem Ziel der Nachwuchssicherung.

Allerdings gibt es auch Schattenseiten des dualen Studiums: Deutlich mehr ausbildungsintegrierende dual Studierende sind unzufrieden mit den vermittelten Lerninhalten und der Betreuung durch Hochschullehrer als Uni- und FH-Absolventen. Rund 25 Prozent der befragten Studierenden leiden unter hohem Zeitdruck (»zu viel Stoff in zu kurzer Zeit«) und beklagen sich über Abstimmungsprobleme zwischen den praktischen Inhalten der dualen Berufsausbildung und den theoretischen Inhalten an den Hochschulen.

► **Weitere Informationen:** Diana Kiesecker, IG Metall-Vorstand, Ressort Angestellte, IT, Studierende
diana.kiesecker@igmetall.de
www.hochschulinformationsbuero.de
www.iaq.uni-due.de/iaq-report



Studienrichtung		wirtschaftswissenschaftl. Fächer			technisch, naturwissenschaftl. Fächer		
Hochschulart	Abschlussart	Percentile 10	Median	Percentile 90	Percentile 10	Median	Percentile 90
Uni	Bachelor	39.000	39.507	41.729	40.014	43.711	46.000
	Master	41.729	46.663	49.720	42.009	46.832	54.489
	Diplom, Magister	40.222	51.445	51.866	40.222	50.000	53.930
FH	Bachelor	35.613	41.729	46.754	41.150	44.200	49.741
	Master	35.700	46.663	46.694	42.646	46.663	49.857
	Diplom, Magister	41.729	49.135	52.757	38.015	49.211	51.954
Duales Studium	Bachelor	39.000	47.932	49.855	39.800	44.200	50.211
	Master	42.646	46.813	49.638	42.646	48.201	49.785
	Diplom, Magister	41.623	43.308	47.003	46.285	48.013	49.741

Percentile 90: 90 Prozent der erfassten Einstiegsgehälter liegen darunter.

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

Percentile 10: 10 Prozent der erfassten Einstiegsgehälter liegen darunter.

Grundlage ist die 35-Stunden Woche.

Stand:02.2012

NEUER EUROPÄISCHER DACHVERBAND DER INDUSTRIEGEWERKSCHAFTEN GEGRÜNDET

IndustriAll – Stärke in Zahlen

In dem am 16. Mai 2012 gegründeten Dachverband der europäischen Industriegewerkschaften – »IndustriAll – European Trade Union« – haben sich der Europäische Metallgewerkschaftsbund (EMB), die Europäische Föderation der Bergbau-, Chemie- und Energiegewerkschaften (EMCF) und der Europäische Gewerkschaftsverband Textil, Bekleidung, Leder (EGV: TBL) zusammengeschlossen. Ihr Ziel ist es, ihre Erfahrungen und Durchsetzungskraft zu bündeln. Der neue Verbund vertritt sieben Millionen Beschäftigte aus 230 Gewerkschaften. Diese »Stärke der Zahlen« soll künftig der politischen Stimme der Industriebeschäftigten mehr Gewicht geben – gegenüber den EU-Institutionen und den europäischen Unternehmen sowie gegenüber deren Verbänden.

IBM, Acatel-Lucent, Hewlett Packard, SAP, Atos ... die Arbeitsbedingungen im ITK-Sektor in Deutschland werden hauptsächlich von international operierenden Unternehmen bestimmt. Dabei sind die Einflussmöglichkeiten der einzelnen Standorte oft sehr begrenzt.

Um die Arbeitsbedingungen zu verbessern und zu verhindern, dass Standorte gegeneinander ausgespielt werden, sind die Gewerkschaften dabei, nicht nur örtlich und national, sondern auch auf europäischer und internationaler Ebene ein starkes Gegengewicht zu den mächtigen internationalen Konzernen aufzubauen. Mit dem neuen Dachverband wollen die drei Industriegewerkschaften ihren Kampf für gute Arbeitsbedingungen und sichere Beschäftigung auf europäischer Ebene koordinieren und für eine nachhaltige Industrie in Europa eintreten. Es geht ihnen um fairen Wettbewerb – beispielsweise in der Telekommunikationsindustrie – und mehr Mitbestimmung gerade auch im ITK-Sektor. »Die letzten Krisenjahre haben deutlich gezeigt, dass in der globalisierten Wirtschaft eine starke, entschlossene und breit aufgestellte europäische Gewerkschaftscoalition zur Sicherung und zum Schutz der Interessen der Arbeitnehmer dringend notwendig ist«, heißt es in der politischen Erklärung der Gründungsverbände.



Auf dem Foto von links: Sylvain Lefebvre (stellv. Generalsekretär), Ulrich Eckelmann (Generalsekretär), Michael Vassiliadis (Präsident), Valeria Fedeli (Vizepräsidentin)

Foto: Dirk Kirchberg, IG BCE

Präsident des neuen gewerkschaftlichen Dachverbands ist Michael Vassiliades, Vorsitzender der deutschen Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE). Generalsekretär der neuen Organisation ist Ulrich Eckelmann, zuvor Generalsekretär des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes (EMB) und Leiter der Wirtschaftsabteilung beim IG Metall-Vorstand.

Sony

Massiver Stellenabbau geplant

Noch in diesem Jahr will der japanische Elektronikkonzern Sony 10 000 Beschäftigte entlassen. Das Unternehmen plant weit reichende Umstrukturierungen, nachdem es im vergangenen Geschäftsjahr hohe Verluste eingefahren hat. Der Konzern will sich auf seine Kerngeschäfte – die Sparten Digital Imaging, Game und Mobile – konzentrieren und das Fernsehgeschäft nach vorne bringen. Zudem möchte Sony aufstrebende Märkte erobern und sich neue Geschäftsfelder schaffen. Dazu sollen bestehende Strukturen umgebaut und Ressourcen optimiert werden. Sony hatte im Februar 50 Prozent des finnischen Telekommunikationsherstellers Ericsson übernommen. Über die Ericsson-Smartphones und -Tablets sowie über Vario-Notebooks will das Unternehmen künftig verstärkt Inhalte des »Sony Entertainment Network« verbreiten.

China

Misstände bei Foxconn gerügt

Die Arbeitnehmerrechte-Organisation Students and Scholars Against Corporate Misbehavior (SACOM) hat den taiwanesischen Auftragsfertiger Foxconn in China angeprangert, fortwährend gegen grundlegende Rechte von Arbeitnehmern zu verstoßen. Nach ihrer Umfrage in den Foxconn-Werken Zhengzhou und Shenzhen müssen Arbeiter, die unter anderem für Apple das iPad fertigen, unbezahlt Überstunden ableisten und würden von den Vorgesetzten bei Disziplinierungen oft erniedrigt. Über Arbeitsschutzvorschriften und Chemikalien, mit denen sie zu tun hätten, würden sie kaum aufgeklärt. Entlastende Maßnahmen an Fließbändern gebe es nicht. Bereits im Frühjahr hatte die Arbeitsschutzorganisation Fair Labor Association (FLA) im Auftrag von Apple massive Sicherheits- und Arbeitsschutzmängel gerügt.

ACTA ad acta?

Mit dem geplanten Anti-Counterfeiting Trade Agreement (ACTA) ist in Deutschland eine heftige Diskussion über Urheberrechte und »geistiges Eigentum« entbrannt. Aufgrund des wachsenden Protests ist zurzeit fraglich, ob das Abkommen überhaupt zustande kommt. Axel Metzger, Professor am Institut für Rechtsinformatik an der Leibniz Universität Hannover plädiert dennoch dafür, die Debatte zu nutzen, um das Urheberrecht userorientierter zu reformieren und neue Vergütungsformen für Kreative auf den Weg zu bringen.

IT-Magazin: Die teilweise heftigen Proteste gegen das geplante ACTA-Abkommen in Deutschland zeigen: Das Thema »Urheber- und Nutzungsrechte« bewegt viele junge Leute, vor allem Internetuser. Freuen Sie sich als Jurist über die öffentliche Resonanz?



Axel Metzger: Grundsätzlich finde ich es gut, dass ACTA Fragen des geistigen Eigentums einem breiten Publikum nahe gebracht hat. Das haben wir uns an den Universitäten immer gewünscht. Denn das Thema betrifft nun mal all diejenigen, die geschützte Inhalte im Internet nutzen. Bislang wurden Fragen des Urheberrechts weitgehend unbemerkt von der Öffentlichkeit geregelt. Jetzt zeigt sich, dass es einen enormen Nachholbedarf an Reformen und öffentlicher Debatte gibt. Es ist ein Verdienst der Piratenpartei, darauf hingewiesen zu haben.

IT-Magazin: Worum geht es bei ACTA, und was hat die Protestwelle ausgelöst?

Metzger: ACTA ist offensichtlich der Tropfen, der das Fass zum Überlaufen gebracht hat. Das Abkommen regelt vor allem Fragen der Produktpiraterie. Es zielt darauf ab, international einheitliche Standards zu finden und durchzusetzen, die auch in solchen Staaten wirksam sind, die einen weniger ausgeprägten Schutz des geistigen Eigentums haben. Solche Regelungen sind sinnvoll, beispielsweise um gefälschte Waren an Grenzen beschlagnahmen zu können. Sie müssen aber für denjenigen, der dagegen verstößt, mit Rechtsschutzgarantien einhergehen. Diese sind bei ACTA nicht vorgesehen. Der erste Entwurf des Abkommens enthielt sogar die Möglichkeit, Nutzern den Zugang zum Internet zu sperren. Daher sehen sich gerade jüngere Internetnutzer bedroht.

IT-Magazin: Was hat Protest gegen ACTA bewirkt?

Metzger: Er hat auf jeden Fall eine kritische Debatte ausgelöst, die auch das Europäische Parlament erreicht hat. Zurzeit ist völlig unklar, ob das Abkommen dort ratifiziert wird, denn nicht nur bei den Grünen und Sozialisten mehren sich die Stimmen dagegen. Auch viele Liberale und Konservative sprechen sich inzwischen dagegen aus. Würde das Abkommen Anfang Juni abgelehnt, wäre der Weg für die Parteien frei, einen neuen Vertrag auszuhandeln. Dieser sollte das Thema »Urheberrecht im Internet« ausklammern und sich auf

Fragen der Produktpiraterie konzentrieren. Dabei sollten insbesondere der Rechtsschutz und Verfahrensgarantien präzisiert werden. Das Thema »Urheberrecht« erfordert andere Antworten, die vor allem auf europäischer Ebene gefunden werden müssen.

IT-Magazin: Wie könnten diese aussehen?

Metzger: Es dient dem Schutz des »geistigen Eigentums« und insbesondere den Kreativen nicht, wenn Tausende Internetnutzer, insbesondere junge Leute, abgemahnt werden. Die haben die Faust in der Tasche. Der Schutz des »geistigen Eigentums« ist aber auf hohe soziale Akzeptanz angewiesen, sonst funktioniert das ganze System nicht mehr. Daher müssen Zugeständnisse gemacht werden, um Handlungen, die bisher verboten waren, legal auszugestalten und neue legale Nutzungsformen zu schaffen. Das darf allerdings nicht kostenlos erfolgen.

IT-Magazin: Was heißt das?

Metzger: Wir brauchen neue Vergütungsmodelle für die Kreativen, wie bei der großen Urheberrechtsreform 1965, als die Privatkopie mit technischen Geräten erstmals gestattet wurde. Nachdem damals immer mehr Kopien von Texten und von Musik durch Privatpersonen hergestellt wurden, erlaubte man dies schließlich per Gesetz, verpflichtete aber zugleich die Hersteller von Geräten und die Betreiber von Copyshops dazu, Gebühren an die Verwertungsgesellschaften abzuführen. Diese kommen letztlich den Autoren zugute. Eine ähnlich mutige Lösung müssen wir jetzt auch hinbekommen. Eines macht die aktuelle Debatte deutlich: Wir müssen sicherstellen, dass beim Urheberrecht nicht nur – wie in der Vergangenheit – die Rechte der Rechtsinhaber, sondern auch die der Nutzer angemessen berücksichtigt werden.



Foto: Thomas M. Liehr

Sarvira

Medien machen: Tipps für Betriebsräte und Vertrauensleute

Betriebsräten und Vertrauensleuten, aber auch Gewerkschaftssekretären/-innen gibt das »Handbuch Medien machen« jede Menge Tipps, um die Beschäftigten richtig informieren zu können. Wie man verständliche Texte schreibt, einen Aushang am Schwarzen Brett, ein Flugblatt oder eine kleine Betriebszeitung gestaltet: Die Hinweise sind praxisnah, kurz und lebendig. Eine Software für das Layout wird

empfohlen. Wie Betriebsräte die elektronischen Medien nutzen können, greifen die Autorinnen und Autoren ebenso auf wie das Thema Pressearbeit, die nach innen und außen wirkt.

10-Punkte-Katalog gegen Ingenieurmangel

In Deutschland fehlen rund 50 000 Ingenieure. Was tun? Die IG Metall Niedersachsen-Anhalt hat zehn Punkte erarbeitet, die sie als Alternative zu den Konzepten der Arbeitgeber und

der Politik betrachtet. Betriebe und Politik werden dabei zum Handeln aufgefordert, um den Flächentarifvertrag zu nutzen, Frauen für Ingenieurberufe zu gewinnen, das Technikinteresse der Jugend zu wecken und attraktive Arbeitsplätze zu bieten. Zu den geforderten Maßnahmen zählt auch, duale Studiengänge auszuweiten, Weiterbildung im Betrieb zu fördern und faire Berufspraktika anzubieten.



- ▶ Kai Bliesener/Uli Eberhardt/Jochen Faber/Jordana Vogiatzi: Handbuch Medien machen. Zur Medienarbeit in Gewerkschaft, Betriebsrat und weiteren nichtkommerziellen Organistationen, 224 Seiten, Euro 19,90, ISBN 978-3-89472-731-4

Die Broschüre »Zehn Maßnahmen der IG Metall gegen Ingenieurmangel« ist als Download im Internet zu beziehen unter: www.igmetall-nieder-sachsen-anhalt.de/uploads/media/201204_Broschuere_Ingenieur_LF.pdf



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

INTERNET

- ▶ **IT 50plus:**
Die Initiative will die Beschäftigungssituation und die Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbessern helfen.
www.it-50plus.org
- ▶ **Weiterbilden – Ausbilden – Prüfen:**
Darum geht es im Internetportal WAP der IG Metall für berufliche Bildung. Mitglieder der IG Metall können sich

mit ihrer Mitgliedsnummer anmelden und danach auf Berufsinfos und Rechtstipps zu Qualifizierung zugreifen.
www.igmetall-wap.de oder wap.igmetall.de

- ▶ 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.nsn-dialog.de
www.infineon.igmetall.de
www.sapler.igm.de
www.vodafone.igm.de
www.avaya.igmetall.de
www.hp.igm.de
- ▶ Gruppen & Netze mit Infos für Studierende
www.hochschulinformationsbuero.de
- ▶ Netzwerk für Zeitarbeitnehmer
www.igmetall-zoom.de
- ▶ Netzwerk der IG Metall für Beschäftigte in IT- und in Engineering-Unternehmen
www.i-connection.info
- ▶ Netzwerk der IG Metall für Ingenieurinnen und Ingenieure
www.engineering-igmetall.de

Aktuelle Informationen zu folgenden Themen:



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

Dazu gibt es jede Menge Service und weiterführende Links.

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

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, Juan-Carlos Rio Antas

Text und Gestaltung: WAHLE & WOLF,
56479 Elsoff

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

Druck: apm AG, Darmstadt

Online Mitglied werden:
www.igmetall.de

IG Metall-Mitglied

Beitrittserklärung

Mitgliedsnummer

(wird von der IG Metall eingetragen)



Name

Vorname

Land PLZ Wohnort

Straße Hausnummer

Telefon dienstlich privat E-Mail dienstlich privat

beschäftigt im Betrieb/PLZ/Ort

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

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

Bankleitzahl Konto-Nummer Eintritt ab

Kontoinhaber/in

Geburtsdatum

Tag Monat Jahr

Geschlecht weibl. männl.

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

Einzugsermächtigung:

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

Ort / Datum / Unterschrift

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

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

Übertritt von der Gewerkschaft

Mitglied seit

Tag Monat Jahr

abgeschlossene Ausbildung

Berufsausbildung
 Fach-/Hochschulabschluss

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

Berufsgruppe

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

ab
bis

tätig in

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

Fehlende Angaben werden von der IG Metall ergänzt:

Betriebsnummer

Branche

Industrie Handwerk
 Dienstleistung

geworben durch (Name, Vorname)

Mitgliedsnummer Werber/in

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

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

Weitere Informationen unter www.igmetall.de/beitreten

IT-Magazin 2/2012

Stand: Mai 2011

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