DAS BRANCHENMAGAZIN DER IG METALL

3•2014

IT-MAGAZIN

Ausbildung in der ITK-Branche

Cool und stressig

4 Betriebsratswahl bei SAP: Zugewinn für die IG Metall

6 Atos IT: Belegschaft kämpft um Standorterhalt

14 EuGH-Urteil: Protestbewegung und Datenschützer gestärkt

Jugend!

CALL TO ACTION!

FINANZIERUNG UND FREISTELLUNG FÜR BILDUNG

KOMM NACH KÖLN UND KÄMPFE MIT UNS AM 27. SEPTEMBER BEIM GROSSEN AKTIONSTAG FÜR GUTE UND GERECHTE BILDUNG.

WIR FORDERN EIN FUNKTIONIERENDES WEITERBILDUNGSGESETZ!

Wir fordern ein Weiterbildungsgesetz, das die volle Finanzierung der Weiterbildungsmaßnahme und die Freistellung für die Teilnahme an der Maßnahme garantiert.

WIR FORDERN EINE RADIKALE REFORM DES BAFÖG!

Wir fordern eine elternunabhängige Studienunterstützung ohne Altersbegrenzung, die ein selbstständiges Leben ermöglicht, aber nicht dazu führt, dass junge Menschen auf Jahre verschuldet sind.

WIR FORDERN EINE GERECHTE REFORM DES BERUFSBILDUNGSGESETZES!

Wir fordern ein Berufsbildungsgesetz (BBiG), das alle Formen der betrieblichen Ausbildung erfasst, das Qualitätsstandards festschreibt, junge Menschen von Kosten entlastet, die aufgrund der Ausbildung entstehen, und Mitbestimmung auch an Berufsschulen ermöglicht.

WIR FORDERN EINEN TARIFVERTRAG FÜR WEITERBILDUNG!

Wir fordern einen individuellen Anspruch auf Zeit für Weiterbildung im Tarifvertrag und ein tarifvertraglich gesichertes Einkommen während der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen – unabhängig von deren Dauer.

WERDE TEIL DER BEWEGUNG. STELLE DEINE FORDERUNGEN.
WEITERE INFOS UNTER WWW.REVOLUTIONBILDUNG.DE

REVOLUTION BILDUNG

Best-practice

Was erwarten junge ITKler/-innen von ihrem Arbeitgeber? Diesem Thema versucht sich der Schwerpunkt dieser Ausgabe anzunähern. Im Mittelpunkt steht dabei die Ausbildung in der ITK-Branche. Alles in allem scheinen die meisten Jugendlichen mit den Ausbildungsbedingungen recht zufrieden zu sein. Schwieriger wird es bei den Zukunftsfragen – etwa danach, welcher Abschluss sinnvoll ist angesichts der aktuellen Umbrüche in der ITK-Branche. Oder ob eine Karriere im IT-Job zwangsläufig im Burnout oder Single-Dasein endet. Hier vermissen sie klare Antworten.

Die besten Arbeitgeber in der ITK-Branche zeichnen sich dadurch aus, dass sie eine vertrauensvolle und begeisternde Arbeitsplatzkultur pflegen. Dem Vertrauen in das Management, einer guten Zusammenarbeit, Wertschätzung und Fairness, der Identifikation mit der eigenen Arbeit und dem Unternehmen, beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten, der Gesundheitsförderung und einer Work-Life-Balance räumen sie einen hohen Stellenwert ein.

Diese Kriterien spielen beim Branchenwettbewerb „Beste Arbeitgeber in der ITK“, der seit 2011 alljährlich vom Bundesverband Bitkom und dem Great Place to Work-Institut (www.greatplacetowork.de) ausgerichtet wird, eine zentrale Rolle. Interessant ist, dass es in diesem Jahr unter den 50 Bestplatzierten nur sechs Unternehmen mit mehr als 1 000 Beschäftigten gibt – unter anderem Microsoft, T-Systems Multimedia Systems und Telefónica. Ein knappes Viertel der Ausgezeichneten hat gerade mal 100, davon knapp die Hälfte sogar weniger als 50 Beschäftigte. Etliche Preisträger sind kaum bekannt.

Was ist los in der Branche, dass man die größten und bedeutendsten ITK-Unternehmen wie IBM, SAP, Hewlett Packard, Atos usw. bei den Leuchttürmen nicht findet? Offensichtlich kümmern sich renommierte ITK-Unternehmen wenig darum, für ihre Beschäftigten und insbesondere für qualifizierte Nachwuchskräfte attraktiv zu sein.

Herausgefordert ist nicht nur das Management der großen ITK-Unternehmen. Auch Betriebsräte, Jugend- und Auszubildendenvertretungen sowie die IG Metall-Vertrauensleute sind angesprochen, im Dialog mit der ITK-Jugend innovative Personalentwicklungskonzepte, eine mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur, präventive Work-Life-Balance-Konzepte und Gesundheitsförderung auf den Weg zu bringen.

Ihre Redaktion

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

AUS DEM INHALT

Seite 4
Als Gewerkschafter bei SAP 2006 zum ersten Mal die Wahl eines Betriebsrats auf den Weg brachten, gab es einen Aufschrei beim Management und in Teilen der Belegschaft. Heute sind Betriebsräte bei dem Softwarekonzern Normalität. Die gewerkschaftlichen Kräfte gewannen bei der diesjährigen Betriebsratswahl sogar kräftig hinzu.

Seite 6
Der IT-Dienstleister Atos will seinen Standort in Frankfurt-Hahnstraße schließen. Nun hagelt es Protest – bis hin zum Oberbürgermeister. Es ist kaum nachvollziehbar, dass das Management sich von dem Standort mit seinem spezifischen Banken-Knowhow verabschieden will.

IG Metall auf der CeBIT:
Reges Interesse von Jugendlichen 5

Branchen-Dialog:
IG Metall besucht das Bundesamt für
Sicherheit in der Informationstechnik 6

**Ausbildung in der ITK-Branche:
Cool und stressig**

- Trend zur Akademisierung? 9
- Dual Studierende: Vieles ungeregelt 10
- Experten-Interview:
  IT-Ausbildung optimal nutzen..... 11

IndustriAll/UNI:
Gemeinsam gegen Stellenabbau bei IBM 13

Peter Wedde zum EuGH-Urteil zu Vorratsdatenspeicherung und Beschäftigtendatenschutz 14

Service 15

Impressum 15

Titelfoto: Sven Ehlers

ITK-ARBEITSMARKT: BRANCHE SCHAFFT ARBEITSPLÄTZE

Der Beschäftigungsboom in der ITK-Branche hält weiterhin an. Im vergangenen Jahr ist die Zahl der Beschäftigten nach Angaben des Branchenverbands Bitkom um 15 000 auf den Rekordwert von 917 000 gestiegen. Und auch für dieses Jahr rechnet der Verband mit einem Zuwachs „von mindestens 10 000 Stellen“, der damit als nicht so stark prognostiziert wird wie 2013. 63 Prozent der Unternehmen wollen im laufenden Jahr zusätzliches Personal einstellen. Und lediglich sieben Prozent gaben zu Jahresbeginn an, Stellen abbauen zu wollen. Besonders Software-Unternehmen und IT-Dienstleister suchen Personal.

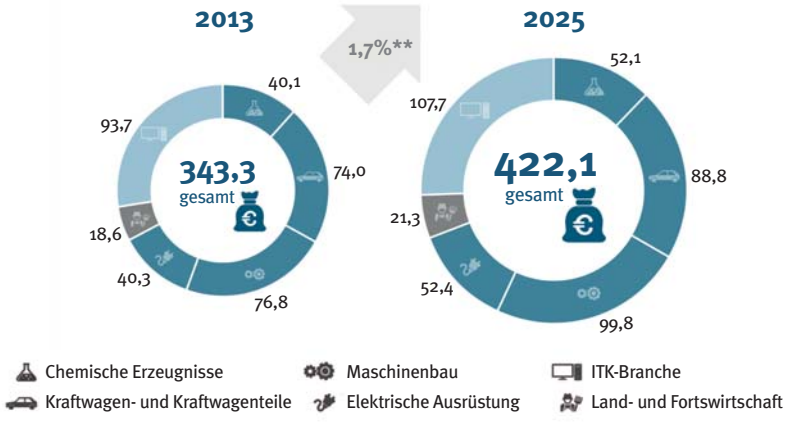
+++

FRAUNHOFER IAO UND BITKOM: WACHSTUM DURCH INDUSTRIE 4.0

Von der vierten industriellen Revolution kann der Wirtschaftsstandort Deutschland kräftig profitieren. Dies geht aus einer Studie des Fraunhofer-Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO) im Auftrag von Bitkom hervor. Bis 2025 könnte diese Entwicklung einen zusätzlichen Wachstumsschub in mindestens sechs volkswirtschaftlich wichtigen Branchen in Höhe von insgesamt 78 Miiliarden auslösen. Das Institut rechnet damit, dass durchschnittlich 1,7 Prozent pro Jahr und Branche als zusätzliche Bruttowertschöpfung erzielt werden können, wenn Produktion und Internet immer stärker zusammenwachsen. Dadurch könne nicht nur effizienter produziert werden, sondern dies lasse auch neue Service-Modelle entstehen. Für die ITK-Branche prognostoziert das Institut eine zusätzliche Wertschöpfung von 1,2 Prozent. Chancen ergäben sich vor allem aus neuen Produkten und Dienstleistungen für eine einfache, flexible und echtzeitnahe Produktionsplanung und -steuerung.

WACHSTUMSCHANCEN DURCH INDUSTRIE 4.0

Bruttowertschöpfung ausgewählter Branchen in Deutschland — Angaben in Mrd. €



* Prognose ** jährliche Steigerung

Quelle: Fraunhofer IAO/BITKOM

Worldline

AUF DEM WEG ZUM TARIF

Die IG Metall bereitet sich darauf vor, mit der Atos-Tochter Worldline über einen Tarifvertrag zu verhandeln. „Was bei anderen Atos-Standorten die Regel ist, muss auch für die Atos-Tochter Worldline gelten“, sagt Franz-Peter Beckers, erster Bevollmächtigter der IG Metall in Aachen. „Die Kolleginnen und Kollegen wollen das so.“

Seit rund eineinhalb Jahren steht die IG Metall mit den 250 Beschäftigten in Aachen und den rund 600 Beschäftigten in Frankfurt auf Betriebsversammlungen und bei anderen betrieblichen Anlässen in regem Dialog über das Thema „Tarifvertrag“. Jetzt geht es ans Handeln.

Anfang Mai wurde bei dem europäischen Marktführer und globalen Akteur für Bezahlsysteme eine gewerkschaftliche Tarifkommission gegründet. Diese wird in den nachfolgenden Wochen ihre Forderungen aufstellen. Sie betreffen insbesondere die Eingruppierung und Entgeltfragen. „Unser Ziel ist es, klare Kriterien festzulegen, nach denen eingruppiert wird, damit die Beschäftigten nicht weiter nach Marktlage entgolten werden. Jeder soll wissen, was seine Arbeit wert ist und was ihm zusteht“, so Beckers.

Die IG Metall strebt für Worldline einen Tarifvertrag an, der sich an den Atos-Tarifvertrag und den ebenfalls mit Atos abgeschlossenen IT-Flächentarifvertrag Nordrhein-Westfalen anlehnt.

SAP-Betriebsratswahl

IG METALL MIT ZUGEWINN

Mit zwei weiteren Plätzen im Betriebsrat konnte die IG Metall-nahe Liste „Pro Mitbestimmung“ ihren Einfluss beim Softwarekonzern SAP in Walldorf erweitern. „Zusammen mit Verdi verfügen die gewerkschaftlichen Kräfte nun über ein Viertel der Betriebsratsmandate“, sagte Eberhard Schick, der die Liste „Pro Mitbestimmung“ bei der diesjährigen Wahl anführte. „Das ist eine klare Stärkung gewerkschaftlicher Positionen, und dies werden wir in der nächsten Amtsperiode auch sichtbar machen.“

Auch die IG Metall ist erfreut: „Solche Erfolge zeigen, dass unsere Themen auch die Themen der SAP-Beschäftigten sind“, sagte Roman Zitzelsberger, IG Metall-Bezirksleiter für Baden-Württemberg.

Bei der ersten Betriebsratswahl bei SAP 2006 schlug den Gewerkschaftern noch erheblicher Widerstand aus der Belegschaft und insbesondere seitens des Managements entgegen. Die damalige Angst vor „Fremdbestimmung“ hat sich durch die betriebliche Praxis der gewerkschaftsorientierten Betriebsräte inzwischen gelegt. Die betriebliche Mitbestimmung auf gesetzlicher Grundlage hat sich inzwischen im Unternehmensalltag etabliert.

ZTE Operations

BEKENNTNIS FÜR HAUSTARIFVERTRAG

Nach der Übernahme von Alcatel Lucent Network Services (ALNS) durch den chinesischen Mobilfunklieferanten und Telekommunikationsausrüster ZTE Operations im Januar 2014 ist die IG Metall dabei, mit der neuen Geschäftsführung über die Weiterentwicklung des weiterhin geltenden ALNS-Haustarifvertrags ins Gespräch zu kommen. „Wir würden uns über ein starkes Bekenntnis des Unternehmens zur Tarifbindung freuen“, sagt Ulrike Saaber von der IG Metall-Verwaltungsstelle Düsseldorf-Neuss. „ZTE ist das erste chinesische IT-Unternehmen in Deutschland und stellt sich gerne positiv als attraktives und vertrauensvolles Unternehmen in Europa dar. Dazu gehört aus unserer Sicht auch, dass es sich eindeutig dazu bekennt, gute Arbeitsbedingungen, tarifliche Bindung und eine ausgeprägte Mitbestimmungskultur zu gewährleisten.“

Seit 2005 ist die ZTE Deutschland GmbH mit ihrer Deutschlandzentrale in Düsseldorf vertreten. Das chinesische Unternehmen, das nicht nur Netztechnik anbietet, sondern auch mobile Endgeräte herstellt, verfügt inzwischen über 11 Standorte in Deutschland. Dazu zählt auch ZTE Operations in Düsseldorf. Es setzt auf eine langfristig stabile Zukunft, wächst, investiert und ist seit 2012 dabei, eine eigene Handy-Marke auf den Weg zu bringen.

IG Metall auf der CeBIT 2014

Reges Interesse von Jugendlichen

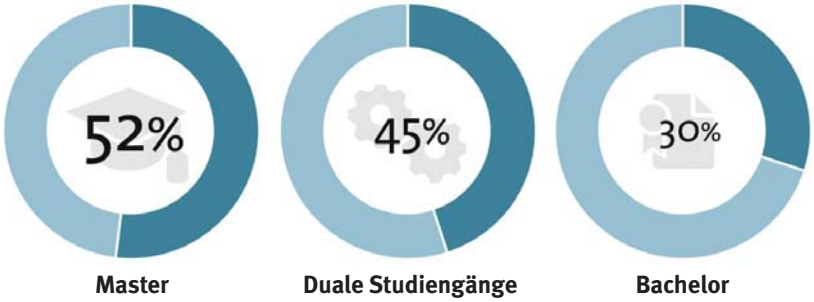
Wie in den vergangenen Jahren war die IG Metall auch 2014 bei der Welt-Leitmesse für IT und Telekommunikation, der CeBIT in Hannover, mit einem eigenen Infostand vertreten. Vor allem die Frage „Was kann ich in der Branche in welcher Position verdienen?“ stand bei den vielen jungen Leuten im Mittelpunkt, die sich bei der IG Metall im Messebereich „Job and Career“ umschauten, in dem viele Unternehmen um Fachkräftenachwuchs warben. Mit dabei: eine Gruppe Studierender in technisch-naturwissenschaftlichen Fächern aus Mannheim und anderen Studienorten in Baden-Württemberg. Die IG Metall hatte den kostenlosen Messebesuch für sie organisiert, damit sie sich fachlich und beruflich orientieren konnten. „Wir wollten zeigen, dass die IG Metall ein hilfreiches Netzwerk ist“, sagt Simon Goldenstein, IG Metall-Sekretär in Mannheim. Am Stand der IG Metall konnten sie in der dort ausliegenden ITK-Entgelterhebung 2014 nachschlagen, sich über das Thema „Arbeitsvertrag“ informieren oder auch einen der Vorträge der IG Metall besuchen, in denen es um Arbeitszeit und Entgelte, Digitalisierung und Datenschutz ging. Und viele zeigten sich auch sehr interessiert an den Leistungen der IG Metall.

FACHKRÄFTEBEDARF: ITK-BRANCHE SETZT AUF HOCHSCHULABSOLVENTEN

Ein einschlägiger Hochschulabschluss wird für eine Karriere in einem IT-Beruf immer wichtiger. Vor allem Absolventen von Master- und dualen Studiengängen sind sehr gefragt. Beim normalen Bachelor ohne die für das duale Studium übliche Praxisintegration reagieren ITK-Unternehmen zurückhaltend. Auch für Quereinsteiger wird es künftig schwieriger, so das Ergebnis einer Umfrage des Meinungsforschungsinstituts Aris. Gegenwärtig haben 43 Prozent der IT-Spezialisten in ITK-Unternehmen einen fachspezifischen Hochschulabschluss.

IT-SPEZIALISTEN: BESTE CHANCEN FÜR HOCHSCHULABSOLVENTEN

Anteil der Unternehmen, die verstärkt Absolventen mit entsprechenden Hochschulabschlüssen rekrutieren wollen.



Quelle: Aris im Auftrag des BITKOM 2014

Atos IT Frankfurt-Hahnstraße

Proteste gegen Betriebsschließung

Montagsdemos, spontane Protestaktionen in der Bürostadt Niederrad und Ende April eine Solidaritätskundgebung, an der auch Frankfurts Oberbürgermeister Peter Feldmann teilnahm: Mehr als 300 Kolleginnen und Kollegen des IT-Dienstleisters Atos IT in Frankfurt (Hahnstraße) kämpfen zurzeit um den Erhalt ihres Standorts. Einen ersten Erfolg haben sie bereits erreicht: Die Unternehmensleitung ist bereit zu verhandeln.

Es ist gerade mal vier Jahre her, dass ITK-Beschäftigte in Frankfurt öffentlich gezeigt haben, dass sie sich nicht alles gefallen lassen, was Vorstände kurzum beschließen. 2010 protestierten die Kolleginnen und Kollegen der ehemaligen Siemens-Tochter Siemens IT Solutions und Services GmbH (SIS) über 13 Wochen lang gegen die Ausgliederung der IT-Sparte aus dem Siemens-Konzern in eine eigenständige Gesellschaft. Als sie dann im März 2011 von Atos Origin übernommen wurden und der französische Konzern ihnen zusicherte, die Tarifbindung zu erhalten, schien alles gut zu werden. Die Kolleginnen und Kollegen hatten allerdings eine wichtige Erfahrung gemacht: Gemeinsames Handeln und konsequenter Widerstand führen zum Erfolg!

Diese Erkenntnis schwingt nun auch bei den aktuellen Protesten gegen die von Atos beabsichtigte Schließung des IT-Standorts Frankfurt-Hahnstraße mit. Und sie drückt sich in ähnlichen Protestformen wie damals aus: Montagsdemonstrationen, spontane Proteste, aber auch geplante Solidaritätskundgebungen.

NICHT WETTBEWERBSFÄHIG?

Die Unternehmensleitung von Atos IT hatte die rund 300 Beschäftigten am 12. März 2014 ohne Vorankündigung darüber informiert, dass der Standort geschlossen werden soll. Weder Gesamtbetriebsrat noch Wirtschaftsausschuss waren zuvor in die Pläne eingeweiht worden.

Angeblich kann der Betrieb „nicht mehr wettbewerbsfähig aufrechterhalten werden“, heißt es von Seiten der Unternehmensleitung. Zwar sind einige Kunden wie die Dresdner Bank nach der Übernahme durch die Commerzbank verloren gegangen Auch das Neukundengeschäft schwächelt. Dennoch hat es der Atos-Standort Hahnstraße in

Unter den Protestierenden: Frankfurts Oberbürgermeister Peter Feldmann (r.)

Frankfurt in den vergangenen Jahren immer wieder geschafft, mit Hilfe einer großen Zahl von Projektstandorten im Umland und langfristigen Nachfolgeaufträgen mit der Commerzbank (bis 2017) sein Banken-Knowhow gut zu vermarkten. „Deshalb ist es einfach unverständlich, weshalb der Standort kurzfristig geschlossen und hochgradig spezielles Wissen outgesourct oder gar vernichtet werden soll“, sagt Martin Weiss, Unternehmensbetreuer der IG Metall für Atos in Frankfurt. „Mit seinen Plänen brüskiert das Unternehmen seine Kunden und steht ihnen für Serviceleistungen nicht mehr zur Verfügung. Das kann unabsehbare Folgen für den gesamten Konzern haben.“

Selbst aus anderen Unternehmen gibt es kritische Äußerungen. In einer Solidaritätsresolution an die Atos-Kolleginnen und Kollegen erinnerten Betriebsräte und Vertrauensleute von Hewlett Packard (HP) an die Betriebsschließung des HP-Standorts Rüsselsheim: „Der Geschäftsführung von Hewlett Packard ist inzwischen klar geworden, dass eine Betriebsschließung die geschäftlichen Chancen beim Outsourcing deutlich verschlechtert und deshalb sogenannte Freiwilligenprogramme beim Personalabbau vorzuziehen sind.“

NOTBREMSE GEZOGEN

Gemeinsam haben IG Metall und Atos-Betriebsräte daher die Notbremse gezogen. Dank des bestehenden Tarifvertrags erreichten sie, dass die Unternehmensleitung sich sehr bald zu ihnen an den Verhandlungstisch setzte. „Die vielen Verhandlungen und Gespräche, die wir im vergangenen Jahr zum Atos-Tarifvertrag führten, haben die Kontakte und den gegenseitigen Respekt hergestellt, um die Türen zu öffnen“, berichtet Konrad Jablonski von der IG Metall Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen und Unternehmensbeauftragter für Atos. Bereits in den ersten Verhandlungen konnten IG Metall und die Atos-Betriebsräte den Arbeitgeber auf ein Moratorium verpflichten. Es sieht vor, dass die Schließung des Standorts Hahnstraße vorläufig ruht. Bis Ende Juni wollen beide Seiten zu einem Ergebnis gelangen.

Ziel der IG Metall ist es, den Standort Frankfurt und die Arbeitsplätze der von der Schließung bedrohten Beschäftigten zu sichern. Dies machte sie auch auf der Protestkundgebung am 28. April 2014 deutlich. Sie setzt dabei auf konstruktive Verhandlungen über Alternativen zur Standortschließung und zum Stellenabbau. Dazu zählen unter anderem eine Weiterbildungsoffensive sowie gesicherte soziale Rahmenbedingungen für eine größere fachliche Flexibilität und räumliche Mobilität der Beschäftigten. Unter anderem sollen externe Berater hinzugezogen werden, um Qualifikationen auszumachen, die weiterhin im Umfeld von Frankfurt gebraucht werden und daher am Standort erhalten bleiben müssen.

Auch Frankfurts Oberbürgermeister Peter Feldmann unterstützte die Demonstranten: „Wir werden alles tun, dass Ihre Arbeitsplätze in Frankfurt erhalten bleiben.“ Die Stadt sei gerade dabei, mit den anderen Bürgermeistern der Region das Rhein-Main-Gebiet als IT-Standort zu stärken. Die Bereitschaft der Firmenleitung, rasch mit der IG Metall in Verhandlungen zu treten, wertete er bereits als großen Erfolg des Belegschaftsprotestes.

IG Metall zu Besuch beim Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik

Einführung in die Bedrohungslage

Als Wunschpartner, um das Sicherheitsbewusstsein in Wirtschaft und Gesellschaft zu stärken, wurde die Delegation der IG Metall Mitte April vom Präsidenten des Bundesamts für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) herzlich willkommen geheißen. Die Sicherheit der Beschäftigtendaten und Risiken für Arbeitsprozesse standen im Mittelpunkt des Dialogs.

Bild oben: Besuch im Lagezentrum zur IT-Sicherheit, dem Herzstück des BSI (von links): Gunter Wachholz (Betriebsrat Volkswagen AG), Stefan Ritter (Leiter des IT-Lagezentrums), Michael Hange (Präsident BSI), Andreas Sesterhenn (Betriebsrat Atos), Christiane Benner (Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall), Norbert Baumgarten (Betriebsrat HP), Bernd Öhrler (Betriebsrat Daimler AG).

Viel Zeit nahmen sich Michael Hange, Präsident des Bundesamtes für Sicherheit in der Informationstechnik und sein Team, um die Vertreterinnen und Vertreter der IG Metall konzentriert über die aktuellen Herausforderungen der Datensicherheit zu informieren. „Einführung in die Bedrohungslage“ lautete dann folgerichtig auch der erste Tagesordnungspunkt des Besuchsprogrammes.

Christiane Benner, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall sowie die Betriebsräte und Datenschutzexperten Norbert Baumgarten von Hewlett Packard, Bernd Öhrler der Daimler AG, Gunter Wachholz der Volkswagen AG, Andreas Sesterhenn von Atos sowie Johannes Katzan aus dem ITK-Branchenteam der IG Metall, informierten sich aus erster Hand darüber, wie der Datenverkehr im weltweiten Netz sicherer gestaltet werden kann. Daran arbeitet das BSI. In Zeiten des Heartbleed Bug, geklauter Passwörter und angesichts bekannter Risiken des Internet Explorers hat das Bundesamt nunmehr alle Hände voll zu tun, um über Risiken aufzuklären und gegen Verschwörungstheorien anzuarbeiten.

Dass der Besuch der IG Metall willkommen war, hat einen einfachen Grund: Das BSI wünscht sich Partner mit breiter gesellschaftlicher Verankerung, „um das Sicherheitsbewusstsein in Wirtschaft und Gesellschaft zu stärken“, wie Michael Hange hervorhob.

„Wenn es um Krisenprävention in unseren Betrieben geht, müssen wir unseren Blick weiten“, fasst Christiane Benner eine Erkenntnis aus der Diskussion zusammen. „Wir müssen Risiken in den Blick nehmen, die durch die Angreifbarkeit digitaler Steuerungsprozesse entstehen – so wie wir die Auswirkungen von etwaigen Naturkatastrophen auf die Produktionsketten und die Beschäftigung betrachten."

Zum Abschluss des Besuches lud Michael Hange die IG Metall ein, an der Allianz für Cybersicherheit mitzuwirken, um die Sicherheit der Beschäftigtendaten zu stärken und Risiken für Arbeitsprozesse in den Blick zu nehmen.

Die Metallerin und der BSI-Präsident waren sich einig, dass es an der Zeit sei, eine Zertifizierung im Datenschutz zum Standard zu machen. Michael Hange verwies auf einen großen Bedarf an besonderen IT-Spezialisten, beispielsweise an IT-Forensikern, die den Tatort eines Cyberangriffs genau untersuchen und so erst Aufklärung ermöglichen.

Ein weiteres Ergebnis des Besuches ist, dass Oliver Klein vom BSI bei der IT- und Engineering-Tagung der IG Metall im September über Datensicherheit beim mobilen Arbeiten referieren wird. „Die Sicherheit von Informationen und Daten ist die Grundlage für die informationelle Selbstbestimmung im digitalen Zeitalter“, betonte Christiane Benner und lud den BSI-Präsidenten zur Zusammenarbeit beim Thema „ArbeitnehmerInnendatenschutz“ ein. Damit rannte sie bei Michael Hange offene Türen ein.

■ Gemeinschaftsprojekt digit-DL

SOZIALE INNOVATIONEN VORANBRINGEN

Cloud Computing, Big Data sowie der Einsatz von Social Media und Smart Services werden die Produktion und Dienstleistungen in Wirtschaft und Gesellschaft grundlegend ändern. Basis ist die fortschreitende Digitalisierung in allen Lebensbereichen und damit – vermittelt über das Internet – das Entstehen eines global verfügbaren Informationsraums.

ITK-Unternehmen nehmen hierbei eine zentrale Rolle ein. Sie liefern nicht nur die Grundlage, insbesondere die Hard- und Software, für die neuen Produktions-, Geschäfts- und Dienstleistungsmodelle. Sie sind auch Vorreiter bei deren Umsetzung.

Wie nutzen ITK-Unternehmen die neuen Möglichkeiten des globalen Informationsraums? Welche zukunftsfähigen und nachhaltigen Ansätze werden sichtbar? Und welche Chancen für „soziale Innovationen“ bietet die fortschreitende Digitalisierung? Diesen Fragen stellt sich das Verbundprojekt digit-DL unter der Leitung des Instituts für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. in München und in Zusammenarbeit mit der IG Metall. Es geht darum, mit einzelnen Vorreiter-Unternehmen aus der ITK-Branche Beispiele für Good-Practices und Erfolgsfaktoren für soziale Innovationen herauszufinden, um sie auch für andere Branchen nutzbar zu machen.

Das Projekt wird durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert und im Rahmen der Förderinitiative „Innovation mit Dienstleistungen“ in enger Zusammenarbeit mit dem Projektträger im Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR) durchgeführt.

► **Weitere Informationen und Kontakt:** www.digit-dl-projekt.de, andreas.boes@isf-muenchen.de, johannes.katzan@igmetall.de

Stetige Weiterbildung, der ewige Wegbegleiter?

Akademischer Master oder Praxiserfahrung?

Firmenwagen, Notebook, Diensthandy, das große Geld – viel unterwegs in der heutigen IT-Branche. Bleibt da noch ausreichend Zeit für Familie, Freundschaften, Sport und Verein?

Als Mann eine Familie gründen? Was ist mit der Elternzeit? Wie sieht das der Arbeitgeber, wenn ich für meine Familie da sein will?

Ist mein Job in der ITK-Branche sicher?

„Branchenübliches Gehalt" Was ist MIR meine Arbeit wert?

Arbeit, Arbeit, Arbeit! Überstunden oder Work-Life Balance?

Wer macht sich stark für mich?

Was ist wichtig im Leben?

Ausbildung in der ITK-Branche

Cool und stressig

Die ITK-Branche braucht dringend junge Fachkräfte. Aber sie macht es vielen Jugendlichen nicht leicht, in diesem Bereich ihren beruflichen Einstieg zu finden. Die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in IT-Berufen stagniert seit Jahren, dual Studierende in Ingenieur-, IT- und Technik-Bereichen fühlen sich häufig ausgepowert, und fast die Hälfte der Studienanfänger im Fach Informatik bricht das Studium ab. Der Spaß an der Technik, speziell daran, neue Software zu entwickeln, Netzwerkprobleme zu lösen und neue Formen der Kommunikation auszuprobieren, hält selbst bei vielen „digital natives“ nicht lange vor. Die Branche muss für Jugendliche attraktiver werden. Das meint auch die IG Metall – und dafür setzt sie sich ein. ■

Stress mit dem Ausbilder, hohes Arbeitspensum, Hin- und Herpendeln zwischen Betrieb, Berufsschule und/oder Hochschule, wenig Zeit für das Nacharbeiten oder Selbststudium ... das prägt den Alltag vieler Jugendlicher, ob Auszubildende oder dual Studierende, in ITK-Berufen. Hinzu kommt oft noch die Unsicherheit, nicht übernommen zu werden. Trotzdem sind die meisten jungen ITKler froh über ihren Berufsstart in der Hightech-Branche. Die digitale Welt erfassen, nie dagewesene Kommunikationsformen erproben, innovative Geschäftsfelder aufbauen, neuartige Software entwickeln und Internetprobleme lösen ist cool.

„Eigentlich gibt es keine großen Probleme bei uns“, sagt Moritz Rupp, dual Studierender im Fach Angewandte Informatik und Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) bei HP in Bad Homburg. „Die beruflichen Perspektiven sind gut, die Ausbildungs- und Praxisphasen klar geregelt. Bei den Auszubildenden gibt der Lehrplan und bei den dual Studierenden die Hochschule vor, was gemacht werden muss. Daran muss sich der Betrieb halten.“ Auch die Grundvergütung während der Ausbildung beziehungsweise während des dualen Studiums stimme. Es komme zudem kaum vor, dass sich ein Jugendlicher über die Qualität seines Ausbilders oder Betreuers beschwert. Und wenn – etwa, weil sich jemand von seinem Ausbilder oder Praxisbetreuer falsch beurteil fühlt – gebe es ein Verfahren, in das die JAV moderierend einbezogen werden kann.

Was Moritz Rupp an HP besonders reizt: „Bei uns haben Auszubildende und dual Studierende viele Möglichkeiten, eigene Projekte anzuregen und relativ selbstständig umzusetzen.“ Seine JAV-Kollegin Cynthia Wender bestätigt dies: „HP legt großen Wert auf selbstständiges Arbeiten. Wir haben viele Freiheiten, Praktika nach unseren Wünschen zu machen oder auch öfter im Home Office zu arbeiten. Auch die Beziehung zwischen Auszubildenden und Ausbildern beziehungsweise Praxisbetreuern ist angenehm unverkrampft.“

Was die bei HP ausgebildete Wirtschaftsinformatikerin und SAP-Beraterin im Außendienst allerdings stört, ist der Klimawandel im Unternehmen, den der eingeleitete Stellenabbau und speziell die Schließung des HP-Standorts in Rüsselsheim ausgelöst haben. „Viele von uns Jugendlichen haben dadurch erfahren, dass kein Job langfristig sicher ist, auch wenn man uns Berufseinsteigern bisher noch gute Perspektiven in Aussicht stellt. Das Image von HP ist bei jungen Leuten angekratzt. Viele sind durch das Sparprogramm des Unternehmens und die Verlagerung von Arbeitsplätzen ins Ausland verunsichert“, so Cynthia Wender.

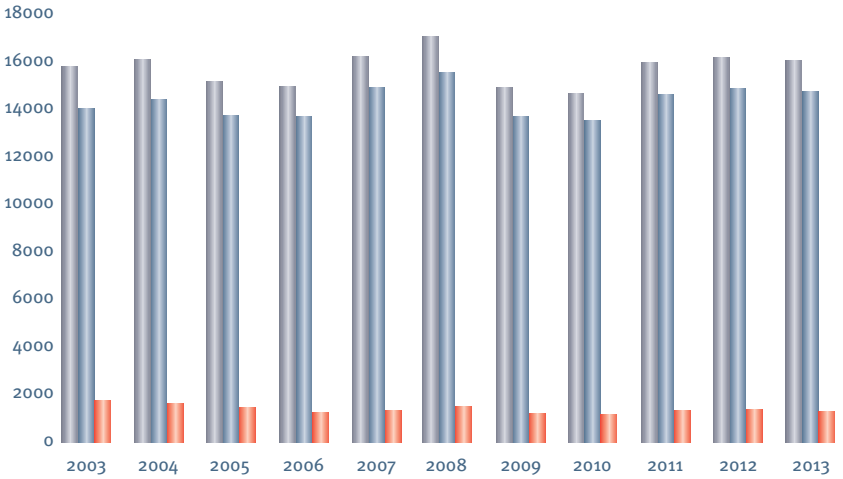
Das ist mit ein Grund, warum sich beide in der JAV und in der IG Metall engagieren. „Wir wollen, dass HP auch weiterhin eine hohe Qualität der Ausbildung bietet. Und wir wollen Jugendliche dafür sensibilisieren, dass sie sich nicht alles gefallen lassen müssen. Sie sollen wissen, dass sie nicht nur allein auf sich gestellt, sondern vor allem auch mit anderen zusammen etwas verändern und voranbringen können“, sagt Moritz Rupp.

Moritz Rupp, Student HP DualStudy Applied Computer Science:
»Bei uns haben Auszubildende und dual Studierende viele Möglichkeiten, eigene Projekte anzuregen und relativ selbstständig umzusetzen.«

STAGNATION AUF HOHEM NIVEAU

Die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den ITK-Berufen lag in den vergangenen Jahren auf annähernd gleich hohem Niveau. Zwischen 2012 und 2013 gab es einen leichten Anstieg um 0,35 Prozent auf 15 282 Ausbildungsverträge. Während sich der männliche Anteil an den Auszubildenden in dieser Zeitspanne um 0,5 Prozent erhöhte, sank er bei den weiblichen Azubis um 1,4 Prozent. Angesichts der steigenden Beschäftigungszahlen in der Branche und des prognostizierten Fachkräftebedarfs ist das Ausbildungsengagement der ITK-Unternehmen unzureichend, kritisiert die IG Metall.

ENTWICKLUNG DER AUSBILDUNGSVERTRÄGE 2003 – 2013*



Quelle: Bundesinstitut für Bildung 30. September 2013
*jeweils neu abgeschlossene Ausbildungsverträge im ITK-Bereich

AUSBILDUNG AUF DEM PRÜFSTAND

Die Qualität der Ausbildung in der ITK-Branche sichern und ausbauen: Dafür engagieren sich die IG Metall und ihre Mitglieder in den Unternehmen sowie an den Hochschulen. Damit reagiert die Gewerkschaft auf Tendenzen in der ITK-Branche – und nicht nur dort – einer fortschreitenden Akademisierung der Ausbildung. So etwa bildet HP an vielen Standorten kaum noch bis gar nicht mehr in den 1998 neu geordneten beziehungsweise eingeführten IT-Berufen aus. Stattdessen schließt der Computerkonzern immer mehr Ausbildungsverhältnisse mit dual Studierenden ab.

DUALE ITK-AUSBILDUNGSBERUFE

- IT-Systemelektroniker/-in
- Fachinformatiker/-in Systemintegration bzw. Anwendungsentwicklung
- IT-System-Kaufmann/-frau
- Informatik-Kaufmann/-frau

Interessant ist jedoch, dass Anwenderunternehmen wie Bosch oder Daimler gerade dabei sind, duale IT-Ausbildungsgänge verstärkt einzuführen. „Ich zähle hier zu dem ersten Ausbildungsjahrgang für IT-Systemelektroniker“, berichtet Tobias Holfoth, Auszubildender bei Daimler in Stuttgart-Untertürkheim. „Für mich ist diese Ausbildung total spannend und interessant. Zwar kommt die eigentliche IT-Tätigkeit im ersten Jahr noch zu kurz. Deshalb freue ich mich schon auf´s Programmieren im zweiten und dritten Lehrjahr.“ Aber alles in allem ist er sehr zufrieden mit der Ausbildung. „Die Ausbilder kümmern sich sehr intensiv um uns, Theorie und Praxis sind gut miteinander abgestimmt und die beruflichen Aussichten sind sehr gut.“

Diese Verschiebungen bei der IT-Ausbildung weisen darauf hin, dass sich viele Unternehmen infolge der fortschreitenden Digitalisierung von Arbeit und Gesellschaft sowie durch Cloud Computing, Big Data und Industrie 4.0 strategisch neu ausrichten. „Es ist jedoch zu früh, um daraus einen klaren Ausbildungstrend bei den IT-Berufen etwa in Richtung einer Akademisierung abzuleiten“, sagt Andrea Baukrowitz, Wissenschaftlerin und Projektmitarbeiterin GlobePro am Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung München (siehe Interview).

Einer der Gründe für das – gemessen an dem Beschäftigungswachstum und den Prognosen des Fachkräftebedarfs in der Branche – unzureichende Engagement der ITK-Unternehmen in der dualen Ausbildung könnte darin liegen, dass die Ausbildungspläne den heutigen technologischen Standards nicht mehr voll entsprechen. „Wir bemühen uns bereits seit längerer Zeit darum, die IT-Ausbildungsberufe neu zu regeln“, sagt Jörg Ferrando, Experte für berufliche Bildung beim Vorstand der IG Metall. „Zwar wurde die gültige Verordnung 1997 technik-

Cynthia Wender, Wirtschaftsinformatikerin bei HP:
»Viele von uns Jugendlichen haben erfahren, dass kein Job langfristig sicher ist, auch wenn man uns Berufseinsteigern bisher noch gute Perspektiven in Aussicht stellt.«

... nachgefragt bei Andrea Baukrowitz

IT-AUSBILDUNG OPTIMAL NUTZEN

In vielen Branchen werden eine zunehmende Akademisierung und ein Rückgang der Ausbildungszahlen beklagt. Wie sieht das im ITK-Sektor aus?

Andrea Baukrowitz: Der ITK-Sektor gilt als hochqualifiziert und damit als Arbeitsfeld von Akademikern. Tatsächlich aber arbeiten mehr Beschäftigte mit Berufsausbildung in einem IT-Beruf als mit Hochschulabschluss – und sehr viele Quereinsteiger. Der IT-Bereich zeigt deshalb vor allem: Hochqualifiziert ist nicht gleichzusetzen mit akademisch. Denn hier führen viele Wege in hochqualifizierteTätigkeitsfelder – mit unterschiedlicher Ausbildung, beruflicher Erfahrung und Weiterbildung.

Wie steht es mit der IT-Ausbildung?

Es wird erfolgreich und auf konstant hohem Niveau in den neuen IT-Berufen ausgebildet. Aber die Potentiale dieser Berufe werden für die Fachkräfteentwicklung im IT-Bereich nicht voll entfaltet. Es muss daher darum gehen, den Beitrag der dualen IT-Ausbildung in der ITK-Branche besser zu erkennen und auszubauen, um den aktuellen Umbruch gut zu bewältigen.

Worin zeigt sich dieser Umbruch?

Die ITK-Branche entwickelt sich in den letzten Jahren zunehmend zu einer globalen Branche. Da geht es nicht mehr um einfachen Export, sondern um globale Geschäftsmodelle und Arbeitsprozesse. Dieser Umbruch hat tief greifende Auswirkungen auf Arbeit und Qualifikation. Zum einen erweist sich das Arbeiten in globalen Bezügen als Triebfeder eines umfassenden Wandels der Qualifikationsanforderungen, der in der Ausbildung und im Arbeitsalltag bewältigt werden muss. Zum anderen drängt die Globalisierung alle Beschäftigte zu mehr beruflicher Flexibilität und Veränderung. Hier sehe ich für Beschäftigte mit Berufsabschluss (und für Quereinsteiger) ein großes Risiko, auf der Strecke zu bleiben, wenn es in den Unternehmen an Weiterbildung und beruflichen Entwicklungsperspektiven mangelt.

Was ist zu tun?

Es ist wichtig, sich die Ausbildung jetzt noch einmal anzuschauen und konzeptionell auf eine globale Arbeitswelt einzustellen – auch mit Blick auf die Ausgestaltung der Lernfelder an den Berufsschulen. Aber auch die betriebliche Weiterbildung ist ein zentraler Faktor. Für die beruflichen Perspektiven von Fachinformatikern und anderen Absolventen einer IT-Ausbildung sowie von Quereinsteigern ist eine systematische und zertifizierte Weiterbildung das A und O. Es gibt zwar ein innovatives IT-Weiterbildungssystem, an dem die IG Metall maßgeblich mitgewirkt hat. Doch in den Betrieben findet eine systematische Weiterbildung zu wenig statt. Hier sehe ich einen zentralen Erfolgsfaktor für Unternehmen und Beschäftigte, die duale IT-Ausbildung optimal zu nutzen. Dafür müsste das Thema „Qualifizierung“ wieder verstärkt auf die betriebliche Tagesordnung gesetzt und vorangetrieben werden – auch durch Betriebsräte.

Andrea Baukrowitz, Wissenschaftlerin und Expertin für den Wandel von Arbeit und Qualifikation in der ITK-Branche

offen formuliert, aber nach 17 Jahren hat sich zum Beispiel mit der Glasfaser, LTE usw. so Vieles geändert, dass eine Überarbeitung nötig wird.“ Einige Arbeitgeber wehrten sich jedoch zurzeit vehement gegen jede Art von Neuregulierung, weil sie ihre Einzellösungen bevorzögen. „Für uns ist aber wichtig, auch Nicht-Studierenden den Zugang zu IT-Berufen offen zu halten und ihnen mit Hilfe eines umfassenden Weiterbildungssystems sichere berufliche Perspektiven zu bieten“, so Ferrando.

Auch für dual Studierende in der ITK-Branche hat der in vielen Unternehmen stattfindende Ausbau der akademischen Ausbildung nicht nur positive Effekte, wie die vielfach in Aussicht gestellten guten beruflichen Einstiegschancen. Es gibt zumindest viele Fragen und Unsicherheiten.

Diese betreffen vor allem die beruflichen Zukunftschancen, die mit dem Bachelor-Abschluss verbunden sind: Wie werden dual Studierende in der aktuell von enormen Umbrüchen heimgesuchten ITK-Branche künftig eingesetzt? In welchem Maße werden durch den Bachelor erworbene akademische Kompetenzen überhaupt benötigt oder sind dual Studierende die neuen Facharbeiterinnen und Facharbeiter? Welches Entgelt und welche Aufstiegschancen können sie erwarten? Was passiert und an wen kann man sich wenden, wenn man vom Ausbildungsbetrieb nicht übernommen wird?

VIELES IST NICHT GEREGELT

Viele dieser Fragen und Unsicherheiten hängen damit zusammen, dass das duale Studium unterschiedlich organisiert ist und sich dementsprechend auch der Status der dual Studierenden in den Ausbildungsbetrieben unterscheidet.

Studierende, die ein ausbildungsintegrierendes Studium (auch Studium im Praxisverbund) absolvieren, haben oft einen Ausbildungsvertrag mit einem Unternehmen, der sich eng an den Vorgaben des Berufsbildungsgesetzes beziehungsweise der Handwerksordnung anlehnt. Für sie gelten in der Regel bis zum Abschluss der dualen Ausbildung alle gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Regelungen des Unternehmens, nach denen auch die Auszubildenden behandelt werden.

Bei dual Studierenden, die ein praxisintegrierendes duales Studium durchlaufen, ist der vertragliche Gestaltungsspielraum für die Betriebe größer. Sie sind Beschäftigte im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes, fallen aber nicht automatisch unter die Regelungen für Auszubildende. Dies hat oft negative Folgen. Bei „klassischen“ Ausbildungsverhältnissen und ausbildungsintegriertem dualem Studium ist die Übernahme vielfach tariflich gesichert. Zudem bekommen Auszubildende per Gesetz unter anderem die Kosten für Lehr- und Lernmittel sowie Reisekosten zum Betrieb und zur Berufs- beziehungsweise Hochschule erstattet. Dies alles ist bei dual Studierenden in

praxisintegrierenden Studiengängen vielfach ungeregelt oder wird unterschiedlich gehandhabt.
„Dual Studierende sind daher in vielen Unternehmen der ITK-Branche keineswegs privilegierte Auszubildende, wie es manchmal erscheint“, sagt Rico Irmischer, Fachsekretär für Studierendenarbeit bei der IG Metall-Verwaltungsstelle Regensburg. Das betreffe nicht nur Entgeltfragen, sondern auch die Leistungsanforderungen. So sei der von ihnen abgeforderte Workload vielfach wesentlich höher als der, der von Auszubildenden – bei gleicher Tätigkeit – erwartet werde. „Auch der organisatorische Aufwand, den dual Studierende oft betreiben müssen, um zwischen Betrieb, Hochschule und womöglich noch Berufsschule hin- und herzupendeln, ist enorm. Er kostet nicht nur viel Zeit, sondern auch Geld.“ Es komme auch vor, dass dual Studierende, die nicht von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen worden seien, bei Zeitarbeitsfirmen landeten und dann zu schlechteren Bedingungen wieder an diesen entliehen würden.

STUDIUM UND BETRIEB BESSER ZUSAMMENBRINGEN

Umfragen der IG Metall unter dual Studierenden in Baden-Württemberg und im Bereich Hessen ergaben, dass für sie eine Arbeitsbelastung von über 60 Wochenstunden nicht selten ist. Insbesondere, wenn es auf die Prüfungen zugeht, haben viele dual Studierende kaum angemessen Zeit, um sich vorzubereiten. Probleme gibt es gelegentlich auch, weil die Praxisphasen im Betrieb nicht optimal auf die Anforderungen der Hochschule abgestellt sind.
„Hochschulen und Unternehmen müssen bei der Ausbildung noch viel enger zusammenarbeiten“, sagt Alexandra Klein, Vorsitzende des Allgemeinen Studentenausschusses (AStA) an der Dualen Hochschule Baden Württemberg (DHBW) in Stuttgart und zugleich dual Studierende bei der örtlichen IG Metall. „Die Abbrecherquote ist bei den dualen Studiengängen in den Fächern Technik und Informatik immer noch zu hoch.“ Gerade vor dem Hintergrund, dass das duale Studium boomt und auch an der DHBW immer mehr Studienplätze geschaffen werden, steht für Alexandra Klein die Qualitätssicherung von Studium und Ausbildung im Mittelpunkt ihres Engagements. „Die Hochschule bietet inzwischen Einstiegskurse in Mathe und Technik an, damit Studierende bestehende Schwächen in diesen Fächern frühzeitig ausgleichen können. Wir Studierendenvertreter kümmern uns auch um regelmäßige Treffen mit den dualen Partnern, damit sich Studierende und betriebliche Praktiker leichter vernetzen können. In den Mitbestimmungsgremien der Hochschule sorgen wir ferner dafür, dass Probleme mit der Infrastruktur auf den Tisch kommen, damit ausreichend Lehrmittel, Parkplätze und bezahlbarer Wohnraum zur Verfügung gestellt werden.“

IG METALL BIETET PRAKTISCHE HILFE

Auch Simon Goldenstein, Fachsekretär für Studierendenarbeit der IG Metall in Mannheim und Baden-Württemberg, findet es wichtig, dual Studierende dabei zu unterstützen, den Bogen zwischen betrieblicher Praxis und akademischem Studium besser zu spannen. „Die Leute kommen zu uns, weil wir Ihnen praktische Angebote machen: Wir beraten sie, wenn sie Probleme mit dem Ausbilder, den Fahrt- und Lehrmittelkostenkosten, dem Urlaub beziehungsweise freien Studientagen oder mit ihrem Ausbildungsvertrag haben. Wir bieten ihnen Seminare und Workshops zum wissenschaftlichen Arbeiten, zu Rhetorik, aber auch zu Einstiegsgehältern in ihrem gewünschten Beruf an.“
Im März hatte der Metaller den Besuch von dual studierenden ITKlern zur CeBit (siehe auch Seite 5) organisiert. Auch sorgt er dafür, dass Fach-Ausstellungen gemeinsam besucht werden können.
Dies alles kommt bei den dual Studierenden gut an. Viele von ihnen haben dies durch ihre Mitgliedschaft in der IG Metall gezeigt. „Wir legen ihnen immer wieder nahe, bei Problemen zusammenzustehen, um Dinge im Betrieb und an der Hochschule gemeinsam anzuschieben“, so Goldenstein. „Und wir freuen uns natürlich, wenn sie dann die Erfahrung machen: Da geht doch was! Aktuell orientieren wir auf den bundesweiten Aktionstag der IG Metall ‚Revolution Bildung‘ im September (siehe Seite 2), um gute Ausbildungsbedingungen zu sichern.“
Seit mittlerweile zehn Jahren kümmert sich die IG Metall bundesweit verstärkt um Studierende. Sie informiert zu aktuellen Fragen unter www.hochschulinformationsbuero.de und ist vor Ort an über 50 Standorten mit einem umfangreichen Beratungs- und Informationsangebot vertreten. Die Themen reichen von Arbeitsvertrag, Bafög, Bewerbungstraining, Einstiegsgehälter bis zu Problemen mit dem Chef und wissenschaftlichem Arbeiten. Die IG Metall organisiert vor Ort Betriebsexkursionen, lädt zu interessanten Fachtagungen ein und hilft beim Kontakt zur Hans-Böckler-Stiftung, um ein Stipendium zu beantragen.
„Wir bieten Studierenden ein breites Netzwerk und kompetente Ansprechpartner, um den Sprung vom Studium in den Beruf zu meistern“, sagt Stefanie Geyer, Referentin für Studierendenarbeit beim IG Metall-Vorstand. „Und wenn es um Probleme im Betrieb geht, knüpfen wir den Kontakt zur örtlichen IG Metall-Verwaltungsstelle und den Betriebsräten sowie der Jugend- und Auszubildendenvertretung in dem jeweiligen Unternehmen. Wir wünschen uns sehr, dass viele Jugendliche auch aus der ITK-Branche diese Angebote nutzen und die Relevanz gewerkschaftlicher Arbeit für ihre Situation erkennen – und dann auch bessere Ausbildungsbedingungen in den Betrieben mit anschieben helfen.“

IndustrieAll/UNI

Gemeinsam gegen Stellenabbau bei IBM

Mit einem gemeinsamen Forderungspaket haben sich die IndustriAll Global Union, der auch die IG Metall angeschlossen ist, sowie die UNI Global Union an den IBM-Vorstand gewandt, um gegen den angekündigten Stellenabbau zu protestieren.

Mit seinen Roadmaps 2010 und 2015 habe sich IBM zu einer ausschließlich profitorientierten „Maschine“ entwickelt, kritisieren die beiden globalen Gewerkschaftsbünde, die sich bei IBM zur Global Union Alliance@IBM zusammengeschlossen haben. „Der Gewinn pro Aktie ohne Rücksicht auf die eigenen Mitarbeiter ist zum bedeutendsten Ziel für das Unternehmen geworden. Daran droht der Konzern nun innerlich zu zerbrechen“, heißt es in einer gemeinsamen Stellungnahme. Die Anzahl der Beschäftigten sei in diesem Jahr erstmals seit zehn Jahren rückläufig. Dies stehe in deutlichem Zusammenhang mit einem rigiden Kostensparprogramm für immer höhere Profit-Margen. Wenn sich an dieser Strategie nichts ändere, würden bald Tausende von weiteren Arbeitsplätzen verloren gehen.

In dem gemeinsamen Forderungspaket verlangen die Gewerkschaften eine Unternehmensstrategie, die sich nicht ausschließlich am Gewinn orientiert, sondern auch die Leistung der IBM-Beschäftigten an der Geschäftsentwicklung anerkennt. Sie fordern ferner verbesserte Arbeitsbedingungen und die weltweite Anerkennung der Gewerkschaften als Partner im Sozialen Dialog und als Tarifpartei.

„IBM ist dabei, Stellen abzubauen und auszugliedern und zwingt damit die Beschäftigten in prekäre Arbeitsverhältnisse“, kritisiert Kann Matsuzaki, Leiter des Bereichs ITK bei der IndustriAll Global Union. „Wir müssen mehr Druck in den Betrieben entfalten, um besser verhandeln zu können. Deshalb ist das gemeinsame Vorgehen so wichtig.“

Der Konzern habe die Bedeutung der eigenen Beschäftigten systematisch unterschätzt, heißt es in dem Papier. Seine Personalstrategie ziele vor allem darauf, Stellen abzubauen und nehme dafür mangelnde Motivation und ein Klima der Angst in Kauf. „Wir verlangen von IBM uns gegenüber ein respekt- und würdevolles Verhalten, das sich auch darin zeigt, dass es den eigenen Beschäftigten zuhört, wenn diese innerhalb der IBM ihre Situation diskutieren“, sagt Lee Conrad, langjähriger Koordinator von IBM Global Alliance. „Wir wollen eine bessere IBM und eine bessere Zukunft für IBM-Beschäftigte weltweit.“

Micron Semiconductor Italia
SOLIDARITÄT MIT DER BELEGSCHAFT

Seit Wochen kämpfen die Beschäftigten des italienischen Chip-Herstellers Micron Semiconductor Italia gegen massiven Stellenabbau, der rund 40 Prozent der Belegschaft betrifft. Besonders brisant ist, dass das Unternehmen bei seiner Entscheidung die gewerkschaftlichen Arbeitnehmervertretungen außen vor gelassen und nicht rechtzeitig informiert hat.

Micron Semiconductor ist in Italien ein bedeutendes Hightech-Unternehmen mit hoch qualifizierten – überwiegend Akademiker und gut ausgebildete Fachkräfte – Beschäftigten, die größtenteils unter 50 Jahre alt sind.

Die drei für Micron Semiconductor Italia zuständigen Gewerkschaften wehren sich auch deswegen gegen den Kahlschlag, weil er die Präsenz der Unternehmensgruppe in Italien gefährdet und damit den industriellen Sektor deutlich schwächt. Nach Protesten und Streikaktionen kam es zu einem ersten Treffen von Gewerkschafts- und Unternehmensvertretern im italienischen Wirtschaftsministerium. Die Gewerkschaften nahmen zudem Kontakt zum Mutterkonzern Micron Technology in den USA auf, der es allerdings verweigerte, mit Gewerkschaftsvertretern zu verhandeln. In einem öffentlichen Appell fordern sie die Regierung auf, sich stärker um die Hightech-Industriebereiche zu kümmern, Investitionen anzukurbeln und die industrielle Zukunft Italiens zu sichern.

Interview mit Peter Wedde zum EuGH-Urteil zur Vorratsdatenspeicherung

Die Muskeln zeigen!

Prof. Dr. Peter Wedde, Professor für Arbeitsrecht und Recht der Informationsgesellschaft an der Fachhochschule Frankfurt/Main

Anfang April hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) die europäische Richtlinie zur Vorratsdatenspeicherung für nichtig erklärt. Damit – so meinen Datenschützer – wird auch in Deutschland ein Gesetz zur Vorratsdatenspeicherung sinnlos. Es spricht jedoch viel dafür, ein Beschäftigtendatenschutzgesetz schnellstens auf den Weg zu bringen, um möglichen Risiken einer „gesetzten Praxis" – etwa als Folge des Transatlantischen Freihandelsabkommens – vorzubeugen.

Wie bewerten Sie das Urteil des EuGH?

Peter Wedde: Das Urteil ist ein klarer Erfolg der europäischen Protestbewegung. Die für ganz Europa geplante Vorratsdatenspeicherung ist jetzt unzulässig. Aber nach wie vor erlaubt der EuGH die Speicherung von Verbindungsdaten, um etwa staatsfeindliche Bestrebungen und schwere Verbrechen im Nachhinein aufzuklären. Hierfür verlangt er allerdings klare gesetzliche Vorgaben. Außerdem dürfen Verbindungsdaten auch in diesen Fällen nur auf der Basis höchster Sicherheitsstandards gesammelt werden.

Was folgt aus diesem Urteil für den Arbeitnehmerdatenschutz?

Wenn schon der Staat nicht alle Verbindungsdaten auf Vorrat sammeln darf, dann ist dies erst recht Unternehmen zu verwehren. Aus meiner Sicht dürfen Arbeitgeber Kommunikationsdaten ihrer Mitarbeiter nur ausnahmsweise sammeln und auswerten. Denkbar ist dies etwa für Bereiche mit besonders sensiblen Geschäftsdaten. Ich plädiere nachdrücklich dafür, dieses Thema in einem längst überfälligen Beschäftigtendatenschutzgesetz eindeutig zu regeln.

Steht das überhaupt noch auf der Agenda der neuen Bundesregierung?

Der Koalitionsvertrag sieht vor, dass sich die Regierung um den Beschäftigtendatenschutz kümmert. Aber offensichtlich wird auf die Europäische Datenschutzgrundverordnung gewartet. Katastrophal wäre allerdings, wenn sich zwischenzeitlich Standards beim Arbeitnehmerdatenschutz durchsetzen würden, die sich an dem – ganz im Sinne der Arbeitgeber – erweiterten Paragraphen 82 des Entwurfs der Europäischen Datenschutzgrundverordnung anlehnen, der ihnen weitgehende Befugnisse einräumt. Bleibt nur zu hoffen, dass die deutsche Gerichtsbarkeit ihren datenschutzfreundlichen Kurs beibehält.

Inwiefern?

Aus dem bestehenden gesetzlichen Vakuum heraus haben es Gerichte in den letzten Jahren immer wieder geschafft, Schutzstandards zu erhalten, Bürger- und Arbeitnehmerrechte zu sichern und die Rechte von Betriebsräten und Gewerkschaften gegenüber der Arbeitgeberseite zu verteidigen. Diese „liberale" Gerichtsbarkeit könnte aber aufgrund neuer europäischer Vorgaben wie beispielsweise dem Transatlantischen Freihandelsabkommen (Transatlantic Trade and Investment Partnership – TTIP) schnell am Ende sein.

Worin bestehen die Risiken beim TTIP?

Bislang wird das Abkommen hinter verschlossenen Türen verhandelt. Zudem sind die Rahmenbedingungen ungut. Die USA haben eine ganze Reihe von ILO-Abkommen nicht unterzeichnet, in denen wesentliche Rechte festgeschrieben sind wie etwa Koalitionsfreiheit, Tarifverträge, Diskriminierungsverbote in der Arbeitswelt usw. Auch der Datenschutz in den USA ist vom deutschem Standard weit entfernt. Das TTIP soll nun dazu dienen, die unterschiedliche Rechtssituation zu vereinheitlichen, um Handelshemmnissen zwischen US-amerikanischen und europäischen Unternehmen zu beseitigen. Da droht eine Spirale nach unten. So könnte etwa der deutsche Beschäftigtendatenschutz von den Amerikanern als Handelshemmnis gewertet werden. Rechtliche Streitigkeiten würden möglicherweise nicht vor einem deutschen Gericht, sondern von einem internationalen Schiedsgericht geklärt. Über diesen Weg könnten amerikanische Unternehmen eigenes Recht setzen und sogar den Staat mit Auflagen belegen. Besonders gefährdet sind aus meiner Sicht bestehende Standards in US-amerikanisch geprägten Unternehmen in Deutschland, zu denen ja viele ITK- und Hightech-Firmen zählen.

Was können die Gewerkschaften dagegen unternehmen?

Sie müssten den Beschäftigtendatenschutz wieder deutlich stärker thematisieren und ihre Muskeln zeigen! Und sie sollten die Betriebsräte intensiver informieren. Gerade im IT-Bereich geht es darum, die Schutzinteressen der Beschäftigten anzuschieben und auch auf ITK-Entwicklungen mehr Einfluss zu nehmen.

- **Prof. Dr. Peter Wedde/Karl Schmitz/Ingrid Maas: Datenschutz 2014 – Probleme und Lösungsmöglichkeiten**
  2014, 121 Seiten zum Download unter: www.hugo-sinzheimer-institut.de –> Veröffentlichungen/HSI-Schriftenreihe, Band 9

Dual Studierende

ERFOLGREICHE INTERESSENVERTRETUNG

Dual Studierende haben im Unternehmen starke Partner an ihrer Seite: Betriebsrat, Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV), IG Metall-Vertrauensleute im Betrieb und die örtliche IG Metall-Verwaltungsstelle. Die Broschüre wendet sich in erster Linie an Betriebsräte, Jugendvertretungen und Vertrauensleute, um die Situation und Themen von dual Studierenden besser kennenzulernen und mit ihnen gemeinsam Wege zu finden, um beispielsweise die oft sehr hohe Arbeitsbelastung von dual Studierenden, ungünstige Arbeitszeiten, eine ungesicherte Übernahme und umfassende Weiterbildung anzugehen. Sie stellt Best-Practice-Beispiele aus einzelnen Unternehmen vor und informiert über Mitbestimmungsrechte sowie arbeitsrechtliche, sozialversicherungs- und steuerrechtliche Fragen. Checklisten ergänzen die Broschüre.

- **IG Metall: Erfolgreiche Interessenvertretung für dual Studierende. Informationen und Tipps für Betriebsrat und JAV,** 107 Seiten, DIN A 5, Bezug über das Hochschulinformationsbüro der IG Metall. Kontakt: stefanie.geyer@igmetall.de

Werkstudierende

BILLIGARBEITSKRÄFTE ODER GLEICHGESTELLT?

Werkstudierende nehmen in vielen Unternehmen einen Sonderstatus ein: als Praktikanten, befristet beschäftigte Aushilfskräfte, tarifliche Arbeitnehmer. Die kleine Broschüre enthält viele nützliche Informationen für Werkstudierende (Vergütungsgrundsätze, Beschäftigungsdauer, Urlaub Sonderzahlungen, Steuern und Sozialversicherung u.v.m.). Im Mittelpunkt steht, dass diesen als Mitglied einer Gewerkschaft ein tarifliches Entgelt zusteht und wie sie diesen Anspruch durchsetzen können. Anhand von Beispielrechnungen wird deutlich: besser Arbeiten mit Tarif!

- **IG Metall: Recht oder billig? Informationen für Werkstudierende,** 20 Seiten, DIN A5, als PDF zum Download über www.hochschulinformationsbuero.de –› Stichwort: Material für Studierende/ Studienfinanzierung

Hochschulabolventen

EINSTIEGSGEHÄLTER UND WEITERE TIPPS

Studium abgeschlossen und nun hinein in den Beruf – aber welche Bezahlung darf man verlangen? Das Faltblatt der IG Metall gibt einen Überblick über Jahresentgelte, die nach Angaben von Beschäftigten (WSI-Lohnspiegel) und nach den Tarifverträgen der IG Metall Hochschulabsolventen in der Metallindustrie in verschiedenen Bundesländern gezahlt werden. Und es informiert darüber, was zum Jahresentgelt zählt und worauf es auch beim Arbeitsvertrag ankommt.

- **Einstiegsgehälter für Absolventen 2014. Informationen der IG Metall für die Metall- und Elektroindustrie,** als PDF zum Download unter www.itk-igmetall.de/Service

KONTAKTE UND INFORMATIONEN

DIE ANSPRECHPARTNER DER IG METALL FUR DIE IT-BRANCHE

- **Johannes Katzan, ITK-Branche**
  Telefon 069–66 93-28 57,
  johannes.katzan@igmetall.de
- **Martin Weiss, ITK-Rhein-Main**
  Telefon 069–24 25 31-35,
  martin.weiss@igmetall.de
- **Juan-Carlos Rio Antas, ITK-Tarif**
  Telefon 069–66 93-25 24,
  juan-carlos.rio-antas@igmetall.de
- **Jörg Ferrando, Ausbildung**
  Telefon 069–66 93-22 92,
  joerg.ferrando@igmetall.de

INTERNET

- Aktuelles aus den Betrieben und der Branche, aus Wissenschaft und Politik
  www.itk-igmetall.de
- Weiterbilden – Ausbilden – Prüfen: Darum geht es im Internetportal WAP der IG Metall fur berufliche Bildung. Mit glieder der IG Metall können sich mit ihrer Mit glieds nummer anmelden und danach auf Berufs infos und Rechts tipps zu Qualifizierung zugreifen.
  www.igmetall-wap.de
- 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
- Studierendenportal und Informationen:
  www.hochschulinformationsbuero.de
  www.hochschulinformationsbuero.de /portal/dual-studieren
  www.hochschulinformationsbuero.de /portal/meldung/alles-auf-eine-karte-ausbildung-plus-studium
  www.hochschulinformationsbuero.de /portal/materialien-fuer-studierende
- Netzwerk der IG Metall für Beschäftigte in IT- und in Engineering-Unternehmen
  www.i-connection.info
- IT 50plus: Die Initiative will die Beschäftigungs situation und die Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeit nehmerinnen und Arbeitnehmerverbessern helfen.
  www.it-50plus.org
- Netzwerk der IG Metall für Ingenieurinnen und Ingenieure
  www.engineering-igmetall.de

WEITERE LINKS

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

IMPRESSUM

IT-Magazin
Das Branchenmagazin der IG Metall

Herausgeber: Detlef Wetzel, Jörg Hofmann, Jürgen Kerner

Anschrift: IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Straße 79 60329 Frankfurt am Main
Internet: www.igmetall.de

Redaktion: Johannes Katzan,
Telefon 069–66 93-28 57, Fax 069–66 93-80 28 57
E-Mail: johannes-katzan@igmetall.de

Text, Design und Layout: WAHLE & WOLF, 56479 Elsoff

Vertrieb: Thomas Köhler
Telefon 069–66 93-22 24, Fax 069–66 93-25 38
E-Mail: vertrieb@igmetall.de

Druck: apm AG, Darmstadt

Fotos: Sven Ehlers (1, 8), Fotolia (4, 7), PantherMedia (13, 14, 15), IG Metall

Mitglied werden in der IG Metall

Beitrittserklärung

Mitgliedsnummer
(wird von der IG Metall eingetragen)

Online Mitglied werden:
www.igmetall.de

*Pflichtfelder, bitte ausfüllen

Name*

Geschlecht*
M=männlich
W= weiblich

Vorname*

Geburtsdatum*
Tag Monat Jahr

Land* PLZ* Wohnort*

Straße* Hausnr.*

Telefon (☐ dienstlich ☐ privat)

E-Mail (☐ dienstlich ☐ privat)

Staatsangehörigkeit*

beschäftigt im Betrieb/PLZ/Ort

** wird von der IG Metall ausgefüllt

☐ Vollzeit*
☐ Teilzeit*

Beruf/Tätigkeit/
Studium/Ausbildung

☐ Befristung ☐ Ausbildung ab _____ bis _____

☐ Leiharbeit/Werkvertrag Wie heißt der Einsatzbetrieb? _____

☐ duales Studium ☐ Studium Wie heißt die Hochschule? _____

angesprochen durch (Name, Vorname)

Mitgliedsnummer Werber/in

Beitrittserklärung:
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 willige ein, 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.

✗ _____
Ort / Datum / Unterschrift für den Beitritt*

Kombimandat (wiederkehrende Lastschriften)
Gläubiger-Identifikationsnummer der IG Metall: **DE71ZZZ00000053593**
Mandatsreferenz: *Mitgliedsnummer*01

1. Einzugsermächtigung (bis 31.01.2014): 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.

2. SEPA-Lastschriftmandat (ab 01.02.2014): Ich ermächtige die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1% des monatlichen Bruttoverdienstes zur vereinbarten Fälligkeit von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der IG Metall auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen.

Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen. Änderungen meiner Daten werde ich unverzüglich der IG Metall mitteilen.

Bankverbindung Bank/Zweigstelle*

IBAN* DE

BIC* Bruttoeinkommen* Beitrag ** Eintritt ab:
Tag Monat Jahr

Falls IBAN und BIC nicht zur Hand, bitte Kontonummer und BLZ angeben:

Kontonummer BLZ

Kontoinhaber/in*

✗ _____
Ort / Datum / Unterschrift für den Bankeinzug*

Bitte abgeben bei
IG Metall Betriebsräten/-Vertrauensleuten, der IG Metall Verwaltungsstelle oder schicken an:
IG Metall Vorstand, FB Mitglieder/Kampagnen, 60519 Frankfurt am Main

Stand: Okt. 2013

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