



Tarifrunde 2008

Für mehr Gerechtigkeit

Seite 6: Haifischbecken
»One IBM«

Seite 7: ITK bietet mehr
Ausbildungsplätze

Seite 14: ITK-Sektor soll
Umweltriase werden

VORANKÜNDIGUNG

Entgelt in der ITK-Branche 2009

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

ERSCHEINT IM MÄRZ 2009



Vorab bestellen:

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

Für Mitglieder der IG Metall ist ab März eine preisgünstigere Ausgabe über die jeweilige Verwaltungsstelle lieferbar.

Mehr Informationen:

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

Tarifrunde auch für IT

Die Beschäftigten der ITK-Branche werden auch von der diesjährigen Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie profitieren. Die IG Metall fordert, Löhne und Gehälter um acht Prozent zu erhöhen.

ITK-Beschäftigte in Unternehmen, die zum Arbeitgeberverband gehören und damit tarifgebunden sind, kommen verbindlich in den Genuss der nächsten Tarifierhöhung. In anderen Fällen gilt eventuell ein Haustarifvertrag, den die IG Metall abgeschlossen hat. Aber viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden »leer ausgehen«.

Deshalb regt sich – gerade auch in IT-Betrieben – der Widerstand der Beschäftigten: Ihnen wird von Tag zu Tag bewusst, welchen Wert die Tarifverträge haben. Und welche Sicherheit sie bieten. Immer mehr Kolleginnen und Kollegen – so beispielsweise bei EDS und bei Avaya – engagieren sich deshalb.

Allen Metallerinnen und Metallern wird es wohl nicht erspart bleiben, für ihre Tarifforderung auf die Straße zu gehen. Denn der Arbeitgeberverband Gesamtmetall erklärt klipp und klar: Die IG Metall-Forderung ist »wirklichkeitsfremd und unerfüllbar«.

Doch die IG Metall strebt an, sich am Verhandlungstisch mit den Arbeitgebern zu einigen. »Wir wollen eine schnelle Runde. Die IG Metall will schnell Klarheit: Ist eine Lösung auf dem Verhandlungsweg möglich oder brauchen die Arbeitgeber dafür Druck aus den Betrieben?«, sagt Helga Schwitzer, im IG Metall-Vorstand zuständig für Tarifpolitik und die IT-Branche.

Eine Friedenspflicht gibt es diesmal nicht. Seit dem 1. November können die Metallerinnen und Metaller für ihre Forderung auf die Straße gehen und die Arbeit niederlegen, wenn ihre Gewerkschaft sie dazu aufruft (Seite 8).

Ob es dazu kommt, haben die Arbeitgeber in der Hand. Für Helga Schwitzer steht fest, dass die Unternehmen »motivier- te Beschäftigte« brauchen, gerade wenn die Konjunktur wieder anziehen wird. »Ein kräftiges Plus bei Löhnen und Gehäl- tern ist die beste Motivation.«

Das könnte der IT-Branche auch helfen, die dringend be- nötigten Fachkräfte zu finden. Rund 20 000 Stellen seien un- besetzt, klagt der Branchenverband Bitkom. Fraglich ist, wie schnell sich das ändern kann. Denn die neu geschaffenen IT- Ausbildungsberufe haben ein Imageproblem, ergab eine Un- tersuchung. Darüber kann auch die 2007 erfreulicherweise wieder gestiegene Zahl der Neuverträge nicht hinwegtäu- schen (Seite 7).

Ob es nun um das Image der IT-Berufe und die Qualität der Ausbildung geht, um höhere Gehälter oder bessere Arbeits- bedingungen in der Branche: An der IG Metall führt kein Weg vorbei.

Ihre Redaktion

AUS DEM INHALT

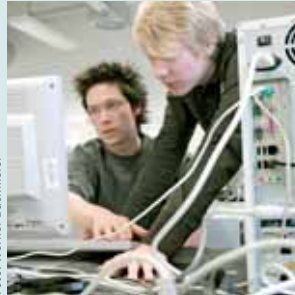


Foto: Werner Bachmeier

Seite 7

Die IT- und Telekommunikationsbranche bildet verstärkt aus.



Seite 8

Beschäftigte des ITK-Sektors engagieren sich für verbindliche Tarifverträge.

Top-Verdienste für IT-Ingenieure	5
Haifischbecken »One IBM«	6
Mehr IT-Ausbildungsplätze	7

Tarifrunde 2008

Tarifrunde für mehr Gerechtigkeit	8
Tarif-ABC	9
Tarifverträge: so wertvoll wie noch nie	10

Dürftige Nokia-Gehälter in Rumänien	11
Siemens verabschiedet sich aus Com-Sparte ...	12
ITK-Sektor soll Umweltriase werden	14
Service, Impressum	15



Will den IT-Standort Deutschland verbessern: Bundeskanzlerin Angela Merkel auf dem zweiten IT-Gipfel.

Foto: picture-alliance/dpa

Dritter nationaler IT-Gipfel in Darmstadt »IT 50plus« ist Thema

Beim dritten bundesweiten IT-Gipfel, den die Bundesregierung am 20. November 2008 in Darmstadt ausrichtet, wird auch »IT 50plus«, ein Gemeinschaftsprojekt von Bitkom und IG Metall, präsentiert. Zum Thema »Durch ITK-Forschung Nr. 1 in Wachstumsfeldern«, zu dem die IG Metall von Forschungsministerin Annette Schavan eingeladen wurde, gehört der Schwerpunkt »Fachkräftenachwuchs«. Einen speziellen Lösungsansatz dafür hat die Initiative »IT 50plus« zu bieten: Das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Projekt will Unternehmen und (auch jungen) IT-Fachkräften dabei helfen, Qualifikation und Beschäftigung im Alter zu sichern. Im Mittelpunkt stehen innovative Personalentwicklungskonzepte und Weiterbildungsmaßnahmen. Durch regionale Beraternetzwerke

will »IT 50plus« das Know-how bündeln und leichter verfügbar machen. Info: www.it-50plus.org

Alcatel-Lucent Arbeitsplätze bis 2010 gesichert

Beim Telekommunikations-Ausrüster Alcatel-Lucent hat die IG Metall an den deutschen Standorten bis 2010 Arbeitsplätze für Entwickler gesichert. Davon sind in Stuttgart, Nürnberg und Berlin alle Arbeitsplätze in den Bereichen Mobile Accesss, Applications und Optics betroffen. Erhalten bleiben zusätzlich bis 2010 auch die Arbeitsplätze im Bereich CTO/Bell Labs in Stuttgart und Berlin.

»Mit diesem Ergebnis ist es dem Betriebsrat in enger Zusammenarbeit mit der IG Metall gelungen, für die Kolleginnen und Kollegen eine Perspektive zu erreichen«, erklärt der Gesamtbetriebsratsvorsitzende Harald Kalmbach.

Zerschlagung gebannt TDK will Epcos übernehmen

Die Übernahme des Herstellers von elektronischen Bauelementen Epcos durch die japanische TDK Corporation könnte für die 1800 Beschäftigten in München und Heidenheim vorteilhaft sein.

»Vorsichtig positiv« bewerten den Deal die Arbeitnehmervertreter im Epcos-Aufsichtsrat und die IG Metall. Eine feindliche Übernahme und eine Zerschlagung des Bauelemente-Spezialisten sei nun nicht mehr zu befürchten. Die technologische Partnerschaft mit TDK könne die Arbeitsplätze bei Epcos sicherer machen. Beide verfügten über eine gute Marktposition. Das Portfolio von TDK ergänze das von Epcos.

SAP will keine Transparenz bei Gehältern Nullrunde für viele

Gerade mal drei Prozent mehr Gehalt will die SAP AG in diesem Jahr seinen Beschäftigten gewähren. Genauer gesagt: durchschnittlich drei Prozent. Das aber kann heißen »nichts für viele« und »überdurchschnittlich mehr für wenige«. Um die darin liegende Willkür zu unterbinden, fordern die Betriebsräte der Liste Pro Mitbestimmung bei SAP mehr Transparenz bei den Gehältern.

Doch die Mehrheit im Betriebsrat der SAP AG sperrt sich dagegen, das SAP-Entgeltsystem den Beschäftigten gegenüber offen zu legen und für mehr Gerechtigkeit zu sorgen. Dabei klagen viele SAPler seit Jahren darüber, bei der Gehaltserhöhung leer auszugehen oder gerade mal die Inflationsrate ausgeglichen zu bekommen. Viele Beschäftigte erhalten auch keine Belegschaftsaktien. Die IG Metall weist darauf hin, dass es auch anders geht.

So sorgte bei der SAP SI AG in Dresden, bevor sie in die SAP AG eingliedert wurde, eine Betriebsvereinbarung für mehr Transparenz und Mitsprache bei Einkommenserhöhungen.

Zudem bietet die IG Metall SAP einen Tarifvertrag an, um für mehr Gerechtigkeit zu sorgen. Dafür spricht viel. Denn 2007 gestand SAP seiner Belegschaft nur eine 2,5-prozentige Gehaltserhöhung zu. Demgegenüber erhielten die Beschäftigten in tarif-

TOP-ARBEITGEBER 2007-2008

RANG 2008 (2007)	UNTERNEHMEN	NENNUNGEN 2008
1 (2)	Google	19,5
2 (1)	SAP	16,0
3 (3)	IBM Deutschland GmbH	14,3
4 (4)	Siemens	14,2
5 (6)	Fraunhofer-Gesellschaft	8,8
6 (5)	BMW Group	8,0
7 (7)	Microsoft Deutschland GmbH	7,4
8 (8)	Apple Computer GmbH	7,1
9 (9)	Porsche AG	6,9
10 (Neu)	Electronic Arts GmbH	6,3

Quelle: Trendence-Studie 2008

(Angaben in Prozent)

Google ist der begehrteste Arbeitgeber für deutsche Informatikstudenten. SAP fällt in ihrer Gunst. Absteiger sind auch die Telekommunikationsfirmen – vor allem Nokia (von Rang 33 auf 49) sowie Motorola, O2 und Arcor.

gebundenen Unternehmen der Metallindustrie 4,1 Prozent mehr Gehalt.

Infineon 10+

Nullrunde und Stellenabbau

»Infineon 10+« heißt das Zauberwort, mit dem der Halbleiterhersteller aus seinem Produktionstief herauskommen will. Die »10+« steht für einen Stellenabbau von zehn Prozent. Weltweit sind davon 3000 Arbeitsplätze betroffen. Doch allein in Dresden und Regensburg sollen 25 Prozent sowie in Villach und München 15 Prozent der Stellen wegfallen. Einen »Kahlschlag auf Kosten der Beschäftigten« nennt Werner Neugebauer, IG Metall-Betriebsleiter in Bayern, was sich derzeit bei Infineon abspielt. »Eine endlose Serie von Managementfehlern« wirft er dem Management vor. Statt Stellenabbau fordert die IG Metall angesichts der schwierigen Entwicklung auf dem Halbleitermarkt ein »tragfähiges Zukunftskonzept« sowie eine Produktoffensive für »eine Schlüsseltechnologie des digitalen Zeitalters, die zudem mit vielen Milliarden an Steuergeldern aufgebaut wurde«.

»Infineon 10+« steht aber auch für einen verschärften Sparkurs. Dem nicht tarifgebundenen Dresdner Werk verordnete das Unternehmen kurzerhand eine Nullrunde. Dagegen machen die Beschäftigten gerade mobil, wo doch ihre Kollegen in den tarifgebundenen Schwesterwerken wie Regensburg, München und Warstein soeben noch von einer Tarifierhöhung profitiert haben.

INGENIEUREINKOMMEN UND TARIFVERTRAG



Ingenieurinnen und Ingenieure der Elektronik- und Fernmeldebranche sind mit Tarifvertrag Bestverdiener.

Top-Verdienste für IT-Ingenieure

Unter allen Ingenieuren verdienen die in der Telekommunikationssparte am besten. Tarifgebundene Betriebe garantieren ein Einkommensplus von bis zu 25 Prozent. Zu diesen Ergebnissen kommt die Online-Umfrage des Projekts »LohnSpiegel« der Hans-Böckler-Stiftung (WSI). Eine Reihe von Kriterien wirkt sich auf das Gehalt aus: Neben Tarifbindung und Branche spielen Geschlecht, Wohnort, Ausbildungsabschluss, Berufserfahrung und Betriebsgröße eine Rolle. Ingenieure sind im Vergleich zu anderen Berufen mit

durchschnittlich 4 341 Euro relativ hoch bezahlt. Bestverdiener sind Elektronik- und Fernmeldeingenieure. Allerdings verdienen sie in Ostdeutschland gut ein Viertel weniger als im Westen.

Der Frauenanteil in den Ingenieursberufen ist extrem niedrig (nur drei Prozent bei den Elektro- und Fernmeldeingenieuren). Obendrein erhalten sie für gleiche Arbeit 17 Prozent weniger als Männer.

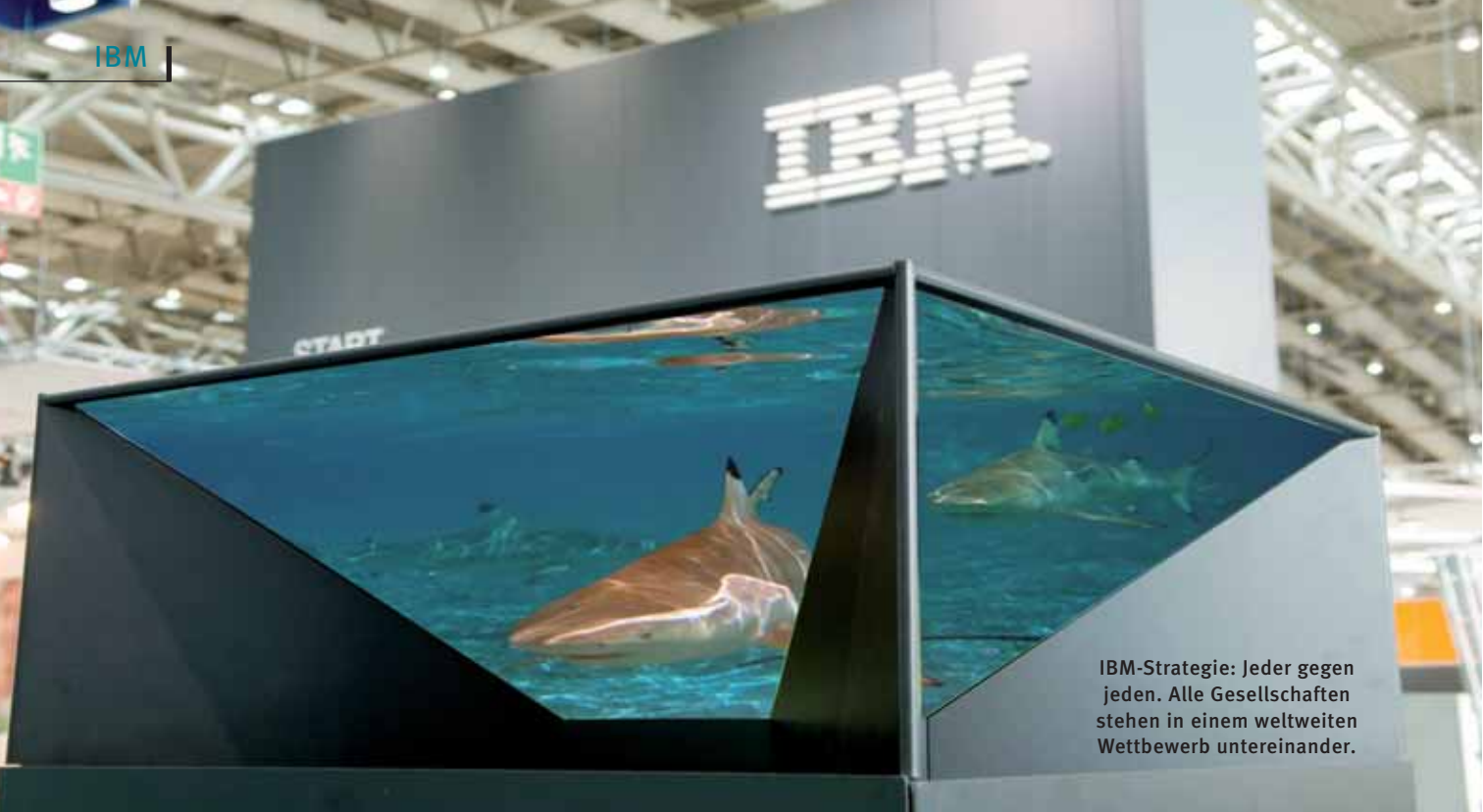
Einen Verdienst-Vorteil verschaffen Tarifverträge: Im Schnitt erhalten die Ingenieure so 740 Euro mehr.

GLOSSE

»Schöner Arbeiten«

Die Jugend war schon immer eigenwillig, frech und selbstherrlich. Das gilt auch für Deutschlands Informatikstudenten. Warum sonst haben sie ausgerechnet »Google« zu ihrer absoluten Wunschfirma erkoren? Der Suchmaschinen-gigant ist unkonventionell und unbescheiden in seinen Ansprüchen. Aufsässig hebt er sich vom herrschenden ITK-Markt ab, und eigensinnig läuft er aus den gewohnten Spuren: auf Erden mit Kontinent verbindenden Kabeln und sogar überirdisch für Google Earth. Das coole und clevere Unternehmen **ignoriert alle Grenzen** – auch die zwischen Erwerb und Leben. In seinem Abenteuerland wird Leistung

mit Wellness verbunden: Kostenloses Essen, Sport, Frisüre, Ärzte und Masseur finden sich in der kalifornischen Zentrale. Sogar Kreativität ist schon vorweg einkalkuliert: mit einem Fünftel der Arbeitszeit. Das **Image** von Lifestyle, Kollegialität und Work-Life-Balance ist so verlockend, dass dem auch viele Überstunden, **Erreichbarkeit rund um die Uhr** und »freiwilliges« Engagement in der Freizeit keinen Schaden zufügen. Nachzulesen in Mitarbeiter-Blogs: Die Arbeitsbedingungen bei Google sind nicht so gut wie ihr Ruf. Diese Kandarre erscheint den jungen Zugpferden wie eine Zuckerstange. Aber satt wird man davon auf Dauer nicht.



IBM-Strategie: Jeder gegen jeden. Alle Gesellschaften stehen in einem weltweiten Wettbewerb untereinander.

UMBAUPROGRAMM »ONE IBM«

Außen: Einheit, innen: Haifischbecken

Beim Umbauprogramm »One IBM« will sich der Konzern nach außen hin einheitlich präsentieren. Doch im Innern wird ein gnadenloser Wettbewerb zwischen Gesellschaften und Beschäftigten angefacht, der die Arbeitsbedingungen auf Talfahrt bringt.

Mit seiner neuen Strategie will sich IBM noch stärker auf den globalisierten Markt einstellen. Nach außen will das Unternehmen als große Marke einen einheitlichen und geschlossenen Kundenauftritt sicherstellen. Im Innern soll ein Netzwerk an spezialisierten Unternehmen und Subunternehmen für mehr Flexibilität im Service und in der Produktion sorgen – im weltweiten Wettbewerb untereinander, wie in einem Haifischbecken.

Künftig soll es ungefähr 20 IBM-Unternehmen geben, die die vier Kernkompetenzen bündeln: Research & Development, Sales & Consulting, Solutions & Services sowie Management & Support. Es wurden Doppelstrukturen beseitigt, aber auch Betriebseinheiten aufgespalten und in anderen Gesellschaften zusammengefasst. Allein in Deutschland haben zum 1. Juli rund 8 100 von 21 000 IBM-Beschäftigten innerhalb des Konzerns ihre Gesellschaft gewechselt. Bei der IBM Deutschland GmbH hat die Hälfte der Mitarbeiter einen neuen Arbeitgeber.

Strategie lähmt Beschäftigte

»Nun sind unsere Kollegen durch GmbH-Grenzen getrennt«, sagt Wilfried Glißmann, IBM-Betriebsrat in Düsseldorf. »Muss-ten sie sich bisher nur intern auf eine andere Stelle bewerben, wechseln sie künftig formell in eine andere ›Gesell-

schaft.« Nach Ansicht der Arbeitgeber müsse dann auch ein neuer Arbeitsvertrag unterschrieben werden.

IBM betont, dass der Umbau des Konzerns nichts mit Personalabbau zu tun habe. Aber immer wieder erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus heiterem Himmel einen Aufhebungsvertrag.

Auch die Mitbestimmung der Betriebsräte in den einzelnen Gesellschaften möchte IBM teilweise aushebeln. Dies betrifft beispielsweise ihr Recht, eine Einigungsstelle anzurufen. Dagegen wehren sich Betriebsräte der IG Metall.

Im Rahmen der neuen Strategie soll sich jede Gesellschaft zu einer höchst spezialisierten und profitablen Einheit in ihrem »Business Ecosystem« entwickeln. Weltweite Standards und Vergleichsstudien sollen dazu beitragen – mit weitreichenden Folgen für die Beschäftigten.

»Das allgemeine Klima im Betrieb hat sich verschlechtert. Die Kollegen reagieren vorsichtig und zurückhaltend«, sagt Wilfried Glißmann. »Auf Veranstaltungen des Unternehmens, auf denen für die neue Strategie geworben wird, stellt kaum jemand mehr Fragen. Die meisten schweigen.« In einer Umfrage des Betriebsrats fasst ein Beschäftigter die Stimmung zusammen: »Nein, in der Tat, keiner steht mehr auf, alle sind nur noch gelähmt und denken an ihren Job, wie ich auch.«

HIGHTECH-BRANCHE BIETET GUTE BERUFSPERSPEKTIVE

Mehr IT-Ausbildungsplätze

Die IT- und Telekommunikationsbranche bildet verstärkt aus. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist im Jahr 2007 auf 14 856 gestiegen, neun Prozent mehr als im Vorjahr, teilte der Branchenverband Bitkom mit.

Das stärkste Wachstum verzeichnen die Fachinformatiker/-innen mit einem Plus von 15 Prozent auf 8 674 Neuverträge und Systemelektroniker/-innen mit einem Zuwachs von vier Prozent auf 2 463 (siehe Grafik).

Die Zahl der neuen Auszubildenden in den kaufmännischen IT-Berufen hat sich mit 3 719 im Vergleich zum Vorjahr dagegen kaum verändert. 2007 wurden insgesamt 21 667 Fachinformatiker/-innen ausgebildet, 10 168 IT-Kaufleute und 7 216 IT-Systemelektroniker/-innen und Systeminformatiker/-innen. Grundlage der Angaben sind Daten des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK).

Schlechtes Image von IT-Berufen

»Die Hightech-Branche bietet jungen Leuten beste Perspektiven für ihr Berufsleben«, sagt Bitkom-Präsident Professor August-Wilhelm Scheer. Derzeit gebe es in der deutschen Wirtschaft mehr als 40 000 offene Stellen für IT-Experten.

Alarmierend ist die sinkende Zahl von Mädchen in den IT-Berufen. Der Frauenanteil unter den Ausbildungsanfängern ist seit dem Jahr 2002 von 14 Prozent auf nur noch neun Prozent im Jahr 2007 gesunken. »IT-Berufe bieten den Mädchen viele interessante Aufgabengebiete«, sagt Scheer. »Daher müssen wir noch mehr unternehmen, um sie für diese Tätigkeiten zu begeistern.«

Die IT-Berufe haben aber generell ein Imageproblem. Beim Ausbildungsreport 2008 der DGB-Jugend, der die Qualität

der Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden bewertet, landete der/die Fachinformatiker/-in auf dem achten Platz. Wie schon im letzten Jahr belegte die Ausbildung zum Industriemechaniker den ersten Platz unter den 25 beliebtesten Ausbildungsberufen.

Laut einer Emnid-Umfrage findet die »Google-Generation IT-Berufe unsexy«, schreibt Spiegel Online. Nur ein knappes Drittel der 752 befragten deutschsprachigen 14- bis 29-Jährigen kann sich vorstellen, einen IT-Beruf zu ergreifen. Und von denen hält nur jeder Fünfte die Branche für ein attraktives Berufsfeld.

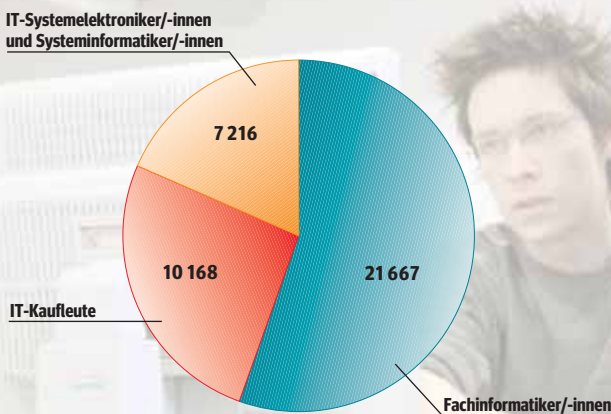
Aber nur eine Minderheit der Befragten habe überhaupt eine genaue Vorstellung davon, welche Jobs es in diesem Sektor gibt. Dies sei umso erstaunlicher, da die Affinität der Jugendlichen zur Informationstechnologie überdurchschnittlich hoch ist. Insgesamt sei das Image der IT-Spezialisten von allen abgefragten Berufen am schlechtesten.

Fachkräfte werden dringend benötigt

Dieses Imageproblem müsste für die ITK-Branche beunruhigend sein. Denn es herrscht ein akuter Fachkräftemangel. Laut einer Untersuchung des Bundesverbandes Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien (Bitkom) gab es Mitte 2007 allein in dieser Branche rund 20 000 offene Stellen. 59 Prozent der IT-Unternehmen gaben an, dass der Fachkräftemangel ihre Geschäfte behindert.

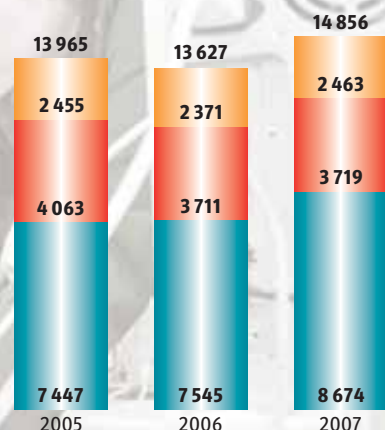
AUSBILDUNG IN IT-BERUFEN

AUZUBILDENDE NACH BERUFEN 2007*



* über alle drei Jahrgänge

NEU ABGESCHLOSSENE AUSBILDUNGSVERTRÄGE



Quelle: DIHK, Bitkom, Foto: Werner Bachmeier

BESCHÄFTIGTE DER ITK-BRANCHE ENGAGIEREN SICH VERSTÄRKT FÜR TARI

Tarifrunde für m



Rund 200 Beschäftigte von Avaya in Frankfurt am Main »zeigten Gesicht«: für Tarifbindung. Ähnliche Aktionen gab es in Stuttgart, Köln und Koblenz.

mehr Gerechtigkeit



Tarifverträge rücken stärker denn je ins Blickfeld von IT-Beschäftigten. Die nächste Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie steht an: Die IG Metall fordert acht Prozent mehr Gehalt und tritt für mehr Gerechtigkeit ein. Aber auch engagierte Beschäftigte bei EDS und Avaya fordern tarifvertragliche Ansprüche ein.

Tarifverträge sichern die Entgelte und Beschäftigungsbedingungen der Beschäftigten. Aber nicht alle Beschäftigten der IT-Branche fallen unter den Schutz des Flächentarifvertrags. Für die tarifgebundenen Unternehmen fordert die IG Metall jetzt acht Prozent mehr Geld. Eine deutliche Erhöhung der Einkommen ist notwendig, möglich und sinnvoll, so begründet die IG Metall ihre Forderung.

Selbst der Arbeitgeberverband Gesamtmetall schätzt, dass die Netto-Gewinne der Metall- und Elektroindustrie zwischen 2003 und 2007 um 220 Prozent explodiert sind. In dieser Zeit stiegen Löhne und Gehälter dagegen um zehn, real nur um zwei Prozent.

»Einen großen Nachholbedarf in Sachen Gerechtigkeit« sieht deshalb der Erste Vorsitzende der IG Metall, Berthold Huber. »Jetzt sind wir dran.« Er warf den Arbeitgebern vor, die gesunkenen konjunkturellen Erwartungen zu nutzen, um Belegschaften zu verunsichern, indem sie große Gefahren für die Arbeitsplätze heraufbeschwören.

»Kurze und knackige Tarifrunde«

Helga Schwitzer, im Vorstand der IG Metall für die Tarifpolitik und die IT-Branche zuständig, erklärt, dass »die Metallerinnen und Metaller eine kurze und knackige Tarifrunde und ein Ergebnis deutlich vor Weihnachten erwarten«.

Doch der Präsident des Arbeitgeberverbands Gesamtmetall, Martin Kannegiesser, glaubt nicht an eine schnelle Tarifrunde. Und die von der IG Metall geforderte »Gerechtigkeitskomponente« stoße bei den Arbeitgebern auf großes Befremden«. Zu den geforderten acht Prozent erklärt Kannegiesser: »Die IG Metall hat nicht alle Tassen im Schrank.«

Das Ergebnis, das in der diesjährigen Tarifrunde erkämpft wird, gilt zunächst – auch in der ITK-Branche – nur für die Unternehmen verbindlich, die im Arbeitgeberverband organisiert sind. Darüber hinaus profitieren davon ITK-Beschäftigte, für die ein Haus- oder Anerkennungstarifvertrag regelt, dass der »in der Fläche« erreichte Tarifkompromiss übernommen wird (siehe »Tarif-ABC«). Und indirekt orientieren sich auch nicht tarifgebundene Unternehmen am Abschluss (siehe »Tarifverträge, so wertvoll wie noch nie«).

Die Tariflandschaft ist vielfältig. Zu Alcatel-Lucent – die Unternehmen haben vor zwei Jahren fusioniert – sagt Hans-Joachim Weis, beim Vorstand der IG Metall zuständig für die ITK-Branche: »Das Unternehmen ist tarifpolitisch dreigeteilt.«

Die Beschäftigten der einstigen Alcatel profitieren nach wie vor von den Flächentarifverträgen, die für Berlin und Baden-Württemberg gelten. »Ex«-Lucent ist dagegen nicht tarifgebunden. Die Löhne und Gehälter der Beschäftigten werden aber nach Gutdünken des Unternehmens zwischen null und

TARIF-ABC

■ Anerkennungstarifvertrag

In einigen Unternehmen, die nicht dem Arbeitgeberverband angehören, konnte die IG Metall durchsetzen, dass für die Branche abgeschlossene Tarifverträge angewendet werden müssen. Das geht mit einem Firmentarifvertrag, man spricht von einem Anerkennungstarifvertrag.

■ Haus-/Firmentarifvertrag

Haus-/Firmentarifverträge schließen auch die Tarifvertragsparteien ab. Sie gelten nur für ein Unternehmen und können alle Arbeits- und Einkommensbedingungen regeln. Sie können auch als Anerkennungstarifvertrag abgeschlossen werden.

■ Flächentarifvertrag

Wenn die IG Metall mit einem Arbeitgeberverband für einen Wirtschaftszweig und eine Region (bundesweit, Tarif-

bezirk, Bundesland) einen Tarifvertrag abschließt, spricht man von einem Flächentarifvertrag. Er gilt für die Mitglieder der IG Metall in allen Unternehmen, die dem Arbeitgeberverband angehören.

■ Friedenspflicht

Während der Laufzeit eines Tarifvertrags gilt die Friedenspflicht. Nach geltender Rechtsprechung sind dann alle Arbeitskämpfmaßnahmen der IG Metall – wie Warnstreiks oder Streiks – verboten. In der Regel gilt die Friedenspflicht noch vier Wochen nach Ablauf des Tarifvertrags.

■ Tarifautonomie

Aus der im Grundgesetz garantierten Koalitionsfreiheit folgt das Recht von Gewerkschaften und Arbeitgebern, Tarifverträge ohne Einfluss und Einmischung des Staates abzuschließen.

zehn Prozent erhöht – je nachdem, welches Ergebnis bei der Tarifrunde erzielt wurde. Nun ist ein neuer Unternehmensbereich hinzugekommen: Alcatel-Lucent Network Services mit rund 800 Beschäftigten. »Hier gilt gar kein Tarifvertrag. Die Beschäftigten gehen bei Gehaltserhöhungen »leer aus«, berichtet Weis.

Wenn es um höhere Löhne und Gehälter geht, sieht es für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei HP düster aus, weil es auch hier keinen Tarifvertrag gibt. Die Metaller im Betriebsrat, die klar in der Minderheit sind, fühlen sich wie einsame Rufer in der Wüste: »Wir sind ständig dabei, die Mehrheit der Betriebsratsmitglieder, die gewerkschaftlich nicht organisiert ist, von den Vorzügen eines Tarifvertrags für Beschäftigte zu überzeugen«, berichtet Klaus Eicher, Betriebsrat bei HP in Böblingen. Bei HP gelten nur für rund 350 ehemalige Compaq-Beschäftigte individualrechtlich gewisse tarifvertragliche Ansprüche, die 1992/93 bei »Digital« erstreikt wurden.

Erkämpfte soziale Standards unter Druck

Die Beschäftigten von EDS dagegen engagieren sich bereits für einen Haustarifvertrag. Dies brachten sie beispielsweise Mitte Mai, als zeitgleich an 17 Standorten Betriebsversammlungen stattfanden, zum Ausdruck. Auslöser für die Proteste war das Angebot der Geschäftsleitung, die Gehälter um ein Prozent zu erhöhen.

Ihren Unmut darüber zeigten die Beschäftigten noch anders. »Wir konnten in den letzten Monaten bundesweit viele hundert neue Gewerkschaftsmitglieder aufnehmen«, berichtet Stephan Buchal, freigestelltes Betriebsratsmitglied in Rüsselsheim. Die Mitarbeiter hätten erkannt, dass ein Betriebsrat in der Gehaltsfrage nur eingeschränkt handlungsfähig sei. Und außerdem fürchteten sie jetzt – nach der Übernahme von EDS durch HP –, dass ihre erkämpften Sozialstandards gefährdet sein könnten.

TARIFVERTRÄGE, SO WERTVOLL WIE NOCH NIE

IG Metall-Mitglieder in tarifgebundenen Unternehmen haben einen Rechtsanspruch auf die im Tarifvertrag festgelegten Mindestgehälter und Zusatzleistungen. Sie müssen darüber nicht einzeln mit dem Vorgesetzten verhandeln. Unter dem Strich »fahren sie damit besser« als Arbeitnehmer/-innen in Firmen ohne Tarifbindung, weil die oft weniger verdienen.

Zudem garantieren Tarifverträge – im Vergleich zu gesetzlichen Vorschriften – günstigere Arbeitsbedingungen und weiter gehende Rechte für Beschäftigte. Dies gilt zum Beispiel für Arbeitszeiten und Urlaubstage, für das Weihnachtsgeld und die Übernahme von Auszubildenden nach der Ausbildung.

Die Flächentarifverträge der IG Metall setzen auch in nicht tarifgebundenen Firmen der ITK-Branche gute Maßstäbe, weil sie dort letztlich Entgelte und Arbeitsbedingungen beeinflussen. Davon profitieren die Belegschaften.



Plakataktion bei EDS: Die Beschäftigten wissen immer klarer, dass sie starke Gewerkschaften und sichere Tarifverträge brauchen.

Die bei EDS vertretenen Gewerkschaften IG Metall und Verdi wollen, wenn sie ihre Mitgliederzahl noch weiter erhöhen haben, das Unternehmen Ende des Jahres auffordern, über einen Haustarifvertrag zu verhandeln. Metallerin Sabine Bube, die Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats: »Für uns zählt der gewerkschaftliche Organisationsgrad. Zwischen der IG Metall und Verdi besteht eine gute, vertraglich geregelte Kooperation.« Es sei auch damit begonnen worden, die Zusammenarbeit mit den Betriebsräten von HP zu intensivieren.

Avaya-Beschäftigte protestieren gegen Tariffucht

Hoch her geht es ebenso bei Avaya. Das Unternehmen, das jetzt zwei US-Investoren gehört, hatte zum Jahresende 2007 die Mitgliedschaft in den Arbeitgeberverbänden der Metall- und Elektroindustrie gekündigt. Noch ist Avaya gemäß des Tarifvertragsgesetzes an die bisherigen Verträge gebunden. Aber zukünftig will man die von der IG Metall ausgehandelten Tarifierhöhungen nicht mehr zahlen.

»Zunächst waren die Beschäftigten über die Tariffucht ihres Arbeitgebers nur schockiert«, berichtet Martin Weiss von der IG Metall-Verwaltungsstelle Frankfurt/Main. Doch auf den »Schock« folgte die Wut. Und dann die Tat. Mit etlichen fantasievollen Aktionen haben die Mitarbeiter begonnen, sich gegen die Avaya-Zumutungen zu wehren.

Die Betriebsräte von Avaya appellieren an ihre Kolleginnen und Kollegen: »Jetzt sind wir selbst gefragt.« Tarifforderungen würden nun nicht mehr andere Belegschaften für uns durchsetzen und könnten nicht mehr »automatisch mitgenommen« werden. Spätestens nach der diesjährigen Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie werde sich zeigen, welcher Verlust für jeden durch die Tariffucht von Avaya entsteht. »Das wollen wir nicht hinnehmen. Das wird ein heißer Herbst werden«, sagt Siegfried Winter, Betriebsratsmitglied bei Avaya in Frankfurt/Main.

Generell ist mit Aktionen und Warnstreiks der Metallerinnen und Metaller in der Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie ab dem 1. November 2008 zu rechnen. Dann endet die Friedenspflicht.

NOKIA IN RUMÄNIEN

Dürftige Gehälter für Beschäftigte



Foto: Nokia

Erst wurden die Bochumer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Nokia im Stich gelassen, jetzt zeigt sich der Weltmarktführer für Handys auch in Rumänien als »niveaulos«: Zwar hat sich die Belegschaft innerhalb eines Jahres auf 800 verdreifacht, aber die Löhne liegen unter dem Durchschnitt. Doch darüber schweigt Nokia.

In Jucu weichen auch die Beschäftigten der Frage nach dem Lohn aus. Denn ihnen hat Nokia verboten, darüber zu reden. Das Unternehmen macht hier so ziemlich alles zum »Betriebsgeheimnis«: Produktion, Investment, Kosten und Arbeitsbedingungen.

Nur anonym lässt eine Telekommunikationsingenieurin verlauten, sie verdiene 225 Euro monatlich. »Davon kann man nicht leben«, sagt sie. Ihr Lohn liegt fast 200 Euro niedriger als im Landkreis Cluj üblich. Eine 60-Quadratmeter-Wohnung kostet in der Stadt etwa 300 Euro.

Während die Dorfbewohner von Jucu die Nokia-Gehälter »lächerlich« finden und sie nicht mehr auf Fortschritt und Wohlstand hoffen, zeigen sich Politiker und Gewerkschafter positiv gestimmt: »Im Vergleich zu anderen sind die Arbeitsbedingungen gut«, meint Grigore Pop, der Vorsitzende der Gewerkschaft Cartel Alfa in der Kreisstadt Cluj Napoca. Er räumt aber ein, dass noch »nachverhandelt« werden müsse – beispielsweise um freie Tage für Wochenendarbeit. Wenn im Herbst der Europabetriebsrat hier tagt, werde sich das auf bessere Arbeitsbedingungen auswirken, hofft er. Der Bürgermeister von Jucu, Ioan Pojar, setzt auf die Sogwirkung des Weltkonzerns – mit Wohlstand für alle. Schließlich hat Nokia – wie in Ungarn – ein Industrieparkkonzept mit ausgewählten Zulieferern geplant, das von der Produktion über Verpackung und Logistik alles vor Ort bündelt. Das käme auch der Infrastruktur und weiteren Arbeitsplätzen zugute.

Hewlett Packard

Gigantischer Stellenabbau

Nach der Übernahme von Electronic Data Systems (EDS) will der US-Computer- und Druckerhersteller Hewlett Packard (HP) knapp 25 000 Stellen abbauen. Das sind 7,5 Prozent der Arbeitsplätze beider Unternehmen. Die Hälfte der Stellen soll in den USA gestrichen werden.

Diesen Arbeitsplatzabbau – der größte in der Geschichte des Unternehmens – will HP in den nächsten drei Jahren umsetzen und damit jährlich 1,8 Milliarden Dollar einsparen.

Die Übernahme von EDS hatte sich HP 13 Milliarden Dollar kosten lassen. Der weltgrößte PC-Hersteller baute so die Service-Sparte aus und übt nun in diesem Bereich auf Mitkonkurrenten – wie dem IBM-Konzern – Druck aus.

PC-Hersteller Dell

Weltweiter Ausverkauf

Der PC-Hersteller Dell will innerhalb von 18 Monaten weltweit Produktionsstandorte abstoßen und alle Fabriken verkaufen, berichtet das Wall Street Journal (WSJ).

In mehr als einem Jahr wurden bereits weltweit zehn Prozent der Arbeitsplätze gestrichen. Inwiefern weitere Stellen betroffen sind, ist derzeit offen. Bis 2011 will der US-Konzern drei Milliarden Dollar Kosten einsparen.

WSJ nennt als potenzielle Käufer große asiatische Auftragshersteller, die mit Dell Kooperationsverhältnisse anstreben.



Alcatel-Lucent

Petition: Russo soll verzichten

Die Beschäftigten von Alcatel-Lucent aus acht Ländern fordern die Topmanager Patricia Russo und Serge Tchuruk auf, auf ihre Abfindungen von je zwei Jahresgehältern zu verzichten. Beide sollen Ende des Jahres abgelöst werden, fordern aber »goldene Fallschirme« für sich. Fast 6 000 Beschäftigte – unter anderem aus Frankreich, den Niederlanden, Italien, Polen und USA – haben die Petition bisher unterzeichnet, berichtet die IG Metall. Sie werfen den CEOs schlechte Firmenleistung und Inkompetenz vor. Tatsächlich hat sich die Ertragslage nach dem Zusammenschluss der beiden Unternehmen drastisch verschlechtert und der Wert des Aktienkapitals halbiert. Auch sollen weltweit tausende Arbeitsplätze wegfallen.

INTERVIEW

SIEMENS VERABSCHIEDET SICH VON KOMMUNIKATIONSSPARTE

Ende eines langen Abschieds

Interview mit Innovationsforscher Professor Volker Wittke, Soziologisches Forschungsinstitut an der Universität Göttingen

Volker Wittke: »Forschung und Entwicklung waren bei Siemens zu stark auf etablierte Anwendungen orientiert.«

IT-Magazin: Mit dem Verkauf der SHC-Sparte hat sich Siemens endgültig aus der Kommunikationstechnik verabschiedet. Schadet das dem Konzern?

Volker Wittke: Unter Shareholder-Value-Aspekten mag diese Entscheidung richtig gewesen sein. Und was den technologischen Aspekt angeht: Die Kommunikationssparte ist in den letzten 150 Jahren zwar eine tragende Säule des Konzerns gewesen, aber innovativ war sie schon längst nicht mehr.

IT-Magazin: Also kein Ausverkauf der Zukunft?

Wittke: Es ist eher das Ende eines langen Abschieds. Schon in den 1970er Jahren, bei der Umstellung von der Elektromechanik auf die Elektronik, war Siemens in der Telekommunikationstechnik im internationalen Vergleich hinten dran. In den 1990er Jahren dann hat man die Tragweite der technologischen Veränderungen in Richtung Internet falsch eingeschätzt und zu lange auf die Weiterentwicklung der herkömmlichen Vermittlungstechnik gesetzt.

IT-Magazin: Wie konnte das passieren?

Wittke: Bedenklich ist sicherlich, dass Forschung und Entwicklung bei Siemens – wie in allen Unternehmen – zu stark auf etablierte Anwendungen orientiert waren.



Foto: Privat

Professor Volker Wittke,
Innovationsforscher am
Soziologischen
Forschungsinstitut der
Universität Göttingen

Es ist ein häufiges Phänomen, dass diejenigen Unternehmen, die in den aktuellen Technologien erfolgreich sind, wenig Anreiz haben umzusteuern. Impulse kommen oft von Außenseitern, wie in den 1990er Jahren beispielsweise von Cisco.

IT-Magazin: Ist der Ausstieg nicht auch ein Schlag gegen den Industriestandort Deutschland?

Wittke: Niemand kann derzeit beurteilen, welchen Effekt es hat, dass Deutschland auf dem Gebiet der Telekommunikation nicht mehr präsent ist. Die Konsequenz, die man aus dem Fall Siemens ziehen kann, ist, langfristig angelegte, breite Grundlagenforschung zu betreiben. Forschung und Entwicklung werden noch immer zu stark an die schnelle Machbarkeit gekoppelt.

Siemens Home and Office Communication Devices (SHC)

Arques übernimmt Regie

Mit dem Verkauf von 80,1 Prozent der Anteile von SHC zum 1. Oktober 2008 an die Starnberger Beteiligungsgesellschaft Arques Industries ist Siemens nun vollständig aus dem Konsumentengeschäft mit Telekommunikationsprodukten ausgestiegen. Der neue Eigentümer hat bereits angekündigt, dass er die Marktführerschaft im Bereich schnurlose Festnetz- und Internet-Telefonie anstrebt und damit die Gigaset-Marke und -Produktpalette – das Kernstück von SHC – stärken will.

In den letzten Jahren hatte SHC deutlich rückläufige Umsatzzahlen erwirtschaftet und damit die Beschäftigten stark verunsichert. Aber schon gibt es neue Sorgen. Denn der Käufer von SHC ist nun selbst zum potenziellen Übernahmekandidaten geworden – wie in der Fachpresse zu lesen war. Was daraus für SHC folgt, lässt sich derzeit noch nicht absehen.

In schwierigen Verhandlungen des SHC-Gesamtbetriebsrats mit der Siemens AG und der SHC-Geschäftsleitung, die sich bis einen Tag vor dem Verkaufsabschluss hinzogen, konnten jedoch rechtssichere Übernahmebedingungen vereinbart werden. Die Grundlagen dafür waren bereits Ende Juli in den »Düsseldorfer Absprachen« zwischen dem Verkäufer Siemens AG, der IG Metall und dem SHC-Gesamtbetriebsrat politisch fixiert worden. Die Arbeitnehmerseite konnte erreichen, dass,

- die Standorte München und Bocholt für die nächsten drei Jahre gesichert sind,

- bis 1. Oktober 2011 die Belegschaftsstärke auf mindestens 80 Prozent des jetzigen Niveaus gehalten wird und bei Restrukturierungen bis Mitte 2010 vorteilhafte Sozialplankonditionen gewährt werden,

- eine ausreichende Kapitalausstattung garantiert ist.

Arques hat darüber hinaus durch den Eintritt in den Arbeitgeberverband sichergestellt, dass die Tarifbindung für die beiden Standorte München

und Bocholt erhalten bleibt. »Jetzt geht es darum, die Chancen unter neuer Regie zu nutzen und das Ziel ›Marktführerschaft‹ zu erreichen«, sagt Konrad Jablonski vom IG Metall-Bezirk Nordrhein-Westfalen.

Siemens Enterprise Communications (SEN) Neue Ära

Für SEN beginnt mit dem Joint Venture mit The Gores Group eine neue Ära. Siemens hat lange nach einem geeigneten Partner für das angeschlagene Unternehmen gesucht. Jetzt soll der neue Finanzinvestor für Investitionen, nachhaltiges Wachstum und sichere Arbeitsplätze sorgen. Darauf hoffen auch die Mitglieder der IG Metall im SEN-Aufsichtsrat und der SEN-Gesamtbetriebsrat.

Zum 1. Oktober 2008 übernimmt die Gores Group 51 Prozent der Anteile, während Siemens mit 49 Prozent in der Verantwortung bleibt. Die Startbedingungen sind gut: Der neue Investor und Siemens haben zugesagt, 350 Millionen Euro, vor allem in Forschungs- und Entwicklungsvorhaben, zu investieren. Hinzu kommen 350 Millionen Euro für weitere Investitionen. »Wir werden nachdrücklich dafür eintreten, dass das Geld auch tatsächlich der Zukunft des Unternehmens und einer stabilen Personalentwicklung zugute kommt«, sagt Franz Tölle, IG Metall-Arbeitnehmervertreter im SEN-Aufsichtsrat.

Seitdem das Unternehmen 2006 aus dem ehemaligen Com-Bereich von Sie-

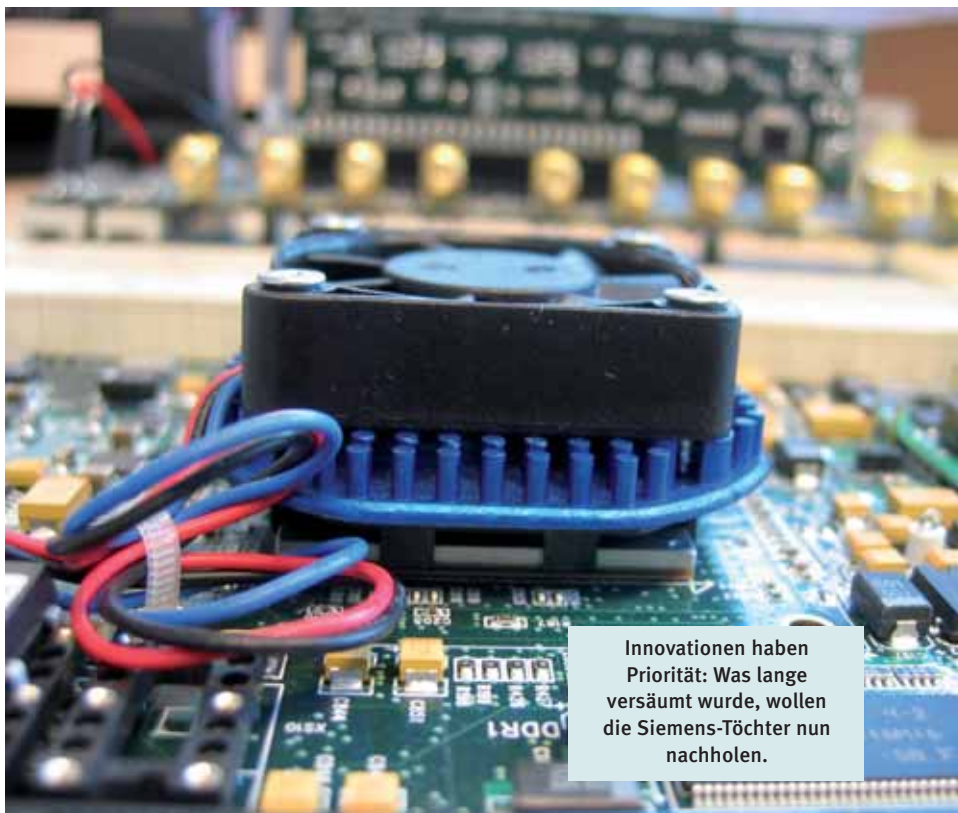


Foto: Siemens

Innovationen haben
Priorität: Was lange
versäumt wurde, wollen
die Siemens-Töchter nun
nachholen.

mens ausgegliedert wurde, waren die Beschäftigten immer wieder mit Umstrukturierungen und Stellenabbau konfrontiert. 1 240 Arbeitsplätze wurden in dieser Zeit abgebaut. Weitere 800 Arbeitsplätze sind gefährdet. »Wir gehen jedoch davon aus«, so Tölle, »dass schon bald wieder mehr Personal benötigt wird.« Denn mit der Herauslösung von SEN aus dem Siemens-Konzern müssten etliche Jobs ersetzt werden, die vorher von der Konzernzentrale wahrge-

nommen wurden. »Der Personalabbau der vergangenen Monate hat außerdem Lücken gerissen, durch die die Kundenzufriedenheit vielfach gelitten hat.«

Für die Beschäftigten ändern sich die Arbeitsbedingungen zunächst nicht. Auch die betriebliche Altersversorgung konnte gesichert werden. Betriebliche Kündigungen sind bis September 2009 ausgeschlossen. Außerdem hat die Gores Group zugesagt hat, die Tarifbindung zu erhalten.

NOKIA SIEMENS NETWORKS (NSN): INNOVATIONSOFFENSIVE GEFORDERT

Mit dem Bekenntnis von Siemens-Chef Peter Löscher zum Gemeinschaftsunternehmen NSN, das »sehr gut« laufe und »langfristig« angelegt sei, verbinden viele Beschäftigte gesicherte Perspektiven für die Zukunft. Das setzt aber voraus, dass das Unternehmen Innovationen höchste Priorität einräumt.

Schon seit dem Start des Joint Ventures im April 2007 fordern NSN-Gesamtbetriebsrat und die IG Metall eine Innovationsoffensive. »NSN kann auf Dauer nur punkten, wenn das Unternehmen seine ganze Kraft darauf

konzentriert, die Mitarbeiter dafür zu gewinnen, neue Ideen für Produkte, Materialien und Prozesse zu entwickeln«, sagt Michael Leppek, IG Metall-Betreuer von NSN. Erst im Frühjahr habe der Netzwerk-Ausrüster eine umfassende Umstrukturierung hinter sich gebracht hat, der bisher rund 2 000 Stellen zum Opfer fielen. »Ein Motivationsschub wäre gerade jetzt dringend nötig«, so Leppek.

Zurzeit verhandelt der NSN-Gesamtbetriebsrat mit der Geschäftsleitung darüber, wie eine solche Innovations-

offensive aussehen könnte. Diese soll – nach dem Motto »besser statt billiger« – interessierte Beschäftigte einbeziehen und innovative Ideen entwickeln, um Arbeitsplätze in Deutschland langfristig zu sichern. »Die Belegschaft ist hoch motiviert. Alle hoffen, dass es mit dem Unternehmen weitergeht. Jetzt liegt es an der Geschäftsleitung, diese Aufbruchstimmung zu nutzen und mit Hilfe einer konstruktiven Personalpolitik Innovationen voranzubringen, um so das Unternehmen in eine sichere Zukunft zu führen«, so Leppek.

ITK-Sektor soll Umweltriase werden

Erfinderisch, engagiert und vorbildlich soll der ITK-Sektor allen anderen Sparten voraneilen. Er ist das Pferd, auf das die EU setzt, um ihre hochgesteckten Umwelt- und Energieziele zu erreichen. Die Hürden allerdings liegen hoch.

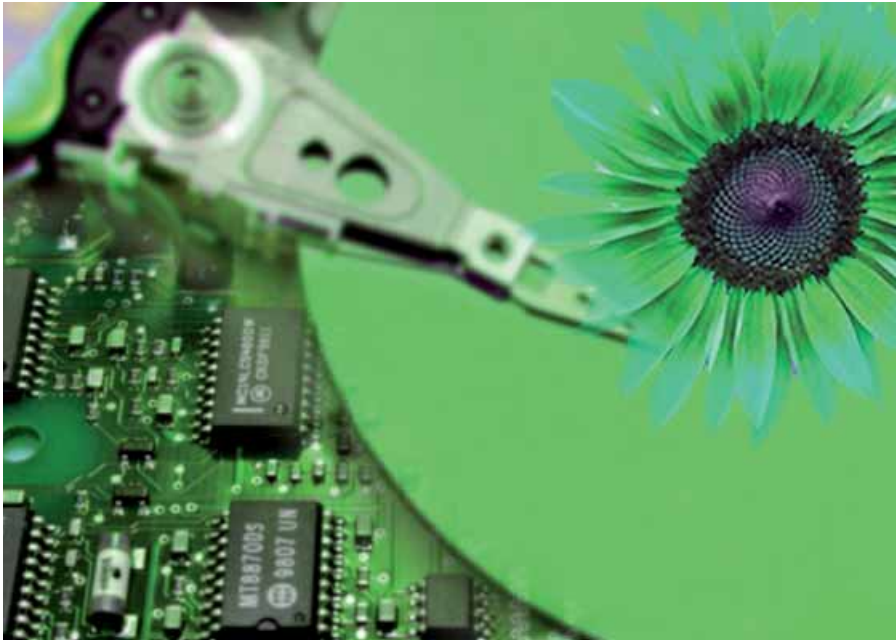


Foto: WAHLE & WOLF

■ **Vieles ist bereits machbar**, wird aber nicht konsequent umgesetzt: Zwar ist die ITK-Branche selbst »nur« an zwei Prozent des globalen Energieverbrauchs beteiligt – aber IT-Hersteller und Anwender pumpen soviel CO₂ in die Atmosphäre wie die Luftfahrtindustrie. Dabei verbraucht der fortschrittlichste Computer-Server nicht mehr als eine gewöhnliche Glühbirne. Mit ihm könnten 70 Prozent der Energie eingespart werden.

■ **Die Kundennachfrage** könnte die Branche auf Trab bringen: Jeder zweite Konsument ist bereit, für besonders klimafreundliche Internet- oder Telekommunikationsdienste mehr Geld zu zahlen, stellt das Meinungsforschungsinstitut Forsa im Auftrag des Bitkom fest. Der Energieverbrauch eines Geräts ist für 41 Prozent der Befragten

kaufentscheidend.

Bis 2020 soll der Treibhausgas-Ausstoß (im Vergleich zum Stand von 1990) um ein Fünftel verringert werden. Zeitgleich gilt es, erneuerbare Energien auf 20 Prozent zu bringen. Schnelle Taten sind gefragt, denn sonst erhöht sich der Energieverbrauch schon in den nächsten vier Jahren um ein Viertel – und damit auch der Emissionswert.

Wer könnte dabei helfen, wenn nicht die ITK-Branche?

»Die großen gesellschaftlichen Aufgaben, wie Umwelt- und Klimaschutz, sind ohne ITK kaum denkbar«, weiß August-Wilhelm Scherer, der Präsident des Bundesverbandes Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien (Bitkom). Die EU-Kommission stimmt ihm zu. Der ITK-Sektor soll die Vorreiterrolle übernehmen: Schadstoffneutralität anvisieren, Energie sparen, forschen, entwickeln und sich freiwillig der »grünen Belange« verschreiben. Der Wunschzettel ist lang. Er passt gut zu dem Schlagwort »Green IT«, das die Branche selbst lanciert hat.

■ **Das zahlt sich aus** – nicht nur für den Ruf und das gute Gewissen, sondern in barer Münze: »Für viele Rechenzentren wird der Energieverbrauch in den kommenden fünf Jahren zum größten Kostenfaktor«, warnen Bitkom und Bundesumweltministerium. Investitionen in einen modernen, grünen IT-Betrieb lohnen sich also. Außerdem würden die Lösungskonzepte und Systeme auf dem Markt profitabel sein.

WEITERE INFOS

Der Europäische Metallgewerkschaftsbund (EMB) will »eine nachhaltige ITK-Industrie in Europa begründen« und sich dafür einsetzen, umweltfreundliche und energiesparende IT-Anwendungen voranzubringen. Das Thema steht auch im Mittelpunkt einer Konferenz am 16. Oktober in Brüssel, die der EMB gemeinsam mit dem Gewerkschaftsverband UNI-Europa organisiert. Die eingeladenen Vertreter und Experten aus Unternehmen, Gewerkschaften und europäischen Institutionen sollen erste praktische Schritte auf diesem Weg erarbeiten. Darüber hinaus will der EMB die Zusammenarbeit mit »Good Electronics«, einem internationalen zivilgesellschaftlichen Netzwerk zu Menschenrechten und nachhaltiger Produktion in der Elektronikindustrie intensivieren. Kooperationspartner ist unter anderem auch Gemanwatch.

Kontakt: Caroline Jacobsson,
E-Mail: cjacobsson@emf-fem.org

► www.goodelectronics.org

Sarvira

Energie sparen in Rechenzentren

Server und Rechenzentren gehören zu den besonders stark wachsenden Stromfressern innerhalb des ITK-Sektors.



Der Stromverbrauch in den rund 50 000 Rechenzentren entspricht der Jahresstromproduktion von drei mittelgroßen Kohlekraftwerken. Zeit zum Umdenken und Umlenken. Der Leitfaden

gibt Tipps zur Hard- und Software, für die Kühlung und Optimierung der Stromversorgung in Rechenzentren. Leitfaden zu Planung, Aufbau und Betrieb moderner Rechenzentren, von Bitkom und Bundesumweltministerium:

http://www.bitkom.org/de/publikationen/38337_53432.aspx

Electronics Goes Green

Unter dem Motto »Electronics Goes Green« fand in Berlin vom 7. bis 10. September 2008 ein internationaler Kongress mit Elektronik- und Umweltexperten statt. Die vom Fraunhofer Institut für Zuverlässigkeit und Mikrointegration, der TU Berlin und TU Vienna organisierte Tagung gilt als die weltweit größte Fachveranstaltung, die sich mit den umweltrelevanten Aktivitäten der Elektro- und Elektronikindustrie auseinandersetzt. Mehr als 500 Experten aus aller Welt aus den Bereichen Industrie, Forschung und Politik diskutierten über Fragen der Ressourcenverknappung, Umweltstandards und intelligentes

energieeffizientes Management. Kontakt und weitere Informationen: www.egg2008.izm.fraunhofer.de

Tarifverträge nützen

Die neu aufgelegte 52-seitige Broschüre beantwortet grundsätzliche Fragen zu Tarifverträgen: Was steht in einem Tarifvertrag? Für wen gilt er? Was passiert bei einem Betriebsübergang? – Und auch: Wie kommen wir zu einem Tarifvertrag? Zu beziehen über: IG Metall, Funktionsbereich Tarifpolitik, Juan-Carlos Rio Antas,



E-Mail: juan-carlos.rio-antas@igmetall.de

Termine, Kontakte und Informationen

DIE ANSPRECHPARTNER DER IG METALL FÜR DIE IT-BRANCHE

- ▶ **Hans-Joachim Weis**,
Telefon 069-66 93-28 54,
hans-joachim.weis@igmetall.de
- ▶ **Juan-Carlos Rio Antas**,
Telefon 069-66 93-26 17,
juan-carlos.rio-antas@igmetall.de
- ▶ **Martin Weiss**,
Tel. 069-242531-35,
martin.weiss@igmetall.de

KIBNET

- ▶ **Kibnet-Weiterbildungsberatung**
Das Kompetenzzentrum Kibnet bietet kostenlose Beratung zum IT-Weiterbildungssystem an. Weitere Informationen: www.kibnet.org

WAP-PORTAL

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

INTERNET

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



IMPRESSUM

IT-Magazin
Das Branchenmagazin der IG Metall
Herausgeber: Berthold Huber, Detlef Wetzel, Bertin Eichler
Anschrift: IG Metall,
Wilhelm-Leuschner-Straße 79,
60329 Frankfurt am Main,
Telefon 069-66 93-28 54,
Fax 069-66 93-20 21,
E-Mail: hans-joachim.weis@igmetall.de
Internet: www.igmetall.de
Redaktion: Hans-Joachim Weis
Text und Gestaltung: WAHLE & WOLF,
56479 Elsoff
Vertrieb: Reinhold Weißmann, Telefon
069-66 93-22 24, Fax 069-66 93-25 38,
E-Mail: vertrieb@igmetall.de
Druck: apm AG, Darmstadt



● Beitrittserklärung

bitte alles in Druckbuchstaben ausfüllen!

Name _____ Vorname _____

Straße/Hausnummer _____

Postleitzahl/Wohnort _____

Telefon _____ Geburtsdatum _____

E-Mail _____

Betrieb: Name und Ort _____

zzt. vollbeschäftigt teilzeitbeschäftigt männlich weiblich

Auszubildende/r bis voraussichtlich: _____

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

Nationalität _____ Änderung des bisherigen Status _____

Mitgliedsbeitrag (ein Prozent des monatlichen Bruttogehalts) _____ ab Monat _____

geworben durch (Name und Betrieb) _____

Einzugsermächtigung/Bankverbindung

Kto.Nr. _____ Bankleitzahl _____

Name des Kreditinstituts _____ in PLZ _____ Ort _____

Ich bestätige die erfassten Daten über meine Person sowie den Grund (Zugangsart) für die Eintragung dieser Daten. Ich bin hiermit darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben personenbezogene Angaben über mich mit Hilfe von Computern (automatisiert) verarbeitet. Die für den Beitragsentzug nötigen Daten werden zwischen der IG Metall und dem Geldinstitut – bei Lohnabzug mit dem Arbeitgeber – ausgetauscht (übermittelt). Die Verwaltungsstelle informiert mich auf Wunsch über alle gespeicherten Daten.

Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach Paragraph 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von ein Prozent des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit einzuziehen. Diese Ermächtigung erstreckt sich im Rahmen der von dem Ortsvorstand der IG Metall festgelegten Kassierungsart (Paragraph 5 Ziff. 5 Satz 3 der Satzung) sowohl auf den Abruf von meinem Bankkonto, als auch auf den Einbehalt des Beitrags durch meinen Arbeitgeber in der jeweiligen Höhe. Dies schließt die Weitergabe der entsprechenden Daten an die IG Metall ein. Dieser Auftrag kann nur schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende bei der Verwaltungsstelle der IG Metall rückgängig gemacht werden. Alle Änderungen oder Unstimmigkeiten, die sich aus diesem Auftrag ergeben, kann ich nur bei der Verwaltungsstelle der IG Metall regeln. Die vorstehenden Daten werden zum Zweck der Mitgliederbetreuung von der IG Metall erhoben und unter Beachtung des BDSG verarbeitet. Weitere Empfänger dieser Daten sind die Service-Center der IG Metall. Den vorstehenden Hinweis zum Datenschutz habe ich zur Kenntnis genommen.

IT-Magazin 3/2007

Datum/Unterschrift des Antragstellers/Mitgliedes/Kontoinhabers _____

online
Mitglied werden:
www.igmetall.de

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