

IT-Qualifikationen im Wandel Das Wissen der Zukunft

Seite 6: Tarifkonflikt
bei der A&O-Gruppe

Seite 12: Frust bei
Nokia-Siemens-Network

Seite 14: Risiken
des Schäuble-Katalogs

DER GROSSE ÜBERBLICK

Entgelt in der ITK-Branche 2007

- ▶ Das Trendbarometer für die Einkommensentwicklung in der ITK-Branche
- ▶ Basierend auf Daten von 52 Unternehmen
- ▶ 140 Seiten, vierfarbig
Preis: 12,90 Euro
inkl. 7 % MwSt.
zuzüglich Versandkosten



Erhältlich:

im Fachbuchhandel oder Bund-Verlag
Heddernheimer Landstraße 144
60439 Frankfurt am Main
Telefon 0 69-79 50 10-20
Telefax 0 69-79 50 10-11
Onlinebestellung:
www.igmetall.de/tarife/material/

Mehr Informationen:

Hans-Joachim Weis
IG Metall Vorstand
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt
Telefon 069-6693-285427
E-Mail: hans-joachim.weis@igmetall.de

Quo vadis IT?

Eine Woche Projektarbeit in Bangalore, zwei Wochen USA, Einsatz in der deutschen Zentrale, dann das nächste Projekt. Viele qualifizierte IT-Fachleute müssen heute höchsten Anforderungen gerecht werden. Die Kooperation mit ausländischen Partnern beispielsweise gehört heute zum Alltag in der Branche. Die Mitarbeiter müssen sich in kulturell stark heterogenen Teams zurechtfinden können. Das alles hat man nicht im Seminar an der Uni gelernt. Gefragt sind heute mehr und mehr Qualifikationen, die sich in keinem Lehrplan wiederfinden. Stichwort sind »Cross-Culture« und »Soft Skills« – weg vom rein technischen Berufsverständnis.

Kein Zweifel, mit dem Wandel von Produkten und Prozessen verändern sich die Anforderungen an die Beschäftigten. Neue Kompetenzen werden nachgefragt und müssen entwickelt werden (siehe Schwerpunkt Seiten 8 bis 10). Denn interkulturelle Kompetenz und die Fähigkeit zur Kooperation über Firmenkulturen hinweg werden darüber entscheiden, ob Unternehmen wettbewerbsfähig bleiben und ob der einzelne Arbeitnehmer weiterhin gefragt ist.

Diese Veränderungsprozesse in der ITK-Wirtschaft verunsichern viele Beschäftigte. Sie fühlen, dass sie an Althergebrachtem nicht festhalten können, werden aber oft allein gelassen mit ihrem verständlichen Wunsch, sich den neuen Gegebenheiten anzupassen. Ihre Weiterbildung bleibt häufig Privatsache. Die Unternehmen nutzen diese Möglichkeit der Personalentwicklung nur unzureichend. IG Metall und Betriebsräte haben Ansätze entwickelt, wie man sich auf die gefragten IT-Qualifikationen der Zukunft einstellen kann etwa mit dem Weiterbildungssystem Kibnet (Seite 10).

Ist die Bundesrepublik ein Rechts- oder ein Überwachungsstaat? In Rostock und Heiligendamm zum G8-Gipfel konnte man beobachten, wie das Recht auf Demonstrationsfreiheit weitgehend eingeschränkt wurde und Durchleuchtungsmöglichkeiten exzessiv genutzt wurden. Aber Innenminister Schäuble (CDU) will noch mehr Zugriff auf Daten. Der Bundesbeauftragte für Datenschutz, Peter Schaar, warnt dagegen vor einem Dammbbruch und Eingriffen in die Privatsphäre der Bürger (siehe Interview Seite 14).

Ihre Redaktion

AUS DEM INHALT



Seite 6

Bei Alcatel-Lucent brodeln es. Der Telekommunikationsausrüster will weltweit 12 500 Arbeitsplätze abbauen



Seite 14

Innenminister Schäuble will Telefone und Computer aller Bundesbürger überwachen. Interview mit dem Bundesdatenbeauftragten Peter Schaar

| | |
|---|---|
| News | 4 |
| Widerstand bei Alcatel-Lucent und A&O | 6 |
| Hat Festnetztelefonie eine Zukunft? | 7 |

IT-Qualifikationen der Zukunft

| | |
|---|----|
| Programmieren allein reicht nicht | 8 |
| Weiterbildung ist keine Privatsache | 9 |
| Kibnet: Qualifizierung mit System | 10 |

| | |
|---|----|
| Internationales | 11 |
| Stolperstart von Nokia-Siemens-Network | 12 |
| Neue Perspektiven bei SIS | 13 |
| Interview: Schäuble-Katalog und Datenschutz | 14 |
| Service, Impressum | 15 |

Titelfoto: Visum/ Stefan Kroeger

Arcor**Vier Prozent mehr Geld**

Die Entschlossenheit der Beschäftigten von Arcor hat Wirkung gezeigt. Die 3700 Mitarbeiter des Festnetz-Anbieters bekommen rückwirkend zum 1. April vier Prozent mehr Geld. Im kommenden Jahr, auch zum 1. April, werden die Gehälter noch einmal um drei Prozent angehoben. Der Tarifvertrag, den IG Metall, Transnet und GDBA aushandelten, läuft bis Ende März 2009. Mit Warnstreiks an den Standorten Essen, Berlin, Eschborn und Sulzbach hatten die Beschäftigten ihrer Tarifforderung Nachdruck verliehen und diesen Abschluss möglich gemacht.

Motorola**Sozialplan für Flensburg**

Die IG Metall, der Handyhersteller Motorola und dessen Betriebsrat haben sich auf einen Sozialplan für den Standort Flensburg geeinigt. Der weltweit zweitgrößte Handyhersteller will den Bereich Verpackung und Versand auslagern und die Produktion der UMTS-Geräte nach China verlagern. Derzeit arbeiten 1150 Mitarbeiter bei Motorola in Flensburg. 230 Arbeitsplätze sollen wegfallen. Nach dem vorliegenden Plan erhalten die betroffenen Mitarbeiter eine Abfindung, die sich nach dem Alter, der Betriebszugehörigkeit und dem Brutto-Monatslohn richtet. Zum 1. August wird eine Trans-



Foto: Alfons Rütther

Mit einem Demonstrationszug in Essen von der Arcor-Zentrale zum Gewerkschaftshaus gaben 300 Beschäftigte ihrer Tarifforderung Nachdruck.

fergesellschaft eingerichtet, die 80 Prozent des Nettogehalts bis zu zwölf Monaten übernimmt. Der Sozialplan gilt bis zum Ende der Restrukturierung und liegt 30 Prozent über dem Volumen des Sozialplans von 2003.

**Hewlett-Packard
Erfolgreiche Klage**

Der Betriebsrat von Hewlett-Packard in Düsseldorf hat eine Klage gegen die Geschäftsleitung gewonnen, in der es um die weitere Existenz des Betriebsratsgremiums ging. Das Unternehmen wollte den Standort Düsseldorf schließen, damit sich ein eigenständiger Betriebsrat erübrigt. Gleichzeitig wollte Hewlett-Packard die dazugehörigen Mitarbeiter aber weiterhin in Düsseldorf beschäftigen.

Rechtlich sollten sie dem Betrieb in Ratingen zugeordnet werden. Die Betriebsratsmitglieder in Düsseldorf sahen darin eine nicht vollständige Betriebsschließung und beanspruchten die Weiterführung ihres Mandats, solange noch Mitarbeiter in Düsseldorf tätig sind. Das Arbeitsgericht folgte jetzt dieser Argumentation und widersprach einer Auflösung des Betriebsrats.

Mit einer Demonstration Ende April kämpfte die Motorola-Belegschaft gegen den Stellenabbau. 230 Kollegen in Flensburg sind von Entlassung bedroht.

Ausbildung**Geringe Quote bei SAP und Infineon**

Bei SAP beträgt die Ausbildungsquote zwei, bei Infineon weniger als vier Prozent. Das ist deutlich weniger als in der Gesamtwirtschaft. Dort liegt der Anteil der Auszubildenden an den Vollzeitbeschäftigten bei 6,5 Prozent. Ihr geringes Angebot begründen die Unternehmen vorwiegend damit, dass sie nur so viele junge Leute einstellen wollen, wie sie auch übernehmen können. Insgesamt bietet lediglich knapp ein Viertel aller Unternehmen Ausbildungsplätze an – trotz eines drohenden Fachkräftemangels und sinkender Absolventenzahlen von Hochschulen.

CeBit**IG Metall auf Computermesse**

Die Präsenz der IG Metall auf der CeBit hat sich auch in diesem Jahr als erfolgreich erwiesen. Über 7000 Messebesucher kamen zum IG Metall-Stand in Halle 6, um sich über Angebote der IG Metall in der IT-Branche zu informieren. Auf großes Interesse stießen erneut die ITK-Entgeltanalyse und der Flyer »Einstiegsgehälter für Absolventen«, die häufig nachgefragt wurden. Dabei konnten zahlreiche neue Mitglieder gewonnen werden. Auch die Freikartenaktion, die in Zusammenarbeit mit der IG Metall-Verwaltungsstelle Hannover und dem IG Metall-Bezirk Niedersachsen organisiert wurde, stieß auf sehr



Foto: IG Metall Flensburg

hohe Resonanz. Viele Freikarten wurden von den Bezirken und Verwaltungsstellen angefordert und über Betriebsräte und Vertrauensleute an IG Metall-Mitglieder verteilt. So konnten Mitglieder der IG Metall kostenlos die CeBit besuchen. Für die CeBit 2008 hofft die IG Metall, wieder Freikarten für Mitglieder anzubieten.

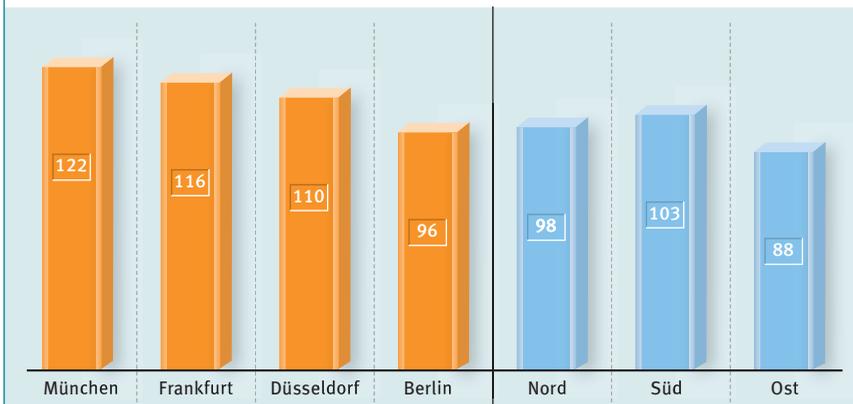
Avaya

Falsche Strategie

Der US-Telekommunikationshersteller Avaya will große Teile der Entwicklung seiner deutschen Tochter nach Indien verlagern. In der Kleinanlagen- und Terminal-Entwicklung soll die Mehrheit der Beschäftigten gehen. Statt der traditionellen Mittelstands-Kunden will man jetzt vor allem Großkunden beliefern. »Die stülpen uns ihr Modell über«, kritisiert Betriebsratsmitglied Siegfried Winter. »Das passt einfach nicht zu unseren Kunden und dem europäischen Markt. Da gibt es besonders hohe Anforderungen. Die kann man nicht von Amerika oder Indien aus bedienen. Die Risiken werden massiv unterschätzt.« Doch ein wirtschaftliches Gegengutachten des Betriebsrats wird von der Geschäftsleitung behindert. Die Unternehmensmitbestimmung hat Avaya bereits durch Aufspaltung ausgehebelt. Für die von der geplanten Verlagerung Betroffenen hat die Geschäftsleitung schon mal einen Beratungstermin beim Arbeitsamt vereinbart, noch bevor ein Interessenausgleich verhandelt wurde. Hingegangen ist niemand. Mitte Juni steht zudem ein Gerichtstermin wegen der von Avaya vorenthaltenen Tarifierhöhung von 2006 an.

Spitzenreiter München – Schlusslicht Berlin

Regionale IT-Durchschnittsgehälter in Prozent des Bundesdurchschnitts



Quelle: Towers Perrin, Personalmarkt

In München verdienen IT-Fachleute am meisten. In Ostdeutschland sind die Gehälter deutlich niedriger. Zudem gibt ein starkes Stadt-Land-Gefälle.

delt wurde. Hingegangen ist niemand. Mitte Juni steht zudem ein Gerichtstermin wegen der von Avaya vorenthaltenen Tarifierhöhung von 2006 an.

Dell

Radikaler Stellenabbau geplant

Der zweitgrößte Computerhersteller der Welt hat einen radikalen Stellenabbau angekündigt. Dell will zehn Prozent seiner Stellen streichen. Bei weltweit 88 000 Mitarbeitern sind 8800 Arbeitsplätze bedroht. Man befürchtet, dass Dell sein Ranking-System noch rigider anwenden wird. Dabei werden die Mitarbeiter in fünf Leistungsklassen eingeteilt und die Schwächsten mit Entlassung bedroht.

IT-Gehaltsstudie

Große regionale Unterschiede

In München sowie in Frankfurt und Stuttgart werden die höchsten IT-Gehälter gezahlt (siehe Grafik oben). »Schlusslicht« sind die Ost-Bundesländer und Berlin. Der schwierige Arbeitsmarkt drückt dort auch auf die IT-Gehälter. Insgesamt gibt es ein starkes West-Ost- und Stadt-Land-Gefälle. Die Entgelte liegen bis zu 22 Prozent über dem Durchschnitt und bis zu 25 Prozent darunter. Für IT-Freiberufler sieht es ähnlich aus. Die »Computerwoche« sieht es als gesichert an, »dass sich die Lebenshaltungskosten in der Region auf die IT-Gehälter auswirken«.

Glosse

SÜCHTIG NACH DEM NÄCHSTEN MAUSCLICK?

Schon gewusst? Wissenschaftler haben eine neue Krankheit entdeckt, Cyberchondrie, oder so ähnlich.

Internetsucht soll das sein. Wie der Fixer auf den nächsten Schuss, so wartet der Cyberchonder, also der angeblich Internetsüchtige, auf den nächsten Mausclick. Die Aufregung soll einer verstehen. Also ich für meinen Teil surf lieber im Internet als in der Karibik. Wenn das krank machen soll, bitte schön. Aber so kriegt man wenigstens keinen Schnupfen. Zumal ich auf dem realen Surfbrett gar keine Chance hätte, den entscheidenden Bid für meinen Kauf bei Ebay zu platzieren. Ich finde, man kann gar

nicht früh genug mit der Nutzung des Webs anfangen. Das hilft bei der Rundumversorgung in Alltagsfragen. Was spricht dagegen, dass schon Kleinkinder sich ihr Windelpaket per Online-Shopping selbst zusammenstellen? Was ist dabei, wenn Zehnjährige sich ihre Hausaufgaben vom Internetdienstleister erledigen lassen. Das entlastet Eltern doch ungemein. So haben die Kids auch mehr Zeit mit ihren Kumpels vernetzt zu chatten. Ist doch besser, als sich auf dem Fußballplatz blaue Flecken zu holen. Man muss die Leute da abholen, wo sie stehen. Zum Beispiel bei Second Life. Wer geht denn schon noch selbst an sein Handy?

Alcatel-Lucent

PROTEST GEGEN STELLENABBAU

Um den Konzern Alcatel-Lucent zum Verzicht auf sein katastrophales Personalabbauprogramm zu bewegen, demonstrierten 5000 Beschäftigte aus ganz Europa in Paris.

5000 Beschäftigte des Kommunikationsausrüster Alcatel-Lucent demonstrierten vor der Börse in Paris, was sie von den Abbauplänen des Konzerns halten. Mit Bussen kamen die Beschäftigten aus Spanien, Italien, Belgien und den Niederlanden angereist. Fünf Busse mit 300 Mitarbeitern waren aus Deutschland dabei.

»Alcatel kauft Lucent und wir sollen die Rechnung zahlen«, hieß es auf den Transparenten der Demonstranten. Bei ihrem Marsch von der Börse zur Konzernzentrale wurden sie abgeblockt. Der geplante Personalabbau bringt die Gemüter auf. Nach der Fusion der beiden Konkurrenten Alcatel (Frankreich) und Lucent (USA) sollen weltweit 12 500 Stellen von insgesamt 79 000 Arbeitsplätzen wegfallen. In Europa sollen 4500 abgebaut werden. Deutschland ist überproportional betroffen. 880 Beschäftigte sollen hierzulande ihre Arbeit verlieren.

Der Europäische Betriebsrat hat jetzt gerichtlich erwirkt, dass die Konzernleitung ihrer Informationspflicht nachzukommen hat. So muss Alcatel den angeblichen Personalüberhang genau beziffern und die Anzahl der Arbeitsplätze, die in jeder Division und in jedem Land abgebaut werden sollen, nach Mitarbeiterkategorien aufschlüsseln. Außerdem muss der Konzern einen Zeitplan für den geplanten Stellenabbau vorlegen.

IT-Dienstleister

ZÄHES RINGEN UM TARIFVERTRÄGE BEI A&O

Es brodelt bei dem IT-Dienstleister A&O. Das Unternehmen verletzt seine Verpflichtungen aus dem Sanierungstarifvertrag mit der IG Metall und will Mitarbeiter in den Niedriglohnbereich abschieben.

Noch bis vor kurzem schien alles bei dem Dienstleister A&O auf dem richtigen Weg. Die IG Metall hatte mit der Unternehmensgruppe 2005 einen Sanierungstarifvertrag abgeschlossen. Um das Unternehmen zu sanieren, verzichteten die Beschäftigten auf Tarifierhöhungen für 2005 und 2007. Eine Bedingung des Sanierungstarifvertrags war es jedoch, das Unternehmen überprüfbar auf Wachstumskurs zu bringen.

Als das Unternehmen zweimal der Aufforderung nicht nachkam, seine Bilanz vorzulegen, sah sich die IG Metall gezwungen zu handeln. Sie kündigte den Sanierungstarifvertrag mit der A&O Tochter Itec »wegen Nichterfüllung« fristlos und rückwirkend. Damit gilt für die Beschäftigten wieder der Flächentarifvertrag. Doch Geschäftsführer Michael Müller hat andere Pläne. Die Beschäftigten von A&O Itec sollen zur Niedriglohnsparke A&O 4tec übergehen, für die kein rechtswirksamer Anerkennungstarifvertrag gilt. Für manche Mitarbeiter bedeutet das eine Halbierung des Gehalts. Gegen diesen Betriebsübergang haben viele Mitarbeiter Widerspruch eingelegt, in München fast alle. Die Geschäftsleitung droht ihnen, falls sie ihren Widerspruch nicht zurücknehmen würden, werde man »die notwendigen Schritte einleiten«.

Foto: Reuters/ Benoit Tessier



Mit lauthalsen Protesten vor der Firmenzentrale in Paris reagierten Beschäftigte von Alcatel-Lucent auf die radikalen Abbaupläne des Konzerns.

Telekommunikation

Unsichere Zukunft für das Festnetz

Immer mehr Verbraucher nutzen Mobiltelefone, während die Popularität von Festnetzanschlüssen zurückgeht. Die rasante technologische Entwicklung bringt Umwälzungen in den klassischen Telekommunikationsunternehmen mit sich – und Risiken für die Beschäftigten.

Immer mehr Menschen telefonieren nur noch mit dem Handy oder übers Internet. An Voice over IP (VoIP) kommen Unternehmen ab einer gewissen Größe und hohem Gesprächsaufkommen kaum noch vorbei. Die Vorteile günstiger Telefonie und einer einheitlichen Netzinfrastruktur für Sprache und Daten sind immens. Klassische Telekommunikationsunternehmen wie die Deutsche Telekom, der große Anbieter im Festnetzbereich, bringt diese Entwicklung des Marktes stark in Bedrängnis. Denn die Umsätze, die sich mit dem herkömmlichen Telefonieren übers Festnetz erzielen lassen, schmelzen weg wie Schnee unter der Frühlingssonne.

Nach Angaben des Branchenverbands Bitkom sinkt der Umsatz mit Festnetztelefonie von 20 Milliarden Euro 2004 auf schätzungsweise 16,7 Milliarden Euro im kommenden Jahr. Im gleichen Zeitraum steigen die Umsätze mit Mobilfunkdiensten von 22,5 Milliarden Euro auf 24,2 Milliarden Euro in 2008. Jeder Deutsche telefonierte 2006 im Schnitt 60 Stunden lang. 23 Prozent der Gespräche wurden 2006 nicht mehr mit dem klassischen Festnetztelefon geführt.

Junge Technologien wie der Mobilfunk der dritten Generation oder die Telefonie über Internet- und TV-Kabelnetze bringen Bewegung in den Markt. Der Anteil des Fernsehkabels am gesamten Gesprächsaufkommen liegt bislang unter einem Prozent. Immer beliebter wird die Internet-Telefonie (VoIP). Die größte Alternative zum Festnetz bleibt weiterhin der Mobilfunk. Innerhalb eines Jahres legten die Handy-Gespräche 2006 um ein Drittel zu.

Die Gründe dafür liegen auf der Hand. Das Festnetz wird deshalb so stark durch Mobilfunk verdrängt, weil die Tarife für Handys fast auf das Niveau des Festnetzes gesunken sind. Homezone-Tarife und neue Pauschalangebote machen das möglich.

Weniger Support notwendig

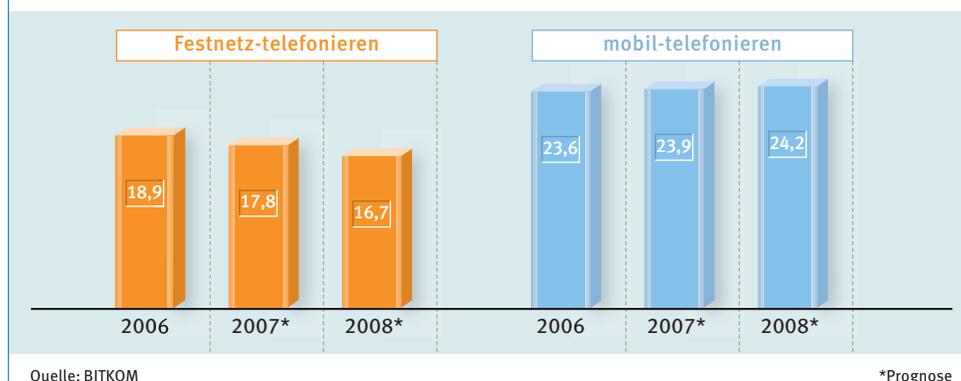
Für die Unternehmen und die Beschäftigten der Branche hat das schwerwiegende Konsequenzen. Weil auch die Festnetztelefonie immer mehr auf Internetbasis abläuft, wird weniger Support für das Leitungsnetz benötigt. Vielfach wird über die Software gewartet. Immer seltener ist der Einsatz von Technikern vor Ort notwendig.

Trotz des schmelzenden Festnetzsockels sind die Unternehmen gut beraten, auf mehrere Säulen zu bauen. So war es ein Glücksgriff für Vodafone, die Festnetztochter Arcor nicht zu veräußern, obwohl Vodafone laut Firmenphilosophie ein reines Mobilfunkunternehmen werden wollte.

Experten erwarten, dass die Grenzen zwischen Festnetz, Mobilfunk, Fernsehen und Internet immer mehr verschwinden. Und auch die Unterschiede zwischen Zulieferern und Netzbetreibern werden fließend. »Eine Spezialisierung auf einen Bereich ist im Moment jedenfalls out«, sagt Hans-Joachim Weis, IT-Branchenkoordinator bei der IG Metall. »Der Strukturwandel sollte nicht durch Filetieren der Unternehmen, sondern eher durch Diversifizieren und durch Qualifizierung der Mitarbeiter bewältigt werden.«

Schlechte Aussichten fürs Festnetz

Umsatz mit Festnetz und Mobilfunk in Deutschland in Milliarden Euro



Der Umsatz beim Festnetz nimmt in Deutschland rasant ab. Immer mehr telefonieren nur noch mit dem Handy. Das hat Konsequenzen für die Beschäftigten im Festnetzsektor.



Was Berufstarter heute lernen, ist morgen vielleicht schon veraltet. Die Anforderungen an IT-Fachleute verändern sich rasant.

Mehr Kompetenzen gefragt

Programmieren allein reicht nicht aus

IT-Spezialisten müssen umdenken. Auch 2010 wird ein aktualisiertes Technik-Know-how zwar noch wichtig sein. Zunehmend müssen IT-Spezialisten jedoch ebenso – und das ist für viele schon heute an der Tagesordnung – Business-Skills beherrschen. Dazu gehören neben spezialisiertem Wirtschaftswissen die oft zitierten Soft Skills und Kompetenzen im Projektmanagement.

»IT-Beschäftigte müssen die Prozesse beim Kunden kennen und beherrschen«, erklärt Karl-Heinz Hageni, Berater für Mitbestimmung und Qualifizierung und ehemaliger Betriebsratsvorsitzender der Software AG. »Programmierkenntnisse allein genügen schon heute oft nicht mehr, sie werden von außen hinzugekauft. Wichtiger ist es, beispielsweise in Projekten zur Service-Orientierten Architektur (SOA) fertige Anwendungskomponenten zu kompletten Architekturen zusammenzuführen oder Projekte zu managen, auch internationale. Beratungskompetenzen sind gefragt, Verhandlungsgeschick, Einfühlungsvermögen und Soft Skills, die im direkten Kundenkontakt zählen.«

»In immer mehr Unternehmen ist die Internationalisierung ein wichtiges Thema«, sagt Tobias Kämpf vom Münchener Institut für sozialwissenschaftliche Forschung (ISF). Nicht nur Programmierarbeiten, auch spezialisierte Fach Tätigkeiten werden immer häufiger in Drittländer ausgelagert, beobachtet der Wissenschaftler. Akteure dieser Prozesse seien die Beschäftigten hier wie dort, die zusammenarbeiten müssen. »Also sind auch Sprachkompetenzen gefragt, zumindest in Englisch. Und Wissen über kulturelle Unterschiede, also der Themenbereich Cross Culture.«

Entsprechende Qualifizierungsangebote fielen allerdings in Unternehmen oft »im täglichen Business hinten runter«. Personalentwicklung, kritisiert Kämpf, müsse einen höheren strategischen Stellenwert bekommen. Das gelte besonders für die IT-Branche, die als Produzent der für die meisten Internationalisierungsprozesse notwendigen Technologien ein Vorreiter dieses Trends sei. »In Indien, wo ich während meiner Forschungsarbeiten war, hat man das offenbar erkannt. Dort ist der Bereich Human Resources ein Kernprozess«, sagt Kämpf.

Kundenorientierung zählt

Rudi Hettinger, Betriebsratsmitglied bei IBM in Mainz, bestätigt: »Kundenorientierung wird immer wichtiger.« Parallel zu den Anforderungen veränderte sich aber auch das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Das unterstreicht ein Forschungsbericht des Instituts Technik und Bildung (ITB) an der Universität Bremen.

Früher bestimmte sich demnach der »psychologische Vertrag« zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer durch einen Wertekanon aus Arbeitsplatzsicherheit, lebenslanger Beschäftigung, gegenseitiger Loyalität und Identifikation sowie der Möglichkeit zu internem Aufstieg. Inzwischen wird von Beschäftigten Eigenverantwortung für ihre Entwicklung und Arbeitsmarktfähigkeit erwartet, Ziel- und Leistungsorientierung und eine Flexibilität, zu der das Akzeptieren von Unsicherheit gehört.

Problem mangelnde Motivation

Diesen Wandel seit den 90er Jahren könnten vor allem die Älteren schwer nachvollziehen, sagt der Betriebsrat. Die Studie kommt zu dem Schluss: »Nicht nur die Loyalität gegen und die Identifikation mit dem Unternehmen, sondern auch mit den Arbeitsaufgaben und eigenen beruflichen Entwicklungsperspektiven leiden hierunter, mit weitreichenden Konsequenzen für die Arbeitszufriedenheit sowie Lern- und Leistungsmotivation.«

Wie bei IBM. Die Beschäftigten würden ihre eigene Weiterqualifizierung eher gebremst angehen, bedauert der Betriebsrat. »Wir versuchen ihnen klar zu machen, wie wichtig es ist,

Das Berufsbild wird facettenreicher. Kundenorientiertheit und Soft Skills werden für viele IT-Spezialisten immer wichtiger.



Foto: Ipony/ Stefan Boness

Weiterbildung

BETRIEBE MÜSSEN MEHR TUN

IT-Magazin sprach mit Karl-Heinz Hageni, Berater für Mitbestimmung und Qualifizierung im Kibnet-Projekt

IT-Magazin: Was tun Unternehmen, um ihre Mitarbeiter für die neuen Anforderungen zu qualifizieren?

Karl-Heinz Hageni: Zu wenig. Sie müssen umdenken. Umfragen unter Betriebsräten bestätigen, dass systematische Qualifizierung in den Unternehmen rückläufig ist. Diese Aufgabe wird tendenziell jedem Einzelnen überlassen.



Foto: privat

Karl-Heinz Hageni berät im Kibnet-Projekt über prozessbegleitende Qualifizierung

IT-Magazin: Was können die Beschäftigten dagegensetzen?

Hageni: Der Qualifizierungstarifvertrag ist eine gute Basis. Auch Unternehmen ohne Tarifbindung können sich daran orientieren. Aber Betriebsräte müssen die darin verankerten Rechte auch einfordern. Ich erlebe, dass es hier auch unter den Beschäftigten selbst Widerstände gibt.

IT-Magazin: Wo liegen diese Widerstände?

Hageni: Lernen muss in der IT-Branche permanent erfolgen. Man muss sich dafür anstrengen und Lernzeiten auch im Projektgeschäft einfordern. Gerade jetzt, wo der Druck vergangener Entlassungswellen nachgelassen hat und die Leute gut ausgelastet sind, begreifen sie nicht, warum sie auch noch was Neues lernen sollen. Das Bewusstsein für eine ständige Qualifizierung muss geweckt und die Rahmenbedingungen dafür müssen geschaffen werden.

»Systematische Qualifizierung von Mitarbeitern ist leider rückläufig. Die Aufgabe wird tendenziell jedem Einzelnen überlassen.«

IT-Magazin: Was kann der Betriebsrat dazu beitragen?

Hageni: Die Neuerungen im Betriebsverfassungsgesetz unterstützen ihn. Paragraph 96 gibt ihm das Recht, vom Arbeitgeber zu verlangen, dass er den Berufsbildungsbedarf ermittelt. Paragraph 92a verpflichtet den Arbeitgeber Vorschläge mit dem Betriebsrat zu beraten, um die Beschäftigung zu sichern und zu fördern. Dieser kann eine Personalplanung verlangen. Er kann deren Qualität zur Diskussion stellen und Alternativen aufzeigen. Der Betriebsrat kann eine Weiterbildungskultur anstoßen und das Thema im Gespräch halten. Seine Vorschläge müssen dabei nicht an konkrete Maßnahmen – wie an eine Betriebsänderung gebunden – sein.

ihre Fähigkeiten weiterzuentwickeln. Aber wer voll eingebunden ist, hat kaum Zeit dafür«, weiß Hettinger.

Auch Volker Stichter, Betriebsratsvorsitzender bei EDS in Rüsselsheim, sieht in der Motivation der Beschäftigten ein Problem. Hier versucht der Betriebsrat über Gespräche, das interne Publizieren guter Beispiele, über Information und Aufklärung einzuwirken. Häufig seien Zertifizierungen – CMM- sowie Soft- und Hardware-Zertifizierungen – erforderlich, um bei Ausschreibungen überhaupt anzutreten. Außerdem Beratungs- und Analysefähigkeiten, spezialisiertes Handels- und Industrie-Know-how, Projektmanagement. Fehlende Qualifikationen werden eher durch Zukauf von außen als durch interne Qualifizierung erworben, nicht zuletzt, weil auch das Unternehmen geringes Interesse zeigt, dafür Zeit und Geld zu investieren.

Zeitmangel sieht Thomas Habenicht von der IG Metall nicht als zentralen Engpassfaktor, aus Sicht der Beschäftigten wie der Unternehmen. »Angesichts verdichteter Arbeits-

prozesse muss hier grundsätzlich etwas geregelt werden«, fordert er und verweist auf Ansätze mit Arbeits- und Qualifikationskonten oder Jobrotationsmodellen.

Nutzen für Arbeitsplatzsicherheit

»ITler sind bereit, an sich zu arbeiten, wenn Risiko und Aufwand nicht überwiegend ihnen aufgebürdet werden. Außerdem muss dabei auch etwas für sie herauskommen, für die Arbeitsplatzsicherheit und die persönliche Weiterentwicklung«, sagt Habenicht. Schließlich habe sich gerade die IT-Branche mithilfe aktiver Menschen entwickelt.

Unter der Mitarbeit der IG Metall gibt es eine Reihe von Angeboten zum Thema Weiterbildung. Das IT-Weiterbildungssystem berücksichtigt die aktuellen Anforderungen und entwickelt Kompetenzen im realen Arbeitsprozess weiter. Die Abschlüsse sind international anerkannt. Näheres dazu unter www.kibnet.org.

Kibnet– das Kompetenzzentrum für IT-Bildungsnetzwerke

QUALIFIZIERUNG IM ARBEITSPROZESS

► **Kibnet, das Kooperationsprojekt zwischen der IG Metall und dem Branchenverband wird gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung.**

Kibnet geht von der These aus, dass künftig Neuorientierungen der Branche nur noch begrenzt mit gut qualifizierten Neueinsteigern zu bewältigen sind. Die Zahl der IT-Studierenden ist rückläufig. Andererseits fordert der Entwicklungsstand der Branche wie auch das Innovationstempo eine permanente Weiterentwicklung. Deshalb erhält der Aspekt Personalentwicklung immer größeres Gewicht für die ITK-Branche, denn neue Kompetenzen werden nachgefragt und müssen entwickelt werden.

► **Zentrum der Bemühungen von Kibnet ist die Entwicklung der eigenen Fachkräftebasis in der IT-Branche.** Dabei hat sich die arbeitsplatznahe Qualifizierung von IT-Beschäftigten bewährt. Im Arbeitsprozess selbst werden die Mitarbeiter gecoacht und weitergebildet. Mit dem neu entwickelten Instrument APO-IT bietet Kibnet Qualifizierung für Quereinsteiger und gleichzeitig eine Möglichkeit der Weiterbildung für den Mittelstand. Denn viele kleine und mittlere Unternehmen engagieren sich noch zu wenig im Bereich Weiterbildung und überlassen das Thema den einzelnen Mitarbeitern. Das IT-Weiterbildungssystem und die arbeitsprozessorientierte Weiterbildung stellen das Instrumentarium bereit, um den Paradigmenwechsel weg von der Instruktion und hin zum selbst gesteuerten Lernen im Arbeitsprozess zu gestalten.

Qualifizierungsangebote, die in den Arbeitsprozess integriert sind, bieten viele Vorteile.

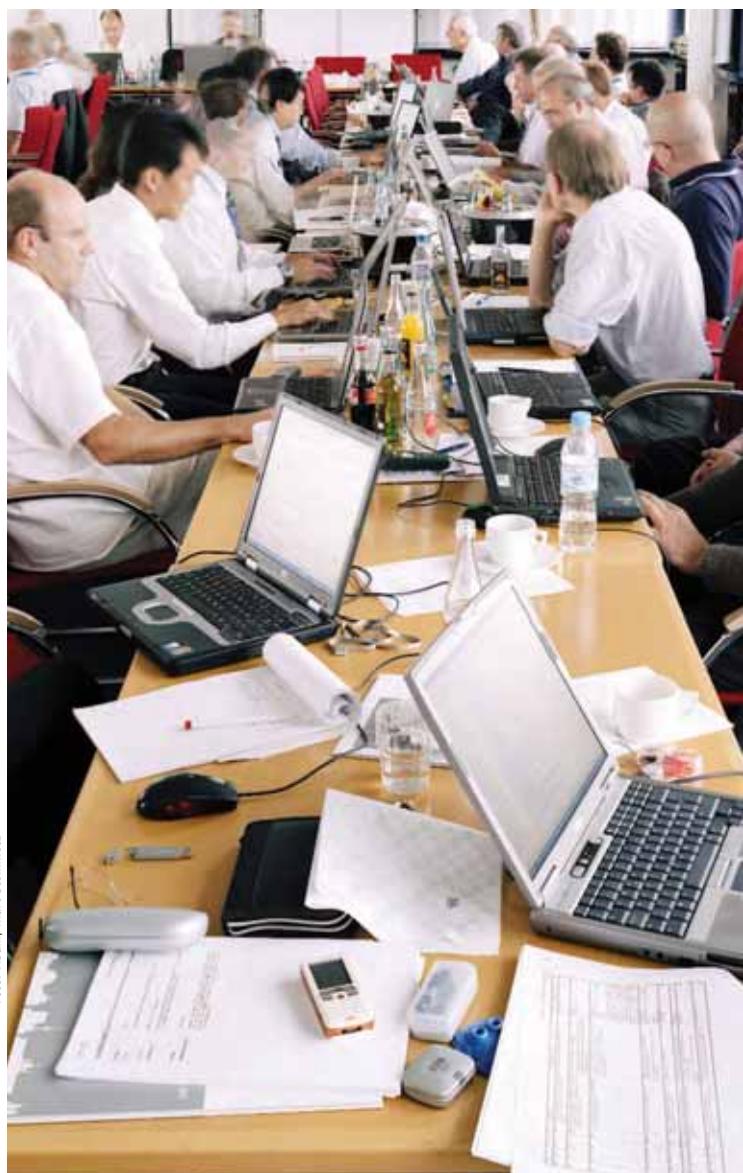


Foto: Visum/ Marc Steinmetz

NEWS



Foto: Reuters / Chip East

Angekündigter Kahlschlag bedroht 100 000 Arbeitsplätze bei IBM.

IBM Global Services

DROHENDE ENTLASSUNGSWELLE

In den USA stehen in der IT-Services-Sparte von IBM offenbar Massentlassungen bevor. Das Management plant derzeit ein sogenanntes Lean-Projekt.

Mit Massentlassungen und der Ausgliederung von Abteilungen will sich IBM in den USA von mehr als 100 000 Mitarbeitern trennen. Anfang Mai wurden bei Global Services bereits 1300 Beschäftigte entlassen. Das sei nur ein kleiner Vorgeschmack auf weitere Kündigungswellen in diesem Jahr gewesen, meint der renommierte Technologie-Journalist Robert Cringley. Er beruft sich auf Beschäftigte von IBM.

Die Gewerkschaft Alliance@IBM hat die Beschäftigten bereits zu einem »Bummelstreik« aufgerufen.

Die Pläne, über die die mittlere Management-Ebene bereits informiert sein soll, klingen ungeheuerlich: Denn IBM, mit weltweit 350 000 Beschäftigten, bietet in den USA rund 130 000 Menschen eine Arbeit.

Die Pläne sehen vor, Arbeitsplätze in die seit zwei Jahren massiv ausgebauten Landesniederlassungen nach Indien – dort sollen sechs Milliarden Dollar investiert werden – und China zu verlagern. Mehrere Abteilungen sollen aus dem Konzernverbund herausgelöst werden.

Der Konzern hofft, dass sich das Lean-Projekt positiv auf den Aktienkurs auswirkt. Aus Sicht der Anleger würde sich die Kapitalstruktur des Unternehmens verbessern, weil deutlich geringere Beträge langfristig in den Pensionskassen für die US-Beschäftigten gebunden wären.

Im letzten Jahr konnte bei IBM in Deutschland eine Rentenkürzung abgewehrt werden.

Indien

Zehn-Dollar-Notebook für Schulkinder

Das indische Erziehungsministerium will erreichen, dass Schulkinder für zehn Dollar ein Notebook erwerben können. Zwar lägen gegenwärtig die Fertigungskosten für den einfachsten Laptop bei 47 Dollar, doch bei einer Serie von einer Million würde der Preis dramatisch sinken. Zwei Design-Entwürfe gibt es bereits. Der indische Elektronikhersteller Semiconductor Complex Limited beteiligt sich auch an diesem Projekt. Frühestens in zwei Jahren ist damit zu rechnen, dass es das erste Zehn-Dollar-Notebook geben wird.

Lenovo

Arbeitsplätze in USA und Europa vernichtet

Der chinesische Computer-Hersteller Lenovo will in diesem Jahr 1400 Arbeitsplätze in den USA und Europa vernichten. Das betreffe jeden 20. Beschäftigten. Lenovo will damit seine Profitabilität jährlich um 100 Millionen Dollar erhöhen. 650 Stellen sollen konzernweit wegfallen und 750 Arbeitsplätze in Niedriglohnländer verlagert werden. Lenovo übernahm im Jahr 2005 die PC-Sparte von IBM. Im vergangenen Jahr entließ das Unternehmen bereits 1000 Beschäftigte.

Avaya

Kooperationen mit USA Gewerkschaften

Die IG Metall und die US-amerikanische Gewerkschaft Communication Workers of America (CWA) wollen bei dem Telekommunikationsausrüster Avaya künftig kooperieren. Damit soll der Druck auf die deutsche Tochter erhöht werden, wo das Management seit dem Kauf von Tenovis 2004 drastische tarifvertragliche Einschnitte fordert. IG Metall und CWA vereinbarten, den internationalen Informationsaustausch zu intensivieren. So wollen CWA-Vertreter ihre Kontakte zum Management der US-Mutter nutzen, um Stellenabbau und Tarifsenkung zu verhindern. Avaya hat in den USA 11 000 Mitarbeiter, in Deutschland, dem wichtigsten Markt in Europa, sind es 4 000 Beschäftigte.



Foto: Kollektiv Forobüro / Dirk Zimmer

Gegen drastische Einschnitte für Beschäftigte von Avaya haben sich die Gewerkschaften international verbündet.



Die Mitarbeiter des neugegründeten Unternehmens Nokia-Siemens-Network befürchten zusätzlichen Personalabbau durch die Hintertür.

Nokia-Siemens streicht 2900 Stellen in Deutschland

Dem Start folgt der Frust

Erst im April ist das neue Nokia-Siemens-Network (NSN) gestartet. Aber wenige Wochen später schon sorgt der Netzwerkausrüster bei den Beschäftigten für Frust. Bis zum Jahr 2010 will NSN weltweit 9000 Stellen streichen, 2900 allein in Deutschland, und Arbeitsplätze ausgliedern. Dagegen wehren sich die Beschäftigten europaweit.

Von einem »abgekarteten Spiel, bei dem man die Drecksarbeit anderen überlässt«, spricht Bayerns IG Metall-Chef Werner Neugebauer. Der Stellenabbau bei NSN reiht sich für ihn in die Kahlschlag-Strategie des ausscheidenden Siemens-Chefs, Klaus Kleinfeld, ein. Sichtbar wurde sie bei Siemens-BenQ, Infineon und Siemens VDO. »Die Mitarbeiter wurden aussortiert, verkauft, verraten ... Das ist mittlerweile eine Sportveranstaltung nach der Devise, wie schnell schmeiße ich möglichst viele Leute raus.«

NSN geht mit seinem angekündigten Stellenabbau an die Obergrenze dessen, was bei der Gründung des Unternehmens Mitte letzten Jahres prognostiziert wurde. Damals gab das Management bekannt, dass zehn bis 15 Prozent von insgesamt 60 000 Beschäftigten, die in dem Nokia-Siemens Joint-Venture zusammengeführt werden sollten, ihren Arbeitsplatz verlieren könnten. Aber es hieß auch, dass es je nach Auftragslage nicht dazu kommen müsse. Die deutschen Standorte sind jedoch besonders hart betroffen.

Die 2900 von hierzulande 13 000 Arbeitsplätzen, die vernichtet werden sollen, bedeuten: Nahezu jeder vierte NSN-Beschäftigte muss gehen. Darüber hinaus plant NSN, Unterneh-

mensteile in Partnerunternehmen auszulagern – mit voraussichtlich weitaus schlechteren Arbeitsbedingungen. Für Michael Leppek, NSN-Beauftragter der IG Metall, heißt dies nichts anderes als »zusätzlicher Personalabbau durch die Hintertür«.

Langfristige Perspektive gefordert

Die IG Metall und der NSN-Gesamtbetriebsrat haben die Abbaupläne zurückgewiesen. Die Informationen über mögliche Ausgliederungen erscheinen ihnen mehr als dürftig. Sie fordern, die Abbauzahlen und die Ausgliederungspläne zurückzunehmen, und ein deutliches Bekenntnis der Unternehmensleitung, dass Deutschland als bedeutender NSN-Standort eine langfristige und gesicherte Perspektive erhält.

Anfang Mai protestierten die deutschen NSN-Beschäftigten in einer zeitgleichen Aktion unter anderem in München und Berlin, Düsseldorf und Bruchsal. An den Versammlungen und Kundgebungen beteiligten sich bundesweit mehr als die Hälfte der NSN-Mitarbeiter. Etliche traten in die IG Metall ein. Weitere Proteste sind angekündigt.

Leppek verweist zwar auf die im Sommer 2006 im Zuge der Ausgliederung von Teilen der Siemens-Com-Sparte zu

Arbeitsplätze sichern

NEUER SIEMENS-CHEF WILL KEINEN KAHLSCHLAG

Zum 1. Juli 2007 wird Peter Löscher, zuletzt Vorstandsmitglied beim US-Pharmariesen Merck, die Nachfolge von Siemens-Chef Klaus Kleinfeld antreten. Löscher hat sich bereits bei den Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat der Siemens AG vorgestellt. Diese haben erst einmal einen guten Eindruck gewonnen, wie sie in einer Pressemitteilung bekannt gaben. Der Newcomer habe ihnen zugesagt, dass es keine Kahlschlagpolitik in Deutschland und anderswo geben solle und er alles tun werde, die Arbeitsplätze bei Siemens zu sichern. Löscher habe sich außerdem zur deutschen Mitbestimmung und zur fairen und offenen Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern bekannt.

Peter Löscher soll Siemens wieder auf Vordermann bringen.



Foto: picture-alliance

NSN vereinbarten Garantien für den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen und die Standortsicherung in der Fläche bis September 2009. Diese gäben den Beschäftigten eine gewisse Sicherheit. Sie könnten jedoch nicht verhindern, dass über »freiwillige« Ausstiegsprogramme und Ausgliederungen Druck auf die Beschäftigten ausgeübt wird. Außerdem müsse das deutsche Management Verantwortung

für die Beschäftigten an anderen europäischen Standorten, insbesondere in Helsinki und Espoo, übernehmen. »Wir fordern das Management auf, die gesetzlich garantierten Mitbestimmungsrechte zu achten«, sagt Leppik. Die NSN-Arbeitnehmervertreter werden im Juni auf europäischer Ebene zusammentreffen, um ihre Proteste zu koordinieren und einen Europäischen Betriebsrat auf den Weg zu bringen.

Siemens IT-Solutions and Services

RUHIGERE ZEITEN MIT TARIF

Die im Januar gestartete Siemens IT-Solutions and Services (SIS) wird seit dem 1. Juni eigenständig unter dem Dach des Siemens-Konzerns geführt. Die Beschäftigten erhoffen sich davon langfristige berufliche Perspektiven – dank tariflicher Beschäftigungssicherung.

Für die 8000 ehemaligen SBS-Beschäftigten gibt es jetzt eine klare Perspektive. »Die Gerüchte über einen Verkauf von SBS sind damit endlich vom Tisch«, sagt Andrea Fehrmann, SIS-Betreuerin der IG Metall. Hoffnungen auf ruhigere Zeiten verbinden die großenteils seit Jahren mit Personalabbau konfrontierten SIS-Beschäftigten auch mit dem bundesweit einheitlichen Tarifvertrag, der Anfang des Jahres – noch zu SBS-Zeiten – abgeschlossen wurde.

Vor allem der Verzicht des Unternehmens auf betriebsbedingte Kündigungen bis Ende September 2009 sowie die unbefristete Sicherung der Betriebseinheiten, RD-Standorte und Delivery-Standorte (wie Fürth und Paderborn), haben für sie einen hohen Stellenwert. Der Kompromiss wurde mit schmerzhaften, aber durch die Gegenleistungen akzeptablen Einbußen erreicht, erklärt Fehrmann.

»So haben die Beschäftigten dazu beigetragen, den für alle positiven Weg aus der Verlustzone heraus zu ermöglichen und SIS stärker auf die Siemens AG auszurichten.« Eines der vom Arbeitgeber verlangten Zugeständnisse ist die Neueingruppierung der Beschäftigten entsprechend ihrer tatsächlichen Tätigkeit.

»Seit Mitte Mai läuft dieser Prozess. Die Arbeitgeberseite behauptet zwar, dass zu Zeiten von SBS zu hohe Löhne und Gehälter an die Mitarbeiter gezahlt wurden«, berichtet Fehrmann. »Aber die geschulten IG Metall-Betriebsräte kennen sich in dieser Frage aus und werden die Beschäftigten intensiv unterstützen.« An einzelnen Standorten zeigt sich bereits, dass der Arbeitgeber versucht, Neueinstufungen restriktiv zu handhaben, um das Gehaltsniveau zu senken. Dagegen formiert sich Widerstand in den Belegschaften.

Online-Durchsuchungen

»WIR SEHEN EINEN DAMMBRUCH«

Gespräch mit Peter Schaar, Bundesbeauftragter für Datenschutz und Informationsfreiheit

Der Bundesbeauftragte für Datenschutz, Peter Schaar, fürchtet immer mehr Eingriffe in die Privatsphäre der Bürger.



Foto:Reuters / Hannibal Hanschke

IT-Magazin: Was halten Sie von der Idee des Innenministers, Privatcomputer heimlich checken zu lassen?

Peter Schaar: Der Bundesgerichtshof hat festgestellt, dass es für diese Maßnahme keine gesetzliche Grundlage gibt. Ganz überraschend war ja kürzlich zu hören, dass der Verfassungsschutz bereits Online-Durchsuchungen durchführt. Auch dafür gibt es keine gesetzliche Basis.

IT-Magazin: Im Innenministerium wird erwägt, die Rechtsgrundlagen nachzuliefern...

Schaar: Dem stehe ich sehr skeptisch gegenüber. Zumal noch nicht einmal klar ist, was genau überwacht werden soll und wie diese Überwachung technisch gestaltet werden soll. Ist an Privatcomputer oder Festplatten in Privatwohnungen gedacht? Sollen es Anrufbeantworter oder E-Mail-Accounts sein? Es ist zu befürchten, dass die Maßnahme auch private Inhalte umfasst. Etwa Arztrechnungen oder höchstpersönliche Aufzeichnungen, die ähnlich sensibel sind wie vertrauliche Unterhaltungen oder Tagebucheintragen.

IT-Magazin: Steht auch das Image der IT-Industrie auf dem Spiel?

Schaar: Online-Durchsuchungen beschädigen in erheblichem Maße das Vertrauen in die Sicherheit der Informationstechnik. Denn wie etwa sollen sie durchgeführt werden? Sollen die Hersteller zukünftig »Hintertüren« in ihrer Software einbauen, die Online-Durchsuchungen ermöglichen? Bisher hat das Bundesinnenministerium diese Fragen nicht beantwortet.

IT-Magazin: Telefongesellschaften sollen zukünftig Verkehrsdaten¹⁾ von Telefonaten oder dem Internet sechs

Monate speichern, verlangt ein Gesetzentwurf der Bundesregierung. Ist das legitim?

Schaar: Wir Datenschützer sehen das als einen Dammbbruch an. Die freie und unbeobachtete Kommunikation ist ein wesentliches Element unserer demokratischen Wissens- und Informationsgesellschaft. Mit dieser Vorratsdatenspeicherung werden ohne konkreten Verdacht einer Straftat oder Hinweise auf eine Gefahr höchst sensible und vom Fernmeldegeheimnis des Grundgesetzes geschützte Daten aller Nutzer gesammelt und gespeichert. Daher hatte sich der Bundestag noch 2005 gegen eine Vorratsdatenspeicherung ausgesprochen.

IT-Magazin: Angeblich setzt die Bundesregierung nur europäisches Recht um...

Schaar: ...ja, aber die Bundesregierung hat der EU-Richtlinie, die übrigens gegen den Widerspruch der Datenschutzbeauftragten beschlossen wurde, selbst zugestimmt.

IT-Magazin: Was halten Sie von der Kritik, Deutschland beuge sich in Richtung eines Überwachungsstaats?

Schaar: Zum Glück funktionieren hier rechtsstaatliche Sicherungen, vor allem die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts. Richtig ist aber, dass wir immer mehr Überwachung haben, nicht nur durch den Staat. Die Politik hat den Schutz der Privatsphäre sträflich vernachlässigt.

IT-Magazin: Wie wirkt sich das auf unseren Alltag aus?

Schaar: Ich sehe vor allem die Gefahr des Duckmäusertums. Wer befürchtet, mit seiner Meinung und seinem Verhalten bei Arbeitgebern, der Polizei oder Nachbarn anzuecken, passt sich sicherheitshalber an. Andere verhalten sich nur noch unter Überwachungsdruck verantwortungsbewusst. Wenn sie sich unbeobachtet fühlen, gibt es dann kein Halten mehr.

¹⁾ Beispielsweise Telefon- oder Faxnummern, IP-Adressen, Datum, Uhrzeit, Dauer der Verbindung, Datenmenge.

Service



Datenschutz

Betriebliche Praxis

Der Schutz personenbezogener Daten wird angesichts der Vernetzung unserer Arbeits- und Lebenswelt immer wichtiger. Kenntnisse zu Datenschutz

und Datensicherheit zählen zum Rüstzeug jedes Betriebsrats. Die Interessenvertretung sollte wissen, welche Daten erfasst, übertragen und gespeichert werden dürfen. Die überarbeitete Neuauflage des Basiskommentars zum Bundesdatenschutzgesetz liefert dafür die erforderlichen Grundlagen. **Däubler/Klebe/Wedde/Weichert: Basiskommentar zum Bundesdatenschutzgesetz, Bund-Verlag, Frankfurt 2007, 39,90 Euro, ISBN 978-3-7663-3210-3**

Gleichstellung

Online-Diskriminierungscheck

Im Infoportal der IG Metall können Frauen online checken, ob ihre

Leistung im Betrieb geschlechtsneutral vergütet wird: **www.extranet.igmetall.de** ▶ Themen ▶ Gleichstellung ▶ Leistungsvergütung

Beratung

IT-Arbeitszeugnisse richtig verstehen

Die einzige Broschüre, die sich speziell mit Arbeitszeugnissen der IT-Branche beschäftigt, liegt jetzt vor. Arbeitnehmer und ihre Interessenvertretungen sollten wissen, was ein gutes Arbeitszeugnis ausmacht, denn es entscheidet über den weiteren Berufsweg. Die Initiative »Ich-bin-mehr-Wert« bietet auch Zeugnisberatung. ▶ **www.ich-bin-mehr-wert.com** ▶ support ▶ zeugnisberatung

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
- ▶ **Dieter Scheitor**,
Telefon 069-66 93-24 90,
dieter.scheitor@igmetall.de
- ▶ **Gerd Nierenköther**,
Telefon 069-66 93-20 49,
gerd.nierenkoether@igmetall.de
- ▶ **Martin Weiss**,
Tel. 069-2425-31 35,
martin.weiss@igmetall.de

EXTRANET

Das Extranet der IG Metall bietet täglich aktuelle Informationen über Tarifverträge, Seminare und Betriebsvereinbarungen. Um in das Netz für betriebliche Aktive zu kommen, braucht man Mitgliedsnummer, Name, Geburtsdatum.
www.extranet.igmetall.de

KIBNET

▶ **Kibnet-Weiterbildungsberatung**
Das Kompetenzzentrum Kibnet bietet kostenlose Beratung zum IT-Weiterbildungssystem an. Die Hotline (Tel. 08 00-446-46 36) ist freitags von 15 bis 17 Uhr geschaltet. Kontakt: Thomas Habenicht und Thomas Ressel. Weitere Informationen:
www.kibnet.org

WAP-PORTAL

▶ **Weiterbilden – Ausbilden – Prüfen:**
Darum geht es im neuen 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**
- ▶ Neues für Beschäftigte von 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 IGM-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**



IMPRESSUM

IT-Magazin

Das Branchenmagazin der IG Metall

Herausgeber: Jürgen Peters,
Berthold Huber, Bertin Eichler

Anschrift: metall-Redaktion,
Wilhelm-Leuschner-Straße 79,
60329 Frankfurt am Main, Telefon
0 69-66 93-2633, Fax 0 69-66 93-20 02,
E-Mail: metall-redaktion@igmetall.de
Internet: www.igmetall.de

Redaktionsleiter: Werner Hoffmann
(verantwortlich im Sinne des Presserechts)

Chefredakteurin: Susanne Rohmund

Redaktion: Fritz Arndt, Martina Helmerich,
Sylvia Koppelberg, Fabienne Melzer,
Antonela Pelivan, Gabriele Prein

Mitarbeit: WAHLE & WOLF, 56479 Elsoff

Gestaltung: Gudrun Wichelhaus
Bildredaktion: Michael Schinke

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

Druck: apm AG, Darmstadt



● Beitrittserklärung

bitte alles in Druckbuchstaben ausfüllen!

| | | | | |
|--|---|--------------------------------|--------------------------------|---|
| Name | Vorname | | | |
| Straße/Hausnummer | | | | |
| Postleitzahl/Wohnort | | | | |
| Telefon | Geburtsdatum | | | |
| E-Mail | | | | |
| Betrieb: Name und Ort | | | | |
| <input type="radio"/> zzt. vollbeschäftigt | <input type="radio"/> teilzeitbeschäftigt | <input type="radio"/> männlich | <input type="radio"/> weiblich | |
| <input type="radio"/> Auszubildende/r bis voraussichtlich: _____ | | | | |
| <input type="radio"/> Angestellte/r | | | | <input type="radio"/> 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 Beitragsinzug 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.

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