



IG Metall-Initiative: Gute Arbeit im Büro Genug gelitten

Seite 6: SIS – Gesicherte Beschäftigung erreicht

Seite 12: IG Metall-Betriebsräte – global lenken, lokal handeln

Seite 14: Privatsphäre – eine Idee von gestern?

Entgelt in der ITK-Branche 2010

- ▶ Das Trendbarometer für die Einkommensentwicklung in der ITK-Branche
- ▶ Basierend auf Daten einer Vielzahl von Unternehmen
- ▶ 148 Seiten, vierfarbig, Preis: 14,90 Euro
inkl. 7 % Mwst.
zuzüglich Versandkosten
- ▶ IG Metall-Mitglieder erhalten die IG Metall-Edition zum Vorzugspreis von 4,90 Euro

Bestellen:

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

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

Vorname/Name

Straße/Nr.

Land/PLZ/Ort

Telefon/Fax

IG Metall Verwaltungsstelle

E-Mail

Unterschrift

- Ja, ich bin Mitglied und bestelle 1 Exemplar der inhaltsgleichen IGM-Edition zum Vorzugspreis von 4,90 Euro inkl. Mwst., zzgl Porto und Verpackung
- Ja, ich möchte Mitglied werden, ich habe die Beitrittserklärung ausgefüllt. Als Dankeschön erhalte ich kostenlos 1 Exemplar der inhaltsgleichen IGM-Edition „Entgelt in der ITK-Branche 2009“



Jetzt bestellen!
Die aktuelle Ausgabe

Mehr Informationen:

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

Bitte
frankieren,
falls Marke
zur Hand

Deutsche Post 
WERBEANTWORT

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

Stress lass nach

Stress und Burn-out werden im ITK-Sektor zunehmend zum Problem. Der ständige Zeitdruck, häufige Arbeitsunterbrechungen und unvorhergesehener Zusatzaufwand beherrschen das betriebliche Leben und werden von den Beschäftigten als zunehmend belastend wahrgenommen. Selbst in modernsten Büros ist das Arbeiten oft nicht gesundheitsgerecht. Und auch nach Feierabend lässt die Arbeit vielfach nicht locker.

Es ist die »Ökonomie der Maßlosigkeit«, so der Gesundheitsexperte beim Vorstand der IG Metall, Klaus Pickshaus, die sich in wachsendem Leistungsdruck und chronischer Überforderung ausdrücken. Wie aber können ITK-Beschäftigte trotz Stress gesund bleiben? Indem sie darüber sprechen und Betriebsräte dabei unterstützen, das Thema betriebsöffentlich zu machen. Und indem sie den Arbeitgeber auffordern, Belastungen am Arbeitsplatz zu ermitteln und deutlich zu reduzieren.

Nach den Betriebsratswahlen, die für die IG Metall in der Branche sehr erfolgreich waren, beginnt für die neu gewählten Interessenvertretungen der betriebliche Alltag. Professionelles Arbeiten wird auch hier immer mehr zur Norm. Der Blick über den lokalen Standort hinaus ebenso.

Google Street View symbolisiert das Ende des Rückzugraums des analogen Menschen. Dieser »Einschlag des digitalen Zeitalters« konfrontiert die Menschen mit der fundamentalen Frage: Wie verhalten wir uns in einer Welt, in der das Internet alles aufzeichnet und nichts vergisst? Die Diskussion steht erst am Anfang

Ihre Redaktion

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

AUS DEM INHALT



Foto: Hagen Reimer

Seite 6
 In der neuen SIS soll es keine Entlassungen geben.



Foto: IG Metall/Bochold

Seite 7
 Bei Gigaset sind 140 Arbeitsplätze in Gefahr.

- Infineon: Handychip-Sparte wird verkauft 5
- Siemens: IT-Sparte wird ausgegliedert 6
- Gigaset: Arques zieht sich zurück 7

Gute Arbeit im Büro

- Die täglichen Leiden der ITK-Beschäftigten 8
- Den Stress zum Thema machen 11
- Psychische Belastungen erkennen 11

- IG Metall-Betriebsräte:
- Global lenken, lokal handeln 12
- Blogger-Szene:
- Privatshäre – eine Idee von gestern? 14
- Literaturhinweise 15
- Service, Impressum 15

Titelfoto: PantherMedia



Foto: Werner Bachmeier

ITK-Arbeitsmarkt

Branche ist zweitgrößter Arbeitgeber

Der IT- und Telekommunikationssektor ist nach dem Anlagen- und Maschinenbau der zweitgrößte Arbeitgeber der deutschen Industrie. Nach Angaben des Branchenverbands Bitkom arbeiten zurzeit 846 000 Beschäftigte in dieser Branche. Im Bereich Informationstechnik sind rund 599 000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig, in der Telekommunikation 236 000. Hinzugerechnet werden die rund 11 000 Beschäftigten aus

dem Bereich digitale Unterhaltungstechnik. Bitkom-Präsident August-Wilhelm Scheer ist davon überzeugt, dass die gesamte Branche weiter zulegen: So beabsichtigten 53 Prozent der deutschen ITK-Unternehmen, mehr Personal einzustellen, 30 Prozent möchten es auf dem derzeitigen Niveau halten und 17 Prozent rechneten damit, Arbeitsplätze abzubauen. Gesucht würden neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor allem in den Bereichen Software und IT-Services.

ITK-Wirtschaft

Ideenlose IT-Industrie

Carsten Knop, Wirtschaftsredakteur bei der Frankfurter Allgemeinen Zeitung hat momentan keinen guten Eindruck von der IT-Industrie: Das Geld sitze wieder locker, aber selbst die Leuchttürme der IT-Branche hätten sich »von dynamischen Wachstumsunternehmen zu Geldmaschinen entwickelt, die von ihrem bestehenden Geschäft glänzend leben, das Geld aber horten, weil ihnen zündende Ideen fehlen, was man damit machen könnte.«

So sitze Apple auf einem Polster an liquiden Mitteln von mehr als 24 Milliarden Dollar, Hewlett-Packard auf 15 Milliarden Dollar, Dell auf 12 Milliarden Dollar und »knapp dahinter IBM mit nur ein paar Millionen Dollar weniger«. Die »Kriegskassen« der – so Knop – »einst innovativen Unternehmen« sind also gut gefüllt. Aber ihnen fällt nichts Besseres ein, als – salopp ausgedrückt – Übernahmeschlachten zu führen und das Geld bar auf den Tisch zu legen. Die Zukäufe würden heute zwar solider finanziert wie noch Ende der neunziger Jahre, meint Knop. Sie müssten aber nicht überzeugender sein. Nicht jedes Unternehmen passe zum Käufer. Knops Rat: »Wenn Zukäufe nicht überzeugen und man den eigenen Entwicklungsingenieuren nicht mehr Geld zur Verfügung stellen will, sollten die Unternehmen häufiger erwägen, den Aktionären ihr Geld über Dividenden zurückzugeben.«

Die IG Metall bietet eine andere Alternative: in die Qualifikation der Beschäftigten investieren und gemeinsam mit ihnen Innovationen voranbringen.

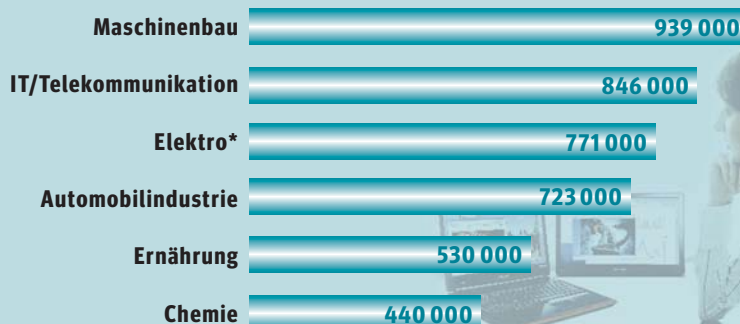
Arbeitnehmer-Datenschutz

Erheblicher Verbesserungsbedarf

Der im Bundeskabinett verabschiedete Gesetzentwurf zum Arbeitnehmer-Datenschutz verstößt sowohl gegen das Grundgesetz als auch gegen europäisches Datenschutzrecht, kritisieren Datenschützer. Das Gesetz regelt die Videoüberwachung am Arbeitsplatz, die Kontrolle von E-Mail und Telefonaten sowie die Online-Recherche zu Be-

DIE GRÖßTEN ARBEITGEBER DER DEUTSCHEN INDUSTRIE

ZAHL DER BESCHÄFTIGTEN NACH INDUSTRIEZWEIGEN



Quellen: BITKOM, VDMA, ZVEI, VDA, BVE, VCI, Statistisches Bundesamt

* ohne ITK

werben. Problematisch ist nach Ansicht des Vereins Whistleblower-Netzwerk, dass sich ein Beschäftigter erst dann an die Datenschutzbehörden wenden darf, wenn er sich zuvor beim Arbeitgeber beschwert hat. Das könne viele Arbeitnehmer davon abhalten, aktiv zu werden und widerspreche dem informationellen Selbstbestimmungsrecht. Die entsprechende EU-Richtlinie sehe dagegen vor, so der Vorsitzende des Netzwerks, Guido Strack, dass jedermann das Recht habe, sich bei Verdacht auf Verstöße gegen Datenschutzbestimmungen direkt an unabhängige Kontrollbehörden zu wenden. Er fordert daher auch im deutschen Recht effektive Beschwerdemöglichkeiten für die Beschäftigten. Außerdem dürften Beschwerden keine Nachteile für die Betroffenen zur Folge haben.

Infineon

Handychip-Sparte wird verkauft

Infineon will sein Geschäft mit Wireless Solutions Chips (WLS) an seinen US-Rivalen Intel verkaufen. Für rund 1,1 Milliarden. 3 400 Beschäftigte weltweit reicht der Chip-Konzern damit an einen neuen Arbeitgeber weiter. In Deutschland betrifft dies rund 1 600 Infineon-Mitarbeiterinnen und

-Mitarbeiter, vor allem in Neubiberg bei München.

Einige Wirtschaftsexperten befürchten, dass Infineon sich mit diesem Schrumpfkurs selbst zerlegt: Das Geschäft mit Speicherchips ist seit 2006 unter dem Namen Qimonda bereits ausgelagert. Das Breitbandgeschäft wurde im vergangenen Jahr an den US-Investor Golden Gate Capital abgegeben. Nun steigt der Konzern endgültig aus dem Kommunikationsgeschäft aus. Er will sich künftig auf Chips für die Automobilindustrie, Sicherheitstechnik und Industrieanwendungen konzentrieren – und damit stabiler werden.

Während Infineon-CEO Peter Brauer von einer »hervorragenden Perspektive für alle Mitarbeiter, Kunden und Aktionäre« des Handychip-Bereichs spricht und die »außergewöhnlichen Anstrengungen der Mitarbeiter«, mit denen diese Sparte »heute in einer exzellenten Position« sei, betrachten die betroffenen Beschäftigten den Deal noch etwas skeptisch. Nicht nur weil Infineon sich damit von einem Kernbereich trennt, sondern auch, weil Intel selbst auch Halbleiter baut. Manche befürchten daher, dass die Amerikaner mittel- oder langfristig Personal einsparen könnten.

Sozialwahl 2011
IG Metall

Mitbestimmen!

2011 werden die Entscheidungsgremien der gesetzlichen Kranken-, Renten- und Unfallversicherung neu gewählt. Die IG Metall kandidiert u. a. bei der Techniker Krankenkasse, Barmer GEK und Rentenversicherung Bund.

IG Metall wählen! Solidarität wählen!
Gute Leistung, gerecht finanziert.

www.igmetall.de/sozialwahl-2011

Beruhigend ist zunächst, dass es keinen Personalabbau geben soll. Für die Betriebsräte und die IG Metall gibt es allerdings noch weitere Themen zu besprechen: Ihnen geht es darum, die Tarifbindung für die ausgegliederten Beschäftigten zu erhalten, alle Standorte zu sichern und für »Rest-Infineon« eine zukunftsgerichtete Strategie mitzuentwickeln. Aber auch das interessiert sie: Was will Infineon mit dem beachtlichen Erlös aus dem Verkauf überhaupt anfangen?

NACHRUF: HERIBERT FIEBER – ENGAGIERT MENSCHLICH

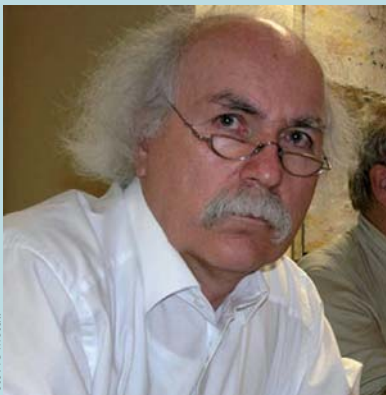


Foto: IG Metall

Heribert Fieber

Der ehemalige Betriebsratsvorsitzende der Siemens AG am Standort München Hofmannstraße, Heribert Fieber, ist am 16. Juli 2010 im Alter von 66 Jahren nach längerer Krankheit gestorben. Seine langjährige Betriebsratsarbeit und sein leidenschaftliches Engagement in der IG Metall haben sein Leben geprägt. Ein Höhepunkt war der – bundesweit stark beachtete – Widerstand 2002 in der Telekommunikations-Sparte von

Siemens gegen 2300 betriebsbedingte Kündigungen, den Heribert Fieber gemeinsam mit seinen Kolleginnen und Kollegen und der IG Metall über Wochen leistete. Seine gewerkschaftliche Kompetenz brachte er auch in andere Zusammenhänge ein – auf Veranstaltungen der IG Metall, in Seminare für Betriebsräte, in verschiedene Medien. Zuletzt war Heribert Fieber im Auftrag des IG Metall Vorstands und der IG Metall-Verwaltungsstelle Heidelberg beratend tätig. Er half dabei mit, bei SAP die erste Wahl eines Betriebsrats durchzusetzen. Im Nachruf der IG Metall Heidelberg heißt es: »Ohne ihn wäre vieles schwerer, vielleicht sogar unmöglich gewesen. Er war ein Mensch, wie man ihn in unserer Zeit selten findet: solidarisch, loyal, warmherzig, humorvoll und für jeden da, der ihn brauchte.« Wir schließen uns dem an und vermissen seinen klugen – oft augenzwinkernd vorgetragenen – Rat.

Die Redaktion

Gesicherte Beschäftigung erreicht

Noch im Herbst will Siemens seine IT-Sparte in ein neues Tochterunternehmen – SIS GmbH – ausgliedern. Aber es wird in der neuen SIS keine Entlassungen geben. Das Management hat auf die seit Monaten andauernden Proteste der Belegschaft reagiert. Auch die Standorte sind vorerst gesichert.

Mehr als dreißig Wochen schon dauern die Belegschaftsproteste an allen deutschen SIS-Standorten. Und sie reißen nicht ab, obwohl das Management tarifvertraglich unter anderem zugesagt hat, bei der neuen SIS auf betriebsbedingte Kündigungen zu verzichten. Mehr als 2 000 Arbeitsplätze wollte Siemens ursprünglich in diesem Bereich abbauen, dabei sollten auch erstmals im großen Stil betriebsbedingte Kündigungen verschickt werden. »Das ist vom Tisch«, sagt Konrad Jablonski, SIS-Betreuer im Siemens-Team der IG Metall. »Die Proteste, an denen sich große Teile der Belegschaft über einen so langen Zeitraum beteiligten, haben gewirkt – und nicht nur den Arbeitgeber, sondern die ganze IT-Branche beeindruckt.«

Der Siemens-Gesamtbetriebsrat und die IG Metall haben sich mit dem Arbeitgeber darauf geeinigt, dass im Vorfeld der Ausgliederung ein »Freiwilligenprogramm« aufgelegt wird. Es soll Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sozialverträgliche Maßnahmen, wie Altersteilzeit- und Aufhebungsverträge sowie den Übertritt in eine Transfergesellschaft anbieten. Es soll ihnen ebenfalls ermöglicht werden, sich weiterzuqualifizieren und versetzen zu lassen. Außerdem enthalten die vereinbarten tariflichen Eckpunkte die Zusage, dass die Standorte der



neuen SIS GmbH für drei Jahre gesichert sind. Beide Tarifparteien waren sich überdies einig, dass sich die Arbeitsbedingungen, insbesondere das Urlaubs- und Weihnachtsgeld, schrittweise wieder dem Flächentarifvertrag annähern sollen.

Der Gesamtbetriebsrat und die IG Metall konnten allerdings nicht verhindern, dass Siemens sich vorbehält, einzelne Beschäftigte zu kündigen, die dem Betriebsübergang widersprechen und nicht mehr beschäftigt werden können. Ebenfalls ist nicht ausgeschlossen, dass Siemens die neue Gesellschaft verkaufen kann. Deshalb wird in Paderborn weiter demonstriert. »Auch die neue SIS GmbH muss bei Siemens bleiben und von der Stärke dieses Konzerns profitieren«, sagt Konrad Jablonski.

»Wir sind gerne bereit, eine Neuausrichtung mitzutragen – aber nicht zulasten der Beschäftigten, die ohnehin unter enormem Leistungsdruck stehen.«

Für die fortgesetzten »Montagsdemos« in Paderborn gibt es noch einen weiteren Grund: Die Beschäftigten sehen ihren Protest als Zeichen der Solidarität mit ihren Kolleginnen und Kollegen, die »freiwillig« aus dem Unternehmen ausscheiden. Sie wollen deutlich machen, dass sie sie in dieser schwierigen Situation nicht allein lassen.

Schallende Ohrfeige für das Management

Nach außen hin putzt sich das Unternehmen, um mit »größerer Stärke und Flexibilität« – so NSN-Vorstandsvorsitzender Rajeev Suri – neue Finanzinvestoren anzulocken. Aber im Innern rumort es: Die Beschäftigten sind unzufrieden mit dem Management und der Führungskultur.

Die erfreulichen, jüngsten Meldungen vom Kauf von Teilen der Mobilfunknetz-Infrastruktur von Motorola und eines Großauftrags des Investors Harbinger Capital in den USA stehen im Gegensatz zur Kritik, die in der Belegschaft geäußert wird. Die NSN-Beschäftigten sind unzufrieden mit der Unternehmenspolitik. Das diesjährige Ergebnis der Beschäftigtenbefragung unter 4 000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Deutschland fiel jedenfalls dramatisch schlecht aus. »Es ist eine schallende

Ohrfeige für das NSN-Management«, sagt der Gesamtbetriebsratsvorsitzende Georg Nassauer.

Nur die Hälfte der Befragten habe geantwortet. Und von ihnen hätte nur rund ein Drittel der derzeitigen Führungskultur zugestimmt. Selbst die Führungskräfte bewerteten diese großenteils kritisch. Gründe gebe es genug: Vielen seien die Entscheidungswege zu lang und schränkten Beschäftigte und Führungskräfte in ihren Gestaltungsmöglichkeiten ein. Etliche Mit-

arbeiterinnen und Mitarbeiter fühlten sich in ihrer Arbeit zu wenig wertgeschätzt.

Auch mit der Art, wie das Unternehmen auf Marktveränderungen reagiert, ist der überwiegende Teil der Beschäftigten (mehr als 70 Prozent) unzufrieden. Das hängt für viele mit den permanenten Restrukturierungen zusammen, die NSN seit seinem Start erlebt, aber auch mit der dilettantischen Umsetzung der Kurzarbeit. Einige befürchten zudem, dass NSN die hohen Summen, die das Unternehmen in den Deal mit Motorola gesteckt hat, sich – in welcher Form auch immer – von den Beschäftigten wieder holt. Georg Nassauer sieht jedenfalls »Riesenbaustellen für das Management«. »Wenn unter den derzei-

tigen Rahmenbedingungen schon ein positives Ergebnis erreicht wird, wie könnte es dann erst unter optimierten Rahmenbedingungen aussehen?«, fragt er.

Doch das Unternehmen plant weiterhin, Personal abzubauen und will bis zum Ende des Jahres bis zu neun Prozent an Kosten einsparen. In Bruchsal, wo derzeit 270 Arbeitsplätze gefährdet sind, erarbeiten die IG Metall und der Betriebsrat Alternativen zum Personalabbau, um die Pläne der Geschäftsführung vom Tisch zu bringen. An anderer Stelle hat NSN Fakten gesetzt: So wurden die Kantinen bereits ausgelagert. Das alles macht die Beschäftigten nicht zufriedener, sondern gefährdet ihre Motivation, das Unternehmen weiter aufzuputzen.

GIGASET COMMUNICATIONS

Betriebsräte fordern Alternativen

Bei Gigaset brodelt es seit Wochen, die Belegschaft protestiert. Der Mehrheitseigner Arques will sich aus dem 2008 aus dem Siemens-Konzern ausgegliederten Unternehmen zurückziehen. Zudem sollen rund 140 Arbeitsplätze wegfallen und die Betroffenen minimal abgefunden werden.

Die positive Meldung zuerst: Gigaset schreibt wieder schwarze Zahlen. »Damit zeigt die Neustrukturierung des Unternehmens, mit einer 80prozentigen Beteiligung der Arques Industries AG, klare Erfolge«, heißt es in einer Pressemitteilung des Unternehmens.

Jetzt die negative: Arques will sich aus dem Gigaset-Geschäft zurückziehen, das Unternehmen verkaufen und 140 Stellen abbauen. Angesichts der enormen Zahlungen an Siemens, die noch zu leisten sind, ist dem Finanzinvestoren Arques das Geschäft offenkundig zu wenig profitabel. Nachdem der Aufsichtsrat und Vorstand von Arques überraschend

Das Unternehmen fährt ohnehin mit seinem Restrukturierungsprogramm einen rigorosen Sparkurs. Investitionen werden verschoben. Und die Beschäftigten, die vom Arbeitsplatzabbau betroffen sind, sollen mit Minimalkonditionen aus dem Unternehmen ausscheiden. Siemens sieht sich zwar – nach dem Desaster von BenQ – in der (Teil-)Verantwortung für die Beschäftigten, will sich das aber nichts kosten lassen.

»Die Beschäftigten fühlen sich verraten«, sagt Timo Lage, Gesamtbetriebsratsvorsitzender. »Die Geschäftsführung behauptet, für Siemens-übliche Sozialpläne keine ausreichenden Mittel zu haben. Dabei haben Siemens und Arques beim damaligen Verkauf des Unternehmens die Sozialplankonditionen auf Siemens-Niveau fest zugesagt, sollte es zu Personalabbau kommen. Da aber nicht nur die Kaufpreiszahlungen an Siemens von Gigaset selbst (statt von Arques) aufgebracht werden müssen, sondern außerdem keine weiteren Mittel für die Ausstattung des Sozialplans von den Anteilseignern fließen sollen, müssten die Abfindungen aus den verfügbaren Mitteln von Gigaset finanziert werden. Diese reichen nach Darstellung der Gigaset-Geschäftsführung aber dazu nicht aus. Letztlich sind es so wieder einmal die Beschäftigten, die die Zeche zahlen sollen.«

Betriebsrat und IG Metall fordern für die Gigaset-Beschäftigten faire Bedingungen, wenn schon Personal abgebaut werden muss. Dazu gehören Abfindungen in der Siemens-üblichen Größenordnung und eine Transfergesellschaft – sowie die Einbeziehung der Anteilseigner in die Finanzierung eines sozialverträglichen Personalabbaus. Außerdem haben die Betriebsräte, unterstützt durch die IG Metall und externe Berater, ein Alternativkonzept entwickelt. Es soll helfen, das Unternehmen erfolgreich aufzustellen, damit Personalabbau künftig der Vergangenheit angehört.



Foto: IG Metall Bochold

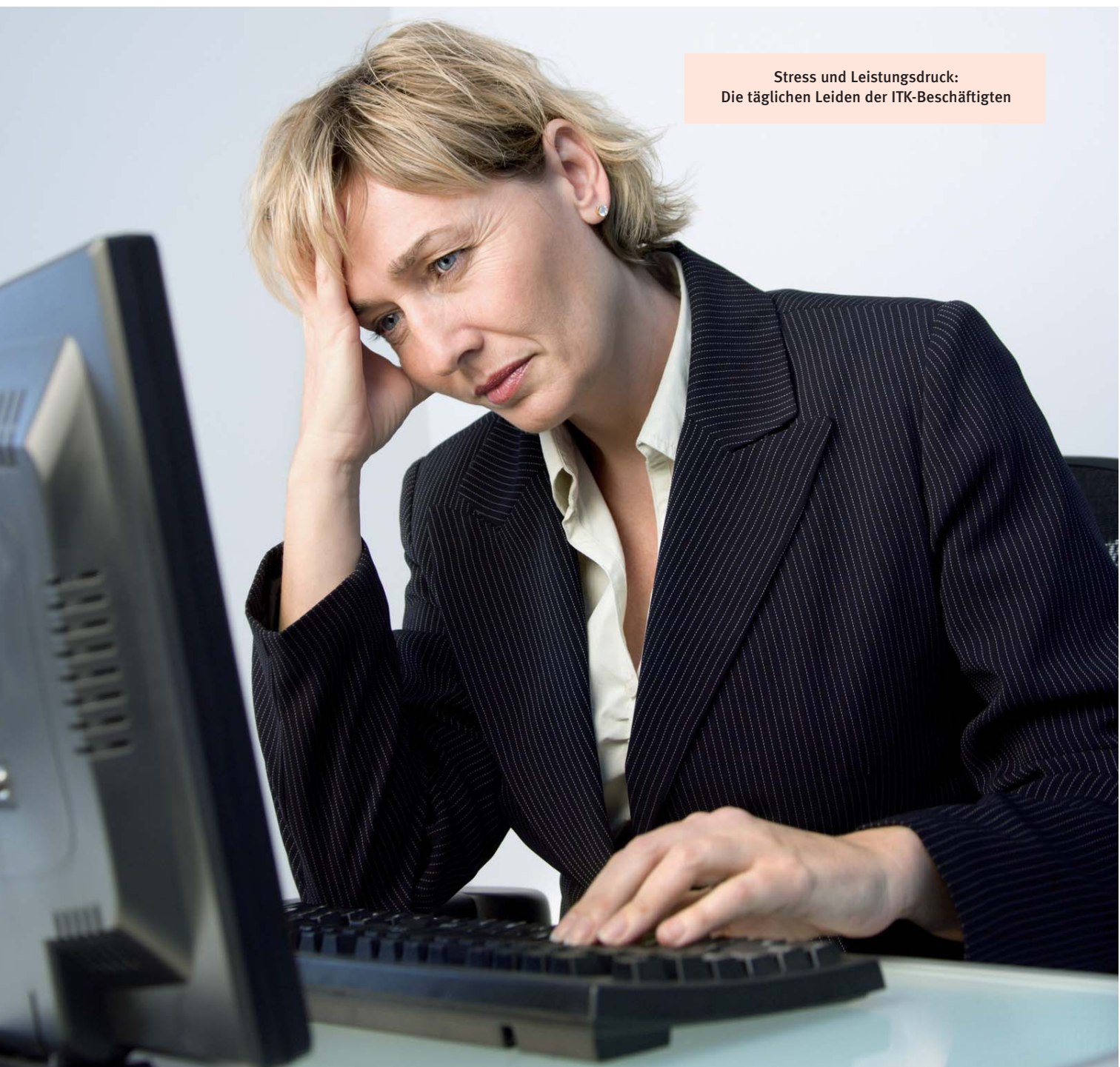
neu besetzt wurden, soll beim Verkauf ein noch höherer Preis erzielt werden, als bisher geplant. Dies aber würde definitiv auf Kosten der Beschäftigten und der Zukunftsausrichtung von Gigaset gehen.

IG METALL-INITIATIVE IM ITK-SEKTOR: GUTE ARBEIT IM BÜRO

Genug gelitten

Stress und mangelnde Anerkennung, schufteten ohne abschalten zu können, immer nur Druck in der Arbeit und wenig Spaß am Job: die täglichen Leiden von ITK-Beschäftigten. Sie machen nicht nur den Körper, sondern auch die Psyche krank und rauben einem die Lebenslust. Genug gelitten, sagt die IG Metall. Sie will gute Arbeit im Büro – auch im ITK-Sektor.

Stress und Leistungsdruck:
Die täglichen Leiden der ITK-Beschäftigten



»Mission impossible«: Die Situation kennen viele ITKler. Das Projekt soll in kürzester Zeit zu Ende gebracht werden, aber es mangelt an den erforderlichen Ressourcen: zu wenig Personal, zu wenig Zeit, permanenter Kostendruck und ineffiziente Prozesse. Hinzu kommen vielfach – gerade im ITK-Sektor – ständige Umstrukturierungen und eine Führungskultur, die die Beschäftigten zu Kostenfaktoren herabwürdigt.

Dabei stellen die meisten ITK-Beschäftigten selbst hohe Ansprüche an ihre Arbeit. Aber irgendwann kommt dann der Frust: wenn nichts mehr geht und sie zunehmend das Gefühl haben, den eigenen Erwartungen nicht mehr nachkommen zu können.

»System permanenter Bewährung«

Sie fühlen sich in einem »System permanenter Bewährung« gefangen, wie es die Wissenschaftler Andreas Boes und Anja Bultemeier vom Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e. V. – ISF – in München ausdrücken. Beide untersuchen die Frage, wie Beschäftigte in der IT-Branche trotz hoher Belastungen gesund bleiben können. Als Ergebnis ihres Forschungsprojekts »Demografischer Wandel und Prävention in der IT – DIWA-IT« fordern sie ein grundsätzliches Umsteuern: Nachhaltige Gesundheitsförderung müsse zum wesentlichen Bestandteil von Organisationsentwicklung und Firmenpolitik werden.

Gerade in der IT-Branche laufen die Arbeitsanforderungen an die Beschäftigten immer mehr aus dem Ruder, meint der Soziologe Tobias Kämpf, der ebenfalls an dem Projekt DIWA-IT mitarbeitet. »In der IT-Industrie hat es eine grundlegende Zeitenwende gegeben. Ihr ging ein langer Aufschwung voraus, der mit einem starken Winner-Mythos gepaart war. Jetzt aber haben die Firmen den Umgang mit ihren Beschäftigten verändert. Sie sollen jeden Tag durch einen überdurchschnittlichen Beitrag zum Firmenerfolg beweisen, dass sie es verdient haben, ›dazu zu gehören‹. Dabei sind ganz neue Belastungskonstellationen entstanden.« Der Wissenschaftler kritisiert vor allem, dass die Mitarbeiter heute für Ziele verantwortlich gemacht werden, aber gleichzeitig nicht über die Ressourcen verfügen, um diese tatsächlich erreichen zu können. Zudem leiden viele an einem Verlust von Wertschätzung. Sie fühlen sich vom Management als Kostenfaktor wahrgenommen und nicht mehr als ganze Person anerkannt.

Es sind gerade die engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im ITK-Sektor besonders gesundheitlich gefährdet sind, zeigt das DIWA-IT-Projekt. Alarmierend ist, dass nach einer Untersuchung des Instituts für Arbeit und Qualifikation (IAQ) an der Universität Duisburg-Essen nur 37 Prozent der IT-Spezialisten glauben, ihre Tätigkeit auf Dauer durchhalten zu können.

Neue Techniken, neue Belastungen

Die neuen Techniken in den Büros begünstigen, dass sich immer mehr ITKler gedrängt fühlen, ihre Gesundheit hinten an zu stellen, um beruflich dabei zu sein und zu bleiben.

Heute sind bereits zwei Drittel der Berufstätigen (67 Prozent) auch nach Büroschluss regelmäßig für Kunden, Kollegen oder ihren Chef per Handy, Smartphone oder Internet erreichbar, ermittelte der Branchenverband Bitkom. Für fast jeden zweiten Berufstätigen in Deutschland (43 Prozent) sind die Grenzen zwischen Arbeit und Beruf durch das Handy und das Internet gefallen. Nach einer Umfrage des Meinungsforschungsinstituts Emnid beantworten mehr als die Hälfte der deutschen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (52 Prozent) selbst im Urlaub geschäftliche E-Mails. Besonders berufstätige Männer können in ihrer Freizeit kaum abschalten. Fast zwei Drittel (63 Prozent) von ihnen checken ihre geschäftlichen E-Mails auch nach Feierabend, am Wochenende und im Urlaub. Es sind mehrheitlich nicht die Chefs oder Vorgesetzten mit hohen Gehältern, sondern Beschäftigte mit unteren bis mittleren Einkommen, die sich verpflichtet fühlen, über ihre Arbeitszeit hinaus der Firma zur Verfügung zu stehen.

Die neuen technischen Möglichkeiten führen dazu, dass sich auch die Büroformen grundlegend wandeln. Dies macht Büroarbeit ebenfalls nicht unbedingt gesünder. Zu diesem Ergebnis kommt die kürzlich von der Hochschule Luzern präsentierte Studie »Schweizerische Befragung in Büros – SBiB«. Sie stellt einen deutlichen Trend zum Mehrpersonen-, sprich: Großraum-Büro fest. Und die sind für die Beschäftigten häufig nachteilig: zu laut, zu warm, zu trocken. Hinter diesem Trend verbergen sich oft – wie sich auch im ITK-Sektor beobachten lässt – Einsparkonzepte, die darauf hinauslaufen, mit Hilfe von non-territorialen oder reversiblen Büros,

LESEN SIE IM URLAUB GESCHÄFTLICHE E-MAILS?

* Restliche Zahl der Befragten antwortete mit »Keine Angabe« oder »Nehme keine Geräte mit in den Urlaub«



Quelle: TNS Emnid-Medien- und Sozialforschung GmbH, © Symantec (Deutschland) GmbH

»Desk Sharing« und Tele-Heimarbeit für mehr Personal weniger Büroarbeitsplätze vorzuhalten.

Nervige Großraumbüros

Nach der SBiB-Studie leiden rund die Hälfte der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Großraum arbeiten, oft oder ständig unter nervigen Gesprächen oder Telefonaten. 28 Prozent fühlen sich durch laute Geräte belästigt. Mehr als ein Drittel stört sich an der Trockenheit im Raum und ein fast genau so großer Anteil an abgestandener oder schlechter Luft. In Büros mit mehr als 50 Personen klagen fast 70 Prozent über häufige Unterbrechungen und damit verbundenen Zeitverlust – bedingt durch Hard- und Softwareprobleme, laute Telefonate oder Gespräche anderer im Raum oder weil sie von Arbeitskolleginnen und -kollegen angesprochen werden. Das macht sich bei den Beschäftigten – deutlich stärker als in kleineren Büros – in Kopfschmerzen, Konzentrationsschwierigkeiten, Schweregefühl im Kopf und gereizten Augen bemerkbar. Deshalb, so raten die Luzerner Forscher, müsse in Großraumbüros ein stärkeres Augenmerk auf Raumakustik, Lüftungstechnik und Rückzugsmöglichkeiten gelegt werden.

Leiden erkennen

Aber die meisten Vorgesetzten kennen die Leiden der ITK-Beschäftigten nicht. »Ihnen fehlt oft das Wissen über die Lage der Mitarbeiter«, sagt Tobias Kämpf. Heute sei es oft üblich, lediglich die Arbeitsunfähigkeitstage zu zählen, so der Wissenschaftler. Aber die Zahlen signalisierten meist keine dramatischen Ergebnisse. »Gerade dort, wo hoher Leistungsdruck herrscht, wird nämlich trotz Krankheit gearbeitet. Man bräuchte neue Verfahren, um die tatsächliche Belastungssituation der Mitarbeiter transparent zu machen.«

Derartige Verfahren gebe es, betont IG Metall-Vorstandsmitglied Helga Schwitzer, aber sie würden von den Arbeitgebern kaum angewandt. »Etwa 70 Prozent der Angestellten kennen keine Gefährdungsbeurteilung ihrer Arbeitsplätze.« Dabei sei diese in allen Unternehmen gesetzlich vorgeschrieben.



Foto: PantherMedia

Mit ihrer Initiative »Gute Arbeit im Büro« will die IG Metall an diesem Punkt ansetzen. Gerade auch im ITK-Sektor gibt es nur wenige Unternehmen, die ganzheitliche Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt haben, die auch die psychischen Belastungen erfassen. Das will die Gewerkschaft ändern und in den Betrieben eine neue Gesundheitskultur auf den Weg bringen – gemeinsam mit den Beschäftigten. Betriebsräte und interessierte Beschäftigte unterstützt sie dabei mit vielen Informationen und Praxishilfen.

BELASTUNGSQUELLEN AUFSPÜREN

Büroarbeit ist nicht so sehr schwere körperliche Arbeit, auch wenn sie durch langes Sitzen oder Bildschirmarbeit oft einseitig körperlich belastend ist. Büroarbeit ist vor allem stressig und nervig – durch hohen Termindruck, Arbeiten ohne Ende, ineffiziente Prozesse, Konflikte am Arbeitsplatz, Geräusche und schlechte Luft.

Mit vielfältigen Informationen will die IG Metall Betriebsräten und interessierten Beschäftigten helfen, Arbeitsbelastungen zu erkennen und gerade auch psychische Faktoren ausfindig zu machen. Wichtigstes Instrument ist die **Gefährdungsbeurteilung** nach dem Arbeitsschutzgesetz. Arbeitgeber müssen danach ermitteln, welchen körperlichen und psychischen Belastungen die Beschäftigten am Arbeits-

platz ausgesetzt sind. Betriebsräte haben dabei ein Mitbestimmungsrecht. Um speziell Büroarbeitsplätze darauf hin zu prüfen, inwieweit sie für die Beschäftigten gesundheitlich risikant sind, hat die IG Metall ein **»Stressbürometer«** entwickelt. Auch damit können Betriebsräte Stressquellen aufspüren und beseitigen. Wer selbst herausfinden möchte, ob die Arbeitszeit – als eine häufige Belastungsquelle – noch im grünen Bereich ist, kann sich den **»Arbeitszeit-Check«** der IG Metall im Internet herunterladen. Zudem gibt die IG Metall auf ihrer Webseite jede Menge Tipps zum Thema »gesünder arbeiten«.

► **Weitere Informationen:** www.igmetall.de, Stichwort: »Gesundheit und gute Arbeit« und »Gute Arbeit im Büro«.

PSYCHISCHE BELASTUNGEN IM BÜRO ERKENNEN

Den Stress zum Thema machen

Bei Avaya in Köln suchen Betriebsrat und Beschäftigte nach Wegen, um die Arbeit zu »entstressen«.

»Stress ist nicht gleich Stress«, sagt Uwe Breuer, Betriebsrat bei Avaya in Köln. »Jemand, der beispielsweise im Innendienst arbeitet, nimmt bestimmte Belastungen anders wahr als jemand im Außendienst. Deshalb ist es oft sehr schwer herauszufinden, was die Leute wirklich krank macht.«

Seit einiger Zeit sind Stress und hoher Leistungsdruck sensible Themen in der Avaya-Belegschaft. Das trifft vor allem für die Beschäftigten im Call Center zu, die nicht nur unter ständigem Zeitdruck leiden, sondern zudem konzentrierte Arbeit leisten, weil sie technischen Support am Telefon bieten. Aber auch die ständigen Reorganisationsprozesse im Unternehmen haben dazu beigetragen, dass sich bei Avaya viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um ihre Gesundheit

sorgen. Nicht zuletzt der damit verbundene Personalabbau und das Auslagern von Tätigkeiten hat sie verunsichert. »Aber es wurde nirgends offen darüber gesprochen«, berichtet Uwe Breuer.

Keine leichten Antworten

Im Januar nahm sich der Betriebsrat das Thema vor und brachte es auf einer Betriebsversammlung zur Sprache. Auf vorbereiteten Metaplan-Wänden zu einzelnen Aspekten ihrer Arbeit sollten die Beschäftigten mit bunten Klebepunkten angeben, was sie besonders belastet. Das Ergebnis gab erste Hinweise auf gesundheitliche Gefährdungen und Versäumnisse des Arbeitgebers.

Aber wie stark sind diese Belastungen und ab wann werden sie für die Gesundheit gefährlich? »Für uns Betriebsräte ist

es nicht leicht, die Antworten richtig zu deuten, um dann geeignete Gegenmaßnahmen auf den Weg zu bringen.« Uwe Breuer ist deshalb froh, dass er in dem Pilotprojekt »Gute Arbeit im Büro« der IG Metall-Verwaltungsstelle Köln-Leverkusen teilnehmen kann. »Uns fehlt das Wissen über psycho-soziale Belastungsfaktoren und wie man sie entschärft. Deshalb ist der Erfahrungsaustausch mit Betriebsräten aus anderen Unternehmen und fachlichen Experten für uns sehr wichtig.« Immerhin steht für den Betriebsrat das Ziel fest. »Wir möchten mit dem Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung erreichen, um die Arbeitsplätze regelmäßig einer ganzheitlichen Gefährdungs-Belastungs-Analyse zu unterziehen. Aber vor allem wichtig ist uns, den Stress wirksam zu entstressen.«

... NACHGEFRAGT BEI REGINE RUNDNAGEL, TECHNOLOGIEBERATUNGSSTELLE BEIM DGB HESSEN

IT-Magazin: Wie erkennt man psychische Belastungen im Betrieb?

Regine Rundnagel: Am besten, indem man mit den Beschäftigten spricht. Aber es gibt auch »objektive« Anhaltspunkte: übervolle Zeitkonten, Arbeitsrückstände bei der Sachbearbeitung oder beim Service, ständige Konflikte in einer Abteilung oder hohe Krankenstände. Auch wenn in den Pausen durchgearbeitet oder regelmäßig Arbeit mit nach Hause genommen wird, weist das darauf hin, dass die Arbeit schlecht organisiert und belastend ist.

Wie kann man psychische Belastungen messen?

Rundnagel: Indem man die Beschäftigten befragt, anonym oder offen; einzeln, in Gruppen oder auf Abteilungsversammlungen. Das geht per Fragebogen. Aber auch

Betriebsversammlungen eignen sich dazu, eine Umfrage zu machen oder ein »Stressbarometer« einzusetzen. Der Vorteil einer Befragung ist: Alle Beschäftigten können mitmachen und jeder Betriebsrat kann sie von sich aus starten. Auch Experten können hinzugezogen werden, die Abläufe und Arbeitssituationen analysieren.

Was folgt aus den Ergebnissen?

Rundnagel: Es gibt bei psycho-sozialen Belastungen keine objektiven Grenzwerte, die Gegenmaßnahmen erzwingen. Einige Instrumente bieten Anhaltspunkte. Bei einer Gefährdungsbeurteilung oder einer Kurzumfrage müssen alle Fakten und der betriebliche Hintergrund berücksichtigt werden: Wie hoch ist das Gesundheitsrisiko, wie dringend der Handlungsbedarf? Mögliche entlastende Maßnahmen sollten gemeinsam mit den Betroffenen entwickelt werden.



Foto: TBS beim DGB Hessen

Regine Rundnagel: »Es gibt bei psycho-sozialen Belastungen keine objektiven Grenzwerte.«

Wichtig ist auch, die Führungskräfte hinzuzuziehen. Zu fragen ist: Was können wir machen? Und: Ist das wirksam? Zuletzt muss geprüft werden, ob die Maßnahmen auch wirken. Psycho-soziale Belastungen zu mindern, ist ein breites Handlungsfeld. Aber jede Aktivität lohnt!

Global lenken, lokal handeln

Die im Frühjahr dieses Jahres neu gewählten Betriebsräte im ITK-Sektor haben ihre Arbeit aufgenommen. Viele geben sich mit Hilfe der IG Metall ein neues Profil und professionalisieren ihre Arbeit, die schon längst – wie bei Hewlett Packard (HP) – die lokalen Grenzen überschreitet.



Foto: IG Metall

Betriebsratsarbeit auf europäischer Ebene steht gelegentlich im Verdacht, etwas für Tee-Trinker zu sein: Man trifft sich zweimal im Jahr an einem interessanten Ort irgendwo in Europa, genießt fremdes Essen und feine Getränke und tauscht in lockerer Atmosphäre Informationen aus. »Das hat sich bei uns gewaltig verändert. Die europäische Arbeit wird für die lokalen HP-Standorte immer wichtiger. Deshalb nehmen wir unsere Aufgaben im Europäischen Betriebsrat (EBR) sehr ernst. Wir setzen uns konkrete Ziele und diskutieren konstruktiv und konzentriert, wie wir sie erreichen können«, sagt Udo Verzagt, EBR-Mitglied und Mitglied im HP-Gesamtbetriebsrat.

International mitbestimmen

Der Computerkonzern steckt mitten in einem dramatischen Reorganisationsprozess. Die Übernahme von EDS Ende 2008 ist nur ein Detail in einer weit reichenden internationalen Strategie. Und die gefährdet weltweit Zehntausende von Arbeitsplätzen ohne wirtschaftliche Not. »Das Unternehmen ist international aufgestellt, um seine Ziele zu erreichen. Um Ar-

beitnehmerinteressen darin einfließen zu lassen, müssen auch wir Betriebsräte uns international aufstellen«, erklärt der Betriebsrat.

Udo Verzagt ist Metaller und war viele Jahre im EBR und Gesamtbetriebsrat von EDS tätig. Nach den diesjährigen Betriebsratswahlen sind viele neue Mitglieder in den

EBR von HP eingezogen. »Wir haben uns daher erstmals vorgenommen, mit allen neu gewählten EBR-Mitgliedern eine Schulung durchzuführen, in der Gewerkschaftsvertreter sie über ihre Rechte und Pflichten informieren«, berichtet der HP-Betriebsrat stolz. »Außerdem betreuen wir vom EBR die Betriebsräte aus Ländern, vor allem aus Osteuropa, mit gering ausgeprägter Mitbestimmungskultur besonders intensiv. Der Europäische Metallgewerkschaftsbund hilft uns dabei.«

Ziel ist es, auf europäischer Ebene zu verhindern, dass der Arbeitgeber die einzelnen Standortbetriebsräte in den verschiedenen Ländern gegeneinander ausspielen kann. »Das ist die Voraussetzung dafür, dass die Betriebsräte in den unterschiedlichen Ländern ihre Forderungen offensiv durchsetzen können«, sagt Udo Verzagt.

In Deutschland haben sich die HP-Betriebsräte vorgenommen, sich gegen den vom Unternehmen geplanten Stellenabbau zu stemmen und – nach einigen Jahren verordneter Null-Runden – wieder eine Gehaltserhöhung durchzusetzen. »Bisher hat das Unternehmen immer den

Spielraum für eine Gehaltserhöhung international vorgegeben«, erklärt Annette Maier, die neu in den EBR gewählt wurde und den Ausschuss des Gesamtbetriebsrats für Gehalt und Boni leitet: »Jetzt hat erstmals der neu gewählte Gesamtbetriebsrat aus eigener Initiative und in Übereinstimmung mit dem EBR eine eigene Gehaltsforderung aufgestellt: Wir wollen vier Prozent mehr – und dieser Forderung werden wir mit gut organisierten Aktivitäten gemeinsam mit den Beschäftigten auch Nachdruck verleihen.«

Wie beim EDS-Streik im vergangenen Jahr wollen die HP-Betriebsräte projektorientiert – geradezu professionell – vorgehen, um ihr Ziel zu erreichen. Auch soll eine enge Zusammenarbeit mit Gewerkschaften und externen Beratern praktiziert werden. Udo Verzagt: »Und gerade was die Kommunikation betrifft und den Kontakt zu den Medien, haben wir im vergangenen Jahr beim EDS-Streik viel dazugelernt!«

EUROPÄISCHER BETRIEBSRAT

Nach dem Gesetz über Europäische Betriebsräte aus dem Jahr 1996 müssen alle Unternehmen mit mehr als 1 000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, von denen mindestens 150 in zwei EU-Ländern beschäftigt sind, eine grenzüberschreitende Arbeitnehmervertretung mit Konsultations- und Informationsrechten einrichten. Je nach Größe eines europaweit tätigen Unternehmens bestimmt sich die Zahl der Mandate und der Vertreter der einzelnen Länder im EBR. Wer aus Deutschland in den Europäischen Betriebsrat einzieht, richtet sich wiederum nach dem Listen-Proporz im Gesamtbetriebsrat, in dem alle Betriebsräte der deutschen Standorte vertreten sind.

HALBLEITERFERTIGUNG IN EUROPA

EMB: Chip-Industrie nachhaltig entwickeln

Die Produktion von Halbleitern ist eine Schlüsseltechnologie, die weit über den ITK-Sektor hinaus industrielle Innovationen voranbringt. In einem Positionspapier fordert der Europäische Metallgewerkschaftsbund (EMB) europäische und nationale Programme, um die europäische Halbleiterindustrie in den Stand zu setzen, international wettbewerbsfähig zu bleiben.

Die Halbleiterindustrie boomt. Sie ist in diesem Jahr gegenüber 2009 weltweit um 35,1 Prozent gewachsen. An der Spitze stehen Intel, Samsung und Texas Instruments. Unter den zehn größten Unternehmen der Branche finden sich auch weniger bekannte Unternehmen wie die DRAM-Spezialisten Hynix (Korea), Micron (USA) und Elpida (Japan) mit stark wachsenden Umsätzen. Der Industriezweig beschäftigt in Europa rund 215 000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer direkt. Zusammen mit Zulieferern und Ausrüstern umfasst er sogar insgesamt rund eine halbe Million Arbeitsplätze.

Die Chip-Industrie treibt nicht nur Innovationen im ITK-Sektor voran. Sie beliefert mit ihren Produkten unter anderem auch den Energie- und Transportsektor, die Luft- und Raumfahrtindustrie, die Automobilbranche und den Bankensektor. Experten schätzen, dass rund 90 Prozent der Innovationen in diesen Bereichen mit immer leistungsfähigeren Halbleitern zusammenhängen.

Um ihre Zukunftsfähigkeit zu erhalten bedarf es hoher Investitionen in Forschung und Entwicklung. »Die F&E-Intensität liegt in der Halbleiterindustrie um ein Sechsfaches über dem EU-Durchschnitt in der Industrie mit Investitionen, die 2008 vier Milliarden Euro erreichten«, heißt es in dem EMB-Papier.

Verglichen mit den USA, Japan und dem asiatisch-pazifischen Raum steht die europäische Halbleiterindustrie weniger gut dar. Ihr Marktanteil geht seit einigen Jahren zurück

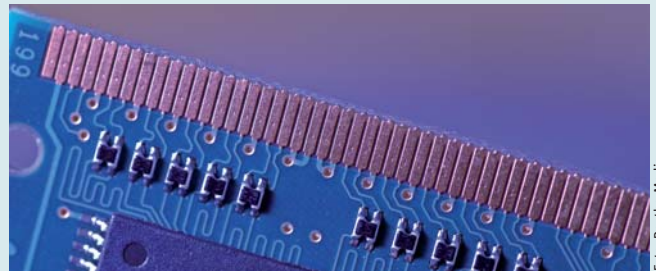


Foto: PantherMedia

und brach mit der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise 2009 noch weiter ein.

Wegen ihrer zentralen Rolle als Schlüsselindustrie wird die Halbleiterindustrie in vielen Ländern staatlich subventioniert. Deshalb fordert der EMB, diesen Sektor auch in Europa mit öffentlichen Mitteln zu fördern und nachhaltig weiterzuentwickeln. Die Finanzierung müsse allerdings an Bedingungen gebunden werden und Beschäftigung sowie eine gute Qualität der Arbeit sichern. Die Arbeitnehmervertreter müssten zudem mitentscheiden können, wofür die Mittel verwendet würden. Ferner will sich der EMB dafür einsetzen, auf europäischer Ebene einen politischen Rahmen zu schaffen, der die europäische Halbleiterindustrie darin unterstützt, innovative Produkte und Technologien zu entwickeln.

► Das Positionspapier des EMB in deutsch zum Download unter: www.emf-fem.org, Stichwort ICT/Policy Papers

Computerindustrie weltweit

PC Global für faire Arbeitsbedingungen

Verschiedene Nichtregierungsorganisationen (NGO) rufen zum Widerstand gegen internationale Ausbeutung in der Computerindustrie auf. Das 2005 von der NGO WEED – Weltwirtschaft, Ökologie und Entwicklung – gegründete Projekt PC Global hat sich zur Aufgabe gemacht, Arbeits- und Menschenrechtsverletzungen in der Computerindustrie zu bekämpfen. Denn in vielen Ländern fertigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oft unter menschenunwürdigen und gefährlichen Bedingungen Computer, Handys und andere High-Tech-Geräte. Ihre Arbeitszeiten sind extrem lang, sie sind gesundheitsgefährdenden Chemikalien ausgesetzt und verdienen zu wenig, um ihre Existenz zu sichern.

Zusammen mit Partnerorganisationen hat PC Global die europäische Kampagne »procureIT-fair« ins Leben gerufen. In einer Unterschriftensammlung (Online-Petition »Buy IT Fair«) fordern sie öffentliche Einrichtungen, insbesondere

Hochschulen auf, soziale Kriterien im Beschaffungsprozess, speziell beim Einkauf von Computern, zu berücksichtigen.

► Die Online-Petition »Buy IT Fair« zum Download unter: www.procureitfair.org/petition/german

ProcureITfair-Netzwerk

Für sozial fairen öffentlichen Einkauf von IT-Hardware

In einer Broschüre, die vom europäischen ProcureITfair-Netzwerk herausgegeben wird, werden Leitlinien und Best-practice-Beispiele nachhaltiger öffentlicher Beschaffung von Computern und sonstigen IT-Produkten in Europa präsentiert.

► Die 16-seitige Broschüre »Erfolgreiche Methoden nachhaltiger öffentlicher Beschaffung von IT-Hardware in Europa« erschien im Juli 2010 und kann heruntergeladen werden unter: www.procureitfair.org/publications-en



Privatsphäre – eine Idee von gestern?

Google Street View hat die Welt durcheinander gewirbelt, wo sie doch im Internet schön geordnet werden sollte. Der neue Dienst beschäftigt auch die Blogger-Szene: Wie verhalten wir uns in einer Welt, in der das Internet alles aufzeichnet, jederzeit jede Information bereit hält und nichts vergisst?

In unzähligen Blogs zum Thema Street View ist eine intensive Debatte zur Privatsphäre im Internet entbrannt. Sie geht weit über die Frage hinaus, ob Street View Häuser und Wohnungen im Privatbesitz und Menschen mit unverpixelten Gesichtern – und damit für jeden erkennbar – auf den Straßen, beim Einkaufen, im Gespräch ins globale Netz stellen darf. Die ist nämlich weitgehend geklärt. Denn schon heute macht Google Gesichter und Kfz-Kennzeichen unkenntlich, auf Antrag auch ganze Häuser.

Für den Branchenverband Bitkom bedarf es daher auch keines Gesetzes gegen Online-Bilderdienste. Das sei »politischer Aktionismus«. Schließlich verfügten staatliche Stellen auch bereits »über systematische Bilddateien und Daten der Geodäsie, die deutlich mehr Details erfassen als viele Google-Dienste – ohne dass die Bevölkerung darüber informiert wird oder Widerspruchsmöglichkeiten hat.«

Ende des Rückzugsraums

Sascha Lobo, den derzeit prominentesten Blogger freut es gar, dass Google Street View noch in diesem Jahr auch in Deutschland mit 20 ausgewählten Städten an den Start gehen will. »Das ist – trotz anderweitiger Verfehlungen ebendieser Internetfirma im Moment – eine gute Nachricht, denn damit ist endlich plakativ die Digitale Öffentlichkeit auf den Weg gebracht«, schreibt er. Diese funktioniere zwar nach etwas anderen Regeln als die Analoge Öffentlichkeit. Aber solche Veränderungen hätten schon viele Technologien verursacht. »Der Fotoapparat zum Beispiel hat das Verständnis des Bildes der eigenen Person grundlegend verändert. Wenn man mitten in einer größeren Menge Menschen in der Öffentlichkeit fotografiert

wird, muss man (in den meisten Fällen) akzeptieren, dass das Foto von Dritten ohne Nachfrage verwendet wird. Öffentlichkeit eben.«

Die Sache ist jedoch heikel. Street View symbolisiere das Ende des Rückzugsraums der analogen Menschen, meint »Blog Cartea«-Autor Michael Seemann. Das Problem dabei: Die tendenzielle Unbeherrschbarkeit der Daten im Netz. »Der Kontrollverlust ist heute Mainstream,« so Seemann.

Die Perspektive, »zu Hause am Rechner wie ein sagenhafter Vogel um die Welt schweben zu können und an jedem beliebigen Ort durch die Wolken zu stoßen, um hinabzutauchen in die Straßenschluchten der Metropolen« ist auch dem »Zeit«-Redakteur Heinrich Wefing nicht geheuer.

Nicht nur, weil sich mit den riesigen Datenmengen, die bei Street View und anderen Google-Diensten anfallen, die Machtfrage neu stellt: Sollen oder dürfen Firmen wie Google oder Facebook »derart viele Informationen auf ihren Rechnern sammeln, verarbeiten, kontrollieren und an Geschäftskunden weitergeben?« Und wer kontrolliert die Datensammler? Wefing: »Es fehlt weithin an juristischen Instrumenten, um den völlig neuen Problemen, die durch die private Datenvermessung für Individu-



Foto: www.piraten-zwickau.de

en und den Staat entstehen, halbwegs gerecht zu werden.«

Hölle oder Paradies?

Auch ein anderer Aspekt ist für Heinrich Wefing problematisch. »Wenn nicht alles täuscht, steht hinter der Forderung nach immer größerer Offenheit wenigstens bei einigen Vordenkern des Silicon Valleys so etwas wie eine Vision. Man könnte sie als digitalen Puritanismus bezeichnen.« Leute wie Mark Zuckerberg, der Erfinder von Facebook, glaubten daran, »dass es die Gesellschaft besser macht, wenn wir alle offen zeigen, wer wir sind, und uns allen unseren Freunden auf dieselbe Weise präsentieren«. Das wäre das Ende jeglicher Privatsphäre, »eine Welt ohne Geheimnisse«, so der »Zeit«-Autor – Hölle oder Paradies?

Service



Multitasking ist Körperverletzung

In seinem Buch »Payback« schildert der FAZ-Herausgeber Frank Schirmacher die Folgen der wachsenden Informationsflut im Zeitalter

des Internets. Er

beschreibt, wie sehr die Menschen in ihrem Alltag bereits von den digitalen Medien abhängig sind und diese ihr Denken und Handeln bestimmen. Wie der Computer sie ständig überfordert und konzentriertes Denken stört. Das Problem: Rechner basieren auf mathematischen Algorithmen. Und immer häufiger wird nur das im Menschen gefordert und gefördert, was mit ihnen kompatibel ist. Schirmacher plädiert dafür, die Kontrolle über den Computer zurückzugewinnen. Das setzt voraus, die Stärke des Menschen neu zu bestimmen, um »in Zeiten der Suchmaschine den Wert der richtigen Frage zu erkennen«.

► **Frank Schirmacher: Payback – Warum wir im Informationszeitalter gezwungen sind zu tun, was wir nicht tun wollen, und wie wir die Kontrolle über unser Denken zurückgewinnen,** Karl Blessing Verlag, München 2009, 240 Seiten, Euro 17,95 (auch zu beziehen über Büchergilde Gutenberg)

»Innovative« Ingenieurausbildung

Auch wenn die Bachelor-Studiengänge in Ingenieurberufen zunächst von den Unternehmen gut angenommen wurden, befürchten Bildungsexperten mittelfristig, dass mit der Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen Ingenieur Tätigkeiten tendenziell abgewertet und schlechter vergütet werden könnten. Aus der Sicht der IG Metall ist jedenfalls ein sechssemestriges Bachelorstudium in den Ingenieurwissenschaften nicht vertretbar. Denn fraglich ist, ob es den Studieren-



den eine angemessene und sozial verträgliche Möglichkeit gibt, fachliche und überfachliche Kompetenzen real zu erwerben. Die IG Metall fordert deshalb eine »innovative« Ingenieurausbildung, die sich »nicht nur an der Ausbildung technischer Problemlösungskompetenz« orientiert, sondern diese einbettet »in ein breites Verständnis wirtschaftlicher, sozialer und ökologischer Prozesse«.

► **IG Metall (Hrsg.): Umsteuern. Vorschläge für die Reform der Bachelor- und Masterstudiengänge in den Ingenieurwissenschaften,** Frankfurt/Main, Juni 2010, 65 Seiten, zum Download unter www.gutachternetzwerk.de

Aktuelle Informationen zu folgenden Themen:

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

Dazu gibt es jede Menge Service und weiterführende Links.

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

Kontakte und Informationen

DIE ANSPRECHPARTNER DER IG METALL FÜR DIE IT-BRANCHE

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

IT 50PLUS

- Die Initiative IT 50plus will die Beschäftigungssituation und die Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbessern helfen. Weitere Infos unter: www.it-50plus.org

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

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

- Netzwerk für Zeitarbeitnehmer www.igmetall-zoom.de
- Netzwerk der IG Metall für Beschäftigte in IT- und in Engineering-Unternehmen www.i-connection.info
- Netzwerk der IG Metall für Ingenieurinnen und Ingenieure www.engineering-igmetall.de

IMPRESSUM

IT-Magazin

Das Branchenmagazin der IG Metall

Herausgeber: Berthold Huber, Detlef Wetzels, Bertin Eichler

Anschrift: IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main, Telefon 0 69-66 93-28 54, Fax 0 69-66 93-20 21, E-Mail: hans-joachim.weis@igmetall.de Internet: www.igmetall.de

Redaktion: Hans-Joachim Weis

Text und Gestaltung: WAHLE & WOLF, 56479 Elsoff

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

Druck: apm AG, Darmstadt

Online Mitglied werden:
www.igmetall.de

IG Metall-Mitglied

Beitrittserklärung

Mitgliedsnummer

(wird von der IG Metall eingetragen)



Name Geburtsdatum

Vorname Geschlecht M/W

Land PLZ Wohnort

Straße Hausnummer

Telefon (dienstlich privat) E-Mail (dienstlich privat)

beschäftigt bei / PLZ / Ort Tätigkeit/Beruf/Ausbildung/Studium Vollzeit Teilzeit

Bruttoeinkommen in Euro Beitrag Bank/ Zweigstelle

Bankleitzahl Konto-Nummer Eintritt ab

Kontoinhaber/in

Ich bestätige die Angaben zu meiner Person, die ich der IG Metall zum Zwecke der Datenerfassung im Zusammenhang mit meinem Beitritt zur Verfügung stelle. Ich bin darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften personenbezogene Angaben über mich durch organisatorische Personengruppen der IG Metall sowie mit Hilfe von Computern verarbeitet. Eine Weitergabe der Daten zu Marketingzwecken findet nicht statt.

Einzugsermächtigung:

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

Ort / Datum / Unterschrift

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

Kurzzeichen Kostenstelle Stamm-Nummer Staatsangehörigkeit

Übertritt von der Gewerkschaft

Mitglied seit

Tag Monat Jahr

abgeschlossene Ausbildung

Berufsausbildung

Fach-/Hochschulabschluss

Berufsgruppe

Arbeitnehmer/in gewerblich

Arbeitnehmer/in kaufmännisch

Arbeitnehmer/in technisch

Ingenieur/in

tätig als

Auszubildende/r

berufsbegleitendes Studium**

befristet beschäftigt

Leiharbeiter/in / Werkvertrag**

tätig in

Produktion/Fertigung

DV/IT

Forschung/Entwicklung

Verwaltung/Dienstleistungen

Materialwesen/Lager/Logistik

Vertrieb

Diese Angaben werden von der IG Metall ausgefüllt:

Betriebsnummer

Branche

Industrie Handwerk

Dienstleistung

geworben durch (Name, Vorname)

Mitgliedsnummer Werber/in

** Falls berufsbegleitendes Studium bzw. Leiharbeiter/in / Werkvertrag: Wie heißt der Betrieb?

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

Weitere Informationen unter www.igmetall.de/beitreten

IF-Magazin 3 / 2010

Produkt Nr. 6904/07/09

Stand: März 2009

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