



Tarifverträge im ITK-Sektor Aktuell und passgenau

Seite 5: ITK-Entgelte – mehr Gehalt mit Tarif

Seite 6: Hewlett Packard – Beschäftigte fordern »Jetzt 4!«

Seite 14: Betriebsräte – Tarifverträge sind wichtig

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 2010“



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

Im Trend mit Tarif

Die Arbeitsbedingungen im ITK-Sektor sind längst nicht mehr das, was sie mal waren: beispielhaft für andere Industriezweige. Hier wie dort geraten sie infolge der Globalisierung immer stärker unter Druck. Und hier wie dort suchen die Beschäftigten nach »Haltegriffen«, um erreichte Standards nicht zu verlieren.

Das spiegelt sich auch in der Zahl und Reichweite der Tarifverträge wider, die für ITK-Beschäftigte gelten. Mehr als die Hälfte von ihnen profitiert heute bereits von den Vorteilen. Und die liegen vor allem darin, dass die Entgelte in tarifgebundenen Unternehmen bis zu 15 Prozent höher liegen als in tariflosen Betrieben und dass die Arbeitsbedingungen für die vereinbarte Laufzeit weitgehend krisensichert sind.

Tarifverträge fallen jedoch nicht vom Himmel, sondern werden zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaft verhandelt. Dabei vertritt die Gewerkschaft die Wünsche und Interessen ihrer Mitglieder. Diese nehmen ein Grundrecht wahr, wenn sie sich zusammenschließen.

Auch darin zeigt sich ein deutlicher Trend: Das gewerkschaftliche Engagement in den IT- und TK-Unternehmen steigt beständig. Das belegen nicht nur die Ergebnisse der letzten Betriebsratswahlen, sondern auch vielfältige betriebliche Aktionen gegen Stellenabbau und Outsourcing, Gehaltsverzicht und Leistungskürzungen. Mit einer starken Gewerkschaft im Betrieb lässt sich vieles erreichen – nicht zuletzt gesicherte Beschäftigung und passgenaue Regeln für die Arbeitsbedingungen per Tarifvertrag. Dafür gibt es zahlreiche Beispiele.

Was darin ebenfalls zum Ausdruck kommt: Selbst hochqualifizierte ITK-Beschäftigte verlieren ihre Berührungspunkte gegenüber Gewerkschaften. Das betont Tobias Kämpf vom ISF in München in einem Gespräch mit Helga Schwitzer, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall (Seiten 12/13). Aber sie brauchen Perspektiven – für ihre Arbeitsbedingungen sowie für den IT-Standort Deutschland. Und die will die IG Metall gemeinsam mit ihnen verstärkt entwickeln und durchsetzen.

Ihre Redaktion

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

AUS DEM INHALT

Seite 6

Bei Hewlett Packard gehen die Beschäftigten mit ihrer Gehaltsforderung in die Offensive.



Foto: IG Metall



Foto: Alcatel-Lucent

Seite 7

Beschäftigte von Alcatel-Lucent wollen keine tariffreien Zonen mehr.

Mit Tarif: Bis zu 15 Prozent mehr Gehalt	5
Hewlett Packard: »Jetzt 4! Das sind wir«	6
Vodafone: Gesicherter Übergang	7

Tarifverträge im ITK-Sektor

Im Trend: Passgenauer Schutz	8
Vorteile durch Tarif	11
Interesse an Tarifverträgen wächst	11

Im Gespräch: Helga Schwitzer (IG Metall) und Tobias Kämpf (ISF München)	12
Betriebsräte: Tarifverträge sind wichtig	14
Literaturhinweise	15
Service, Impressum	15



Foto: Werner Bachmeier

**Neue IAQ-Studie über IT-Fachkräfte
Projektarbeit ist alterskritisch**

In der IT-Branche leidet knapp die Hälfte der Projektbeschäftigten über 50 Jahre unter psychischer Erschöpfung. IT-Managern in der gleichen Altersgruppe geht es dagegen viel besser: Nur acht Prozent von ihnen fühlen sich ständig erschöpft. Außerdem halten sie sich in weit höherem Maße für fit und tatkräftig wie gleichaltrige Mitarbeiter und Leiter von IT-Projekten. Dies sind Ergebnisse einer Teiluntersuchung des DIWA-IT-Projekts, die zum Thema »Gesund altern in der IT-Branche« von einem Forscherteam des Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) durchgeführt wurde.

Ursächlich für die starke psychische Erschöpfung vor allem von älteren IT-Projektmitarbeitern sind nach Anja Gerlmaier vom IAQ hohe psychische Belastungen in der Arbeit, vor allem infolge von Arbeitsunterbrechungen und Zeitdruck. Gleichzeitig würden sie aber nur wenig entlastet. Die Führungskräfte unterstützten ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Projekten nur selten. Letztere könnten die Arbeitsbedingungen außerdem kaum mitgestalten und hätten zu geringe Erholungs- und Pausenzeiten.

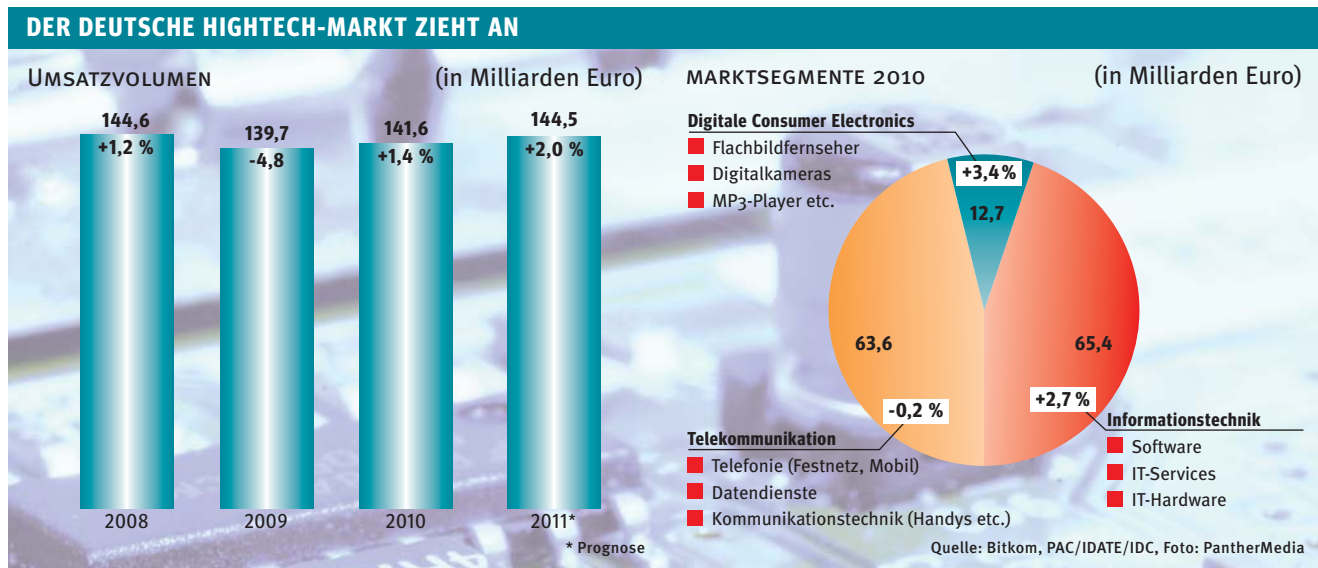
Die Wissenschaftlerin empfiehlt daher nachhaltige Maßnahmen zur Gesundheitsförderung bei Projektarbeit. Dazu zählt sie klare Regeln für »gute Arbeit«, etwa zur Arbeits- und Pausen-

**ITK-Branchenprognose
Positive Signale**

Mit einem Umsatzplus von zwei Prozent rechnet der Branchenverband Bitkom für den deutschen Markt der Informationstechnik und Telekommunikation (ITK) im kommenden Jahr. Zahlreiche Innovationen sorgten für eine steigende Nachfrage, sagte Bitkom-Präsident August-Wilhelm Scheer. Vor allem die Umsätze bei der Informationstechnik zögen weiter an. Erstmals nach langer Zeit zeige sich dabei die IT-Hardware (PCs, Note- und Netbooks, Smartphones) wieder als Treiber. Auch der Markt für Software und IT-Services (Outsourcing, IT-Bera-

tung, Wartung) lege wieder zu. Dagegen würden sich die Umsätze im Bereich Telekommunikation kaum verändern.

Das weitere Wachstum der Branche hängt nach Ansicht des Bitkom-Präsidenten entscheidend davon ab, dass mehr hoch qualifizierte Spezialisten beschäftigt werden. Der Arbeitgeberverband hat festgestellt, dass 62 Prozent der Software-Häuser und IT-Dienstleister neue Stellen schaffen wollen. Auch die Unternehmen in der Hardware-Industrie würden mehrheitlich die Zahl der Mitarbeiter erhöhen. Bitkom rechnet daher mit einem positiven Beschäftigungseffekt.



gestaltung, die Möglichkeit, im Team und mit dem Vorgesetzten regelmäßig über Belastungen zu sprechen sowie Trainings, um Gesundheitskompetenz zu erwerben und besser mit Stress umgehen zu können.

► Weitere Informationen im Internet: www.diwa-it.de

Mobile Arbeit

Dienstreisen nehmen zu

Auch im ITK-Sektor sind immer mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ständig unterwegs. In Deutschland werden jährlich etwa 166 Millionen Geschäftsreisen unternommen. Und der Trend zur mobilen Arbeit werde auch in den kommenden Jahren weiter zunehmen, prognostizieren Sven Kes-

selring und Gerlind Vogl von der TU München in ihrer Studie »Die sozialen Kosten mobiler Arbeit« im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung.

Die beiden Wissenschaftler gehen von einem tiefgreifenden Strukturwandel der Arbeit aus, bei dem oft bis heute sogar als ortsgebunden geltende Fachkräfte von ihrem Arbeitgeber verstärkt auf den Weg geschickt werden: zum Kunden, zu einem neuen Projekt oder um den Vertrieb zu unterstützen. Dabei wird zunehmend darauf geachtet, dass bei Dienstreisen Kosten eingespart werden. Dies geschieht unter anderem dadurch, dass mobile Arbeiten verdichtet, die Beschäftigten unterwegs effizienter eingesetzt und Reisezeiten stärker mit Hilfe von Tele-

kommunikation für Nebenarbeiten (telefonieren, Korrespondenz erledigen usw.) genutzt werden.

Auf die Dauer zahlen die Beschäftigten einen hohen Preis, der von ihnen häufig unterschätzt wird: steigende Belastungen, höheres Gesundheitsrisiko, zunehmende Isolation und »massive Selbstationalisierung«. Noch dazu weniger Zeit für Familie und Freunde. Da mobiles Arbeiten kein Randphänomen mehr ist, schlagen die Wissenschaftler vor, die Probleme stärker zu beobachten, um die Betroffenen zu schützen. Sie sollten stärker in Bildungsangebote, Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und in Beteiligungsprozesse eingebunden werden.

Tarifverträge im ITK-Sektor

Enorme Reichweite

Heute sind bereits in mehr als der Hälfte der relevanten ITK-Unternehmen in Deutschland tarifliche Vereinbarungen üblich. Dazu zählen unter anderem Unternehmen von Alcatel-Lucent, Flextronics, IBM, Infineon, Ericsson, Fujitsu, Motorola, T-Systems, Vodafone (inklusive Arcor), Wincor Nixdorf sowie die ehemaligen Siemens-Com-Bereiche NSN, SEN und SIS. Die meisten von ihnen orientieren sich am Flächentarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie, den die IG Metall gegenüber dem zuständigen Arbeitgeberverband durchgesetzt hat.

Die bestehenden Tarifverträge wirken allerdings weit darüber hinaus. Denn auch für nicht tarifgebundene Unternehmen im ITK-Sektor ist der Flächentarifvertrag überwiegend ein wichtiger Bezugspunkt, um Gehälter festzulegen oder sonstige Arbeitsbedingungen und soziale Leistungen zu regeln. Hinzu kommen Unternehmen aus anderen Sektoren, die sich für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den IT-Abteilungen an den Tarifverträgen in der ITK-Branche orientieren oder für die andere Branchentarifverträge gelten. Alles in allem dürften heute mehr als die Hälfte der rund 800 000 ITK-Beschäftigten von Tarifverträgen profitieren.

Entgelte von ITK-Beschäftigten

Mehr Gehalt mit Tarif

Wer in einem tarifgebundenen Unternehmen arbeitet, verdient bis zu zehn Prozent mehr als Beschäftigte ohne Tarifvertrag. Das geht aus den jährlichen Entgeltanalysen der IG Metall hervor.

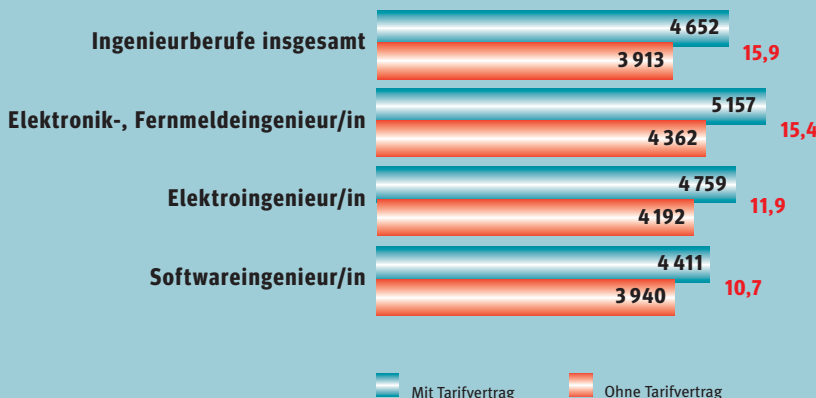
Nach den Online-Umfragen des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung (siehe: www.Lohn-Spiegel.de) fallen die Unterschiede sogar noch größer aus. Danach liegt das Brutto-Monatsgehalt eines Fachinformatikers in einem Betrieb mit Tarifbindung bei durchschnittlich 2 876

Euro und damit um 436 Euro beziehungsweise 15 Prozent höher als bei seinem Kollegen in einem nicht tarifgebundenen Unternehmen. Ähnlich sieht es bei den IT-Systemadministratoren aus: Sie verdienen durchschnittlich 3 454 Euro mit Tarif und damit 528 Euro beziehungsweise ebenfalls 15 Prozent mehr als ihre Kolleginnen und Kollegen, für die kein Tarifvertrag gilt. Auch Ingenieure in typischen ITK-Berufen, die in tarifgebundenen Betrieben arbeiten, haben klare Vorteile: Ihr Verdienst liegt ebenfalls um bis zu 15 Prozent höher als das von Ingenieurinnen und Ingenieuren in Unternehmen ohne Tarif (siehe Tabelle).

INGENIEUREINKOMMEN UND TARIFVERTRAG

ANGABEN IN EURO

ZUWACHS IN PROZENT



Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank

BELEGSCHAFT BEI HEWLETT PACKARD FORDERT MEHR GEHALT

»Jetzt 4! Das sind wir!«

Seit Jahren schon erhalten die Beschäftigten bei Hewlett-Packard (HP) eine verschwindend kleine oder gar keine Gehaltserhöhung. Andere Gehaltsbestandteile, wie beispielsweise der Kantinenzuschuss, wurden ihnen gekürzt oder ganz genommen. Jetzt gehen sie in die Offensive – für vier Prozent mehr Gehalt.

Der Smiley schaut freundlich drein auf Bürotüren, Plakaten und Handzetteln, auf Postkarten und in Mailings an die Beschäftigten: »Jetzt 4!« – Ihm steht im Gesicht geschrieben, was die Beschäftigten fordern. Nach mehr als drei Jahren Reallohnverlust verlangen sie nun erstmals wieder eine Gehaltserhöhung, die den Rückstand wenigstens teilweise aufholt. Viele haben sich bereits an der Umfrage des Betriebsrats beteiligt, wie die geforderten vier Prozent verteilt werden sollen – auf Betriebsversammlungen, bei Postkarten- und Mailaktionen.

Drei Prozent für alle

Die einhellige Forderung: Mindestens vier Prozent Gehaltserhöhung im Durchschnitt, davon drei Prozent für alle und ein weiteres Prozent nach beurteilter Leistung und Lage im Gehaltsband. Und: Alle Beschäftigten haben zum Firmenerfolg beigetragen. Da ist es nur fair, dass auch alle an der jährlichen Bonuszahlung beteiligt werden.

So öffentlich mehr Gehalt zu fordern, ist neu bei HP. Denn die Budgets für Entgelterhöhung und Bonus gab zu Beginn eines neuen Finanzjahrs immer der Konzern-Vorstand in Palo Alto vor. Der Betriebsrat stimmte nicht einmal bei der Bonus-Vergabe mit, als die Gehälter in den vergangenen beiden Jahren, eingefroren wurden. Und einen Tarifvertrag gibt es bei HP nicht.



»Früher war das kein großes Problem für die Kollegen«, sagt Günter Hornung, HP-Gesamtbetriebsratsvorsitzender. »Die Rahmenbedingungen waren gut, auch noch als das Unternehmen Mitte der 1980er Jahre aus dem Arbeitgeberverband ausgetreten und nicht mehr tarifgebunden war. Bis 2000 hatten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dadurch kaum Nachteile. Aber dann kam die Wende.«

Im Verlauf der letzten zehn Jahren verschlechterte sich die Situation für die Beschäftigten zunehmend. HP versuchte, durch Job-Verlagerungen in Niedriglohnländer und Personalabbau seine Position zu verbessern. »In den letzten Jahren gab es praktisch keine Gehaltserhöhungen mehr«, so Hornung. »Im vergangenen Jahr wurden die Beschäftigten sogar aufgefordert, freiwillig auf Gehalt zu verzichten!«

Auf Augenhöhe verhandeln

Mit der »Jetzt 4!«-Kampagne will der Betriebsrat offensiv ins Gespräch mit der Geschäftsleitung kommen, gestützt auf ein breites Votum der Beschäftigten. »Bisher waren wir Bittsteller«, so Günter Hornung. »Jetzt setzen wir uns für ein ordentliches und faires Verfahren ein, um zu transparenten und fairen Arbeitsbedingungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gelangen. Vielleicht schaffen wir es bei HP sogar, die Tarifbindung wieder zurückzugewinnen. Dann können wir endlich auf gleicher Augenhöhe mit dem Arbeitgeber verhandeln.«

GE MEDICAL SYSTEMS IT: IG METALL UND BETRIEBSRÄTE KRITISIEREN TARIFFLUCHT

Der Ausstieg des General Electric-Tochterunternehmens GE Medical Systems IT (GEMS-IT) aus dem Arbeitgeberverband hat die Medizintechnikbranche in Rage gebracht. Sie fürchtet Wettbewerbsverzerrungen, weil sich das Unternehmen künftig nicht mehr an Tariflöhne gebunden fühlen könnte. Auch die Konzern- und Gesamtbetriebsräte der Branchenriesen Siemens, Philips, Aesculap und Dräger kritisieren die Tariffucht von GEMS-IT. »Wir wollen keinen unlauteren Wettbewerb zu Lasten der Be-

schäftigten«, erklärten sie im September in einem Solidaritätsschreiben. Sie befürchten zudem, dass das Beispiel des IT-Unternehmens auch bei anderen Tochterfirmen des GE-Konzerns Schule machen könnte. GE ist ein internationales Infrastruktur-, Finanz- und Medienunternehmen und beschäftigt in Deutschland in vier globalen Geschäftseinheiten – unter anderem Gesundheitstechnologie – mehr als 9 000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

VODAFONE-BESCHÄFTIGTE WECHSELN ZU ERICSSON-TOCHTER MIT TARIF

Gesicherter Übergang

Ein umfangreiches Sicherungspaket schützt Vodafone-Beschäftigte des Field Service, die zum 1. Oktober 2010 zur Tochter-Firma Ericsson Technology Services GmbH (ETS) des schwedischen Technologiekonzerns Ericsson wechseln. Das neu gegründete Unternehmen wird tarifgebunden sein.

Zunächst hatte sich Ericsson gegen eine Tarifbindung der neuen Konzern-Tochter gestellt. Gesamtbetriebsrat und Vodafone-Geschäftsleitung schnürten jedoch ein starkes Sicherungspaket für die 650 Beschäftigten, die nun in die eigens für den Field Service gegründete ETS übergehen. Und das musste Ericsson bei den Übernahme-Verhandlungen akzeptieren. Dazu zählt, dass die neue Service-Tochter von Ericsson die Aufnahme in den Arbeitgeberverband beantragt.

Damit ist gesichert, dass für die Beschäftigten des Field Service auch künftig der bei Vodafone geltende Rahmentarifvertrag Telekommunikation uneingeschränkt weiter wirkt. Das garantiert, dass die Betroffenen nach dem Übergang zu ETS nicht schlechter gestellt werden. Und weil die Tarifverhandlungen bei Vodafone noch im September abgeschlossen wurden, profitieren sie noch rechtzeitig von deren Ergebnissen, insbesondere von der vorgezogenen Entgelterhöhung.

Fest steht auch, dass die IG Metall nun nicht nur für Vodafone, sondern ebenso für das neue Unternehmen die zustän-



Foto: Werner Bachmeier

dige Tarifpartei ist. Ihr ist jetzt vor allem wichtig, dass bei ETS starke Interessenvertretungsstrukturen aufgebaut werden.

ALCATEL-LUCENT: KEINE TARIFFREIEN ZONEN MEHR

Alle Standorte der Alcatel-Lucent AG in Deutschland sind inzwischen tarifgebunden. Nun sollen auch die letzten tariffreien Zonen des Konzerns, unter anderem bei der Service-Gesellschaft Alcatel-Lucent Network Services (ALNS) fallen. Bei ALNS sind es die Kolleginnen und Kollegen leid, dass sie von den Entgelterhöhungen, die an allen Alcatel-Lucent-Standorten gezahlt werden, ausgespart bleiben.

Unterm Strich verdienen ALNS-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter dadurch ein gutes Monatsgehalt weniger als ihre Kolleginnen und Kollegen an den anderen Alcatel-Lucent-Standorten. Hinzu kommt, dass sie seit 2006 auf rund zwölf Prozent Gehaltserhöhung und Einmalzahlungen in Höhe von rund 1 200 Euro verzichtet haben, die ihnen nach IG Metall-Tarifvertrag zugestanden hätten. »Damit muss endgültig Schluss sein«, sagt Gesamtbetriebsratsmitglied Jochen Jansen. »Wir wollen fair behandelt werden und nicht länger das Schlusslicht im Konzern bilden.«

ALNS umfasst Tätigkeitsbereiche, die 2007 zu Alcatel-Lucent kamen und im vergangenen Jahr neu strukturiert wurden. Das Unternehmen steht jetzt vor der Aufgabe, sich als »Managed Services Deutschland« stärker in den Konzern integrieren zu müssen. Zu diesem Integrationsprozess zählt

aus der Sicht des Gesamtbetriebsrats auch die stärkere tarifliche Anbindung an den Konzern. Im Juli beschloss das Gremium, sich gemeinsam mit der IG Metall für einen Haustarifvertrag stark zu machen.



Foto: Werner Bachmeier

TARIFVERTRÄGE IM ITK-SEKTOR

Im Trend: passgen

Viele ITK-Beschäftigte profitieren bereits von Tarifverträgen. Diese haben sich in der Krise oft für beide Seiten bewährt: für das Unternehmen wie für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie geben Sicherheit. Und sie sind dabei flexibel genug, um betrieblichen Situationen gerecht zu werden.

Immer mehr ITK-Beschäftigte kämpfen für Tarifverträge



Wer vor zwanzig Jahren einen IT-Job antrat, konnte darauf vertrauen, dass sein Arbeitsplatz – verglichen mit anderen Industriezweigen – sicher war, seine Tätigkeit gut entlohnt wurde und einer Karriere nichts im Wege stand. Das hat sich seit dem Niedergang der New Economy Ende der 1990er stark verändert.

Aber nicht alle ITK-Beschäftigten haben die Folgen der Globalisierung, risikanten Finanzspekulationen, Produktions- und Absatzkrisen, die den Sektor seither durchgeschüttelt haben, in voller Härte gespürt. Wer sich auf einen Tarifvertrag berufen konnte, kam deutlich besser davon (siehe »Vorteile durch Tarif«, S. 10). Auch viele Unternehmen schätzten berechenbare Arbeitsbedingungen in einer Krisensituation.

Tarifliche Vereinbarungen sind im ITK-Sektor vielfach schon üblich. Aber immer noch sperrt sich mancher Arbeitgeber dagegen: zu pauschal, zu unflexibel und zu wenig unternehmensspezifisch lautet der Vorwurf. Der aber trifft schon seit langer Zeit nicht mehr zu, denn die Tariflandschaft im ITK-Sektor ist inzwischen hoch differenziert.

Verbindliche Mindeststandards

Tarifverträge regeln Mindestarbeitsbedingungen – und zwar rechtswirksam für die Angehörigen der Tarifparteien. Sie gelten verbindlich für den Arbeitgeber (beim Flächentarifvertrag sind dies alle Arbeitgeber, die dem jeweiligen Arbeitgeberverband angehören, der für sie den Vertrag aushandelt hat) und für die Mitglieder der verhandelnden Gewerkschaft – im ITK-Sektor ist dies überwiegend die

Foto: Werner Bachmeier

Dauer Schutz

IG Metall. Meistens kommen alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eines Unternehmens in ihren Genuss.

Der Katalog an Themen, auf den sich die Tarifparteien bei einem Tarifvertrag verständigen können, erstreckt sich nicht nur auf die »basics« bei den Arbeitsbedingungen: Entgeltstruktur, Entgelterhöhung sowie Lage und Dauer der Arbeitszeit (siehe Kasten: Regelungsbereiche von Tarifverträgen). Auch unternehmensspezifische Aspekte sind verhandel- und damit regelbar. Das zeigen viele Firmen- beziehungsweise Haustarifverträge sowie Ergänzungstarifverträge zum Flächentarifvertrag. Selbst Flächentarifverträge sind daher keineswegs so unflexibel und unzeitgemäß, wie sie von Arbeitgebern gerne dargestellt werden. Ihr Vorteil ist vielmehr, dass sie nicht nur Entgelterhöhungen, sondern eine breite Grundlage regeln, auf der sich »gute Arbeit« in den Unternehmen entwickeln kann.

Tarifvorschriften geben auch nicht tarifgebunden Unternehmen häufig den Rahmen und Mindestbedingungen vor, auf dem ITKler individuell mit dem Arbeitgeber die konkreten Arbeitsbedingungen aushandeln. Das klappt heute allerdings weniger gut als noch vor zehn Jahren.

Fundamentaler Wandel der ITK-Arbeit

Ursächlich dafür ist ein schleichender, aber fundamentaler Wandel, den die Branche durchläuft und der die ITK-Arbeit grundlegend verändert. Im Zuge der Globalisierung und der zunehmend internationalisierten Märkte wird qualifizierte ITK-Arbeit mehr und mehr standardisiert und dadurch tendenziell entwertet. Selbst hochspezialisierte IT-Experten sind damit konfrontiert, dass ihre Tätigkeit ersetzbar, ihr Know-how nicht einzigartig und ihr Status gefährdet ist.

Eine direkte Folge davon ist, dass ihre starke individuelle Verhandlungsposition, die ihnen vor Jahren noch Privilegien verschaffte, von denen Beschäftigte in anderen Branchen nur träumten, nach und nach schwindet. Immer häufiger blitzen sie bei ihren Vorgesetzten ab, wenn sie sich gegen Outsourcing und Arbeitsplatzabbau, Gehaltsverzicht und verlängerte Arbeitszeiten, zu hohe Belastungen oder unrealistische Zielvorgaben wehren. Und immer offensichtlicher wird, dass sie ihre Interessen kaum noch konfliktfrei im Unternehmen durchsetzen können.

So richtig ist das vielen ITK-Beschäftigten erst in den letzten Jahren und gerade in der Krise bewusst geworden. Nicht nur beim Entgelt haben sie teilweise hohe Abstriche hinnehmen müssen. Ihr Arbeitsplatz ist unsicher geworden und auch sonst gleichen sich die Arbeitsbedingungen im ITK-Sektor zunehmend denen in anderen Branchen an. Vorbei sind die Zeiten einer kollegialen Betriebskultur, die ITKlern erhebliche



Foto: IG Metall

Entscheidungsspielräume und weitgehend selbstbestimmte Arbeitszeiten zubilligte.

Zeitgemäß und passgenau

Viele ITKler erkennen allmählich den wirklichen Wert von Tarifverträgen als rechtsverbindliche – und damit weitgehend krisengeschützte – Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaft. Eine Gewerkschaft als Verhandlungspartei, das wird ebenfalls vielen zunehmend bewusst, hat sogar viele Vorteile. Sie unterliegt nicht den betrieblichen Zwängen und dem unternehmerischen Druck wie ein Betriebsrat. Und sie ist kein abgehobener Akteur, sondern verhandelt mit dem Arbeitgeber auf der Basis eines Mandats ihrer Mitglieder. Was diese wollen, ist für sie ausschlaggebend.

Die IG Metall unterstützt ihre Mitglieder daher im Vorfeld von Tarifverhandlungen dabei, eigene Wünsche und Forderungen zu formulieren und mit ihren Arbeitskolleginnen und -kollegen darüber zu sprechen. Je mehr Mitglieder sich an diesem Prozess intensiv beteiligen, desto stärker ist ihr Verhandlungsmandat. Um dieses verantwortungsvoll ausfüllen zu können, ist ihr ein klares Votum ihrer Mitglieder, ein starker Rückhalt in der Belegschaft und eine enge Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat wichtig. Eine möglichst breit aufgestellte betriebliche Tarifkommission, die die vielfältigen Interessen der Belegschaft aufgreift, bewertet und vertritt, kann mit dafür sorgen, einen möglichst passgenauen tariflichen Schutz für die Beschäftigten zu erreichen.

Eine starke IG Metall im Betrieb, viele Mitglieder, die sich engagieren und ihre Arbeitskolleginnen und -kollegen mobilisieren, an den tariflichen Entscheidungsprozessen und Aktivitäten teilzunehmen: Dies sind beste Voraussetzungen dafür, Tarifforderungen, die von vielen Beschäftigten mitgetragen werden, nicht nur aufzustellen, sondern diese auch gegenüber dem Arbeitgeber erfolgreich durchzusetzen.

Vorteile durch Tarif

Tarifverträge schützen und nützen. Das zeigen viele Fakten. Gerade in Krisensituationen und bei tief greifenden Unternehmensveränderungen haben sie sich bewährt.

ITK-Beschäftigte in tarifgebundenen Unternehmen verdienen bis zu 15 Prozent mehr als ihre Kolleginnen und Kollegen ohne Tarifvertrag. Das belegen die jährlichen ITK-Entgeltanalysen der IG Metall und die Online-Umfragen des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung (www.LohnSpiegel.de) (siehe auch Seite 5). Doch nicht nur beim Entgelt profitieren ITK-Beschäftigte von Tarifverträgen.

Basics und Extras

Bei **Vodafone** beispielsweise gilt seit 2001 der »Rahmentarifvertrag Telekommunikation«. Er stützt sich auf den Flächentarifvertrag der nordrhein-westfälischen Metall- und Elektroindustrie, regelt aber darüber hinaus viele weitere unternehmensspezifische Aspekte.

DAS REGELN TARIFVERTRÄGE

- Arbeitszeit
- Entgeltstruktur
- Gehalt
- Urlaub
- Urlaubs- und Weihnachtsgeld
- Bezahlte Freistellung von der Arbeit
- Schutz bei Abgruppierung
- Qualifizierung und Weiterbildung
- Rufbereitschaft
- Mehrarbeit
- Vermögenswirksame Leistungen
- Altersteilzeit
- Sicherheit für ältere Arbeitnehmer
- Entgeltumwandlung
- Kündigungsschutz und Beschäftigungssicherung
- Übernahme von Ausgebildeten
- Familienzeiten

Vodafone-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten so automatisch die Tarifierhöhungen, die die IG Metall für die gesamte Metall- und Elektroindustrie erstreitet – für 2011 sind dies 2,7 Prozent Gehalt mehr. Zudem haben sie unter anderem Anspruch auf Qualifizierung sowie auf ein festes Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld. Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verfügen über einen besonderen Kündigungsschutz. Hinzu kommen Vodafone-Extras: Besondere Regelungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie für Teilzeitbeschäftigte erleichterte Rückkehrmöglichkeiten zum Vollzeitjob.

Schutz beim Outsourcing

Selbst bei Unternehmensveränderungen bieten Tarifverträge den betroffenen Beschäftigten oft ein hohes Maß Sicherheit. Ein gutes Beispiel ist die Ausgliederung der Com-Sparte bei **Siemens** nach 2006. Mit Hilfe von Standort- und Beschäftigungssicherungsverträgen konnte erreicht werden, dass die einzelnen neu gegründeten Gesellschaften – unter dem Dach der Siemens AG und teilweise später auch als verselbständigte Unternehmen – tarifgebunden blieben. Damit war gewährleistet, dass unmittelbar mit dem Outsourcing verbundene negative soziale Folgen für die Beschäftigten abgedeckt werden konnten.

Bei **Siemens Enterprise Networks (SEN)** und **Nokia Siemens Networks (NSN)** gelang es zudem, den ursprünglich vom Konzern-Vorstand geplanten Personalabbau wesentlich zu begrenzen und betriebsbedingte Kündigungen über einen Zeitraum von zwei Jahren weitgehend auszuschließen.

Bei der Verselbständigung von **Siemens IT Solutions and Services (SIS)** geht es aktuell ebenfalls darum, Be-

schäftigung zu sichern und die Tarifbindung der neuen SIS GmbH zu erhalten.

Auch **Vodafone** wiederum gibt ein gutes Beispiel für den Wert von Tarifverträgen bei Ausgliederungen. Im September konnten Gesamtbetriebsrat und IG Metall dort erreichen, dass für die 650 Beschäftigten des Field Services, die zum 1. Oktober 2010 in die Tochter-Firma Ericsson Technology Services GmbH (ETS) des bisher nicht tarifgebundenen Technologiekonzern Ericsson übergehen, auch weiterhin der für sie geltende Rahmentarifvertrag Telekommunikation unmittelbar wirksam bleibt (siehe Seite 7).

»Haltegriffe« in der Krise

Die Krise im ITK-Sektor hat viele Beschäftigte wachgerüttelt. Viele erkannten erst jetzt den wirklichen Wert von Tarifverträgen als rechtsverbindliche Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaft. Mitunter machten sie sich für neue – unkonventionelle – tarifpolitische Instrumente stark.

So standen 2007 und 2008 bei den stark krisenbetroffenen IT-Dienstleistern **A&O**, **Avaya** und **Nextira One** Sozialtarifverträge im Zentrum der Aktivitäten der Belegschaften und der IG Metall. Sie zielten darauf, für die Beschäftigten, die von Entlassungen bedroht waren, soziale Härten auszugleichen und zusätzliche Verbesserungen – Abfindungen, Qualifizierungen, Zuschüsse usw. – zu erreichen, die über die zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat vereinbarten Sozialpläne hinausgingen.

Auch um Lohndumping zu verhindern, wurden in der Vergangenheit neue tarifpolitische Wege erprobt. So strebte die IG Metall zusammen mit der Belegschaft bei **SIS** 2007 tarifvertragliche Regeln für eine Mindesteinstufung an, um faire Entgelt- und einheitliche Arbeitsbedingungen durchzusetzen.

ITK-BESCHÄFTIGTE KÄMPFEN FÜR IHRE FORDERUNGEN

Interesse an Tarifverträgen wächst

Das Interesse an tariflichen Vereinbarungen nimmt in der Branche immer mehr zu. Das zeigt sich auch darin, dass immer mehr ITKler bereit sind, für einen Tarifvertrag zu kämpfen.

Bei **Infineon** schafften es die Beschäftigten Anfang dieses Jahres, den im Herbst 2008 aus dem Arbeitgeberverband ausgetretenen Konzern durch zahlreiche betriebliche Protestaktionen und eine eindrucksvolle Demo so unter Druck zu setzen, dass sich die Geschäftsführung bereit erklärte, sich wieder tarifvertraglich zu binden. Ziel der weiteren Aktionen ist die Rückkehr zum Flächentarifvertrag.

Bei **EDS** streikten die Kolleginnen und Kollegen im vergangenen Jahr über fünf Wochen, um sichere Beschäftigung und tarifvertraglichen Schutz beim Übergang zu Hewlett Packard zu erreichen. Auch wenn sie einen Tarifvertrag nicht durchsetzen konnten, haben sie ihre Entgelte, Arbeitsbedingungen und Mitbestimmungsstrukturen erhalten können. Ihr Ziel verlieren sie dennoch nicht aus den Augen: Gegenwärtig engagieren sie sich an der Seite ihrer HP-Kolleginnen und -Kollegen für einen gemeinsamen Tarifvertrag.

Bei **Vodafone** hat sich das Engagement der Beschäftigten in den letzten Monaten ebenfalls ausgezahlt. Der Zusammenschluss von Vodafone und Arcor hatte viele von ihnen verunsichert. Mit einer massiven Mobilisierung der



Foto: Werner Bachmeier

Belegschaft und den vielen neu gewonnenen Mitgliedern erreichten Gesamtbetriebsrat und IG Metall jedoch, dass Beschäftigung und Standards in dem integrierten Unternehmen – teilweise über den Flächentarifvertrag hinaus – gesichert werden konnten. Vor allem für die ehemaligen Arcor-Beschäftigten ergeben sich dadurch Vorteile. Vereinbart wurde überdies, dass betriebsbedingte Kündigungen bis zum 30. April 2012 ausgeschlossen sind und alle Auszubildenden für mindestens ein Jahr übernommen werden. Auch die bisher bestehende Altersteilzeitregelung wurde bis zum 31. Dezember 2012 verlängert.

Bei **SIS** kämpften die Beschäftigten in diesem Jahr über 30 Wochen lang für sichere Beschäftigung und garantierte Ar-

beitsbedingungen in der inzwischen aus der Siemens AG ausgegliederten neuen SIS GmbH. Mit ihren Protesten haben sie erreicht, dass das neue Unternehmen ab dem 1. Oktober für die kommenden drei Jahre auf betriebsbedingte Kündigungen verzichtet und sich bei den Arbeitsbedingungen, insbesondere beim Weihnachts- und Urlaubsgeld schrittweise wieder dem Flächentarif annähert. Seit drei Jahren haben die Beschäftigten angesichts der schwierigen Situation des Unternehmens keine Tarifierhöhung erhalten.

Bei **Avaya** und **Nextira One** machten sich die Kolleginnen und Kollegen in den letzten Jahren ebenfalls für Tarifverträge stark, die sie vor Entlassungen und schlechteren Arbeitsbedingungen schützen sollten.

WARUM TARIFVERTRÄGE?

Ziel von Tarifverträgen ist es, möglichst vielen Beschäftigten einer bestimmten Branche in einer Region (**Flächentarifvertrag**) oder in einem Unternehmen (**Firmen- oder Haus-tarifvertrag**) bestmögliche Arbeitsbedingungen langfristig zu sichern. Ein Tarifvertrag wird zwischen den Tarifparteien – Arbeitgeber und Gewerkschaft – ausgehandelt und gilt für einen vereinbarten Zeitraum (**Laufzeit**). Auch in einer kurzfristigen Krisensituation kann der Arbeitgeber deshalb die ausgehandelten Regelungen und Standards nicht unterlaufen oder gar einseitig absenken. Die einzelnen Beschäftigten erhalten damit **kollektiven Schutz**, der oft weit über gesetzliche Vorschriften hinausgeht. Aber nur die Mit-

glieder einer Tarifpartei – also die Gewerkschaftsmitglieder – haben einen **Rechtsanspruch** auf die im Tarifvertrag festgelegten Mindestgehälter und Zusatzleistungen. Ein Tarifvertrag hat nicht nur für die Beschäftigten Vorteile. Die meisten tarifgebundenen Unternehmen schätzen an Tarifverträgen, dass für sie Entgelte und Arbeitsbedingungen über einen längeren Zeitraum berechenbar sind. Außerdem gilt während der Laufzeit eines Tarifvertrags eine **Friedenspflicht**. Arbeitskämpfmaßnahmen – wie Warnstreiks oder Streiks – sind dann verboten, es sei denn, sie beziehen sich auf Probleme, die im Tarifvertrag nicht geregelt sind.

UNITE NOW!

Die Beschäftigten im ITK-Sektor lernen zunehmend die Schattenseite der Globalisierung kennen: Arbeitsplätze werden ins billigere Ausland verlagert, hoch qualifizierte Tätigkeit wird standardisiert und die ITK-Arbeit tendenziell entwertet. Das bringt für sie neue Belastungen und Unsicherheiten mit sich. Aber bringt sie dies auch den Gewerkschaften näher? Fragen an Helga Schwitzer, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, und Tobias Kämpf, Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e. V. (ISF) München.

IT-Magazin: Durch die Globalisierung und Internationalisierung geraten die Arbeitsbedingungen der ITK-Beschäftigten in den westlichen Industrieländern zunehmend unter Druck. Worin liegen die größten Gefahren?

Helga Schwitzer: Grundsätzlich habe ich nichts gegen die Globalisierung und auch nichts dagegen, wenn in anderen Ländern neue Arbeitsplätze entstehen. Allerdings bin ich

auch dort für gute Arbeit beziehungsweise »decent work«. Bleiben wir jedoch in Deutschland: Ich sehe in der Tat verschiedene Gefahren. Sobald Arbeiten von deutschen IT-Unternehmen verlagert werden, müssen Betriebsräte und IG Metall schauen, welche neuen Tätigkeiten es für die betroffenen Beschäftigten geben kann und dafür sorgen, dass sie entsprechend qualifiziert werden. IT ist eine Querschnittstechnologie. Deshalb ist es ein echtes Problem, wenn wertvolles Know-how aus Zukunftsfeldern wie Green IT und Green Tech abfließt, indem es ins billigere Ausland verlagert wird. Auch geraten die hiesigen Arbeits- und Entgeltbedingungen unter Druck, wenn Arbeitgeber verstärkt damit drohen, Aufträge zu verlagern oder deren Offshoring-Anteil zu erhöhen.

Tobias Kämpf: Mit dem globalen »Informationsraum« gibt es tatsächlich neue Möglichkeiten der Globalisierung. Auch »Kopfarbeiter« können nun weltweit vernetzt zusammenarbeiten. Unsere Forschungen zeigen, dass dies vor allem nach dem veralteten Leitbild des »Offshoring« geschieht. Statt nachhaltiger Globalisierung geht es dabei nur darum, kurzfristig Kosten zu senken und »verlängerte Werkbänke« in Indien oder auch Osteuropa aufzubauen. Während die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Ländern wie Deutschland um ihre Jobs fürchten müssen, klagen die Beschäftigten der neuen Standorte dann über unattraktive Arbeitsinhalte und fehlende Perspektiven.

IT-Magazin: Wie wirken sich diese Trends auf das Bewusstsein der ITK-Beschäftigten aus?

Tobias Kämpf: Die Beschäftigten – insbesondere die hoch qualifizierten ITK-Fachkräfte – erleben, dass sich ihre Arbeitssituation sehr grundlegend verändert. Auf der einen Seite gerät ihre Arbeit in den Sog der Globalisierung. Auf der anderen Seite stellen sie fest, wie diese immer standardisierter und prozessorientierter abläuft. Dies hinterlässt tiefgreifende Spuren in ihren Köpfen. ITK-Beschäftigte beginnen, ihr eigenes Selbstverständnis als Hochqualifizierte zu hinterfragen. Mit dem Unternehmen verbinden sie immer weniger gemeinsame Interessen und erfahren zunehmend, dass sie nicht mehr »auf Augenhöhe« agieren können.

Helga Schwitzer: IT-Beschäftigte erleben zugleich immer häufiger, dass Preis und Schnelligkeit vor Quali-



tät gehen. Sie machen dann gezwungenermaßen einen Job, der ihren Ansprüchen und denen des Kunden nicht mehr genügt. Das führt zu Frust. Es spielen im Bewusstsein von Beschäftigten immer auch mögliche Perspektiven und gegebene Alternativen eine Rolle. Woher soll sonst die Kraft für eigenes Handeln kommen? Bei EDS gab es für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Chance, durch einen Tarifvertrag Arbeitsplätze, Arbeitsbedingungen und Gehalt beim Übergang zu Hewlett Packard abzusichern. Dafür haben sie sich gewerkschaftlich organisiert und eindrucksvoll gestreikt. Ihnen war auch klar, dass sie mit dem geplanten Arbeitsplatzabbau gegenüber ihren Kunden in einzelnen Projekten keine optimale Leistung abliefern könnten. EDS sagte damit am eigenen Ast, was zukünftige Aufträge anbelangt.

IT-Magazin: Welche Rolle können Gewerkschaften spielen?

Helga Schwitzer: Die IG Metall bietet Vernetzung, beispielsweise für alle Gesamtbetriebsrats- und Betriebsrats-Vorsitzenden aus IT- und TK-Unternehmen. Es gibt auch regionale Angebote für IT-Betriebsräte und -Beschäftigte. Über ihre Dachverbände, den Europäischen und den Internationalen Gewerkschaftsbund, ist die IG Metall überdies auf internationaler Ebene in ein Netzwerk mit Gewerkschaften anderer Länder eingebunden. Diese ständigen Kontakte wurden in der Vergangenheit zum Beispiel von Betriebsräten der Unternehmen EDS, Nokia, Alcatel-Lucent genutzt, um sich bei Umstrukturierungen sehr schnell europaweit oder international abzustimmen. Auch Gehaltsforderungen und Tarifierhöhungen werden zum Beispiel bei Hewlett Packard auf europäischer Ebene unter den Betriebsräten besprochen und koordiniert.

Gewerkschaften sind Netzwerk und Lobby von IT-Beschäftigten. Wir müssen mit ihnen Perspektiven für ihre Arbeitsbedingungen, aber auch für den IT-Standort Deutschland entwickeln und durchsetzen. Das will ich nicht den Arbeitgebern und Regierungs-Kommissionen überlassen.

Tobias Kämpf: Manch ein Beschäftigter fühlt sich, geprägt von einem Gefühl von Ohnmacht, als »Arbeitnehmer wider Willen«. Andere jedoch erschließen sich mit ihrem neuen Arbeitnehmersein neue Handlungsspielräume. Gewerkschaften können in Zukunft dann eine wichtige Rolle spielen, wenn es ihnen gelingt, zu diesen Arbeitnehmergruppen ein produktives Verhältnis aufzubauen. Viele Hochqualifizierte haben keine prinzipiellen Berührungspunkte gegenüber Gewerkschaften. Sie wollen, dass diese im Zeitalter der Globalisierung handlungsfähig sind oder es werden. Wichtig ist es deshalb für Gewerkschaften, den Hochqualifizierten solidarische Handlungsperspektiven anzubieten. Die von Helga Schwitzer genannten Beispiele zeigen, dass dies durchaus ein erfolgreicher Weg sein kann.

IT-Magazin: In Deutschland liegt der gewerkschaftliche Organisationsgrad in den ITK-Unternehmen unter dem Durchschnitt anderer Industriebranchen. Was ist der Grund?

Tobias Kämpf: Der ITK-Sektor war lange Jahre durch hohe Wachstumsraten gekennzeichnet. Eine Zeit lang schien es

so, als ob die selbstbewussten Beschäftigten ihre Interessen auch alleine und ohne Gewerkschaften vertreten könnten. Doch seit dem Niedergang der New Economy hat sich in der Branche vieles sehr grundlegend verändert. Die Unternehmen behandeln ihre Mitarbeiter ganz anders. Die alten Unternehmenskulturen, in denen auch der Mitarbeiter als Mensch seinen Platz hatte, gehen verloren, die »Zahlen« regieren nun. Personalabbau, permanente Reorganisation, fortschreitende Standardisierung, aber auch Offshoring und die Verlagerung von Arbeitsplätzen sind nun selbst für diese Beschäftigtengruppe keine Fremdwörter mehr.

Helga Schwitzer: Trotz des Einbruchs in der New Economy um die Jahrtausendwende entwickelt sich die Branche – auch jetzt nach der Krise – wieder positiv. Die IG Metall ist in vielen IT-Unternehmen durch IG Metall-Mitglieder und -Betriebsräte vertreten. Für 60 Prozent der Beschäftigten in diesen Betrieben gelten übrigens die tariflichen Standards der IG Metall, da diese Unternehmen den Flächentarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie anwenden. Das heißt, wir haben viele Mindestbedingungen von IT-Beschäftigten bereits normiert. Wir sind aktuell in einigen Unternehmen ohne Tarifvertrag auf dem Weg dorthin. IT- und TK-

Beschäftigte erkennen den Wert von Tarifverträgen und organisieren sich.



Tarifverträge sind wichtig, weil ...



... die Beschäftigten enorme Vorteile haben.

» Am 1. April 2007 entstand Nokia Siemens Networks (NSN) als Gemeinschaftsunternehmen von Siemens und der finnischen Gesellschaft Nokia. An ihren tarifvertraglichen Rechten hat sich dadurch für die Beschäftigten in Deutschland nichts geändert. NSN war von Anfang an Mitglied im Arbeitgeberverband. Für das Unternehmen gilt damit der Flächentarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie – genau so wie zuvor für Siemens. Das bringt den Beschäftigten enorme Vorteile – beim Entgelt, bei der Arbeitszeit und den Urlaubstagen, beim Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Für die Kolleginnen und Kollegen im Service von NSN wurde aus der Siemens-Zeit ein Ergänzungstarifvertrag übernommen, der der Beschäftigungssicherung diene. Er hat zudem verhindert, dass für die Service-Leute die schlechteren tariflichen Bestimmungen für das Handwerk angewendet werden. Sie hätten beim Entgelt zu Abgruppierungen geführt. «

Georg Nassauer, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats von Nokia Siemens Networks, Berlin



... wir trotz Umstrukturierungen gut davongekommen.

» Wenn ich die zwanzig Jahre zurückblicke, in denen ich im IT-Bereich bei Daimler beschäftigt war, bin ich froh, dass wir in den vergangenen Jahren, speziell in der Krise, dank unserer Tarifverträge recht gut davongekommen sind. Besonders der Beschäftigungssicherungstarifvertrag und die auf dieser Basis vereinbarte Arbeitszeitverkürzung haben uns über die Krise hinweggeholfen. Natürlich gab es Zeiten, als wir belächelt wurden und selbst ein wenig neidisch auf die Einkommen der SAP-Berater schauten. Aber dort hat sich in den letzten Jahren vieles geändert, so dass wir heute den Vergleich nicht zu scheuen brauchen. Auch bei uns wurde immer wieder umstrukturiert, aber ohne dass betriebsbedingte Kündigungen ausgesprochen wurden oder das Gehalt gekürzt wurde. Dennoch könnte vieles besser sein. Aber das ist meistens eine persönliche Frage: Wie sehr ist man selbst bereit, sich im Betrieb zu engagieren? «

Uwe Becker, Betriebsrat MBC/Q und IT bei Mercedes Benz, Sindelfingen



... wir damit viel erreichen können.

» Mit der Übernahme von Arcor durch Vodafone im vergangenen Jahr haben viele Kolleginnen und Kollegen befürchtet, dass sich die Arbeitsbedingungen verschlechtern könnten. Beide Unternehmen sind tarifgebunden. Aber der Tarifvertrag, den die IG Metall bei Vodafone ausgehandelt hat, unterscheidet sich in manchen Punkten von dem, den die Gewerkschaft Transnet für Arcor vereinbarte. In beiden Verträgen gibt es bessere und schlechtere, klare und verschwommene Regelungen. Darüber haben wir die Beschäftigten informiert. Und wir haben sie gefragt, was ihnen wichtig ist. Die meisten haben verstanden, dass sie Position beziehen und mitentscheiden müssen, wenn ihre Interessen berücksichtigt werden sollen. In wenigen Wochen haben wir viele Mitglieder für die IG Metall werben können, die auch im Betrieb Farbe bekannt haben. Das hat uns in der letzten Tarifrunde enorm den Rücken gestärkt. Von der starken Präsenz der IG Metall und dem guten Ergebnis, das die breit aufgestellte Tarifkommission durchgesetzt hat, profitieren jetzt alle: nicht nur die Vodafone und ehemaligen Arcor-Beschäftigten, sondern auch diejenigen des Field Service, die jetzt zu Ericsson wechseln. «

Andreas Rogsch, Betriebsratsvorsitzender Vodafone D2, Berlin



... wir aus der Bittsteller-Rolle rauskommen.

» Bei HP haben wir Betriebsräte uns in den vergangenen Jahren oft als Bittsteller gefühlt. Zu Beginn eines neuen Geschäftsjahres gab es immer das gleiche Ritual: Der Vorstand in Palo Alto gab das Gehaltsbudget vor – und wir Betriebsräte hatten keine Chance, darüber zu verhandeln. Mit unserer »Jetzt 4!«-Kampagne haben wir diesmal eine Duftmarke gesetzt. Wir wollen erstmals wieder eine ordentliche Gehaltserhöhung – und auf gleicher Augenhöhe mit der Geschäftsleitung verhandeln. Unsere Kolleginnen und Kollegen, die früher bei EDS, Compaq und Digital beschäftigt waren, haben die Erfahrung gemacht, dass Tarifverträge viele Vorteile haben. Wir sind jetzt dabei, auch diejenigen davon zu überzeugen, die diese Erfahrung bisher nicht machen konnten. Vielleicht gelingt es uns schon bald, auch HP wieder tarifvertraglich zu binden! «

Günter Hornung, Gesamtbetriebsratsvorsitzender Hewlett Packard, Böblingen

Service



Neue Arbeitszeit-Debatte

Die Ökonomie der kurzen Fristen und der Maßlosigkeit haben in den vergangenen zwanzig Jahren die arbeitszeit- und leistungspolitischen Bedingungen in den Unternehmen grundlegend verändert. Damit geraten die Beschäftigten immer mehr an die Grenzen der Zumutbarkeit und Belastbarkeit. Die Autorinnen und Autoren wollen mit ihrem Buch eine neue Debatte über die gewerkschaftliche Arbeitszeit- und Leistungspolitik anstoßen. Ihr Ziel ist es, tatsächliche Zeitsouveränität für die Beschäftigten, »gute Arbeit« und altersgerechtes Arbeiten zu ermöglichen.

► **Helga Schwitzer, Kay Ohl, Richard Rohnert, Hilde Wagner (Hrsg.): Zeit, dass wir was drehen! Perspektiven der Arbeitszeit- und Leistungspolitik, VSA-Verlag Hamburg 2010, 318 Seiten, Euro 18,80**

► **Helga Schwitzer, Kay Ohl, Richard Rohnert, Hilde Wagner (Hrsg.): Zeit, dass wir was drehen. Perspektiven der Arbeitszeit- und Leistungspolitik, VSA-Verlag Hamburg 2010, 318 Seiten, Euro 18,80**

Neue Steuerung

Eine »neue Kultur der Arbeit« fordern die Arbeitgeber. Sie soll Kosten reduzieren, Belegschaften »verschlanken« und den Arbeitseinsatz flexibilisieren. Es geht um Methoden der indirekten



Steuerung – einer neuen Herrschaftsform mit zwiespältigen Folgen für die Beschäftigten. Die Broschüre setzt sich damit kritisch auseinander. Sie ist das Produkt eines Diskussionsprozesses von Betriebsräten und Wissenschaftlern innerhalb eines Arbeitskreises der IG Metall.

► **Kay Ohl, Hilde Wagner (Hrsg.): Indirekte Steuerung. Eine gewerkschaftspolitische Herausforderung, 36 Seiten, als Download im Internet unter: www.igmetall-itk.de**

Einblick in die Arbeitswelt

Die Arbeitswelt ist in den letzten Jahren fast nur aus dem Blickwinkel der Inves-

toren und Shareholder betrachtet worden. Der Bildband von Werner Bachmeier und Udo Achten

lenkt die Aufmerksamkeit wieder auf die Beschäftigten, auf ihre Arbeit. Ein ideales Geschenk – nicht nur zu Weihnachten.

► **Werner Bachmeier und Udo Achten: Arbeitswelten – Einblicke in einen nichtöffentlichen Raum, Klartext-Verlag, 224 Seiten, 162 Fotos, Euro 24,95, ISBN 978-3837501636**



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, Juan-Carlos Rio Antas
Text und Gestaltung: WAHLE & WOLF,
56479 Elsoff
Vertrieb: Reinhold Weißmann, Telefon
0 69-66 93-22 24, Fax 0 69-66 93-25 38,
E-Mail: vertrieb@igmetall.de
Druck: apm AG, Darmstadt

Online Mitglied werden:
www.igmetall.de

IG Metall-Mitglied

Beitrittserklärung

Mitgliedsnummer

(wird von der IG Metall eingetragen)



Name 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