



IT-Aus- und Weiterbildung Kompetenzen europaweit regeln

Seite 6: Proteste gegen SIS-Ausgliederung halten an

Seite 12: Erfolgreiche Betriebsratswahlen 2010

Seite 14: Datensammelmonster ELENA

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 Broschüre zum Vorzugspreis von 4,90 Euro



Jetzt bestellen!
Die aktuelle Ausgabe

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.

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

Vorname/Name _____

Straße/Nr. _____

Land/PLZ/Ort _____

Telefon/Fax _____

IG Metall Verwaltungsstelle _____

E-Mail _____

Unterschrift _____

- ☐ Ja, ich möchte ____ Exemplar(e) der Bund-Verlag-Ausgabe zum Stückpreis von 14,90 Euro inkl. Mwst., zzgl Porto und Verpackung bestellen
- ☐ Ja, ich bin Mitglied und bestelle 1 Exemplar der inhaltsgleichen IGM-Ausgabe 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-Ausgabe "Entgelt in der ITK-Branche 2009"

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

Profil zeigen

Die europäische IT-Industrie hat ein Problem. Angesichts der Kaufkraft US-amerikanischer Unternehmen und ihrer Dominanz auf dem europäischen Markt tun sich die IT-Firmen in Europa schwer, Profil zu zeigen. Selbst bei den Weiterbildungsangeboten beispielsweise liegen die großen amerikanischen Software-Hersteller inzwischen weit vorn. Das ist Teil ihrer Marketingstrategie.

Inzwischen gibt es jedoch erste zaghafte Versuche von europäischen IT-Unternehmen, Branchenverbänden und Bildungsexperten, europaweit Kompetenzstandards zu entwickeln und die Aus- und Weiterbildung auf dieser Grundlage stärker zu standardisieren und zu systematisieren. Ein notwendiger Schritt, um die europäische IT-Industrie auch gegenüber dem wachsenden asiatischen Markt zu verteidigen und Beschäftigung zu sichern. Gleichzeitig ein Beitrag, um die Attraktivität der Branche zu steigern, die unter enormen Nachwuchsproblemen leidet.

Profil haben auch die IG Metall-Mitglieder bei den Betriebsratswahlen gezeigt. Die vielen Aktivitäten und Diskussionen mit den Beschäftigten während des Wahlkampfes haben sich für sie ausgezahlt: In den größten und wichtigsten ITK-Unternehmen in Deutschland konnten sie ihre Positionen ausbauen und erreichten mehr Mandate als bei den letzten Wahlen. Ein weiterer positiver Nebeneffekt für mehr Demokratie und Transparenz im Betrieb: Wo Metallarbeiterinnen und Metallarbeiter kandidierten, stieg die Wahlbeteiligung.

Auch die Tarifierfolge bei Infineon, Alcatel-Lucent und NextiraOne gehen auf ein gestärktes Profil der IG Metall in diesen Unternehmen zurück. Immer mehr ITK-Beschäftigte erkennen, dass Tarifverträge ihnen nicht nur nützen, sondern sie auch – gerade in der Krise – schützen. Dafür lohnt es sich, die IG Metall zu unterstützen.

Ihre Redaktion

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

AUS DEM INHALT



Foto: IG Metall Bayern

Seite 6

»SIS gehört zu Siemens«: Die Proteste gegen eine Ausgliederung der IT-Sparte aus dem Siemens-Konzern halten an



Foto: Werner Bachmeier

Seite 8

IT-Aus- und Weiterbildung europaweit verbessern

Hilfe für europäische IT-Industrie	4
Kurzarbeit bei Nokia Siemens Networks	6
Tarifierfolge der IG Metall	7

IT-Aus- und Weiterbildung

Kompetenzen entwickeln statt einfrieren	8
Europäischen Kompetenzrahmen umsetzen ...	10

Betriebsratswahlen 2010:	
Starke Betriebsräte, gestärkte IG Metall	12
Interview: Datensammelmonster ELENA	14
Literaturhinweise	15
Service, Impressum	15



Foto: Werner Bachmeier

ITK-Arbeitsmarkt Stabile Beschäftigung trotz Wirtschaftskrise

Nach Angaben des Branchenverbands Bitkom konnte der ITK-Sektor im vergangenen Jahr die Beschäftigung trotz Wirtschaftskrise halten. 2010 werde sich der Arbeitsmarkt in der Branche weiter stabilisieren. Die rund 20 000 offenen Stellen im ITK-Sektor führten jedoch dazu, so der Verband, dass inzwischen jedes dritte IT-Unternehmen angebe, dass der Fachkräftemangel seine Geschäftstätigkeit bremse. Vor allem neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Bereichen Software und IT-Services würden gesucht.

Trotz Krise stieg die Beschäftigung von Informatikern im vergangenen Jahr auf den Rekordwert von 181 200 Stellen, berichtet der Verein Deutscher Ingenieure (VDI). Das seien 4 700 Beschäftigte mehr als 2008 gewesen. Selbst zur Zeit des IT-Booms im Jahr 2000 habe die Industrie in Deutschland gut 36 000 Informatiker weniger beschäftigt. Allerdings – so der Verein – sei die Zahl der arbeitslosen Informatiker zwischen 2008 und dem Krisenjahr 2009 von 6 538 auf 8 426 gestiegen.

Telekommunikationsindustrie in Europa EMB und Euro-Betriebsräte fordern Hilfe für ITK-Sektor

In einer gemeinsamen Petition an das Europäische Parlament fordern der Europäische Metallgewerkschaftsbund (EMB) und mehrere Euro-Betriebsräte von Telekommunikations-Konzernen, den ITK-Sektor zu unterstützen und weiterzuentwickeln. Der EMB und die Euro-Betriebsräte von Alcatel-Lucent, Ericsson und Nokia Siemens Networks (NSN) sehen den Telekommunikationssektor vor allem durch das aggressive Vordringen Chinas auf den europäischen Markt bedroht.

Das asiatische Land subventioniere einheimische ITK-Firmen, die dann Produkte und Leistungen in Europa zu Dumpingpreisen anbieten könnten. Zudem profitiere es davon, dass immer mehr ITK-Jobs aus der EU nach China verlagert würden.

Gleichzeitig kritisieren der EMB und die Betriebsräte die – im Vergleich zu den USA – relativ niedrigen Investitionen der EU-Länder in Forschungs- und Entwicklungsvorhaben (F&E-Investitionen 2009 im ITK-Sektor: USA 35 Prozent, EU 18 Prozent). Dies sei mit ein Grund, dass Tausende von Arbeitsplätzen in Europa bei Alcatel-Lucent, NSN und Ericsson verloren gegangen seien.

In ihrer Petition an das Europäische Parlament fordern sie höhere Ausgaben für Forschung und Entwicklung, stärkere Standardisierungen in den Bereichen Breitband, Digitales Fernsehen und Web 2.0-Technologien sowie mehr Investitionen in die Ausbildung von Fachkräften.

► **Petition zum Herunterladen unter:**
www.emf-fem.org → Stichwort: ICT

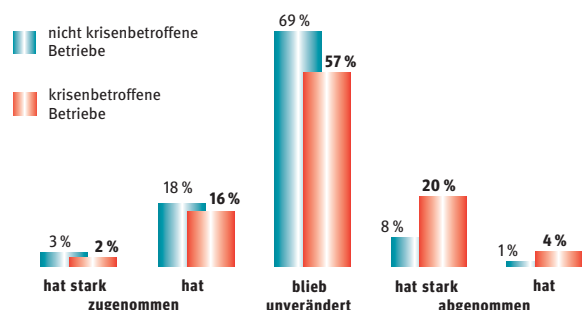
Fachkräftemangel Viele deutsche Unternehmen nutzen Fortbildung in der Krise nicht

In der Krise haben nur wenige Unternehmen in Deutschland das Angebot genutzt, Kurzarbeit mit Weiterbildung zu koppeln, um Fachkräfte an sich zu binden statt zu entlassen.

Eine aktuelle Betriebsrätebefragung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) kommt zu dem Ergebnis, dass lediglich 18 Prozent der krisenbetroffenen Betriebe ihre Fortbildungsaktivitäten ausgeweitet haben. 57 Prozent ließen ihre Fortbildungsanstrengungen unverändert. Und 24 Prozent der von der Krise gebeutelten Betriebe verringerten diese sogar.

KAUM MEHR WEITERBILDUNG IN DER KRISE

BETRIEBSRÄTE: DIE TEILNAHME AN FORT- UND WEITERBILDUNG SEIT JULI 2008



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2009, Hans-Böckler-Stiftung 2010

Damit »lässt sich sagen«, so die WSI-Forscherin Claudia Bogedan, »dass die Krise sich eher einschränkend als fördernd auf die betriebliche Weiterbildung auswirkt.« 46 Prozent der Betriebe, die ihre Fortbildung reduziert oder zumindest nicht ausgeweitet hätten, seien Qualifizierungsmaßnahmen zu teuer gewesen, so die Wissenschaftlerin. Oft fehle aber auch eine mittel- bis langfristige Personalplanung. In 53 Prozent der Betriebe gab es – nach der WSI-Befragung – nicht mal einen Personalentwicklungsplan.

Arbeitnehmerdatenschutz

Verbände kritisieren CDU-Gesetzesentwurf

Die Deutsche Vereinigung für Datenschutz (DVD), das Forum InformatikerInnen für Frieden und gesellschaftliche Verantwortung (FifF) und der Verein zur Förderung des öffentlichen bewegten und unbewegten Datenverkehrs (FoeBuD) sowie mehrere Einzelpersonen und Unternehmen kritisieren den Vorstoß von Bundesinnenminister Thomas de Maizière für einen vereinheitlichten Arbeitnehmerdatenschutz. Es ginge ihm nicht zuerst darum, das allgemeine Persönlichkeitsrecht von Beschäftigten zu sichern. Es erlaube Unternehmen vielmehr, Beschäftigtendaten zu nutzen, um Korruption zu bekämpfen und Verhaltensmaßregeln zu überwachen.

Die Datenschützer fordern stattdessen, dass Datenverarbeitung im Arbeitsverhältnis nur dann zulässig sein soll, wenn sie der Arbeitnehmer »nachweisbar freiwillig und ohne Druck« erlaubt habe. Videoüberwachungen und Tonaufnahmen von Beschäftigten sollten grundsätzlich untersagt werden. Betriebsräte müssten das Recht erhalten, im Namen von Beschäftigten in Datenschutzfragen zu klagen.

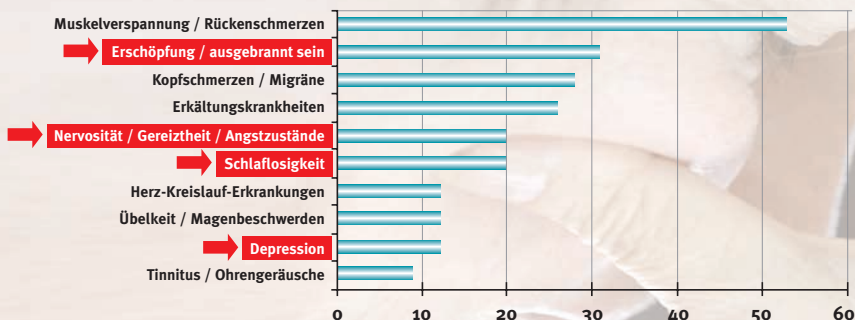
Initiative »Gute Arbeit im Büro«

Arbeits- und Leistungsbedingungen human gestalten

Die IG Metall hat ein zweijähriges Projekt »Gute Arbeit im Büro« gestartet. Ziel ist es, in ausgesuchten Pilotbetrieben und zusammen mit der örtlichen IG Metall die Arbeits- und Leistungs-

BESCHWERDEN DURCH PSYCHISCHE BELASTUNGEN

ANZAHL DER BETROFFENEN BEFRAGTEN IN PROZENT



Quelle: TK Kundenkompass / FAZ Institut, 2009, Foto: Werner Bachmeier

Bis an die Grenzen der Belastbarkeit

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland sind immer häufiger psychisch krank. Knapp elf Prozent aller Fehltag gingen 2008 auf psychische Erkrankungen zurück. Seit 1990 haben sich diese Krankschreibungen fast verdoppelt. Dies sind Ergebnisse einer aktuellen Studie der Bundespsychotherapeutenkammer (BPTK). Ausgewertet wurden dabei die Gesundheitsreporte der gesetzlichen Krankenkassen. Vor allem die Kombination aus hohen Anforderungen (Zeitdruck, komplexe Aufgaben, große Verantwortung) und

geringem Einfluss auf den Arbeitsprozess macht psychisch krank. Auch ein großes Ungleichgewicht zwischen beruflichem Einsatz und betrieblicher Anerkennung in Form von Gehalt, Wertschätzung der Person, Aufstiegschancen und Arbeitsplatzunsicherheit beeinträchtigt die psychische Gesundheit. Und nicht zuletzt Zeitdruck, Störungen des Arbeitsablaufs und wenig Möglichkeiten, Aufgaben an andere zu delegieren.

► Weitere Informationen im Internet unter www.bptk.de

bedingungen in Büros zu verbessern. Anlass ist, dass überlange Arbeitszeiten und psychische Belastungen auch in Bürobereichen immer mehr zunehmen (siehe Kasten). In den Pilotbetrieben sollen zudem neue Arbeitsformen – offene Konzepte, mobiles Arbeiten, Desk-Sharing – unter die Lupe genommen werden. Denn auch diese bringen

oft spezielle und neue Belastungen mit sich. Darüber hinaus sollen auch die Beschäftigten darüber informiert werden, wie sie sich vor Überlastungen schützen können. Dazu dient beispielsweise ein »Stressbarometer«.

► Weitere Informationen im Internet unter: www.igmetall.de → Suchwort: Gute Arbeit im Büro



Foto: Werner Bachmeier

Kahlschlag verhindern

Die Proteste von IG Metall und Siemens-Beschäftigten gegen die Pläne des Konzern-Vorstands, die IT-Sparte zu verselbstständigen, reißen nicht ab. Siemens IT Solution and Services (SIS) soll Siemens-Tochter bleiben, fordern sie.

Seit Dezember letzten Jahres blüht und gedeiht der Widerstand an allen SIS-Standorten gegen den Kahlschlag des Unternehmensbereichs. Einen Höhepunkt gab es am 28. April, als 3 500 Kolleginnen und Kollegen vor der Münchner Siemens-Zentrale gegen die Ausgliederungs-Pläne des Konzerns demonstrierten. »Zumindest haben die Proteste bis heute das erreicht: Das Datum 1. Juli, zu dem die IT-Sparte verselbstständigt werden sollte, ist vom Tisch«, sagt Martin Kimmich, IG Metall-Betriebsbetreuer für Siemens Perlach. »Und die Geschäftsleitung ist inzwischen bereit, mit dem Gesamtbetriebsrat über eine tragfähige Lösung zu verhandeln.« Die Position der IG Metall und der protestierenden Belegschaften sei klar: »SIS gehört zu Siemens. Wir wehren uns gegen einen Verkauf der Sparte. Und einen drastischen Stellenabbau nehmen wir ebenfalls nicht hin.«

Die Geschäftsleitung hat bereits angekündigt, 2 200 Arbeitsplätze vornehmlich an den Standorten Paderborn und München-

Perlach abzubauen. Wie ernst es dem Unternehmen damit ist, zeigt sich daran, dass es die Kurzarbeit in allen SIS-Bereichen gestoppt hat. Denn der Bezug von Kurzarbeitergeld bei bereits angekündigtem Personalabbau ist unrechtmäßig. Viele Beschäftig-

te aus den SIS-Standorten wissen jedoch, dass das Unternehmen einen solchen Stellenabbau gar nicht verkraften kann. »Er ruiniert das Unternehmen, macht es bedeutungslos«, sagt Konrad Jablonski, IG Metall-Betreuer für SIS in Paderborn.

Die Konzern-Pläne haben die IG Metall veranlasst, eine Tarifkommission zu bilden, in der alle SIS-Standorte nach der Anzahl ihrer Mitglieder vertreten sind. Und die wer-

den immer mehr. »Unser Ziel ist es, mit einer starken IG Metall und einer aktiven Belegschaft einen Ergänzungstarifvertrag zu erreichen, der alle Standorte sichert und den von der Geschäftsleitung geplanten Stellenabbau deutlich verringert«, so Konrad Jablonski. »Außerdem muss ein vernünftiger Sozialplan her.«



Foto: IG Metall Bayern

Kurzarbeit statt Stellenabbau

Während bei Nokia Siemens Networks (NSN) weltweit bis zu zehn Prozent der Stellen abgebaut werden sollen, sichern Gesamtbetriebsrat und IG Metall in Deutschland mit Kurzarbeit Arbeitsplätze. Kritik gibt es dennoch.

NSN ist weiter im Umbruch. Seit November 2009 plant das Unternehmen, weltweit 6 000 Stellen abzubauen. Außerdem wurden seine bisher fünf Geschäftsbereiche auf drei – Business Solutions, Network Systems und Global Services – verringert.

Dank Kurzarbeit bleibt den Beschäftigten in Deutschland ein größerer Aderlass erspart. Unterstützt von der IG Metall und Aktionen der Beschäftigten konnte der Gesamtbetriebsrat erreichen, dass es flächendeckend keinen Personalabbau gibt. Dafür arbeiten viele Beschäftigte in München und Berlin kurz. Flankiert wird die Kurzarbeit von wichtigen Zusagen: keine betriebsbedingten Kündigungen, das Einkommen wird auf achtzig Prozent aufgestockt, es gibt einen Qualifizierungsanspruch.

Unmut gibt es vor allem in München wegen der hundertprozentigen Kurzarbeit (»Kurzarbeit 0«) und insbesondere wegen

der Auswahl der Betroffenen. Gesamtbetriebsrat und IG Metall kritisieren, dass vielfach für das Geschäft wichtige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kurzarbeit geschickt würden, obwohl dadurch Projekte gefährdet seien. Auch wird argwöhnisch betrachtet, dass Projekte aus Deutschland in Billiglohnländer abgezogen werden.

Dramatischer ist die Situation in Bruchsal: Hier sollen 270 Arbeitsplätze wegfallen. Betriebsrat und IG Metall befürchten ein »Sterben auf Raten«, weil Volumenprodukte verlagert werden sollen. Deshalb protestierten in Bruchsal Ende April 1 300 Kolleginnen und Kollegen gegen den geplanten Stellenabbau. Der IG Metall-Bezirksleiter sicherte den NSN-Beschäftigten die Unterstützung der IG Metall bei dem Kampf gegen den Stellenabbau und für den Erhalt des Standortes zu.

TARIFERFOLGE FÜR DIE IG METALL

Druck machen lohnt

Infineon in München ist wieder tarifgebunden. Das garantiert den Beschäftigten höhere Entgelte. Bei Alcatel-Lucent konnte die Tarifbindung auf neue Standorte ausgeweitet und bei NextiraOne Beschäftigung gesichert werden. ITKler erkennen zunehmend den Wert von Tarifverträgen und machen den Arbeitgebern Druck.

Infineon

Nach 16 Monaten und zahlreichen Protestaktionen bis hin zu angekündigten Warnstreiks haben es die IG Metall und die Belegschaften in München und Regensburg geschafft, Infineon in Bayern wieder in die Tarifbindung zurückzuholen. Arbeitgeber und IG Metall einigten sich im Februar 2010 auf Eckpunkte für einen neuen Tarifvertrag. Er sieht höhere Entgelte vor, die im Prinzip das Tarifiergebnis von 2009 nachholen. Außerdem sollen alle tariflichen Vereinbarungen, die vor dem Austritt Infineons aus dem Arbeitgeberverband abgeschlossen wurden, mit Ausnahme des Tarifvertrags zur Altersteilzeit, weiter gelten. Stattdessen soll die bestehende Gesamtbetriebsvereinbarung zur Altersteilzeit in einen Tarifvertrag umgewandelt werden. Daneben haben die Tarifparteien vereinbart, über einen Haustarifvertrag zu verhandeln. »Wir sind angesichts der schweren Krise, die das Unternehmen durchgemacht hat, mit dem Erreichten erst einmal zufrieden«, sagt Alfred Eibl, Betriebsratsvorsitzender bei Infineon in München. »Das war für uns der Auftakt, um wieder in die Tarifydynamik zu kommen und gleichzeitig neue Themen, wie die extreme Arbeitsbelastung in vielen Bereichen, anzugehen.«



Protest gegen Tarifflucht bei Infineon

Alcatel-Lucent

Bei Alcatel-Lucent gelten inzwischen – mit Ausnahme der Service-Tochter Alcatel-Lucent Network Services (ALNS) – an allen Standorten Tarifverträge. Damit erhalten auch die ehemaligen Lucent-Beschäftigten in Nürnberg, Neu-Isenburg und Bonn eine Gehaltserhöhung, die ihren tarifgebundenen Kolleginnen

und Kollegen der Ex-Alcatel-Standorte alljährlich per Tarifvertrag zustand. Für den ehemaligen Lucent-Standort in Nürnberg ist der erreichte Haustarifvertrag eine kleine Sensation. Denn dieser war 14 Jahre lang nicht mehr tarifgebunden, nachdem Lucent Technologies 1996 die Telekommunikationssparte von Philips übernommen hatte. Als die Belegschaft in Nürnberg erfuhr, dass nur die Beschäftigten aus den tarifgebundenen Bereichen eine Gehaltserhöhung von 4,2 Prozent erhalten sollten, organisierten sich viele in der IG Metall. Innerhalb von knapp drei Monaten konnte sie die Anzahl ihrer Mitglieder verdreifachen. »Das hat die Geschäftsleitung nicht gerne gesehen«, sagt Reynaldo Zavala, Betriebsratsvorsitzender in Nürnberg. »Deshalb hat sie sich bereit erklärt, über einen Tarifvertrag zu verhandeln. Unsere Stärke ist jetzt die Basis, um die Arbeitsbedingungen weiter verbessern und auch Beschäftigung tariflich sichern zu können.«

Auch bei ALNS treten immer mehr Beschäftigte der IG Metall bei und schaffen damit die Basis für Tarifverhandlungen. »Es ist nicht einzusehen, dass die Beschäftigten dort als einzige im Gesamtkonzern von Tarifverträgen nicht profitieren sollen«, sagt Hans-Joachim Weis, ITK-Beauftragter der IG Metall.

NextiraOne

Bei NextiraOne Deutschland GmbH ist es gelungen, für die 850 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem Sanierungstarifvertrag Beschäftigung zu sichern. Die im Februar 2010 zwischen der IG Metall und dem Arbeitgeber abgeschlossene Vereinbarung sichert die sieben bestehenden Standorte und verbietet es dem in die roten Zahlen geratenen Unternehmen, bis einschließlich 30. Juni 2011 betriebsbedingte Kündigungen auszusprechen. Sie verpflichtet den Anteilseigner, eine Million Euro und die Führungskräfte und AT-Angestellten 500 000 Euro zur Sanierung beizutragen. Aber auch die Beschäftigten leisten ihren Beitrag: Infolge des negativen Geschäftsergebnisses soll ihr Weihnachtsgeld gekürzt werden. Außerdem wird die prozentuale Tarifierhöhung 2010 auf Anfang 2011 verschoben.

Stolz ist die IG Metall darauf, dass es trotz der anhaltenden Krise bei NextiraOne Deutschland GmbH gelungen ist, jungen Menschen im Unternehmen eine Perspektive zu bieten: Auszubildende, die 2010 auslernen, sollen einen unbefristeten Vertrag an ihrem jeweiligen Standort angeboten bekommen. »Außerdem wird für 2010 in jedem Betrieb mindestens eine Ausbildungsstelle geschaffen. Das bedeutet bis 2011 zwanzig neue Ausstellungsverhältnisse mit anschließender Übernahme«, so Benno Eberl von der IG Metall in Stuttgart und Unternehmensbetreuer von NextiraOne Deutschland GmbH.

IT-AUS- UND WEITERBILDUNG EUROPaweit VERBESSERN

Kompetenzen ent

Den ITK-Sektor in Deutschland befällt zunehmend die Sorge um Fachkräftemangel, den Verlust von Kompetenzen und – angesichts der Kauflust amerikanischer IT-Konzerne – um ein eigenständiges Profil. Doch keine Klagen, sondern Taten sind gefragt. Eine gute Aus- und Weiterbildung in den Unternehmen bildet ein solides Fundament.

Dem ITK-Sektor mangelt es am
jugendlichen Nachwuchs



wickeln statt einfrieren

Der deutschen Wirtschaft fehlen – nach Angaben des Branchenverbands Bitkom – zurzeit 43 000 IT-Fachleute. Allein im ITK-Sektor seien 18 000 Stellen von IT-Expertinnen und Experten nicht besetzt.

Fachkräftelücke ist absehbar

Der Mangel an Fachleuten trifft den ITK-Sektor empfindlich. Vor allem am jugendlichen Nachwuchs mangelt es. Immer weniger junge Leute drängt es in das Ingenieurstudium. Viele von ihnen brechen ihr Studium vorzeitig ab. »Es droht eine Entwicklung wie bei der Krise in den 1990er Jahren, als die Zahl der Studierenden der Ingenieurwissenschaften um 47 Prozent zurückging«, mahnt Helga Schwitzer, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall.

Ingenieure gelten als das »Standbein des forschungs- und industrieorientierten Geschäftsmodells Deutschland«, so das arbeitgebernahe Institut der deutschen Wirtschaft (IW) in seiner neuesten Ingenieurstudie. Doch allein 2009 habe die deutsche Volkswirtschaft durch unbesetzte Ingenieurpositionen rund 3,4 Milliarden Euro verloren.

Hinzu kommt: Deutschlands Ingenieure sind im Schnitt schon recht alt. Nach Angaben des Verbands Deutscher Ingenieure (VDI) werden ab 2018 jährlich rund 44 000 in den Ruhestand gehen. Die jährlich rund 10 000 Studienabsolventinnen und -absolventen der Elektro- und Informationstechnik reichen nicht aus, um diese Lücke zu schließen.

ITK-Sektor verliert an Attraktivität

Aber nicht nur in den Ingenieurstudiengängen, in allen MINT-Berufen (= Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) wächst die Zahl der Studierenden seit Jahren langsamer als in anderen Fächern. »Die Qualität des Angebots an mathematisch-naturwissenschaftlichem Unterricht in den Schulen, die Kommunikation der Arbeitsmarktchancen in MINT-Berufen und nicht zuletzt die Studienbedingungen in den MINT-Fächern an den Hochschulen sind durchaus verbesserungswürdig«, kommentiert der Stifterverband für die Deutsche Wirtschaft die Besorgnis erregenden Befunde.

Dabei wird bislang kaum problematisiert, dass die Arbeitsbedingungen in den Inge-

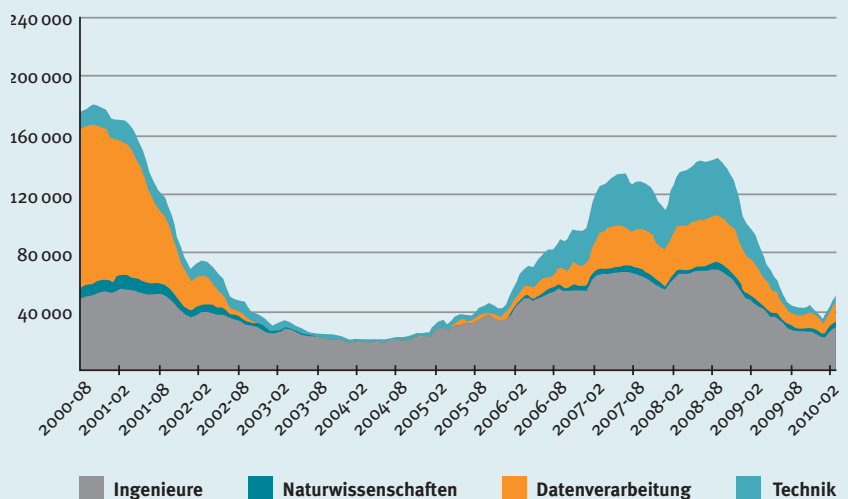
nieur- und IT-Berufen seit Jahren an Attraktivität für jüngere Leute, aber auch für Frauen, verloren haben. Da werden F&E-Budgets gekürzt oder eingefroren. Es gibt in vielen Unternehmen Einstellungsstopps und zunehmend prekäre Jobs für Hochqualifizierte. Und insbesondere die Krise haben viele ITK-Firmen als Vorwand genutzt, um Arbeitsplätze wegzurationalisieren oder auszulagern und um drastisch Kosten einzusparen.

Nachwuchs systematisch qualifizieren

Die große Diskrepanz zwischen absehbarem Fachkräftemangel und mangelhaften Gegenmaßnahmen der Unternehmen irritiert viele Beschäftigte. Eine festgelegte Ausbildungsquote von jährlich fünf Prozent, wie bei Siemens, ist vorbildlich, aber selten.

Der Trendreport 2009 des Verbands der Elektrotechnik, Elektronik, Informationstechnik (VDE) zur Situation von Frauen in MINT-Berufen macht auf nach wie vor bestehende Barrieren, Hemmnisse und Vorbehalte aufmerksam, die Frauen den Weg in die Elektro- und IT-Branche versperren: 55 Prozent der befragten Unternehmen beschäftigen keine einzige Frau als Elektro-

ENTWICKLUNG DER MINT-FACHKRÄFTELÜCKE



Quellen: IW auf Basis von Bundesagentur für Arbeit, 2009:4W-Zukunftspanel, 2009

Die MINT-Fachkräftelücke ergibt sich aus der Differenz der offenen Stellen und der Arbeitslosigkeit in den MINT-Berufen. Fasst man alle Gruppen (Ingenieure, Techniker, Naturwissenschaftler einschließlich Mathematik, Datenverarbeitungsfachleute) und regionalen Arbeitsmärkte zusammen, gab es im Oktober 2000 im Bundesgebiet eine MINT-Fachkräftelücke von knapp 181 000 Personen. Mit dem Abschwächen des New Economy Booms und des einsetzenden konjunkturellen Abschwungs verringerte sich die Lücke bis Anfang 2004 auf knapp 20 000 Fachkräfte. Ihr nächstes Maximum erreichte die MINT-Lücke im September 2008 bei einem Stand von 144 000 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen. Im März 2010 betrug sie – bei steigender Tendenz – gut 52 000 Personen, davon 63 Prozent im Ingenieurbereich.



Foto: Werner Bachmeier

ingenieurin. Und nur knapp die Hälfte (45 Prozent) von ihnen verfügt über spezielle Förderprogramme für Frauen. Lediglich ein Viertel (27 Prozent) bietet Wiedereingliederungsmaßnahmen nach einer Elternzeit, Pflege oder Auslandsaufenthalten an.

Riskante Tendenzen bei der Aus- und Weiterbildung

Immer mehr IT-Firmen haben damit begonnen, ihre Aus- und Weiterbildungsaktivitäten einzufrieren oder runterzufahren, statt sich systematisch qualifizierten Nachwuchs aufzubauen oder auch Ältere in neue Jobs zu bringen. Um 13 Prozent sind 2009 die neu abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse in den neuen IT-Berufen gegenüber dem Vorjahr zurückgegangen. Bei den Weiterbildungsmaßnahmen im ITK-Sektor wird verstärkt der Rotstift angesetzt. Außerdem zeigt sich ein zunehmend problematischer Trend: »Die großen amerikanischen Software-Hersteller, wie zum Beispiel Microsoft und Cisco, dominieren die Qualifizierungsangebote«, sagt IT-Qualifizierungsberater Karl-Heinz Hageni. »Es besteht die Gefahr, dass sich hier eine Parallelwelt herausbildet, die letztlich die europäische ITK-Industrie schwächt, weil sie sich über etablierte Jobprofile, Arbeitsmethoden und Kompetenzanforderungen hinwegsetzt.«

Auch Michael Ehrke, Bildungsexperte der IG Metall und Professor an der Leuphana Universität Lüneburg, sieht darin riskante Tendenzen. »Die primär herstellergebundenen Qualifizierungen missachten gewachsene Bildungsstrukturen, insbesondere die in Deutschland bewährte duale Ausbildung. Sie berücksichtigen keine nationalen und europäischen Standards, beschränken damit berufliche Aufstiegsmöglichkeiten in der Branche, behindern die nötige Transparenz des Arbeitsmarkts und erschweren systematische Konzepte für eine langfristige Personalentwicklung«, so Ehrke. Gerade die duale IT-Ausbildung habe sich als wichtiger Hebel zur Lösung des Fachkräfteproblems gemauert und helfe, IT-Wachstum abzusichern. Mittlerweile kämen hierdurch jährlich mehr als doppelt so viele Absolventen in die IT-Branche wie aus den IT-Studiengängen. »Die Herstellerzertifikate sind demgegenüber als Marketingstrategie US-amerikanischer Hersteller zu verstehen, um den europäischen Markt weiterhin zu dominieren«, kritisiert der Bildungsexperte. »Die Fachkräftestandards zu beeinflussen und die IT-Profis an bestimmte Produkte zu binden, spielt dabei eine wichtige Rolle.«

IG Metall engagiert sich für Kompetenzentwicklung

Seit Jahren engagiert sich die IG Metall für eine moderne, fundierte und systematisch aufgebaute Aus- und Weiterbildung im ITK-Sektor. In Deutschland gibt es dazu bereits ein vom Bundesministerium für Bildung und Forschung anerkanntes, von der IG Metall mit gestaltetes IT-Aus- und Weiterbildungssystem mit klar definierten Berufsprofilen und Kompetenzen. Seit 2004 bemü-

hen sich Branchenverbände, Bildungsexperten, Unternehmen und die IG Metall auch darum, einen europäischen Rahmen für die IT-Aus- und Weiterbildung zu schaffen.

Einzelne Firmen, wie beispielsweise Airbus, haben bereits damit begonnen, den inzwischen ausgearbeiteten ITK-Kompetenzrahmen (European e-CompetenceFramework) für den europäischen Arbeitsmarkt umzusetzen. »Ein Unternehmen mit einem so breiten Geschäftsfeld und internationalen Standorten wie Airbus benötigt klare Berufsprofile und Kompetenzbeschreibungen nicht nur für die interne standortübergreifende Personalentwicklung im IT-Bereich. Wir haben es zusätzlich mit etlichen Zulieferern zu tun und damit mit vielen weiteren externen Beschäftigten. Auch dafür brauchen wir anerkannte Vorgaben, um die Qualifikationen unserer Kooperationspartner zu sichern«, sagt Wilfried Berlin, Function Competence Manager bei Airbus in Hamburg. »Diese Profile selbst zu entwickeln, ist enorm aufwändig. Deshalb greifen wir auf den European e-CompetenceFramework zurück und passen ihn an.«

»Der europäische ITK-Kompetenzrahmen liefert der ITK-Industrie ein praktisches Planungsinstrument«, sagt Jutta Breyer, Beraterin und European-e-CompetenceFramework-Projektleiterin. Sein weiterer Vorteil: Er deckt in hohem Maße die deutschen Berufsabschlüsse ab und sichert eine breite Fachkräfteentwicklung, wie sie allein durch Hochschulen nicht geleistet werden kann.

Letztlich erhofft sich die IG Metall davon ein gerechteres Eingruppierungssystem, das auf überflüssige Differenzierungen verzichtet und flachere Hierarchien erlaubt. »Langfristig kann ein Kompetenzrahmen damit auch Einfluss auf die Tarifpolitik gewinnen«, so Helga Schwitzer, »dann nämlich, wenn es um die Definition von Entgeltgruppen geht.«

INFOBROSCHÜREN ZUM ITK-KOMPETENZRAHMEN



- **European e-Competence Framework** ein europäischer Kompetenzrahmen für ITK Fach- und Führungskräfte. ITK Fachkräfte ausbilden, Personal planen, die eigene Karriere entwickeln – in Deutschland und in Europa
- **Die deutschen IT Aus- und Weiterbildungsberufe** im europäischen e-Competence Framework.
- **Broschüren zum Bestellen und Herunterladen unter:** www.bildungsprojekte-shop.de.

Frauen holen leicht auf

Im ITK-Sektor verdienen Frauen zwar durchschnittlich noch immer deutlich weniger als ihre männlichen Kollegen. Aber die Kluft zwischen den Entgelten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verringert sich. In einzelnen Jobs und auf höheren Hierarchiestufen liegt das Gehalt weiblicher Beschäftigter sogar schon über dem der Männer.

Die Frauen verdienen im ITK-Sektor 2009 rund 9,5 Prozent weniger als die Männer. Im Jahr davor betrug der Unterschied allerdings noch zehn Prozent. Berücksichtigt man die variablen Gehaltsanteile, verringerte sich die Kluft zwischen den Geschlechtern noch stärker. Sie sank von elf Prozent im Jahr 2008 auf 9,1 Prozent im Jahr 2009.

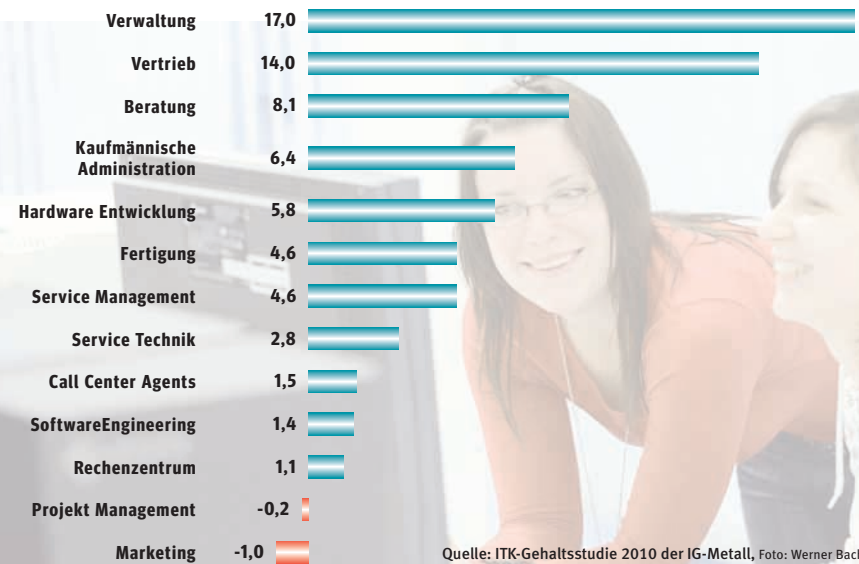
Mit einer Differenz von 17 beziehungsweise 14 Prozent liegen die Festgehälter von Frauen und Männern sowohl im Verwaltungs- als auch im Vertriebsbereich am stärksten auseinander (siehe Grafik). Allerdings zeigt sich hier der Trend einer leichten Annäherung der Geschlechter am deutlichsten: 2008 lagen die Unterschiede noch bei 22,1 und 22 Prozent.

Neu ist: Die Frauen im Projektmanagement und Marketing haben ihre männlichen Kollegen beim Entgelt erstmals überholt. Sie verdienen 2009 durchschnittlich 0,2 beziehungsweise ein Prozent mehr. Im Großen und Ganzen aber bleibt es dabei, dass Frauen in den meisten Jobfamilien, insbesondere auf den mittleren Hierarchiestufen, weit weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen.

DIFFERENZ DER GEHÄLTER ZWISCHEN DEN GESCHLECHTERN 2009

MEHRVERDIENST DER MÄNNER (4. QUARTAL)

ANGABE IN PROZENT



Quelle: ITK-Gehaltsstudie 2010 der IG-Metall, Foto: Werner Bachmeier

Es zeigt sich allerdings bei näherem Hinsehen, dass weibliche Beschäftigte in einigen Führungspositionen besser abschneiden als Männer. So bekommt beispielsweise eine Projektmanagerin oder

eine Controllerin in der kaufmännischen Administration – jeweils in einer Führungsposition – rund 3,4 beziehungsweise 5,7 Prozent mehr Gehalt als ein Mann. Eine Senior Marketing Spezialistin kommt sogar auf bis zu sieben Prozent mehr.

Auch in einigen unteren Gehaltsstufen gibt es Bereiche, in denen Frauen mehr verdienen als ihre männlichen Kollegen. Das Gehalt beispielsweise einer Sekretärin im Bereich Verwaltung liegt um plus 1,4, im Bereich Beratung/Consulting sogar um plus sechs Prozent über dem eines Mannes in vergleichbarer Position.

Dies lässt sich so interpretieren, dass einige Unternehmen Anreize geben, um Schulabgängerinnen für IT-Jobs zu interessieren. Denn der Frauenanteil an den 2009 abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in den neuen IT-Berufen sank auf 8,24 Prozent. Das ist der niedrigste Wert seit Jahren.

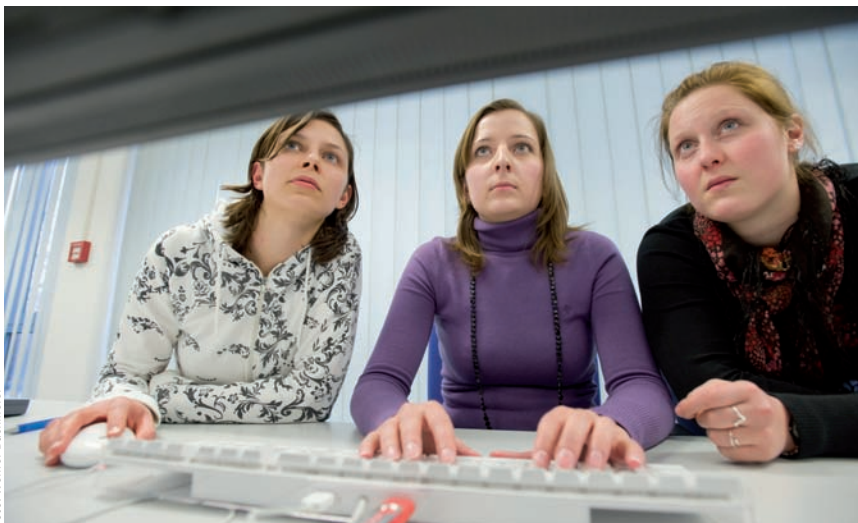


Foto: Werner Bachmeier

Starke Betriebsräte, gestärkte IG Metall

Betriebsräte sind im ITK-Sektor heute selbstverständlich. Sogar in Unternehmen mit traditionell gering ausgeprägter Mitbestimmungskultur wollen Beschäftigte auf mehr Demokratie im Betrieb nicht verzichten. Die Wahlbeteiligung war diesmal höher als bei der letzten Betriebsratswahl. Und die IG Metall-Kolleginnen und -Kollegen waren sehr erfolgreich.

Bei Alcatel-Lucent in Nürnberg gewinnt die Liste der IG Metall acht von elf Betriebsratsmandaten, am

date, so viel wie Kandidatinnen und Kandidaten auf ihrer Liste. »Mit dem 2009 abgeschlossenen Haustarifvertrag haben wir bei den Beschäftigten punkten können«, sagt Reynaldo Zavala, alter und neuer Betriebsratsvorsitzender in Nürnberg. »Aber wir haben auch viel Wert darauf gelegt, mit ihnen ins Gespräch zu kommen – auf Betriebsversammlungen und an ihrem Arbeitsplatz.« Die Argumente haben überzeugt.

Belegschaften profitieren

Engagierte Betriebsräte, noch dazu wenn sie sich auf das Know-how der IG Metall stützen, können viel für die Belegschaft bewirken: mehr Mitsprache, verbesserter Arbeitsschutz, Widerstand gegen Stellenabbau und Outsourcing. Das haben

viele Betriebsräte aus ITK-Unternehmen gerade in der Krise unter Beweis gestellt. Daraus erklären sich die zahlreichen Erfolge der IG Metall-Kandidatinnen und -Kandidaten bei der Betriebsratswahl 2010. Tatsache ist auch, dass diesmal weit mehr Beschäftigte zur Wahl gingen als in der Vergangenheit.

Aus der Minderheit in die Mehrheit kapultierte sich die IG Metall-Fraktion im Betriebsrat von Infineon Dresden. Erstmals erhielt ihre Liste die absolute Mehrheit. »Das ist ein Riesenerfolg«, kommentiert Betriebsratsvorsitzende Kerstin Schulzendorf. Auch bei Infineon in München gewann die IG Metall Betriebsratsmandate hinzu. Die Liste der IG Metall kam auf acht Mandate, die mit ihr kooperierende Liste »HiTecs« brachte es auf elf.

Standort Stuttgart 14 von 17 Sitzen. In Berlin erringt sie fünf Man-

HEWLETT PACKARD: MITBESTIMMUNGSKULTUR STÄRKEN

Bei Hewlett Packard (HP) haben von der IG-Metall unterstützte Betriebsratslisten an fast allen Standorten deutlich zugelegt, besonders in Böblingen, Bad Homburg, Berlin und München. In Rüsselsheim gehören alle Betriebsratsmitglieder nun der IG Metall und der Gewerkschaft ver.di an. Mit Klaus Eicher stellt die IG Metall erstmals den Betriebs-

ratsvorsitzenden in der Böblinger Zentrale, mit Günter Hornung den Gesamtbetriebsratsvorsitzenden. Damit werden bei HP die Mitarbeiterinteressen deutlicher und stärker vertreten.

»HP stützte sich über Jahrzehnte auf eine sehr konsensorientierte Unternehmenskultur, die von den meisten Beschäftigten mitgetragen wurde. Die Geschäftsleitung hat diese Kultur in den letzten Jahren jedoch Stück für Stück abgebaut«, sagt Günter Hornung. »Seit 2002 wird kontinuierlich Personal reduziert. Und auch bei den sozialen Leistungen – von der Dienstwagenregelung über den Internetzugang bis zum Kantinenzuschuss – wurde heftig gespart. Immer mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erkannten deshalb: Wir brauchen einen star-

ken Betriebsrat. Wir wählen die Kandidatinnen und Kandidaten der IG Metall. Das ist ein Kulturwandel. Viele Beschäftigte sehen in den Gewerkschaften jetzt starke Partner.«

»Die IG Metall war an allen Standorten immer präsent«, ergänzt Uwe Meinhardt, IG Metall-Unternehmensbetreuer für HP. »Es gab viele Aktionen zur Betriebsratswahl, bei denen die Metallerrinnen und Metaller direkt die Beschäftigten ansprachen. Und natürlich hat auch der Streik bei EDS viele davon überzeugt, dass man sich gegen Beschäftigungsabbau und Gehaltsverzicht wehren muss.«

Besonders erfreut sind die Metallerrinnen und Metaller, weil es ihnen in Bad Homburg gelang, gewerkschaftliche Positionen im Betriebsrat zu stärken und die bisherige Mehrheit aus Unorganisierten zu kippen. Hier gibt es jetzt ein Stimmenverhältnis von neun zu sechs für die Liste, auf der überwiegend IG Metall-Mitglieder kandidierten – gegenüber sechs zu sieben bei der letzten Betriebsratswahl. »Wir waren deutlich besser als unsere Wettbewerber ohne gewerkschaftliche Orientierung«, sagt Ingo Sturm, neuer Betriebsratsvorsitzender. »Einem Gehaltsverzicht zuzustimmen ohne Gegenleistung des Unternehmens, wie unsere Vorgänger es taten, wird es mit uns nicht geben.«



Beide zusammen kommen auf 19 von 25 Sitzen. »Wir haben kontinuierlich und gut gearbeitet«, sagt die dortige Betriebsratsvorsitzende Sabine Wohlleben. »Selbst viele übertariflich bezahlte Angestellte haben uns ihr Vertrauen gegeben. Das stärkt uns Metallerinnen und Metaller, mehr gegen die extreme Arbeitsbelastung und für ein gerechtes Beurteilungssystem für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu kämpfen.« Nach 16 Jahren kippte jetzt erstmals die Mehrheit von »Unabhängigen«. Diese schnitten nicht nur bei Infineon, sondern auch bei anderen Unternehmen deutlich schlechter ab als in der Vergangenheit.

»Unabhängige« im Abseits

Bei Nokia Siemens Networks (NSN) wurden die »unabhängigen« Listen von den Wählerinnen und Wählern regelrecht ins Abseits gedrängt: In Düsseldorf erhielt die IG Metall-Liste acht von 13 Mandaten, die »Offene Liste Bunt« erzielte zwei, die »Unabhängigen« lediglich drei Mandate. In Berlin stimmten 81 Prozent der Wählerinnen und Wähler für die Liste der IG Metall. Die Ursache für das herausragende Ergebnis sieht der Gesamtbetriebsratsvorsitzende Gerd Nassauer darin, dass sich trotz der Turbulenzen innerhalb des Unternehmens die Betriebsratsarbeit verbessert habe, viele Beschäftigte an Betriebsversammlungen teilgenommen und zunehmend auch individuelle Beratungsgespräche mit der Interessenvertretung genutzt hätten.

STREIFLICHTER BR-WAHLEN 2010

In vielen ITK-Unternehmen sind die diesjährigen Betriebsratswahlen für die Kolleginnen und Kollegen in der IG Metall sehr erfolgreich verlaufen. In den größten und wichtigsten ITK-Unternehmen in Deutschland haben Metallerinnen und Metaller Mandate hinzu gewonnen. Dies lag unter anderem an einer guten und kontinuierlichen Betriebsratstätigkeit, einer überzeugenden Gewerkschaftsarbeit und einem engagierten Wahlkampf. In den nachfolgenden Betrieben setzen sich jetzt mehr IG Metall-Betriebsräte in den verschiedenen Mitbestimmungsgremien ihres Unternehmens für die Beschäftigten ein:

Alcatel-Lucent	NXP Semiconductors
Avaya	SAP
Ericsson	Siemens Enterprise
Fujitsu TS	Siemens IT Solutions and Services
Hewlett Packard	Software AG
IBM	T-Systems
Infineon	Vodafone
Nokia Siemens Networks	

Bereits 2009 fanden in München vorgezogene Betriebsratswahlen statt. Hier erzielten die beiden gewerkschaftliche Listen eine deutliche Mehrheit – 14 der 23 Mitglieder im neu gewählten Betriebsrat gehören der IG Metall an.

Auch bei Siemens IT Solution and Services (SIS) konnten IG Metall-Betriebsräte ihre Positionen ausbauen. Hier fielen die »Unabhängigen« ebenfalls weit zurück. In München konnte sich die IG Metall-Liste mit 17 der insgesamt 23 Mandate durchsetzen und verfügt mit diesem »Erdrutschsieg« – so IG Metall-Unternehmensbetreuer Martin Kimmich – über die absolute Mehrheit im Betriebsrat. Ähnlich in Fürth: Hier konnte die IG Metall ihre

Mandate verdoppeln und erzielte 14 von 15 Mandaten.

Die Betriebsratswahlen haben auch bei Avaya die Position der IG Metall gestärkt. In Frankfurt erhielt sie acht von 15 Sitzen und in München vier von fünf. In Frankfurt, dem größten Avaya-Standort mit 1200 Beschäftigten, lag die Wahlbeteiligung mit 75 Prozent deutlich höher als in den vergangenen Jahren. Hier stellt die IG Metall nun auch erstmals den Betriebsratsvorsitzenden. Zudem verfügt sie über eine Mehrheit im Gesamtbetriebsrat. Die Gesamtbetriebsratsvorsitzenden beider Gesellschaften in Deutschland, der Avaya GmbH & Co. KG und der Avaya Deutschland GmbH, sind ebenfalls Mitglied der IG Metall.

SAP: BETRIEBSRATSWAHL – DIEMAL SELBSTVERSTÄNDLICH

Nicht gerade geräuschlos, aber völlig selbstverständlich ging die Betriebsratswahl 2010 bei SAP über die Bühne. Noch vor vier Jahren galten die Mitglieder der von der IG Metall unterstützten Gruppe »Pro Mitbestimmung«, die einen Betriebsrat durchsetzten, als Zerstörer der SAP-Kultur. Diesmal traten gleich acht Listen zur Wahl an. Und statt wie damals drei, sitzen jetzt sieben Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter in dem neu gewählten 39-köpfigen Betriebsrat. Die sich offen zur IG Metall bekennende Liste »Pro Mitbestimmung« ist mit

vier Mandaten die drittgrößte in dem Gremium. »Wir waren ständig präsent, haben viele persönliche Kontakte aufgebaut und aus einer Minderheitenposition heraus kompetent informiert«, kommentiert Doris Vielsack, »Pro Mitbestimmung«-Kandidatin und neugewählte Betriebsrätin, ihren Erfolg. »Wir haben es auch geschafft, die Vorbehalte gegenüber den Gewerkschaften abzubauen. Die Aggressivität uns gegenüber hat deutlich nachgelassen.« Und wie geht's weiter? »Für uns gibt es in den kommenden Wochen viel zu

tun«, sagt die Betriebsrätin. »Die meisten SAP-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter wissen kaum etwas über Tarifverträge. Und mit Solidarität in unserem Sinne können viele auch nichts anfangen. Wir müssen uns daher noch mehr anstrengen, unsere Inhalte gut rüberzubringen.«

Deutlich wurde auch: Der Anteil der Beschäftigten, die bei SAP weiterhin die arbeitgeberfreundlichen Listen wählten, ist mit 65 Prozent immer noch sehr hoch. Das ist sicherlich nicht so selbstverständlich.

PROFESSOR DR. PETER WEDDE, DIREKTOR DER EUROPÄISCHEN AKADEMIE DER ARBEIT IN DER UNIVERSITÄT FRANKFURT AM MAIN UND PROFESSOR FÜR ARBEITSRECHT UND RECHT DER INFORMATIONSGESELLSCHAFT

Datensammelmonster ELENA

Ab Juli 2010 müssen alle Arbeitgeber Daten der bei ihnen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer elektronisch an einen Zentralrechner der Deutschen Rentenversicherung übermitteln. Der Elektronische Entgeltnachweis – kurz ELENA – entwickelt sich damit zu einem Datenmonster mit hohen Risiken.

IT-Magazin: Was verbirgt sich hinter ELENA?

Prof. Dr. Peter Wedde: ELENA wurde eingeführt, um die Verwaltung von Daten abhängig Beschäftigter in Deutschland zu vereinfachen. Dazu zählen Informationen zum Arbeitseinkommen, zu Krankmeldungen, Fehltagen, Kündigungen usw. Auf Knopfdruck sind künftig umfangreiche Daten pro Arbeitnehmer zentral abrufbar, die mittels eines Fragenkatalogs von gut 40 Seiten abgefragt werden. Sie werden über fünf Jahre gespeichert. Dadurch soll es etwa den Sozialbehörden erleichtert werden, Anträge auf Wohngeld, Elterngeld oder Arbeitslosengeld usw. einfacher zu bearbeiten.

IT-Magazin: Welche Gefahren sind damit verbunden?

Wedde: Die Daten in der zentralen ELENA-Datei sind zwar umfassend gesichert. Es ist aber nicht ausgeschlossen, dass sie auf Amtsrechner heruntergeladen werden. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Renten- und Unfallversicherungen, Sozialämtern und Jobcentern usw. können diese hier zwischenspeichern, ergänzen, korrigieren. In Bürgerbüros erhalten sie zudem Einsicht in alle Daten einer Person und können selbst sensible Informationen zu Krankheiten, Kündigungsgründen oder zum Verhalten am Arbeitsplatz abrufen und verwenden. Das Risiko, derartige Personendaten zu missbrauchen, ist statistisch sehr hoch.

IT-Magazin: Riesige sensible Datenmenen auf Vorrat – zu welchem Zweck?

Wedde: Bei der begrenzten Anzahl von Anspruchsberechtigten für Arbeitslosen-, Wohn- oder Elterngeld ist die Menge an Daten, die bei ELENA flächendeckend

von allen Beschäftigten erhoben werden, gar nicht nötig. Andererseits: Zweckfreies Speichern von Daten darf es nach der Rechtsauffassung des Bundesverfassungsgerichts nicht geben. Im Bereich der zweckfreien Speicherung liegt ein großes Problem: Der Staat exerziert vor, was Unternehmen seit jeher gerne tun würden: Er schafft sich eine Art Masterkey, mit dem er je nach Anlass Menschen ausspionieren und selektieren kann. Kein Wunder, dass nun auch Finanzämter und die Polizei bereits ihr Interesse an ELENA-Daten angemeldet haben.

IT-Magazin: Sind die Zugriffsrechte nicht beschränkt?

Wedde: Bisher dürfen nur bestimmte Dienststellen im Bereich der Sozialvorsorge auf ELENA-Daten zurückgreifen. Aber im Grunde genommen reicht ein einfaches Bundesgesetz aus, um die Zugriffsberechtigungen auf andere staatliche Stellen auszuweiten. Dagegen und gegen den weiten Katalog an Fragen gibt es allerdings inzwischen öffentlichen Protest. Eine Verfassungsbeschwerde wurde bereits auf den Weg gebracht. Selbst viele – insbesondere mittelständische und kleine – Unternehmen sind nicht glücklich mit ELENA. Für sie ist damit Mehrarbeit verbunden. Außerdem gab es Probleme mit der Software.

IT-Magazin: Können Betriebsräte etwas tun, um die Weitergabe sensibler Daten zu verhindern?

Wedde: In diesem Punkt sind ihre Mitbestimmungsrechte eingeschränkt. Hinzukommt: Viele Betriebsräte haben die Brisanz des Themas noch nicht richtig erkannt. Es gibt etliche Technikfreaks unter ihnen, die technologische Neue-



Prof. Dr. Peter Wedde:
»Viele Betriebsräte haben die Brisanz des Themas noch nicht richtig erkannt. Auch die Gewerkschaften müssen verstärkt über IT-Folgenabschätzung nachdenken.«

rungen relativ unkritisch betrachten. Andere sehen sich überfordert. Auch von Seiten der Gewerkschaften wird noch zu wenig über IT-spezifische Themen aufgeklärt. Sie müssen verstärkt über IT-Folgenabschätzung nachdenken. Auch die Verfügungsgewalt über persönliche Daten wird in der einschlägigen Debatte noch zu wenig problematisiert. Das Thema Datenschutz muss im arbeitsrechtlichen Bereich offensiv angegangen werden. Ein Arbeitnehmerdatenschutzgesetz behebt diese Probleme nur teilweise. Generell ist es notwendig, ein kritischeres Bewusstsein gegenüber Datenspeichern aller Art – bis hin zu digitalen sozialen Netzen wie Facebook, StudiVZ usw. – zu entwickeln. Bei der Herausgabe von persönlichen Daten gibt es nur eins: Weniger ist mehr!

Service



Karriere im ITK-Sektor

In der Fülle der Bewerbungsratgeber ein weiterer – aber anders, nämlich einer, der »auf die spezielle Denkweise von Menschen eingeht, die in der IT-Branche arbeiten oder arbeiten wollen.« Es geht um Methoden,

wie man seine Stärken und Schwächen kennenlernen kann und welche Berufsbilder damit korrespondieren. Der Ratgeber informiert über die Vor- und Nachteile der Freelancer-Tätigkeit, darüber, wo man interessante Stellenangebote finden und wie man Stellenanzeigen richtig deuten kann. Er klärt über Fallen in Arbeitsverträgen auf und befasst sich damit, wie man einen Bewerbungsprozess organisiert und sich im Web selbst vermarktet.

► **Martina Diehl: IT-Karrierehandbuch. Erfolgreich in den Job und durchs Berufsleben, O'Reilly-Verlag, Köln 2008, 310 Seiten, Euro 24,90.**

Vorwärtsdenken – Weiterbilden

Innovative Bildung für innovative Köpfe – unter diesem Motto bietet die IG Metall interessierten Beschäftigten aus dem

ITK-Sektor ein umfangreiches Seminarprogramm. Es richtet sich speziell an Ingenieure/Ingenieurinnen, technische Experten/Expertinnen, IT-Beschäftigte, kaufmännische Angestellte und Studierende der Ingenieurberufe. Die Themen reichen von betrieblichen Innovationen über neue Produktionssysteme bis hin zu Technikfolgenabschätzung und Entgeltsystemen. Die Teilnahme an den Seminaren kann als Bildungsurlaub oder



auf der Basis einzelner Tarifverträge erfolgen. Betriebsräte können sich dafür freistellen lassen.

► **Das ausführliche Programm umfasst 16 Seiten und ist als Download erhältlich unter: www.igmetall.de → Suchbegriff: Vorwärtsdenken**

Kompetent für gute Arbeit

Gute Arbeit ist seit Jahren eine Leitidee der IG Metall. Aber was genau macht sie aus – und wie lässt sie sich im Unternehmen umsetzen? Mit der kleinen aber kompakten Arbeitshilfe will die IG Metall



vor allem neu gewählten Betriebsräten den Einstieg in ihre Arbeit erleichtern. Sie informiert über die Aufgaben und Rechte eines Betriebsrats und darüber, wie diese effizient organisiert und angepackt werden

können. Daneben gibt sie Hinweise auf unterstützende Angebote der IG Metall – vom Seminarprogramm für Betriebsräte bis hin zu Informationen für Leiharbeiter und nützlichen Informationsquellen.

► **Die Broschüre im DIN A5-Format hat 56 Seiten und kann im Extranet der IG Metall heruntergeladen werden unter: www.extranet.igmetall.de → Suchbegriff: Kompetent für gute Arbeit**



Aktuelle Informationen zu folgenden Themen:

- Arbeit & Beruf
 - ITK-Sektor
 - Betrieb & Praxis
 - Entgelt & Tarif
- Dazu gibt es jede Menge Service und weiterführende Links

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

Mitgliedsnummer

(wird von der IG Metall eingetragen)

Beitrittserklärung

Gemeinsam stark.



Name		Geb.-Datum
Vorname		Geschlecht M/W
Land	PLZ	Wohnort
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Straße		Hausnummer
<input type="text"/>		<input type="text"/>
E-Mail	Telefon	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	
beschäftigt bei	Tätigkeit/Beruf/Ausbildg./Studium	<input type="checkbox"/> Vollzeit
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/> Teilzeit
Bankleitzahl	Bank/Zweigstelle	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Konto-Nummer	Kontoinhaber/in/Fremdzahler/in	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Bruttoeinkommen in Euro	Beitrag	Eintritt ab
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

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.

Weitere betriebliche Angaben

Kostenstelle	Stamm-Nummer	Staatsangehörigkeit
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
abgeschlossene Ausbildung	Berufsgruppe	tätig in
<input type="checkbox"/> Berufsausbildung	<input type="checkbox"/> gewerblich	<input type="checkbox"/> Produktion/Fertigung
<input type="checkbox"/> Fach-/Hochschulabschluss	<input type="checkbox"/> kaufmännisch/administrativ	<input type="checkbox"/> DV/IT
tätig als:	<input type="checkbox"/> technisch	<input type="checkbox"/> Forschung/Entwicklung
<input type="checkbox"/> Leiharbeiter/in Werkvertrag	ab	<input type="checkbox"/> Verwaltung/Dienstleistungen
<input type="checkbox"/> Auszubildende/r	bis	<input type="checkbox"/> Materialwesen/Lager/Logistik
<input type="checkbox"/> berufsbegleitendes Studium		<input type="checkbox"/> Vertrieb
<input type="checkbox"/> befristet beschäftigt		

Falls Leiharbeiter/in: Wie heißt der Verleihbetrieb?

Diese Angaben werden von der IG Metall ausgefüllt:

Betriebsnummer	Geworben durch
<input type="text"/>	<input type="text"/>
Übertritt von der Gewerkschaft	Mitgliedsnummer
<input type="text"/>	<input type="text"/>
Branche	Bemerkung (z.B. Werbetaeam, ...)
<input type="text"/>	<input type="text"/>

☐ Industrie ☐ Handwerk ☐ Dienstleistung

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

Ich bestätige die Angaben zu meiner Person, die ich der IG Metall zum Zwecke der Datenerfassung im Zusammenhang mit einem 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 mit Hilfe von Computern verarbeitet.
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.

Datum/Unterschrift des Antragstellers/Mitgliedes/Kontoinhabers

online
Mitglied werden:
www.igmetall.de

Die Beitrittserklärung ausfüllen, ausschneiden und beim Betriebsrat abgeben oder einsenden an:
IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main oder per Fax 069-6693 2021