



Lean-Strategien im ITK-Sektor

Neues Produktionsmodell im Visier

Seite 6: Alcatel Lucent –
Protest gegen Stellenabbau

Seite 7: NSN – Widerstand
gegen Schreckenspläne

Seite 14: Green-IT –
Lebenszyklen betrachten



Freikarten für die CeBIT 2013

Exklusiv für IG Metall-Mitglieder

Die Computermesse CeBIT findet in diesem Jahr vom 5. bis 9. März statt. Auch 2013 beteiligt sich die IG Metall an dem wohl wichtigsten und internationalsten Event der digitalen Wirtschaft im Jahr. Sie wird auf der internationalen Messe mit einem eigenen Stand vertreten sein und dort ihre Kompetenz in Sachen Arbeit und ITK zeigen.

Der Messestand der IG Metall befindet sich in Halle 9 auf der Standfläche der Computerwoche – Jobs & Karriere. Dort bietet sie den Besuchern/-innen wieder ein interessantes Angebot zu Fragen rund um den Job einschließlich vieler aktueller Vorträge.

Für IG Metall-Mitglieder gibt es dazu einen besonderen Service:

Mit den exklusiven Freikarten ermöglicht es die IG Metall ihren Mitgliedern auch 2013, kostenlos die Messe zu besuchen und den Eintrittspreis von 35 Euro im Vorverkauf zu sparen. Die Karten erhalten Mitglieder ab Mitte Januar auf Nachfrage in ihrer Verwaltungsstelle.

Wir wünschen einen spannenden und interessanten Besuch der CeBIT 2013.

Übrigens:

Die IG Metall bietet ihren Mitgliedern auch für die **Hannover Messe 2013** exklusive Freikarten an. Die Hannover Messe findet vom 8. bis 12. April 2013 statt. Einfach in der Verwaltungsstelle nachfragen.



Ihre Gewerkschaft
für Produktion und Dienstleistung

Persönliche Einladung

für alle Mitglieder der IG Metall

So einfach geht's:

- Eintrittskarte bei dem/der gewerkschaftlichen AnsprechpartnerIn abholen
- Mit Namen und Betrieb registrieren lassen (siehe Hinweis auf der Eintrittskarte)

Wir wünschen einen schönen CeBIT-Besuch!



Heart of the digital world

Shareconomy

Das Leitthema der diesjährigen CeBIT im März 2013 ist vielversprechend: »Shareconomy«. Dazu heißt es in der Ankündigung der Messe-Veranstalter, der Begriff »beschreibt die Veränderung des gesellschaftlichen Verständnisses vom Haben zum Teilen.« Und weiter wird ausgeführt: »Mitarbeiter und Manager (müssen) umdenken und bereit sein, Wissen, Kontakte und Ressourcen zu teilen.«

Schaut man sich die aktuellen Trends in den ITK-Unternehmen an, ist es wirklich an der Zeit umzudenken: Arbeitsplatzabbau bei IBM, HP und NSN; verstärkter Leistungsdruck, unter dem immer mehr Beschäftigte leiden; wachsende gesundheitliche – insbesondere psychische – Belastungen am Arbeitsplatz; reale Entgelteinbußen in den vergangenen Jahren oder wenn überhaupt magere Zuwächse; Kürzungen bei der Aus- und Weiterbildung. Dies alles erweckt den Eindruck, dass das Wachstumshoch, in dem sich die Branche noch immer sonnt, den Beschäftigten vor allem tiefe Einschnitte bei den Ressourcen bringt.

Selbst die modernen Steuerungskonzepte und Lean-Strategien, die so sehr betonen, dass sie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in ITK-Unternehmen weitgehende Mitsprachemöglichkeiten, selbstbestimmte Freiheitsgrade, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und sonstigen Vorteile einräumen, erweisen sich bei genauem Hinsehen als hochgradig und einseitig die Beschäftigten belastend.

Erfreulich, wenn sich die CeBIT als Plattform für eine Debatte im ITK-Sektor über **fares Teilen** anbietet. Dies sollte entsprechend genutzt werden. Denn der Bedarf ist groß, über gerechte Entgeltstrukturen, faire Beteiligung und einen wertschätzenden Umgang mit den Beschäftigten nicht nur auf dem Messegelände zu reden, sondern dies auch praktisch in den Unternehmen anzugehen – ganz im Sinne einer nachhaltigen und sozial gerechten Shareconomy!

Ihre Redaktion

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

AUS DEM INHALT



Seite 6

Beschäftigte bei Alcatel-Lucent wehren sich gegen den vom Unternehmen geplanten Stellenabbau und sehen darin einen »Niedergang auf Raten«.

Seite 7

Schreckenspläne bei Nokia Siemens Networks: Der Konzern will weitere Standorte schließen und einzelne Bereiche abstoßen. Die Beschäftigten protestieren und werfen dem Management Wortbruch, Tunnelblick und Unfähigkeit vor.

Blue Card: Offenbar ein Flop	5
Fujitsu TS: Neues einheitliches Entgeltsystem	6
Hewlett Packard: Besser mit Tarif	6
Gigaset: Tarifvertrag sichert Beschäftigung ...	7

Lean-Strategien im ITK-Sektor

Neue Konzepte für die Kopfarbeit	8
Globalisierung ist Triebkraft	10
Lean-Konzepte mitgestalten	11
Hewlett Packard: Europäisches Gewerkschaftsbündnis gegründet	13
Material- und Ressourceneffizienz	14
Service, Impressum	15



Foto: PantherMedia

ITK-Markt Stabile Konjunktur

Trotz Eurokrise und weltweiter Konjunktüreintrübung entwickelt sich der ITK-Sektor in Deutschland weiterhin stabil. Der Branchenverband Bitkom geht davon aus, dass die ITK-Unternehmen ihren Umsatz mit Produkten und Diensten der Informationstechnologie, Telekommunikation und Unterhaltungselektronik 2012 um durchschnittlich 2,8 Prozent auf insgesamt 152 Milliarden Euro steigern werden. Dies dürfte sich auch auf den Arbeitsmarkt positiv auswirken. »Die ITK-Unterneh-

men werden in diesem Jahr 10 000 Arbeitsplätze schaffen«, prognostizierte Bitkom-Präsident Dieter Kempf im Oktober. Nach einem Anstieg der Beschäftigung um 3,6 Prozent zwischen 2010 und 2011 rechnet der Verband 2012 mit einem weiteren Plus von 1,2 Prozent auf insgesamt 886 000 Beschäftigte. »Die vielen Innovationen von neuen Tablet Computern hin zu Smart Grids sorgen für eine starke Nachfrage im ITK-Markt«, so Kempf.

Besonders der Softwaremarkt legt – nach Berechnungen von Bitkom – mit 4,4 Prozent auf 16,9 Milliarden Euro

kräftig zu. Die Informationstechnologie wächst um 2,3 Prozent auf 72,8 Milliarden Euro. Selbst der Hardwaremarkt kann seine Umsätze um 1,1 Prozent steigern. Aber während der Markt mit Tablet-Computern boomt (plus 41 Prozent auf 1,6 Milliarden Euro), ist das Geschäft mit Desktop-PCs rückläufig (minus 0,7 Prozent).

Ein kräftiges Umsatzwachstum (plus 3,4 Prozent auf 66,4 Milliarden) zeigt sich auch im Bereich der Telekommunikation. Das liegt vor allem am rasanten Absatz von Smartphones (plus 45,7 Prozent auf 7,9 Milliarden Euro). Damit sind inzwischen sieben von zehn verkauften Mobiltelefonen Smartphones. Auch das Geschäft mit mobilen Datendiensten legt mit 13 Prozent auf 8,5 Milliarden Euro stark zu. Demgegenüber geht der Umsatz mit mobilen Gesprächen um 4 Prozent (auf 12,8 Milliarden Euro) und insbesondere mit Sprachdiensten im Festnetz um 7,5 Prozent (auf 11,3 Milliarden Euro) deutlich zurück.

Für 2013 rechnet Bitkom weiterhin mit einer positiven Entwicklung des deutschen ITK-Markts. Mit plus 1,6 Prozent prognostiziert der Verband jedoch schwächere Umsatzergebnisse.

IT-Weiterbildungssystem Urteil: positiv

Das vor zehn Jahren eingeführte IT-Weiterbildungssystem, das die IG Metall maßgeblich mit entwickelt hat, hat sich nach einer Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) bewährt. Das Konzept wird von Kennern durchgehend positiv bewertet, ist aber bisher noch relativ wenig bekannt. Es sieht Fortbildungsabschlüsse in enger Verbindung von Arbeit und Lernen insbesondere anhand von konkreten Praxisprojekten auf drei Qualifikationsebenen vor: IT-Spezialist/-in, Operative und Strategische Professionals.

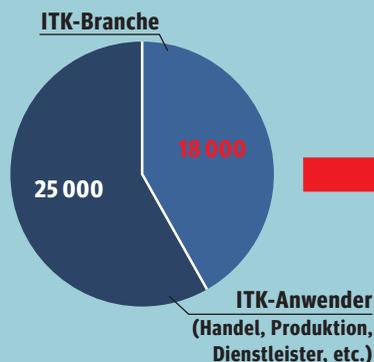
Von den Befragten wird der Bedarf nach einer übergreifenden, bundesweit anerkannten Aufstiegsfortbildung im IT-Sektor als Alternative zu einem Hochschulstudium und zu spezialisierten und produktbezogenen Zertifikaten besonders hervorgeho-

IT-EXPERTEN WERDEN IN ALLEN BRANCHEN GESUCHT

OFFENE STELLEN NACH ANBIETERN UND ANWENDERN

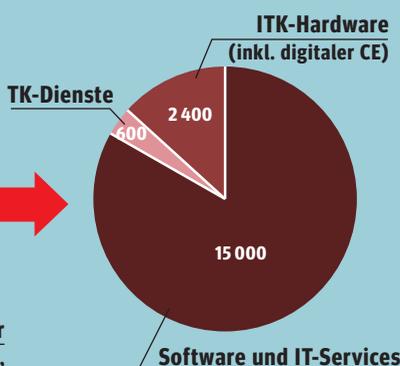
Offene Stellen für IT-Fachkräfte in der gesamten deutschen Wirtschaft

43 000



Offene Stellen für IT-Fachkräfte in der ITK-Branche

18 000



Quelle: BITKOM

ben. Allerdings ist bislang noch nicht klar, wie sich die Abschlüsse zu akademischen Abschlüssen, speziell zum Bachelor, verhalten. Auch die Durchlässigkeit zwischen den Weiterbildungsebenen ist noch nicht deutlich erkennbar. Die Aufstiegschancen innerhalb eines Unternehmens und der Kompetenzerwerb werden von den Befragten jedoch als gut bis sehr gut bewertet.

IT-Fachkräftemangel Arbeitsbelastung steigt

Als Folge des Fachkräftemangels fühlt sich ein Großteil der IT-Fachleute in den letzten Monaten in seiner Arbeit stärker belastet. Zu diesem Ergebnis kommt eine Umfrage von IT Job Board, einer führenden Online-Fachstellenbörse in Deutschland, die vor allem ITK-Fachpersonal vermittelt. Von den befragten 334 IT-Experten sehen 27 Prozent den Fachkräftemangel auch als ursächlich dafür an, dass das Unternehmen vermehrt mit Offshore-Dienstleistern zusammenarbeitet, um so den Mangel an Fachleuten aufzufangen. Ein knappes Drittel (29,9 Prozent) glaubt, dass sein Arbeitsplatz durch das geringe Fachkräfteangebot sicherer geworden sei. Um dem Fachkräftemangel zu begegnen schlagen die Studienteilnehmer vor, die Werbung für IT-Studiengänge und -Ausbildungsberufe zu verstärken (64 Prozent). 31,1 Prozent sprechen sich dafür aus, die Frauenquote zu erhöhen.

FACHKRÄFTEMANGEL FÜHRT ZU HÖHERER ARBEITSBELASTUNG IN DER IT

AUF WELCHE WEISE HAT DER FACHKRÄFTEMANGEL DIE ARBEITSBEDINGUNGEN BEEINFLUSST?

ANGABEN IN PROZENT

Die Arbeitsbelastung ist gestiegen

76,0

Der Arbeitsplatz ist sicherer geworden

29,9

Wir arbeiten mehr mit Offshore-Dienstleistern

27,3

Der Lohn ist gestiegen

22,7

Andere

11,7

Quelle: IT Job Board 2012



Kurswechsel: Die Debatte im Netz

Die IG Metall hat auf ihrem internationalen Kongress vom 5. bis 7. Dezember 2012 in Berlin die Debatte über einen Kurswechsel in Richtung gute Arbeit, Gerechtigkeit und ökologischen Wandel mit vielen Experten aus aller Welt angestoßen. Ausführliche Berichte und Informationen unter: www.igmetall-kurswechselkongress.de

Und nur 19,2 Prozent sehen eine Lösung darin, mehr IT-Spezialisten aus dem Ausland anzuwerben.

Blue Card für Hochqualifizierte Offenbar ein Flop

Mit der »Blauen Karte EU« können Unternehmen seit dem 1. August freie Stellen leichter durch hochqualifizierte Einwanderer besetzen. Insbesondere viele ITK-Firmen sahen darin einen wichtigen Ansatz, um ihre offenen Stellen für IT-Spezialisten schneller zu besetzen. Doch der erwartete Massenansturm von Fachkräften ist bislang ausgeblieben.

In den ersten beiden Monaten nach Inkrafttreten der neuen Regelung seien nur 139 Blue Cards vergeben worden, berichtete die »Welt am Sonntag« und beruft sich dabei auf Informationen des zuständigen Bundesamts für Migration und Flüchtlinge. Von diesen seien 112 Karten an Fachkräfte vergeben worden, die schon vor 2012 nach Deutschland eingereist waren. Dabei ist die Mindestverdienstgrenze für Berufe, in denen dringend Fachkräfte gesucht werden, inzwischen auf jährlich 34 944 Euro heruntersetzt worden.

Die Verdienstgrenze zur Erteilung einer GreenCard an Spezialisten war bereits seit 2008 von 86 000 Euro auf 64 000 Euro im Jahr gesenkt worden.

Die IG Metall kritisiert die neuen Verdienstgrenzen als zu niedrig. Sie fordert die Unternehmen auf, statt auf Blue Cards zu setzen, arbeitssuchende ITKler/-innen zu qualifizieren, stärker selbst auszubilden und die Beschäftigung von Frauen zu fördern.

SCHLAGLICHT

» Die Haltbarkeitsdauer eines Software-Entwicklers ist nicht länger als die eines Kricketspielers – ungefähr 15 Jahre. Die 20-jährigen Typen bringen mir für den Unternehmenserfolg mehr als die 35-Jährigen. (...) Bei dem Tempo, in dem die Technologie sich verändert, wird man mit 35 sehr schnell überflüssig, wenn man nicht dazulernt. Für 40-Jährige ist es sehr schwierig, relevant zu sein. «

Velloparampil Rasheed Ferose, SAP-Manager in Indien, in der »Economic Times« über die Halbwertszeit von Mitarbeitern in der IT-Branche. Ferose (37) studierte bis 1997 am indischen National Institute of Technology, ist seit 1999 bei SAP und leitet seit 2010 die SAP-Labors für Forschung und Entwicklung in Bangalore und Gurgaon.

(aus: Spiegel Online, 20. November 2012)

Protest gegen Stellenabbau

Der Telekommunikationsausrüster Alcatel-Lucent hatte im Oktober angekündigt, dass er weltweit 5 500 Arbeitsplätze abbauen wird, davon 530 in Deutschland. Gegen einen »Niedergang auf Raten« wehren sich die Beschäftigten mit der IG Metall.

Nach herben Verlusten in den vergangenen drei Quartalen will der Konzern seine Kosten bis Ende 2013 um 1,25 Milliarden Euro senken. Grund dafür sei, dass weltweit der Markt für Telekommunikationsausrüstungen schrumpfe, erklärte die Konzern-Spitze. Deshalb müsse gespart werden. Die Beschäftigten und die IG Metall sind darüber empört, dass der Telekommunikations- und Netzwerkausrüster ausgerechnet beim Personal den Rotstift so radikal ansetzen will.



Ungehindert nachdem die Pläne bekannt wurden, verlangten die Arbeitnehmervertreter eine außerordentliche Aufsichtsratssitzung im November, um zu verhindern, dass der

Vorstand einfach einseitig Tatsachen schafft. Über 500 Kolleginnen und Kollegen des Standorts Stuttgart unterstützten sie an diesem Tag mit einem Marsch über das Betriebsgelände. Erster Erfolg: Der Vorstand machte bereits ein Zugeständnis. In der Aufsichtsratssitzung war jetzt »nur« noch von 460 Stellen, die abgebaut werden sollen, die Rede.

Für Jörg Schmitt, Gesamtbetriebsratsvorsitzender der Alcatel-Lucent Deutschland AG und Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat, ist aber auch diese Zahl noch viel zu hoch. »Motivation, Innovationskraft, Entwickelergeist und fortschrittliche Ideen sind die Fakten, mit denen der deutsche Standort von Alcatel-Lucent immer überzeugte«, sagte er auf einer Protestveranstaltung aus Anlass der außerordentlichen Aufsichtsratssitzung. »Der Niedergang auf Raten muss endlich zu Ende sein, wenn wir die Zukunft unserer Firma und aller Beschäftigten erhalten wollen.« Der Konzern müsse Innovationen fördern und »neue Felder beackern«.

Benno Eberl von der IG Metall Stuttgart und ebenfalls Mitglied im Aufsichtsrat machte deutlich, dass es der IG Metall darum gehe, Arbeitsplatzabbau und Standortschließungen zu verhindern: »Ich erwarte vom Vorstand der Alcatel-Lucent Deutschland GmbH, dass er gemeinsam mit den Arbeitnehmervertretern und der IG Metall ein Konzept entwickelt, das Arbeitsplätze in Deutschland sichert und das der Vorstand auch in der Konzernzentrale in Paris durchsetzt.«

Fujitsu TS

Neues einheitliches Entgeltsystem

Im November 2012 haben sich IG Metall und Firmenleitung bei Fujitsu TS auf die Einführung des neuen Entgeltrahmenabkommens (ERA) geeinigt, das zum 1. Februar 2013 wirksam wird.

Bei der Einführung des neuen Entgeltsystems werden die Arbeitsplätze der Beschäftigten neu bewertet und eingruppiert. Die Beschäftigten werden in fast allen neuen Entgeltgruppen profitieren und niemand wird nach der Eingruppierung weniger bekommen. »Uns war wichtig, eine Standardüberleitung zu erreichen, die für alle Standorte gilt. Dadurch haben wir verhindern können, dass endlos mit dem Arbeitgeber über die Eingruppierung einzelner Leute gestritten wird. Und die anrechenbaren Ausgleichszulagen werden minimal gehalten«, sagt Sibylle Wankel von der IG Metall-Bezirksleitung Bayern, die die Verhandlungen geführt hat. Die Vereinbarung sichert die Tarifbindung von FTS an den Metall- und Elektroflächentarifvertrag (MuE) bis 2017 und legt für alle Standorte einheitlich den Man-

tellarifvertrag MuE Bayern als Grundlage fest. »Das gute Ergebnis haben wir vor allem deshalb erreicht«, so die Metallerin, »weil wir in der Belegschaft starken Rückhalt hatten, um mit dem Arbeitgeber auf Augenhöhe zu verhandeln.«

Hewlett Packard

Besser mit Tarif

Die IG Metall hat bei Hewlett Packard (HP) eine bundesweite Tarifkommission gegründet. Damit wurde der Startschuss gegeben, um einen Tarifvertrag für HP auf den Weg zu bringen, der allen Beschäftigten im Unternehmen Perspektiven und Sicherheit im Wandel sichern soll. Die Tarifkommission besteht aus IG Metall-Mitgliedern und Vertretern der Beschäftigten vieler HP-Standorte in Deutschland, die zuvor in örtlichen Mitgliederversammlungen gewählt wurden. Ihr Ziel ist es, gemeinsam mit den Beschäftigten vor Ort Themen und Inhalte eines Tarifvertrags für HP zu diskutieren und zu entwickeln.

NOKIA SIEMENS NETWORKS

Widerstand gegen Schreckenspläne

Nokia Siemens Networks (NSN) will Standorte schließen und sich von wichtigen Bereichen trennen. Rund 3 000 Arbeitsplätze sind akut gefährdet. Die Beschäftigten sind fassungslos. Sie werfen dem Management Tunnelblick, Wortbruch und Unfähigkeit vor.

Anfang Dezember kündigte NSN an, den Fertigungs- und Entwicklungsstandort Bruchsal schließen zu wollen. Damit würden 650 Beschäftigte ihren Arbeitsplatz verlieren. Kurz darauf folgten weitere Schreckensmeldungen: NSN will auch seinen Berliner Standort weitgehend los werden. Der Bereich Optical Networks mit 700 Beschäftigten soll an den amerikanischen Finanzinvestor Marin veräußert werden. Und die Sparte Business Support Systems mit rund 500 Software-Entwicklern wird voraussichtlich an den kanadischen Softwarespezialisten Redknee gehen. Auch die von der Deutschen Telekom übernommene heutige NSN Service GmbH mit rund 1 000 Beschäftigten will der finnisch-deutsche Telekom-Dienstleister abstoßen.

NSN-Gesamtbetriebsrat und die IG Metall sehen darin ein Scheitern des Managements auf der ganzen Linie: »Die angeblich unvermeidlichen Maßnahmen sind das Ergebnis riskanter Fokusstrategien.« NSN setze eindimensional auf Mobilfunk und hohe Datenraten. Mit diesem Tunnelblick habe das NSN-Management gerade noch die Kraft, einen Nischenanbieter zu leiten. Beide fordern, dass das Management die Schließungs- und Abwicklungsbeschlüsse zurücknimmt. Sie verlangen einen Dialog mit den Top-Entscheidern der NSN-Mütter Nokia und Siemens über eine echte Zukunft von NSN.

»Die IG Metall wird alles daran setzen, dass die Schreckenspläne so nicht umgesetzt werden«, sagt Michael Leppek, Unternehmensbeauftragter der IG Metall für NSN.



Erste Eindrücke vom Widerstand der Beschäftigten gegen die Zerschlagung des Unternehmens bekam das Management bereits Anfang Dezember in München zu spüren. Am 3. Dezember protestierten 200 Kolleginnen und Kollegen aus München vor dem NSN-Vorstandsbau. Am 5. Dezember machten sich mehr als 250 Bruchsaler auf den Weg zur NSN-Zentrale. Die Kolleginnen und Kollegen dort sind besonders sauer. Sie werfen dem Management Wortbruch vor, da es das Aus von Bruchsal plant, obwohl es eine Standortsicherungsvereinbarung mit unterschrieben hat. Und am 10. Dezember demonstrierten 600 NSN-Beschäftigte in Berlin für den Erhalt des Standorts. Bisheriger Höhepunkt der Protestaktionen und Solidarität mit den Betroffenen war die Großdemonstration in Bruchsal Mitte Dezember.

GIGASET: TARIFVERTRAG SICHERT ARBEITSPLÄTZE, QUALIFIZIERUNG UND ENTLOHNUNG

Der Markt für Schnurlos-Telefone ist in den letzten Jahren deutlich geschrumpft. Der Telefonhersteller Gigaset hat sich deshalb ein drastisches Sparprogramm verordnet. Mit einem neuen Tarifvertrag gelang es der IG Metall, trotz Arbeitsplatzabbau bei Gigaset und des schwierigen Umfelds die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten zu verbessern.

Mit den Anfang Dezember erreichten Regelungen ist ein Maßnahmenbündel unter anderem aus Beschäftigungssicherung, Entlohnung, Qualifizierung und Arbeitszeitverkürzung vereinbart worden. Danach kehrt Gigaset beispielsweise von einer 38- wieder zur 35-Stunden-Woche zurück. »Das ist für uns ein wichtiger beschäftigungspolitischer Erfolg«, sagt Thomas Hay, IG Metall-Bezirkssekretär und Verhandlungsführer bei Gigaset. Festgelegt ist, dass die Arbeitszeit schrittweise ab dem 1. Januar 2013 von

38 Wochenstunden zunächst auf 37, mit Beginn von 2015 dann auf 36 und ab Januar 2016 schließlich auf 35 Stunden pro Woche reduziert wird. Die Vereinbarung sichert auch eine Mindest-Beschäftigtenzahl von 965 Vollzeitstellen, davon 600 in der Produktion.

Bei den Arbeitsbedingungen konnte die IG Metall ebenfalls wichtige Eckpunkte durchsetzen: Die IG Metall und Gigaset einigten sich auf einen Qualifizierungsfonds in Höhe von 350 000 Euro bis zum Ende der Laufzeit des Tarifvertrags (Ende 2015). Hinzu kommt ein weiteres Qualifizierungsbudget von insgesamt 150 000 Euro für IG Metall-Mitglieder. Statt tariflicher Jahressonderzahlungen gibt es zwar künftig eine leistungsabhängige Ergebnisbeteiligung. Diese ist aber mit einem garantierten Sockelbetrag in Höhe von 550 Euro im Quartal abgesichert und steigt ab dem 1. Januar 2013 um 100 auf dann 650 Euro.

LEAN-STRATEGIEN IM ITK-SEKTOR

Neues Produktions

Der ITK-Sektor ist in Bewegung: Der Branchenverband Bitkom vermeldet Rekordumsätze und Beschäftigungszuwachs. Schaut man aber auf die einzelnen Unternehmen, zeigt sich die Vielschichtigkeit und Widersprüchlichkeit der Branche: Große global aufgestellte ITK-Unternehmen sind trotz guter Gewinne dabei, weltweit Tausende von hoch qualifizierten Arbeitsplätzen abzubauen. Andere suchen nach Fachleuten und klagen sogar über Umsatzeinbußen aufgrund von Fachkräftemangel. Allen gemeinsam ist ein grundlegender Wandel hin zu einem neuen Produktionsmodell, dessen Folgen nicht nur in den IT-Unternehmen wahrzunehmen sind. IT-basierte Lean-Konzepte für die Kopfarbeit spielen dabei eine zentrale Rolle. In den ITK-Unternehmen führt dies zu Veränderungsprozessen mit weit reichenden Folgen. Die Beschäftigten geraten dabei zunehmend unter Druck.



modell im Visier

Mobiles Internet, Intelligente Netze, Cloud Computing, Social Media, Crowd Working: Der ITK-Sektor hat in den vergangenen Jahren eine ungeheure Dynamik entfaltet. Er hat Spitzentechnologien und Softwareprodukte auf den Markt gebracht, auf die alle anderen Branchen zunehmend zurückgreifen. Die Informationstechnologie ist zur Treiberin geworden, die grundlegende Veränderungen in allen Branchen ermöglicht und auslöst. Dank der Schlüsseltechnologien befindet sich die Branche bereits seit Monaten in einem anhaltenden Stimmungs- und Umsatzhoch. Damit trotz der erfolgreich der allgegenwärtigen Finanz- und Eurokrise.

Die Shareholder sind erfreut. Die Beschäftigten haben derzeit eher Sorgen.

Gerade bei den global aufgestellten IT-Riesen rumort es. Sie planen gewaltige Umstrukturierungen, organisieren ihre Wertschöpfungsketten neu und zielen auf einen radikalen Umbau ihrer Belegschaften: Hewlett Packard (HP) will bis 2014 weltweit 27 000 Arbeitsplätze abbauen, Nokia Siemens Networks (NSN) rund 17 000. Und bei IBM könnten allein in Deutschland 8 000 Stellen wegfallen.

Darüber hinaus setzen sie statt auf Festangestellte zunehmend auf freie Mitarbeiter. Die Liquid-Strategie bei IBM ist für diesen Trend beispielhaft: Mit Hilfe von Freelancern, die über (teilweise IBM-eigene) Internetplattformen angeworben und nach IBM-eigenen Qualitätsmerkmalen zertifiziert werden, will der Konzern einzelne – weitgehend standardisierte – Aufgaben im Rahmen der Softwareentwicklung möglichst effizient und kostengünstig erbringen lassen. Liquid soll ebenfalls dazu beitragen, Arbeitsprozesse weltweit vergleichbar und austauschbar zu machen. IBM verspricht sich davon erhebliche Produktivitätssprünge.

Lean-Konzepte für die Kopfarbeit

Auch in anderen ITK-Unternehmen werden derzeit neue Wege erprobt, um die Kopfarbeit stärker zu rationalisieren und tendenziell zu industrialisieren. Es geht darum, Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten sowie Verwaltungs-, Marketing- und IT-Dienstleistungen zu standardisieren, zeitlich zu takten und flüssiger zu gestalten. Auf diese Weise verschlankt (lean) sollen sie dann in unternehmensweite Steuerungs- und Produktionssysteme eingebunden werden.

Bei der SAP AG beispielsweise wurde jüngst die Entwicklungsabteilung nach Lean-Prinzipien aufgestellt. In einem groß angelegten Reorganisationsprozess wurden dabei unter anderem Formen der Selbstorganisation in den Teams (agile Methoden) mit einer kurzzyklischen Taktung der Entwicklungsorganisation verknüpft.

Letztlich sollen die einzelnen Entwicklungs-Teams künftig nutz- und verwertbare (usable) Software in einem Rhythmus von zwei bis vier Wochen produzieren. Die Ergebnisse werden dann in die gesamte Entwicklungsorganisation integriert, die idealerweise im gleichen Takt schwingt. Statt mehrmonatiger bis hin zu mehrjährigen Entwicklungszyklen sollen Software-Innovationen auf diese Weise schneller und stetig auf den Markt gebracht werden. Eine weitere Wunschvorstellung: Es werden in kurzer Zeit neue Ideen – sozusagen am laufenden Band – geboren (oft auch als Nebenprodukte), die sich als Standard-Bausätze oder variable Elemente für verschiedene Zwecke weiterverwerten lassen.



Foto: PantherMedia

IT-basierte Lean-Konzepte für die Kopfarbeit wirken dabei auch in andere Industriebranchen hinein. Sie werden vielfach bereits in Ganzheitliche Produktionssysteme – wie derzeit etwa bei Porsche, Daimler, Siemens oder bei Volkswagen – integriert. Dadurch können Entwicklungs-, Planungs- und Fertigungsprozesse noch stärker miteinander verknüpft, synchronisiert oder systemisch optimiert werden. Der Ausbau eigener IT-Abteilungen in diesen Unternehmen, der durchaus in Widerspruch zu anderweitigen Outsourcing-Bemühungen steht, oder die direkte Anbindung von IT-Dienstleistern und Systemhäusern an einzelne Fertigungsunternehmen – wie etwa T-Systems an die Daimler AG – markieren den aktuellen Trend. Die enge Kooperation mit dem Kunden beziehungsweise Anwender erleichtert es ITK-Unternehmen überdies, gemeinsam – und damit kundenspezifisch – neue IT-Produkte und -Dienstleistungen etwa für E-Mobilität, Medizintechnik, Smart Grids oder intelligente Logistik-Systeme auf den Markt zu bringen.

Globalisierungsstrategien sind Triebkraft des Wandels

Letztlich ist es die vorangetriebene Globalisierung der industriellen Produktion und die zunehmende internationale Arbeitsteilung die den ITK-Sektor in immer weitere und tiefgreifendere Veränderungsprozesse hineindrängt. Er steht vor der Aufgabe, Informations- und Kommunikationstechnologien so zu entwickeln und bereitzustellen, dass sie immer flexibler und effizienter in industrielle Fertigungsprozesse eingesetzt werden und so erhebliche Produktivitätszuwächse bewirken können.

Dieser Globalisierungsdruck stellt hohe Anforderungen an die ITK-Unternehmen und hat weit reichende Folgen für strukturelle Entwicklungen und die Arbeitsbedingungen innerhalb des ITK-Sektors.

Kleinere und mittelständische ITK-Unternehmen bewältigen die neuen Anforderungen zumeist anders als die großen, glo-

bal integrierten ITK-Unternehmen. Erstere konzentrieren sich vornehmlich auf den Binnenmarkt. Aufgrund ihrer Nähe zum Kunden sind sie den Global Playern bei den neuen Entwicklungsmethoden auf der Basis von Lean-Prinzipien häufig schon voraus. Agile Entwicklungsarbeit, die kontinuierliche Verbesserung von Standardprozessen und kundenorientierte Anwendungen greifen bei ihnen oft bereits stark ineinander.

Mittelständische Unternehmen profitieren zurzeit von der starken inländischen Nachfrage nach kundenspezifischen IT-Dienstleistungen und Software-Entwicklungen. Ihr Problem ist allerdings: Sie sind auf einen eingeschränkten – regionalen – Arbeitsmarkt angewiesen, der zurzeit Engpässe aufweisen kann. Daher sind sie es in erster Linie auch, die über

ZITATE VON BESCHÄFTIGTEN:

» Also das ist eigentlich eine Belastung, wenn man so perfekt verplant ist am Schluss, weil man wirklich unter Strom steht. (...) Und in der Phase, wo ich war, hab ich gemerkt, dass ich, wenn ich pünktlich gehe, wenn ich also wirklich sage, ich versuche meinen Acht-Stunden-Tag einzuhalten, dass ich keine Luft mehr hab' und ständig unter Strom war, was die Arbeit angeht. «

» ... und wir hatten es eine Zeitlang im Zwei-Woche-Rhythmus, das erzeugt einen Stress, den man vorher nicht hatte. Weil man doch sehr ... man hat keinen Freiraum mehr. Man hat keinen, also ich sag mal, das negative Wort wäre ›Leerlauf‹, aber der kann ja manchmal (...) dann auch notwendig sein für kreative Arbeit. Man kann nicht am Fließband Ideen generieren und Sachen erfinden, 'ne? «

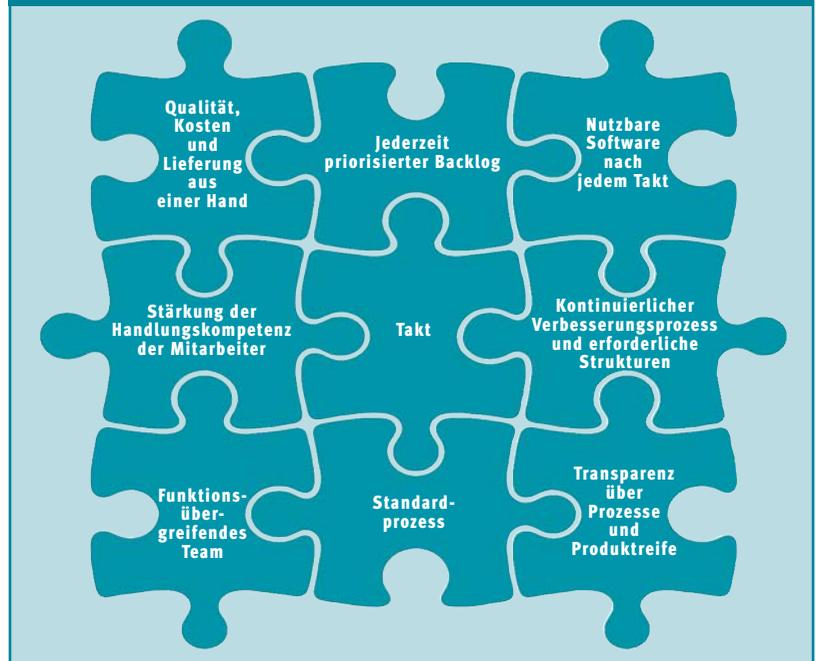
Fachkräftemangel klagen. Tatsächlich arbeiten sie zumeist mit einer ausgedünnten Personaldecke. Häufig versuchen sie deshalb, mit Hilfe von Leiharbeit und Werkverträgen immer mehr Aufträge abzuwickeln. Und statt selbst Fachkräfte auszubilden, Frauen und ältere Beschäftigte zu rekrutieren oder allgemein für attraktivere Arbeitsbedingungen zu sorgen, fordern sie von der Politik, ihnen Personal mit Hilfe von Green oder Blue Cards billig zur Verfügung zu stellen.

Anders sieht es bei den Global Playern aus. Diese rüsten sich für die Zukunft, indem sie Lean-Strategien global einsetzen. Auf einzelne Standorte, lokale Bedingungen oder regionale Arbeitsmärkte sind sie durch die zunehmende Vernetzung von Informationen via Internet und mit Hilfe von Clouds immer weniger angewiesen. So haben sie die Möglichkeit, selbst komplexe Aufgaben im Rahmen einer sich immer weiter ausdifferenzierenden internationalen Arbeitsteilung global zu steuern. Die Folge: Reorganisation ohne Ende, verstärktes Outsourcing und Offshoring von Kopfarbeit, transnationale Projekt- und Teamarbeit und nicht zuletzt Crowd Working-Strategien.

Die Zukunft: schlank, schnell, billig, belastend

Wie wird sich der ITK-Sektor vor diesem Hintergrund in der Zukunft weiterentwickeln? Wie werden sich die Arbeitsbedingungen verändern? Zu vermuten ist, dass sich kleine und mittelständische Unternehmen mit Hilfe von Lean-Strategien weiter spezialisieren und ihre – oft anspruchsvollen, zunehmend aber standardisierten – Produkte und Dienstleistungen verstärkt auf den einzelnen Kunden in ihrer Nähe abstellen werden. Bei den global aufgestellten ITK-Unternehmen ist zwar da-

KERNELEMENTE VON LEAN BEI DER SOFTWARE-ENTWICKLUNG



mit zu rechnen, dass auch sie einzelne Nischen weiterentwickeln. Im Großen und Ganzen aber werden sie mit überwiegend standardisierten Produkten und Dienstleistungen auf Massenmärkte drängen oder Großkunden bedienen. Lean-Strategien nutzen sie dabei vor allem, um ihre Produktivität und Flexibilität noch weiter zu steigern – nach dem Motto: schlank, schnell und billig.

Welche Risiken diese Veränderungsprozesse mit sich bringen, bekommen viele Beschäftigte in ITK-Unternehmen schon heute zu spüren: Arbeitsplatzabbau, verstärkter Leistungsdruck, teilweise steigende Verantwortung. Aber auch die Gefahr von Dequalifizierung durch standardisierte Prozesse bis hin zu digitaler Akkordarbeit. Prekäre Beschäftigungsformen wie Leiharbeit und Scheinselbstständigkeit nehmen ebenfalls zu. Damit verbunden sind häufig wachsende gesundheitliche Belastungen, allgemeine Verunsicherung und psychischer Druck in einem »System permanenter Bewährung« (Boes/Bultemeier).

Lean-Konzepte mitgestalten

Bei SAP belegen inzwischen verschiedene Studien, dass die gesundheitlichen Belastungen der Beschäftigten im Zusammenhang mit Lean-Konzepten deutlich zugenommen haben. Der dortige Lenkungsausschuss »Lean@SAP Belastung«, der sich aus Vertretern des Managements und des Betriebsrats zusammensetzt, kommt zu dem Ergebnis: »Eine Verbesserung der Belastungsproblematik ist ein notwendiger Faktor für den Erfolg von Lean bei SAP.« Betriebsrat und Management wollen daher – unter anderem mit Hilfe von Gefährdungsbeurteilungen – gegensteuern.

»Lean wird scheitern, wenn das Unternehmen die Belastungssituation der Beschäftigten nicht in den Griff bekommt«, sagt Johannes Reich, Mitglied im Betriebsrat und im Lenkung-



ausschuss von SAP. Das Management habe das erkannt und schon einiges versucht – aber bisher noch nicht viel erreicht. »Stutzig macht uns im Moment auch«, so der Betriebsrat, »dass gerade in den innovativsten Entwicklungsbereichen der SAP Lean nicht eingeführt wird. Offensichtlich ist selbst das Management von dem Konzept bislang noch nicht wirklich davon überzeugt.«

Auch bei der Software AG in Darmstadt nimmt der Betriebsrat den Lean-Prozess in den Entwicklungsabteilungen verstärkt in den Blick. »Die Beschäftigten befürchten, dass sie insbesondere durch die getakteten Prozesse nicht nur gesundheitlich stärker belastet, sondern auch mehr kontrolliert werden«, sagt der dortige Betriebsratsvorsitzende, Rainer Burckhardt. Ein Problem sei auch, dass viele standardisierte Aufgaben den Beschäftigten zusätzlich aufgedrückt würden. Außerdem sei-

en die einzelnen Rollen in den Teams oft nicht klar. Zudem sei wenig bekannt, wie sich die neuen Funktionen in Lean-Prozessen auf die Karriere und Vergütung auswirkten.

Die IG Metall fordert, Lean-Konzepte für die Kopfarbeit in den Unternehmen auf den Prüfstand zu stellen. Es gilt, massiven Personalabbau zu verhindern und Produktivitätszuwächse dazu zu nutzen, gegebene Handlungsspielräume im Interesse der Kolleginnen und Kollegen auszuschöpfen. Dabei geht es vor allem darum, gemeinsam mit den Beschäftigten die Ursachen von mit Lean verbundenen Belastungskonstellationen zu erkennen und betriebliche Initiativen auf den Weg zu bringen, um Arbeitsprozesse zu entschleunigen und weniger belastend zu organisieren. So könnten mehr Freiräume für Innovation und Kreativität geschaffen und den Beschäftigten die Chance auf eine ausgewogene worklife balance gesichert werden.

... NACHGEFRAGT BEI ANDREAS BOES, INSTITUT FÜR SOZIALWISSENSCHAFTLICHE FORSCHUNG E. V. – ISF MÜNCHEN

Die Studien des ISF beschreiben einen neuen Typ der Industrialisierung, der die Arbeitswelt revolutionieren wird. Was können ITK-Beschäftigte davon erwarten?

Andreas Boes: Sie sind zunächst einmal aktiver Teil dieses Wandels. Denn die ITK-Unternehmen sind zurzeit Vorreiter einer Industrialisierung der Kopfarbeit mit Hilfe von Methoden zur Standardisierung und Prozessorientierung gerade auch von intelligenten und kreativen Tätigkeiten.

Was bedeutet das?

Boes: Es geht den großen ITK-Unternehmen verstärkt darum, Geschäftsprozesse mit einem hohen Anteil an Kopfarbeit global zu steuern und mit anderen Unternehmen, Lieferanten, Freelancern usw. weltweit zu vernetzen, um arbeitsteilig und möglichst kostengünstig differenzierte kundenorientierte Produkte zu erstellen oder Dienstleistungen zu erbringen. Lean-Prinzipien wie das Definieren von Standardprozessen auf der Basis agiler Methoden, kontinuierliche Verbesserung, Taktung, Transparenz über Prozesse usw. spielen dabei eine wichtige Rolle. Sie haben den Arbeitsalltag der Beschäftig-

ten in vielen ITK-Unternehmen bereits grundlegend verändert.

In welcher Weise?

Boes: Die Beschäftigten erleben die Situation sehr widersprüchlich. Einerseits begrüßen sie es, dass die Zusammenarbeit im Team wieder mehr Gewicht hat. Andererseits beklagen sie häufig die Standardisierung der Arbeitsprozesse und fürchten sich davor, kontrollierbarer zu sein und leichter ersetzbar zu werden. Den meisten Teams gelingt es nicht, die neuen Entscheidungsspielräume aktiv zu nutzen. Viele fühlen sich in einem engmaschigen Netz von wechselseitigen Abhängigkeiten gefangen, das darauf ausgelegt ist, kontinuierlich die Produktivität zu steigern. Sie haben den Eindruck Software wie am Fließband zu produzieren. Zeitliche und organisatorische Puffer gehen verloren, genauso wie Freiräume für Innovation und Kreativität. Das schadet ihrer Gesundheit und letztlich auch der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens.

Was können sie dagegen tun?

Boes: Wichtig wäre, Lean-Konzepte künftig stärker in Richtung Nachhaltigkeit und Empowerment der Beschäftigten zu orientieren. Als Sofortmaßnahmen kämen zeitliche



Andreas Boes:
»Die Beschäftigten haben den Eindruck, Software wie am Fließband zu produzieren.«

und organisatorische Puffer, mehr Zeit für Kommunikation, Informationsaustausch, Vernetzung und Qualifizierung in Frage. Die Beschäftigten sollten zudem mehr Freiräume und entsprechende Ressourcen erhalten, um eigene Ideen zu verfolgen, Produkte eigenständig zu optimieren und an innovativen Pilotprojekten teilzunehmen. Langfristig geht es darum, die Potentiale für selbstbestimmtes Arbeiten der Teams zu entfalten und die Partizipation der Entwickler am gesamten Produktionsprozess von der Planung bis zur Auslieferung zu fördern.

HEWLETT PACKARD

Europäisches Gewerkschaftsbündnis gegründet



Die beiden europäischen Gewerkschaftsdachverbände IndustriAll Europe, in der auch die IG Metall Mitglied ist, und UNI Global Union haben im Oktober ein Europäisches Bündnis (Hewlett Packard European Alliance) aus der Taufe gehoben, um auch auf europäischer Ebene koordiniert die Interessen der Beschäftigten zu stärken.

Der geplante Stellenabbau hat einmal mehr gezeigt: Der HP-Konzern handelt international und europäisch abgestimmt. Auch im kommenden Jahr sollen Arbeit und Arbeitsplätze zwischen Ländern hin und her geschoben werden. Die jüngst gegründete europäische gewerkschaftliche Allianz will dieser Unternehmenspolitik ein Netzwerk auf der Arbeitnehmerseite entgegenstellen.

Der Computer-Hersteller hatte im Frühjahr angekündigt, bis 2014 weltweit 29 000 Arbeitsplätze, darunter mehr als 8 000 in Europa, abbauen zu wollen. Dabei hatte er weder die nationalen Arbeitnehmervertretungen noch den Europäischen Betriebsrat ausreichend über seine Pläne und deren konkrete Umsetzung informiert.

Von den 350 000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die HP weltweit beschäftigt, arbeiten rund 80 000 in Europa. Diese werden von mehr als einem Dutzend Gewerkschaften in zehn europäischen Ländern vertreten. Hinzu kommen eine Reihe von Betriebsräten und Arbeitnehmervertretungen auf nationaler Ebene sowie ein Europäischer Betriebsrat, die eben-

falls die Interessen der europäischen Belegschaften vertreten. Mit dem nun gegründeten Bündnis – HP European Alliance – wollen die beiden europäischen Gewerkschaftsdachverbände die Zusammenarbeit der nationalen Gewerkschaften, Betriebsräte und Arbeitnehmervertretungen sowie des Europäischen Betriebsrats stärken, um auf HP Druck auszuüben. Luc Triangle, stellvertretender Generalsekretär der IndustriAll, sagte auf der Gründungsveranstaltung am 19. Oktober in Berlin: »Das neue Bündnis stellt sich als geeinte gewerkschaftliche Macht auf europäischer Ebene dar mit dem Ziel, HP dazu zu bringen, seine Pläne zu ändern und Arbeitsplätze nachhaltig zu sichern. Gemeinsam werden wir uns als eine Kraft präsentieren, die HP nicht übersehen kann.«

Das Bündnis hat sich unter anderem vorgenommen, eine gemeinsame Strategie für Arbeitsplatz- und Beschäftigungssicherung bei HP zu entwickeln, Tarifverträge auf den Weg zu bringen sowie die Interessenvertretungen, Gewerkschaften und den gegenseitigen Informationsaustausch zu stärken.

EU-Staaten

Steuerflucht von Internetkonzernen verhindern

Deutschland, Frankreich, Großbritannien und andere EU-Länder wollen Steuerschlupflöcher schließen, die große Internetkonzerne wie Google, Apple oder Amazon nutzen, um in vielen Staaten kaum Abgaben zu zahlen. EU-Steuerkommissar Algirdas Semeta will dazu bis zum Jahresende einen Aktionsplan vorlegen. Bekannt ist, dass vor allem viele große US-Unternehmen ihre Geschäfte größtenteils über Töchter in Ländern mit einem günstigeren Steuersystem wie Irland abwickeln. In seinem jüngsten Jahresbericht weist beispielsweise Apple einen Steuersatz von nur zwei Prozent für die Gewinne außerhalb der USA aus.

Foxconn

Erneute Kritik an inhumanen Arbeitsbedingungen

Nachdem der taiwanesischer Auftragsfertiger in den letzten Jahren mehrfach wegen seiner unmenschlichen Arbeitsbedingungen kritisiert wurde, hatte das Unternehmen Verbesserungen in Aussicht gestellt. Aber spätestens mit der Produktion von Komponenten für das iPhone 5 war von leichten Fortschritten, etwa um übermäßige Mehrarbeit zu begrenzen, nichts mehr

zu spüren. Nach einem Bericht des US-amerikanischen Economic Policy Institute (EPI) seien die von der Fair Labour Association (FLA) zuletzt festgestellten positiven Veränderungen meist nur gering, vorübergehend oder rein symbolisch gewesen. Das US-Institut bemängelt vor allem, dass Foxconn Minderjährige in den Fabriken beschäftige, Feiertage missachte und illegal erzwungene Überstunden nicht einmal nachträglich entschädige. Es kritisiert zugleich den Apple-Konzern, der zu hoch gesteckte Produktionsziele an Foxconn stellt.

AMD

Chip-Hersteller streicht 15 Prozent der Stellen

Der US-Chipentwickler AMD will nach Umsatzverlusten von 25 Prozent im letzten Quartal rund 15 Prozent der weltweit 12 000 Stellen streichen. Auch am Standort Dresden will der Konzern ein Forschungszentrum mit zuletzt knapp 40 Beschäftigten schließen. AMD schreibt mit einem Minus von 157 Millionen Dollar inzwischen rote Zahlen. Vor einem Jahr erzielte der US-Konzern noch einen Gewinn von 97 Millionen Dollar. Das in den letzten Jahren überproportional wachsende Tablet- und Smartphone-Geschäft, wirkt sich für die traditionellen Chiphersteller Intel und AMD, die sich auf PCs spezialisiert haben, negativ aus.

»Wir müssen lernen, Notebooks länger zu nutzen«

Angesichts steigender Energie- und Rohstoffpreise steht das Thema Green IT im ITK-Sektor ganz oben auf der Agenda. Aber während sich die Branche vor allem um energieeffizientere Rechenzentren und Server kümmert, steigt der Energie- und Rohstoffverbrauch bei Computern und insbesondere bei Notebooks und Smartphones. Wie schwierig es ist, nachhaltige Entwicklungen bei Endverbrauchergeräten umzusetzen, zeigt Nils Nissen vom Fraunhofer IZM, Berlin.

IT-Magazin: Das Thema Green IT ist im ITK-Sektor angekommen. Wie beurteilen Sie die Erfolge der letzten Jahre?

Nils Nissen: Die Branche geht in die richtige Richtung – vor allem bei der Rechentechnik hat sich viel getan. Bei den Servern und in Rechenzentren hat es in den letzten Jahren viele erfolgreiche Anstrengungen gegeben, den Energieverbrauch zu senken und gleichzeitig die Rechenleistung zu erhöhen. Das gilt auch für Endverbrauchergeräte wie Notebooks und Smartphones – ein sehr positiver Trend. Allerdings gibt es gerade bei der wachsenden Zahl der Endgeräte noch viel zu tun. Denn in der Summe steigt der Umweltverbrauch durch diese Konsumgüter.

Woran liegt das?

Nissen: Ein Grund dafür ist, dass der Bestand an Notebooks und Mobilgeräten deutlich zunimmt und Geräte in kürzeren Zyklen ersetzt werden. Zum anderen nutzen die Leute ihre Geräte intensiver, halten sie beispielsweise stundenlang im Standby-Modus, um im Hintergrund E-Mails abfragen zu können usw. Schließlich werden Altgeräte nicht konsequent dem Recycling zugeführt und verbleiben ungenutzt beim Endkunden. Wenn man daher nicht nur den Energie- sondern auch den Rohstoffverbrauch über den gesamten Lebenszyklus betrachtet, wird recht deutlich, dass hier noch viel zu tun ist.

Die bisherigen Ansätze greifen zu kurz?

Nissen: In Zukunft kommt es darauf an, mit den Ressourcen für diese Geräte viel sorgfältiger umzugehen. Bislang konzentrierte sich das Ökodesign von Elektronikgeräten meist nur auf den Energieverbrauch in der Nutzungsphase. Aber gerade bei den eigentlich sparsamen Mobilgeräten ist die Herstellungsphase wesentlich umweltbelastender als die Nutzungsphase. Daher sollten diese Geräte so lange wie möglich genutzt werden.

Was muss sich ändern?

Nissen: Es ist wichtig, dass bereits bei der Entwicklung darauf geachtet wird, sparsamer mit den Ressourcen, insbesondere den speziellen Wertstoffen wie den Seltenen Erden, um-

zugehen. In den Unternehmen oder auch in Forschungsinstituten wie dem Fraunhofer IZM passiert bereits einiges, um sie zu minimieren oder zu ersetzen. Es wird aber schwierig sein, ganz auf diese Rohstoffe zu verzichten.

Wäre konsequentes Recycling die Lösung?

Nissen: Das reicht bisher nicht aus. Recyclinggerechtes Design müsste am Markt noch mehr belohnt werden. Wie dieses Konzept umgesetzt werden kann ist sicherlich Aufgabe der Industrie und Politik. Wir unterstützen diesen Prozess durch unabhängige Expertise. Cradle-to-grave und Cradle-to-cradle sind hier interessante Konzepte, um alles, was aus dem ersten industriellen Kreislauf eines Produkts übrig bleibt, in ein anderes System der Techno-Sphäre einzuspeisen und so weiter zu nutzen. Das Problem hierbei ist allerdings, dass sich ein Hersteller schon sehr früh festlegen muss, wer der optimale Abnehmer für die Restströme und den Produktionsabfall sein wird. Das ist bei der kurzzyklischen Entwicklung elektronischer Geräte schwierig.

Brauchen wir also langlebigere Produkte?

Nissen: Ja, wir sollten lernen, umzudenken und beispielsweise Notebooks länger nutzen. Auch sind die meisten Computer

und Notebooks heute für den Nutzer überdimensioniert. Jemand, der ausschließlich Office-Anwendungen nutzt, sollte sich ernsthaft fragen, ob er nicht mit einem Gerät mit weniger Leistung auskommt als die Werbung ihm nahelegt. Für die Industrie müsste es mehr Anreize geben, um langlebiges Design und modulare Geräte zu entwickeln, die sich über einen längeren Zeitraum auf- und umrüsten lassen. Wir brauchen ebenfalls neue, auf einen längeren Zeitraum ausgerichtete europaweite Standards etwa für Dockingstationen – im Extremfall also sogar Regelungen, die die Designfreiheit einschränken. Auch Öko-Label oder Gütesiegel, wie wir sie von energieeffizienten Kühlschränken und Fernsehern kennen, könnten für mehr Produkte hilfreich sein. Aber letztlich ist es der Verbraucher, der darüber entscheidet, ob nachhaltige Produkte marktfähig sind oder nicht.



Sarvira

Digitale Arbeit in Deutschland

Informations- und Kommunikationstechniken durchdringen die gesamte Arbeitswelt. Für viele Beschäftigte ist dies mit neuen Belastungen und Unsicherheiten verbunden. Auch tendenzielle Überforderung und geringere Freiheitsgrade in der Arbeit können Folge von ITK

sein. Aus der Sicht der Autoren besteht daher Handlungsbedarf, digitale Arbeit zu humanisieren. Dazu loten sie arbeitspolitische und arbeitsrechtliche Instrumente aus. Unter anderem plädieren sie für »ergonomisch untadelige Co-Working-Spaces«, mehr selbstbestimmte »Telearbeit« und ein Bildungssystem, das die »digitale Selbstständigkeit« der Menschen fördert, um Medienkompetenz zu erlangen und um eigener Überforderung Grenzen zu set-

zen. Auch gelte es, das Arbeitsrecht zu erneuern, um digital Arbeitenden »garantierte Optionen und Handlungsmöglichkeiten« zu eröffnen, ihre Teilhabechancen auszuweiten. Besonders wichtig ist ihnen ein Recht auf Nichterreichbarkeit und – speziell für (Solo-)Selbstständige – auf adäquate und kontinuierliche Einbeziehung in die sozialen Sicherungssysteme.

► **Michael Schwemmler/Peter Wedde: Digitale Arbeit in Deutschland. Potenziale und Problemlagen, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn 2012, 138 Seiten, zum Download:**
<http://library.fes.de/pdf-files/akademie/09324.pdf>

Leiharbeit, Werkverträge und prekäre Beschäftigung

Auch im ITK-Sektor nehmen atypische Beschäftigungsformen immer mehr zu. Darunter befristete und Teilzeitarbeitsverhältnisse, (Schein-)Selbstständigkeit und Leiharbeit. Die Unternehmen

verschaffen sich dadurch Flexibilitäts-puffer und Kostenvorteile, oft jedoch zulasten der Beschäftigten. Die Handlungshilfe für Betriebsräte und Vertrauensleute informiert über die rechtlichen Grundlagen und zeigt Handlungsmöglichkeiten auf, wie Leiharbeit, Beschäftigung auf der Basis von Werkverträgen, Scheinselbstständigkeit, befristete Arbeitsverhältnisse und Minijobs zugunsten sicherer Beschäftigungsformen eingedämmt werden können.

► **IG Metall Vorstand (Hrsg.): Leiharbeit, Werkverträge und andere prekäre Beschäftigungsverhältnisse. Handlungshilfe für Betriebsräte und Vertrauensleute, Frankfurt 2012, 87 Seiten, erhältlich bei den Verwaltungsstellen der IG Metall und per Download unter:**
www.itk-igmetall.de/service.html



Kontakte und Informationen

ITK  UNSERE BRANCHE_ UNSERE GEWERKSCHAFT

DIE ANSPRECHPARTNER DER IG METALL FÜR DIE IT-BRANCHE

- **Juan-Carlos Rio Antas**,
Telefon 069-66 93-25 24,
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

INTERNET

- 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 oder wap.igmetall.de
- Aktuelles aus den Betrieben und der Branche, aus Wissenschaft und Politik
www.itk-igmetall.de
- Aktuelle Informationen der IG Metall aus den Betrieben:
www.dialog.igmetall.de (Siemens)

www.nsn-dialog.de
www.infineon.igmetall.de
www.sapler.igmetall.de
www.vodafone.igmetall.de
www.avaya.igmetall.de
www.hp.igmetall.de

- Gruppen & Netze mit Infos für Studierende
www.hochschulinformationsbuero.de
- Netzwerk der IG Metall für Beschäftigte in IT- und in Engineering-Unternehmen
www.i-connection.info
- IT 50plus:
Die Initiative will die Beschäftigungssituation und die Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbessern helfen.
www.it-50plus.org
- Netzwerk der IG Metall für Ingenieurinnen und Ingenieure
www.engineering-igmetall.de

WEITERE LINKS

- Links zur Kampagne »Arbeit: sicher und fair!«:
www.fokus-werkvertraege.de
www.gut-in-rente.de
- Jobnavigator:
www.igmetall.jobnavigator.org

INFORMATIONSTECHNOLOGIE & TELEKOMMUNIKATION



ITK  UNSERE BRANCHE_ UNSERE GEWERKSCHAFT

Seit mehr als 40 Jahren ist die IG Metall in der ITK-Branche aktiv. Neuigkeiten, Tipps und Interessantes aus der Branche ... www.itk-igmetall.de

IMPRESSUM

IT-Magazin

Das Branchenmagazin der IG Metall

Herausgeber: Berthold Huber, Detlef Wetzel, Bertin Eichler

Anschrift: IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main,
Telefon 0 69-66 93-25 24, Fax 0 69-66 93 80 25 24,
E-Mail: juan-carlos.rio-antas@igmetall.de
Internet: www.igmetall.de

Redaktion: Juan-Carlos Rio Antas,
Text und Gestaltung: WAHLE & WOLF, 56479 Elsoff

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

Druck: apm AG, Darmstadt

Mitglied werden in der IG Metall



Wir. Die IG Metall.

Online Mitglied werden:
www.igmetall.de

Gemeinsam Interessen gestalten

Beitrittserklärung

Mitgliedsnummer

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

(wird von der IG Metall eingetragen)



***Name** ***Vorname**

***Geburtsdatum** Tag Monat Jahr ***Geschlecht** M=männlich W=weiblich

***Land** ***PLZ** ***Wohnort** **Telefon** dienstlich privat ***Staatsangehörigkeit**

***Straße** ***Hausnr.** **E-Mail** dienstlich privat befristet beschäftigt Vollzeit* Teilzeit*

beschäftigt im Betrieb/PLZ/Ort **Beruf/Tätigkeit/Studium/Ausbildung** (Beginn und Ende bitte unten eintragen)

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 zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften, personenbezogene Angaben durch die IG Metall und ihrer gewerkschaftlichen Vertrauensleute erhoben, verarbeitet und genutzt werden. Die Anpassung des Beitrags an die Einkommensentwicklung erfolgt u. a. durch gewerkschaftliche Vertrauensleute im Betrieb. Dabei werden aus betriebsöffentlichen Daten, wie der Tätigkeit und der damit verbundenen Eingruppierung, das Tarifentgelt und der Gewerkschaftsbeitrag ermittelt. 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.

Bankverbindung

***Bruttoeinkommen** ***Bank/Zweigstelle** ***Kontoinhaber/in**

Beitrag ***BLZ** ***Konto-Nr.**

***Ort/Datum/Unterschrift**

Ausbildung berufsbegleitendes Studium**

Leiharbeit/Werkvertrag**

**** Falls berufsbegleitendes Studium bzw. Leiharbeit/Werkvertrag: Wie heißt der Einsatzbetrieb?**

ab bis

geworben durch (Name, Vorname)

Mitglieds-Nummer Werber/in

Weitere Informationen unter www.igmetall.de/beitreten

Bitte abgeben bei IG Metall-Betriebsräten/-Vertrauensleuten, der IG Metall-Verwaltungsstelle oder schicken an: IG Metall-Vorstand, FB Mitglieder/Kampagnen, 60519 Frankfurt am Main

*Pflichtfelder, bitte ausfüllen Stand: Mai 2011

▶ 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