

# IT - MAGAZIN



Betriebsratswahlen 2014

## Erfolg durch Kompetenz

**4** Massiver Stellenabbau bei  
T-Systems International

**6** Bitkom und IG Metall  
im Dialog

**17** Selbstschutz bei Daten-  
sicherheit verstärken

# Persönliche Einladung

für alle Mitglieder der IG Metall

# CeBIT

10. – 14. März 2014

Hannover • Germany

[cebit.com](http://cebit.com)



Freikarten für die CeBIT 2014

## Exklusiv für IG Metall-Mitglieder

Die Computermesse CeBIT findet in diesem Jahr vom 10. bis 14. März statt. Auch 2014 beteiligt sich die IG Metall an dem wohl wichtigsten und internationalsten Event der digitalen Wirtschaft im Jahr. Sie wird dort mit einem eigenen Stand vertreten sein und ihre Kompetenz in Sachen Arbeit und ITK zeigen.

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

Mit den exklusiven Freikarten ermöglicht es die IG Metall ihren Mitgliedern auch 2014, kostenlos die Messe zu besuchen und den Eintrittspreis von 55 Euro im Vorverkauf zu sparen. Die Karten erhalten Mitglieder ab Mitte Januar auf Nachfrage in ihrer Verwaltungsstelle.

Übrigens: Die IG Metall bietet ihren Mitgliedern auch für die **Hannover Messe 2014** exklusive Freikarten an. Die Hannover Messe findet vom 7. bis 11. April 2014 statt. Einfach in der Verwaltungsstelle nachfragen.

Ansprechpartner der IG Metall für die CeBIT:

■ Juan-Carlos Rio Antas (Vorstand, Tel. 069 6693 2524)

Ansprechpartnerin der IG Metall für die Hannover Messe:

■ Garnet Alps (IG Metall Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt Tel. 0511 1640648)

CeBIT



# Danke!

In ihrer groß angelegten Beschäftigtenumfrage im Mai vergangenen Jahres befragte die IG Metall unter anderem auch Beschäftigte aus der ITK-Branche: Was ist ihnen wichtig, wenn sie an Gute Arbeit denken? Machen sie sich Sorgen um ihren Arbeitsplatz? Was erwarten sie von der IG Metall? Mehr als 15 000 Kolleginnen und Kollegen haben sich daran beteiligt. Ihnen allen ein herzliches Dankeschön!

Die Ergebnisse zeigen die Vielfalt und Widersprüchlichkeit der Arbeitsbedingungen in der Branche (Seite 18). Erfreulich ist, dass sich ITK-Beschäftigte von ihrem Betriebsrat und der IG Metall gut vertreten fühlen. 81 Prozent der Befragten sind der Ansicht, dass der Betriebsrat und die IG Metall (-Vertrauensleute) sie ausreichend und zeitnah informieren. 69 Prozent sagen, dass diese sich ausreichend um die Probleme in ihrem Arbeitsbereich kümmern. Das wollen IG Metall und die IG Metall-Betriebsräte auch weiterhin tun. Aus den Umfrageergebnissen sollen in diesem Jahr betriebliche und tarifliche Initiativen entstehen.

Die Betriebsratsarbeit ist ein Schwerpunkt unseres Heftes. Das verbinden wir mit einem weiteren herzlichen Dankeschön – an alle engagierten IG Metallerrinnen und -Metaller sowie Betriebsratsmitglieder in der Branche! Einige von ihnen gaben uns für diese Ausgabe ein wenig Einblick in ihre Arbeit (Seite 10 ff). Sie zeigen, wie wichtig es ist, an den Betriebsratswahlen 2014 teilzunehmen. Jede Stimme zählt!

Engagement und Kompetenz von Betriebsräten und IG Metall in den ITK-Unternehmen sind auch gefragt, weil sich die Branche im Umbruch befindet. Über aktuelle Entwicklungen und deren Chancen und Risiken für die Beschäftigten diskutieren Professor Dieter Kempf, Präsident des Branchenverbands Bitkom und Christiane Benner, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall (Seite 6 ff).

Die Snowden-Enthüllungen über geheimdienstliche Abhör- und Spionagetaktiken im Internet machen es nötig, mehr Transparenz zu schaffen. Dazu bezieht Constanze Kurz vom Chaos Computer Club (Seite 17) Stellung.

Das neue Jahr beginnt für das IT-Magazin mit einem neuen klaren Design und transparenten Gestaltungselementen. Wir wollen so weiterhin für mehr Durchblick in der Branche sorgen!

## Ihre Redaktion

Das IT-Magazin im Internet:  
[www.itk-igmetall.de](http://www.itk-igmetall.de)

## AUS DEM INHALT

### Seite 4

T-Systems will weltweit bis zu 6000 Stellen streichen. Dagegen formiert sich Widerstand in den Belegschaften.



### Seite 5

IBM-Tariffbewegung 2013: Erst nachdem viele Beschäftigte protestierten, kam im Oktober 2013 bei IBM ein Tarifabschluss zustande – mit einem bescheidenen Entgeltplus.

### SAP:

Psychischen Erkrankungen auf der Spur ..... 5

### Im Dialog:

Prof. Dieter Kempf (BITKOM) und Christiane Benner (IG Metall) über die Zukunft der ITK-Branche ..... 6

## Betriebsratswahlen 2014: Erfolgsmodell steht wieder zur Wahl

■ Gute Gründe für einen Betriebsrat ..... 10

■ Betriebsräte berichten aus ihrer Praxis ..... 10

■ Hast Du keinen: Wähl' Dir einen! ..... 15

### Hewlett Packard in Bulgarien:

Angriffe auf Gewerkschaft ..... 16

### Constanze Kurz:

Nach den Abhörskandalen  
Selbstschutz verstärken ..... 17

Service ..... 18

Impressum ..... 19

**ERWARTUNGEN FÜR 2013 KORRIGIERT**

Für das Jahr 2013 hat der Branchenverband Bitkom seine ursprüngliche Prognose über ein zu erwartendes Umsatzplus von 1,4 Prozent im dritten Quartal 2013 auf 0,1 Prozent nach unten korrigiert. Für die Umsatzrückgänge macht er verschiedene Ursachen verantwortlich. Insbesondere der Markt für IT-Hardware und Unterhaltungselektronik schwächelten. Und bei den Telekommunikationsdiensten, vor allem bei den mobilen Gesprächen, gab es rückläufige Umsätze. Zudem könnte der Vertrauensverlust in die Datensicherheit im Internet der ITK-Branche 2013 zugesetzt haben.

+++

**JAHR 2014 IST REKORDVERDÄCHTIG**

Für 2014 rechnet die ITK-Branche mit einem rekordverdächtigen Wachstum von plus 1,6 Prozent. Die Informationstechnologie wird mit rund 2,8 Prozent voraussichtlich deutlich zulegen. Auch für das Software-Geschäft und IT-Dienstleistungen – wie Outsourcing und Wartung – sind steigende Umsätze prognostiziert. Nach einem Bericht des European Information Technology Observatory (EITO) zu aktuellen Technologie-Trends haben für europäische Unternehmen Investitionen in eine verbesserte IT-Sicherheit derzeit höchste Priorität.

+++

**IG METALL FORDERT ITK-BRANCHE**

Aus Sicht der IG Metall müssen ITK-Unternehmen mehr für Fachkräfte tun. Auf rund 39 000 bezifferte der Branchenverband Bitkom Ende Oktober 2013 die Zahl der offenen Stellen für IT-Experten. Dennoch vermag die IG Metall keinen strukturellen Mangel an IT-Profis zu erkennen. Es handele sich um größtenteils selbstverschuldeten Engpässe der einzelnen Unternehmen. Die Zahl der offenen Stellen sei im vergangenen Jahr – trotz steigender Beschäftigung – gesunken. Auch gebe es rund acht Prozent mehr arbeitslose IT-Fachleute, erklärte Christiane Benner, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall. Vieles hätten die hiesigen IT-Firmen durch eine vorausschauende Personalentwicklung selbst in der Hand, etwa mit einer Qualifizierungsoffensive für mehr weibliche Fachkräfte oder attraktiveren Arbeitsbedingungen.

**Datensicherheit**

**VERTRAUEN IM INTERNET SCHWINDET RASANT**

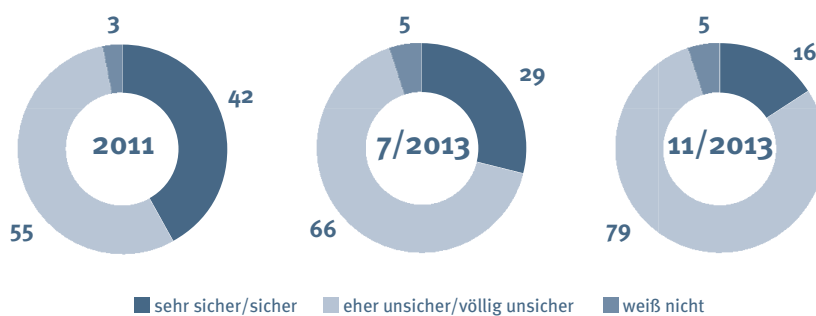
Rund 80 Prozent der Internetnutzer in Deutschland halten ihre persönlichen Daten im Internet gegenwärtig generell für unsicher, 33 Prozent sogar für völlig unsicher. Dies belegt eine Umfrage des Marktforschungsinstituts ARIS im Auftrag des Branchenverbands BITKOM von November

2013. Das Institut hatte bereits im Juli – und damit noch vor dem NSA-Abhörskandal – Internetnutzer befragt. Zu diesem Zeitpunkt hielten insgesamt erst 66 Prozent der Befragten ihre Internetdaten für unsicher. Im Jahr 2011 waren es nach einer Bitkom-Umfrage „nur“ 55 Prozent.

**INTERNETNUTZER VERLIEREN DAS VERTRAUEN**

Wie schätzen Sie die Sicherheit Ihrer persönlicher Daten im Internet ein?

Angaben in Prozent



Quelle: BITKOM 2011 - 2013

**T-Systems International GmbH**

**WIDERSTAND GEGEN STELLENABBAU**

Die Telekom-Tochter T-Systems International will weltweit bis zu 6 000 Stellen streichen. Der Bonner Konzern hat angekündigt, die IT- und Großkundensparte völlig umzustrukturieren. IG Metall und die Gewerkschaft Verdi befürchten erstmals in der Geschichte des Konzerns massive betriebsbedingte Kündigungen. Dagegen formiert sich ihr Widerstand.

Besonders kritisieren die Gewerkschaften, dass die Pläne zum Stellenabbau bekannt geworden sind, noch bevor der Aufsichtsrat darüber informiert wurde. Diese sehen sie auch im Zusammenhang damit, dass der tarifliche Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen in Kürze ausläuft.

„Das ist mit uns nicht zu machen“, heißt es in einer ersten Stellungnahme von Arbeitnehmervertretern/-innen im Aufsichtsrat, Gesamtbetriebsrat und Unternehmenssprecherausschuss der T-Systems International GmbH. „Wir fordern vom Konzern für die T-Systems ein tragfähiges und nachhaltiges Geschäftsmodell, das gleichermaßen die

Interessen der Kolleginnen und Kollegen und die Interessen des Unternehmens in Einklang bringt.“

Die Unternehmensbeauftragte der IG Metall, Christiane Niemann, betont: „Umstrukturierungen müssen mit einer transparenten Zukunftsausrichtung des Unternehmens und der Sicherheit der Beschäftigten verbunden werden.“ Der angekündigte Personalabbau stehe in keinem Verhältnis, so die Metallerin.



„Ein solcher fantasieloser Personalabbau ist mit uns nicht drin. Wieso wird nicht auf gut bewährte Maßnahmen wie in der Metall- und Elektro-Industrie zurückgegriffen – zum Beispiel auf Umqualifizierungen, andere Arbeitszeitverteilungen und mehr Investitionen in Wachstumsfelder?“

Auch seitens der örtlichen Betriebsräte gibt es heftige Kritik. „Wieder einmal sollen die Beschäftigten die Zeche zahlen“, empört sich Lisa Hasel, Betriebsratsmitglied bei T-Systems in Leinfelden. „Wir Betriebsräte, die IG Metall und Verdi werden für den Erhalt der Arbeitsplätze kämpfen.“

## IBM Tarifbewegung 2013 Erst nach Protesten bescheidenes Plus



■ SEN wird Unify

### MISSION POSSIBLE

Jahrelang kämpfte Siemens Enterprise Communications nach seiner Ausgliederung aus dem Siemens Com-Bereich 2006 um mehr wirtschaftlichen Erfolg. Selbst die Übernahme durch den US-Investor Gores Group bescherte dem Unternehmen nur eine durchwachsene Entwicklung. Jetzt will es zumindest namentlich aus seiner Siemens-Vergangenheit heraustreten und mit „Unify“ eine neue Markenidentität entwickeln. „Unser neuer Name steht für die Mission unseres Unternehmens: Wir vereinheitlichen die Kommunikationssysteme unserer Kunden“, lautet die neue Botschaft. „An der Situation der Beschäftigten ändert sich grundsätzlich zunächst einmal nichts“, berichtet Peter Mokrus, Unify-Unternehmensbetreuer der IG Metall. Bereits seit Jahren ist die Belegschaft immer wieder Einsparungen, Ausgliederungen und Stellenabbau ausgesetzt. „Wir werden in den nächsten Tagen die seit Monaten ausgesetzten Tarifgespräche wieder aufnehmen. Die IG Metall wird die aktuelle Situation bei Unify weiterhin konstruktiv, aber kritisch begleiten.“ ■ ■ ■



■ SAP

### PSYCHISCHEN ERKRANKUNGEN AUF DER SPUR

Erstmals hat SAP über eine Betriebsvereinbarung ein Verfahren geregelt, um insbesondere psychischen Erkrankungen entgegenzuwirken. Künftig sollen regelmäßig Gefährdungsbeurteilungen an den Arbeitsplätzen durchgeführt werden, um die physischen und psychischen Belastungen zu erfassen und gegebenenfalls zu verringern. Federführend an den Verhandlungen mit dem Arbeitgeber beteiligt waren die engagierten IG Metalller der im Betriebsrat vertretenen Gruppe „ProMitbestimmung“. „Uns kam es im Wesentlichen auf drei Punkte an. Und die haben wir auch durchsetzen können“, berichtet Ralf Kronig. „Unser wichtigster Erfolg ist dabei, dass in unserem wissens- und kopflastigen Unternehmen jetzt die psychischen Belastungen

Nach zähen monatelangen Verhandlungen kam es beim IBM-Konzern Mitte Oktober endlich zu einem Verhandlungsergebnis. Ab dem 1. Oktober werden die Tarifgehälter um 2,3 Prozent erhöht. Die Laufzeit des Vertrags beträgt zwölf Monate. Ein zusätzliches Gehaltserhöhungsprogramm, das sich auf die über tariflichen Gehaltsbestandteile auswirkt, soll dazu führen, dass diesmal rund 70 Prozent der IBM-Beschäftigten in Deutschland auch effektiv mehr Gehalt bekommen. Entsprechend den Tarifgehältern werden auch die Ausbildungsvergütungen erhöht.

„Wie hoch die effektiven Erhöhungen der Grundgehälter wirklich sein werden, ist heute noch nicht wirklich klar“, kommentiert IBM-Betriebsrat und IG Metalller Wilfried Glißmann aus Düsseldorf das Ergebnis. „Die Erhöhung der Tarifgehälter wirkt sich nur dann aus, wenn das neue Tarifgehalt über dem alten Grundgehalt liegt. Zudem definiert das zusätzliche Gehaltspro-

gramm Bandbreiten, die in der Entscheidung des Managers liegen – sie sind abhängig von der Leistungsbewertung. Ende des Jahres sollen rückwirkend endlich die Erhöhungen auf dem Konto der Betroffenen ankommen. Erst dann kann man das Ergebnis wirklich beurteilen.“

Offenkundig waren die Belegschaftsproteste an den verschiedenen IBM-Standorten in den vergangenen Wochen notwendig, um diesen Abschluss zu erreichen. So machten 1600 IBM-Kolleginnen und -Kollegen auf einem deutschlandweiten Aktionstag am 8. Oktober 2013 ihrem Unmut über das dürftige Angebot der Geschäftsleitung Luft. Diese hatte eine Tarifierhöhung von gerade mal 1,25 Prozent bei einer Laufzeit von 14 Monaten in Aussicht gestellt. Und auch diese sollten nicht alle, sondern nur diejenigen Beschäftigten mit einem guten und besseren Rating erhalten. Erst nach den Protesten kam Bewegung in die Verhandlung.



Allein in Düsseldorf beteiligten sich 150 IBM-Beschäftigte an dem bundesweiten IBM-Aktionstag am 8. Oktober 2013, zu dem die IG Metall und die Gewerkschaft Verdi aufgerufen hatten.

in den Mittelpunkt rücken. Wir haben es immerhin jährlich mit rund 1000 Kolleginnen und Kollegen zu tun, die vorwiegend aufgrund von psychischen Langzeiterkrankungen in ihren Beruf wiedereingegliedert werden müssen. Das gibt einen deutlichen Hinweis auf die belastenden Arbeitsbedingungen bei SAP.“ Auch dass jetzt gesundheitsförderliche Maßnahmen definiert, budgetiert und ständig überprüft werden müssen, ist für den Betriebsrat ein Meilenstein. Zudem ist geregelt, dass Gefährdungsbeurteilungen kontinuierlich durchgeführt werden müssen. „Wir haben es hier

nicht mit einer Eintagsfliege zu tun, sondern mit einem ständigen Prozess“, so Kronig. „Jetzt hoffe ich, dass alle Verantwortlichen mitziehen, um den enormen Leistungsdruck und die zunehmende Arbeitsverdichtung und -intensivierung zu begrenzen und zu verringern.“ ■ ■ ■



## Im Dialog: Prof. Dieter Kempf, Präsident des Branchenverbands Bitkom und Christiane Benner, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall

# Umbruch als Chance nutzen

Die ITK-Branche befindet sich im Umbruch. Big Data, Cloud Computing, Industrie 4.0 sind Ausdruck eines grundlegenden technologischen Wandels, der nicht nur die deutsche ITK-Branche, sondern die gesamte Wirtschaft erfasst. Wie wird sich die Branche entwickeln? Wie kann sie ihre Stärken ausbauen? Welche Chancen und welche Risiken birgt das für die

Beschäftigten? Wie kann sich die deutsche ITK-Industrie international behaupten?

Professor Dieter Kempf, seit 2011 Präsident des Branchenverbands Bitkom, und Christiane Benner, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, beschreiben die Herausforderungen, vor denen die Branche steht. Weiteres Thema des Dialogs sind ihre Ansätze, um diese Umbruchsituation zu gestalten.

**IT-Magazin:** Die ITK-Branche ist heute die zweitgrößte Branche Deutschlands. Was kennzeichnet die deutsche ITK und worin liegen ihre Stärken?

**Dieter Kempf:** Die Informations- und Kommunikationstechnologie hat sich zu einer Querschnittstechnologie entwickelt. Sie bildet kein separates Industrie-segment mehr. Vielmehr sind Produkte aus diesem Industriezweig in fast allen Produkten unseres täglichen Lebens enthalten. Nehmen wir das Automobil: Ohne ITK-Produkte gäbe es keine Fahrerassistenzsysteme, keine dynamische Routenführung und

vielen andere mehr. Die Stärke der deutschen ITK-Industrie liegt weniger in den konsumnahen Anwendungen, sondern dort, wo es um unternehmerische Lösungen oder systemische Kommunikation geht. Wir erwarten daher von einer Industrie 4.0 oder dem „Internet der Dinge“ – der bevorstehenden nächsten industriellen Revolution – einen deutlichen Vorteil. Hier geht es um machine-to-machine-Kommunikation und darum, Industrieprozess- und Fertigungs-Knowhow stärker miteinander zu verknüpfen. Das können wir.

**Christiane Benner:** Die ITK-Industrie war immer ein wichtiger Innovationsmotor. ITK-Technologien sind in allen Wirtschaftsbereichen Treibertechnologie geworden. Der nächste Schub steht bereits an: die Digitalisierung des gesamten Wertschöpfungsprozesses, Forschung & Entwicklung, Produktion, Dienstleistungen. Unsere Gesellschaft wird digital werden. Die Frage ist: Ist die deutsche ITK auf die Veränderungen vorbereitet? Derzeit baut die produzierende Industrie immer stärker eigene ITK-Kapazitäten auf. Was machen die ITK-Unternehmen, wenn zum Beispiel Bosch und VW ihre IT-Lösungen selbst entwickeln und Daimler Teile der IT-Dienstleistungen wieder insourced? Die Branche muss auf-



passen, dass sie Innovationsmotor bleibt und die zukunftssträchtigen IT-Entwicklungen vorantreibt. Am Beispiel der Kommunikationstechnologie sieht man, was passiert, wenn wichtige technologische Entwicklungen verschlafen werden. Die ist seit Jahren in einer tiefen Krise.

**Dieter Kempf:** Wir haben in Deutschland die Kommunikationstechnik nicht verloren, weil wir schlechte Produkte entwickelt und gefertigt haben. Wir wurden vielmehr von einer Technologie angegriffen, die eigentlich gar keine Telefone mehr braucht. Wir sind hierzulande hervorragend bei evolutionären Entwicklungen, aber relativ schwach, wenn es um grundlegende Neuerungen geht. Wir halten zu sehr an Altem fest und verlieren dabei leicht den Blick auf Zukunftsentwicklungen.

**Die ITK-Branche verzeichnet seit Jahren stetiges Wachstum bei Umsatz und Beschäftigung. Gleichzeitig finden in vielen Unternehmen Beschäftigungsabbau und Umstrukturierungen statt. Wie erklären Sie diese Widersprüche?**

**Dieter Kempf:** Die Branche erlebt heute eine derart dynamische Entwicklung wie die Metallindustrie vor gut hundert Jahren. Dabei kristallisieren sich zwei Dinge heraus: Auf der einen Seite sind wir die Branche, die in den letzten Jahren die meisten Arbeitsplätze geschaffen hat. Auf der anderen Seite werden angebotene Arbeitsformen nicht mehr gebraucht beziehungsweise Arbeitsformen und Arbeitsinhalte nachgesucht, die wir mit dem vorhandenen Personal nicht abdecken können. Wir werden daher für die nächsten Jahre nicht auf veränderte Zugangsregelungen von ausländischen Fachkräften und offenere Schranken für Zuwanderungen verzichten können.

**Christiane Benner:** Der ITK-Sektor macht einen strukturellen Wandel durch. Das erleben wir in vielen Unternehmen, beispielsweise bei HP und – ganz aktuell – bei T-Systems International. Der Wandel hin zu neuen Produkten und Dienstleistungen kann aber nur gelingen, wenn man die heutigen Beschäftigten qualifiziert, und nicht, indem man sie auf die Straße setzt. Wir sind überzeugt, dass die

systematische Förderung von Weiterbildung, weitere Anstrengungen bei der Ausbildung und die Förderung von Frauen in ITK-Berufen sowie von Arbeitslosen und älteren Beschäftigten das Problem lösen können.

**Dieter Kempf:** Beim Fachkräftemangel haben wir es vor allem mit einem strukturellen Problem zu tun. Seit Jahren fehlen rund 40 000 IT-Spezialisten in Deutschland. Auch die örtliche Verfügbarkeit von Fachkräften ist häufig problematisch. Es ist sehr erfreulich, dass die Zahl der MINT-Studierenden steigt und sich heute auch mehr junge Frauen in MINT-Fächer einschreiben. Aber damit ist der Fachkräftemangel auf kurze Sicht nicht zu bewältigen. Wichtig ist: Wir müssen bereits in den Grundschulen mehr Lust auf Technologie wecken. Zudem

müssen wir die jungen Menschen schon viel früher auf eine zunehmend dynamische Arbeitsumgebung und auf ständige Veränderungen im Laufe ihres Berufslebens vorbereiten.

**Christiane Benner:** Initiativen, die junge Menschen an Technik heranführen und dafür interessieren, zeigen tatsächlich gute Erfolge. Das unterstützen wir auch aktiv in den Betrieben, beispielsweise beim Girlsday. Aber der Angebot-Nachfrage-Theorie folgend wären steigende Einkommen ein Indikator für einen Fachkräftemangel. Die Gehaltsanalyse der IG Metall für die ITK ergab jedoch unter anderem, dass die Gehälter für die angeblich besonders gesuchten Software-Entwickler sogar gesunken sind. Die ITK-Unternehmen könnten mehr tun, um für die Beschäftigten attraktiver zu werden. Sie sollten unter anderem gute und moderne Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer schaffen.



Viele, insbesondere junge Beschäftigte, legen Wert auf eine ausgewogene Work-Life-Balance und machen eine Tätigkeit in der ITK-Industrie davon abhängig, ob die Bedingungen insgesamt stimmen.

**Cloud Computing, Big Data, Internet der Dinge: Die IT und TK-Branche steht vor großen technologischen Umbrüchen. Worin liegen dabei die wichtigsten Herausforderungen?**

**Christiane Benner:** Die wichtigste Herausforderung für die deutsche ITK-Branche besteht darin, die Innovationsfähigkeit auszubauen und dabei bewährte Stärken zu erhalten. Deutschland ist ein erfolgreiches Industrieland und nirgendwo sonst gibt es eine solche Nähe von ITK und produzierender Industrie. Es ist eine große Chance, dass genau in diesem Bereich erhebliche Innovationsschübe bevorstehen. Das ist eine einzigartige Chance, die in Business-Solutions und innovative Produkte umgesetzt werden muss.

**Dieter Kempf:** Ich verbinde mit dem derzeitigen technologischen Wandel große

Chancen. Nehmen wir Big Data Analytics: Sie steht und fällt mit der zugrunde liegenden Datenbanktechnologie. Da sind deutsche Unternehmen mit führend. Wir haben hierzulande ebenfalls hervorragende Cloud-Konzepte für den unternehmerischen Bereich und für Privatverbraucher

**Dieter Kempf: „Wir benötigen gute flankierende Rahmenbedingungen, beispielsweise eine bessere Start-Up-Förderung und Risikokapital.“**

entwickelt. Allerdings sind die größten Cloud-Computing-Anwender und Daten-server im Ausland beheimatet. Dort ist der Datenschutz oft nicht so streng wie bei uns. Darin sehe ich – insbesondere nach den Snowden-Enthüllungen – allerdings durchaus auch eine Chance für den Standort Deutschland. Dennoch müssen wir noch mehr Anstrengungen unternehmen, um die ITK-Industrie weiterzuentwickeln.

**Wo sehen Sie konkret Handlungsbedarf?**

**Dieter Kempf:** Wir benötigen gute flankierende Rahmenbedingungen, beispielsweise eine bessere Start-Up-Förderung. Es fehlt an Risikokapital. In diesem Punkt ist die Aufgabe der partiellen Steuerfreiheit beim Verkauf von investiertem Kapital, wie sie der Koalitionsvertrag vorsieht, kontraproduktiv. Damit treiben wir venture capital-Gerber aus Deutschland raus. Auch in anderen Punkten, etwa beim Breitbandausbau und bei der steuerlichen F&E-Förderung, haben wir uns vom Koalitionsvertrag mehr versprochen.

**Christiane Benner:** Das stütze ich. Wir brauchen gute Bedingungen zur Start-Up-Finanzierung und eine bessere Förderung der Forschung und des Infrastrukturausbaus. Bestehende gute Ansätze bei Forschungs- und Industrieclustern gilt es auszubauen. Was die IG Metall im Koalitionsvertrag vermisst, ist ein Konzept für gute digitale Arbeit. Dabei sind die Risiken schon jetzt deutlich erkennbar: Stress, Burn-Out und prekäre Arbeitsformen müssen in Zukunft wirkungsvoller bekämpft werden. Zu einigen der industriepolitischen Themen werden wir sicherlich auch gemeinsam mit der Politik in den Dialog treten.

**Wie sieht es mit der Digitalisierung von Produktion und Dienstleistungen etwa im Rahmen einer Industrie 4.0 aus? Bringt das die Branche nach vorne, oder werden die Produktionsbranchen (Maschinenbau, Automobilindustrie, Energie) diese Entwicklung dominieren?**

**Christiane Benner:** Hier sehen wir eine echte Herausforderung für die ITK-Industrie. Sie muss sich in dem Bereich industrielle Anwendungen und Digitalisierung von Produkten und Dienstleistungen weiterentwickeln. Andernfalls wandert die Entwicklung der Innovationen in die produzierende Industrie. Gerade in Deutschland müssten die ITK-Unternehmen die strategischen Vorteile des Industriestandorts nutzen. Das bedeutet Investitionen in diesen Bereich und nicht – wie man es zuletzt bei großen IT-Dienstleistern erlebt hat – Kostensenken und Personalabbau. Selbstverständlich gehört dazu auch, dass diese Entwicklung industriepolitisch gefördert wird.

**Dieter Kempf:** Natürlich verliert die ITK-Branche, wenn sie verstärkt Bauteile für Endprodukte anderer Industriezweige herstellt, ein Stück ihrer bisherigen Identität. Aber damit ist nicht zwangsläufig eine Identitätskrise verbunden, sondern erst einmal verändert sich ihr Gesicht. Gerade beim Thema „Industrie 4.0“ hat sich Bitkom frühzeitig auf den Wandel eingestellt. So haben wir uns auf Verbandsebene mit dem VDMA (Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau) und dem ZVEI (Zentralverband Elektrotechnik und Elektronikindustrie) auf ein gemeinsames Büro in Frankfurt verständigt, das sich speziell diesem Thema widmet. Uns allen liegt viel daran, möglichst viel Wertschöpfung in Deutschland zu erhalten. Beim Thema „Industrie 4.0“ verfolgen wir das Ziel, nicht nur die einzelnen Branchen, sondern unsere gesamte Wirtschaft besser im internationalen Wettbewerb zu positionieren.





## Zur Person

### CHRISTIANE BENNER

ist seit Oktober 2011 geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall. Sie absolvierte eine Ausbildung zur Sachbearbeiterin beim Maschinenbauer Carl Schenck AG und studierte Soziologie in Deutschland und in den USA. Seit 1997 war sie in verschiedenen Gliederungen der IG Metall mit unterschiedlichen Aufgabebereichen tätig. Schwerpunkte: Forschung und Entwicklung, Aktivitäten an Universitäten und FH, Tarifpolitik, Frauen- und Gleichstellungspolitik, Angestellte, ITK, Studierende, Migration und Junge IG Metall.

### PROF. DIETER KEMPF

ist seit 2011 Präsident des Branchenverbands Bitkom. Davor war er dort als Schatzmeister bereits Mitglied im geschäftsführenden Präsidium (seit 2001). Er studierte Betriebswirtschaftslehre an der Ludwig-Maximilian-Universität München. Seine erste berufliche Station führte ihn noch während des Studiums in das Leistungsteam der ersten deutschen McDonald's-Filiale in München-Giesing. Danach war er Wirtschaftsprüfer bei der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Arthur Young (später: Ernst & Young). Seit Juni 1991 ist er Mitglied des Vorstands der DATEV eG, seit Juli 1996 dessen Vorsitzender.

**Christiane Benner:** Bitkom hat die Chancen von Industrie 4.0 sehr früh erkannt. Bei den ITK-Unternehmen sehe ich allerdings noch viele Herausforderungen. Das Engagement reicht noch nicht aus. Die Digitalisierung ist einer der großen Wachstumsmotoren. Sie birgt große Chancen für die Branche, fordert aber den Unternehmen auch einen entsprechenden Wandel ab. Das wird nach meiner festen Überzeugung nur gelingen, wenn man die Beschäftigten dafür begeistert und sie zu Promotoren des Wandels macht. Dazu bedarf es guter Beschäftigungsbedingungen und vor allem Sicherheit in diesem Prozess des Wandels. Wir diskutieren diese Fragen mit vielen unserer Mitglieder und wollen zum Beispiel Beschäftigungssicherung und bessere Bedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben betrieblich und tarifvertraglich angehen.

**Welche Rolle spielen aus Ihrer Sicht die Gewerkschaften bei dem derzeitigen Wandel in der Branche?**

**Dieter Kempf:** Ohne Gewerkschaften hätte es diese exorbitante industrielle Entwicklung in den vergangenen Jahrzehnten nicht gegeben. Ihre Rolle sehe ich im modernen Zeitalter allerdings nicht so sehr darin, für den Arbeitnehmer ein Mindestmaß an Rechten und Selbstbestimmung zu erreichen. Der Mindestlohn ist zumindest in unserer Branche kein Thema. Wohl aber stellt sich die Frage, wie die Wertschöpfungsmöglichkeiten in Deutschland dauerhaft gesichert werden können. Das ist für die ITK-Branche sogar ein Riesenthema. Wir müssen gemeinsam daran arbeiten, dass Industrialisierung nicht als Schimpfwort, sondern als Chance wahrgenommen wird. Wir müssen uns fragen, was wir tun können, um die industrielle Wertschöpfung mit ITK als Querschnittstechnologie zu unterstützen. Aus unserer Sicht gehört dazu eine weitgehende Flexibilisierung – nicht nur der Arbeitszeit. Wir brauchen ebenfalls flexiblere Übergänge von qualifizierten Beschäftigten in den Ruhestand. Und nicht zuletzt müssen wir die Angst vor der Automatisierung verlieren. Gerade in unserer Branche bedeutet diese keineswegs, dass – wie bei den früheren Rationalisierungskonzepten – zwangsläufig Arbeitsplätze wegfallen.

**Christiane Benner:** Diese Themen bewegen wir tagtäglich in den Unternehmen. Beschäftigung und Wertschöpfung in Deutschland zu halten, steht bei den Betriebsräten und der IG Metall ganz oben auf der Agenda. Umso mehr wundern wir uns, wie wenig innovativ manche Unternehmen sind, die die Chancen der Mitbe-

stimmung von Betriebsräten und Gewerkschaft sowie der Beteiligung von Beschäftigten nicht erkennen. Es gibt in der Branche ja leider namhafte Beispiele dafür. Als IG Metall sind wir dafür bekannt, in Tarifverträgen passgenaue innovative Lösungen zu verankern.

**Christiane Benner: „Wir müssen die Beschäftigten zu Promotoren des Wandels machen. Dazu bedarf es guter Arbeitsbedingungen und vor allem Sicherheit.“**

Leider gibt es auch in der ITK-Branche Unternehmen, die Druck auf die Arbeitsbedingungen ausüben und Billigmodelle betreiben wollen. Crowdsourcing etwa entwickelt sich gerade in diese Richtung. Da sind wir als Gewerkschaft auch im klassischen Sinne gefragt.

Was die Gestaltung der industriepolitischen Entwicklung angeht, rennen Sie bei der IG Metall offene Türen ein. Die IG Metall hat sich in der letzten Krise massiv dafür eingesetzt, dass die Industrie in Deutschland in ihrer Stärke erhalten bleibt und keine Restgröße wird. Sie ist unsere Stärke und ein Pfeiler der zukünftigen Entwicklung. Für die ITK-Branche gilt das in gleichem Maße. Wir sind zu diesen Fragen schon seit einiger Zeit im konstruktiven Dialog mit Bitkom. Das wollen wir weiter fortsetzen.





Betriebsratswahlen 2014

# Erfolgsmodell steht wieder zur Wahl

Betriebsräte sind ein Erfolgsmodell – für Unternehmen und Beschäftigte. In vielen ITK-Unternehmen gibt es sie heute schon. Betriebsräte organisieren die Mitsprache der Beschäftigten und gestalten wichtige Aspekte der Arbeit in ihrem Sinne mit. Davon profitieren letztlich auch die Unternehmen. In diesem Jahr können die Belegschaften wieder ihre betriebliche Interessenvertretung wählen. Auch viele Kandidatinnen und Kandidaten der IG Metall stellen sich zur Wahl. Erfahren, kompetent, engagiert: So kümmern sie sich um die Beschäftigten und gemeinsam mit ihnen um gute Arbeitsbedingungen. ■ ■ ■

Die ITK-Branche ist gut durch die Krise gekommen. Das war nicht selbstverständlich. Mit dazu beigetragen hat das Engagement von Betriebsräten. Gemeinsam mit tausenden Kolleginnen und Kollegen kümmerten sie sich in vielen ITK-Unternehmen um sichere Arbeitsplätze, Gute Arbeit und Innovationen. Und immer wieder waren es IG Metall-Betriebsräte, die Profil und Kompetenz zeigten, wenn es darum ging, den Arbeitgeber für die Ideen und Vorschläge der Beschäftigten einzunehmen. In nicht wenigen Unternehmen leisten sie Widerstand gegen Arbeitsplatzabbau und

Outsourcing – etwa bei Hewlett Packard und Nokia Solutions Networks. In vielen Fällen erreichten sie mit viel Energie, Knowhow und der IG Metall an ihrer Seite, dass geplanter Stellenabbau zurückgedrängt oder begrenzt wurde. Aber zumeist konnte gesichert werden, dass der Arbeitsplatzabbau sozialverträglich gestaltet wird. Auch mit vielen weiteren Themen befassten sich ITK-Betriebsräte in den vergangenen vier Jahren: Psychisches Wohlbefinden, Leistungsbeurteilungen und Arbeitszeitgestaltung standen bei ihnen ebenso häufig oben auf der Agenda wie die Vereinbarkeit

von Beruf und Familie, faire Entgeltstrukturen und befristete Arbeitsverhältnisse. Dabei ging es immer wieder auch darum, bessere und dauerhaft gesicherte Arbeitsbedingungen per Tarifvertrag zu erkämpfen. Aktiv unterstützen sie die IG Metall und ihre Mitglieder unter anderem bei Atos, Alcatel-Lucent, Operational Services, Océ Printing Systems oder Vodafone.

#### BETRIEBSRAT MACHT ERFOLGREICH

Rund die Hälfte der ITK-Beschäftigten arbeitet heute in einem Unternehmen mit Betriebsrat. Selbst in Unternehmen wie SAP,

### Astrid Diebitsch, Nokia Solutions and Networks UNTERSCHIEDLICHE INTERESSEN AUSBALANCIEREN

Wofür macht sich der Betriebsrat bei NSN gegenwärtig stark?

**Astrid Diebitsch:** In der jetzigen Umbauphase von NSN sind wir Betriebsräte dabei, gemeinsam mit der Belegschaft Vorschläge für ein sinnvolles Standortkonzept zu erarbeiten. Die IG Metall hat im Februar dieses Jahres einen Standort-sicherungstarifvertrag durchgesetzt. Jetzt heißt das für uns, die Geschäftsleitung von den Vorteilen des Standorts Berlin zu überzeugen. Nach zwei großen und einer kleinen Ausgliederung arbeiten hier nur noch 240 Beschäftigte. Deren Arbeitsplatz wollen wir langfristig sichern.

Warum hast Du für den Betriebsrat kandidiert?

Wir wollen bei NSN hier in Berlin einen Kahlschlag verhindern. Außerdem ist mir wichtig, dass die Kolleginnen und Kollegen in dieser Situation, die mit Stellenabbau verbunden ist, die bestmögliche



Astrid Diebitsch, Betriebsratsvorsitzende Nokia Solutions and Networks (NSN), Berlin

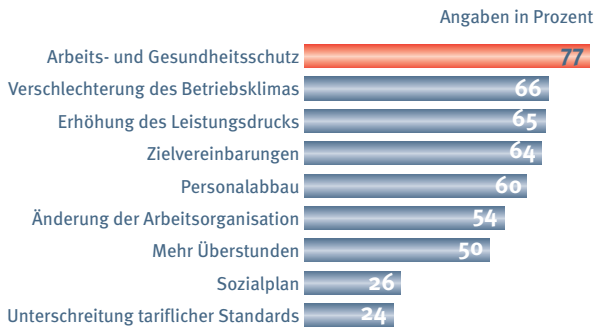
Beratung erhalten. Sie benötigen eine Orientierung, wie es weiter geht. In diesem Rahmen und zusammen mit der IG Metall kann ich für sie einiges tun.

Was ist Dir an Deiner Arbeit persönlich wichtig?

Die Beschäftigten haben aufgrund der verschiedenen Einsatzbereiche, in denen sie arbeiten, unterschiedliche Interessen.

Bei der Arbeitszeit zeigt sich das deutlich. Mir kommt es sehr darauf an, für alle Kolleginnen und Kollegen gleichermaßen da zu sein. Das ist nicht immer leicht, da wir die unterschiedlichen Interessen ausbalancieren müssen, um zu fairen Regelungen zu gelangen. Dabei hilft mir, möglichst viele Beschäftigte im Vorfeld von Entscheidungen einzubinden.

**WELCHE ENTWICKLUNGEN UND PROBLEME HABEN DEN BETRIEBSRAT BESONDERS BESCHÄFTIGT**



für die die gesetzliche Interessenvertretung lange Zeit als Fremdkörper galt und die die gesetzliche Mitbestimmung als eine von außen gesteuerte Fremdbestimmung auffassen, zählt die Mitsprache von Betriebsräten heute zur gelebten Betriebskultur. Für die Beschäftigten bringen Betriebsräte klare Vorteile. Das belegen auch aktuelle wissenschaftliche Studien. So insbesondere bei variablen Entgelten und bei der Weiterbildung, bei neuen Arbeitszeitmodellen und Arbeitsabläufen sowie bei einer familienfreundlichen Personalpolitik. Betriebsräte haben sogar das Potenzial, die betriebliche

Leistungsfähigkeit zu steigern, in dem sie für ein gutes Arbeitsklima und mehr Motivation durch gute Arbeitsbedingungen sorgen. Und auch damit – erklären Wissenschaftler – bringen sie dem gesamten Unternehmen Vorteile: Die Personalpolitik der Betriebe kann effektiver an den Präferenzen der Beschäftigten ausgerichtet werden. Und eine gute Zusammenarbeit zwischen

Krise – waren viele Betriebsräte in der ITK-Industrie vor allem darauf konzentriert, Arbeitsplätze zu sichern und Managemententscheidungen sozialverträglich zu gestalten. Heute dagegen verstehen immer mehr ihre Arbeit als „strategische Interessenvertretung“, insbesondere um dauerhaft Beschäftigung zu sichern. Es geht ihnen zunehmend darum, pro-aktiv zu handeln und Innovationen beispielsweise bei Produkten, der Energieeffizienz und dem Rohstoffverbrauch anzuregen. Gerade IG Metall-Betriebsräte profitieren in diesen Fragen von der Kompetenz ihrer Organisation und deren Weiterbildungsangebote.

Betriebsräten, Belegschaft und Management kann dabei helfen, betrieblich notwendige Umstrukturierungen und Anpassungsmaßnahmen im Sinne aller zu gestalten. Betriebsräte haben in der Krise das deutsche „Jobwunder“ mit bewirkt, indem sie darauf gedrängt haben, die Kurzarbeit auszuweiten, Überstunden abzubauen, die Arbeitszeit zu verkürzen und Arbeitszeitkonten zu nutzen. Sie unterstützen Innovationen und sorgen dafür, dass im Unternehmen langfristiger gedacht und geplant wird. In den letzten Jahren – und gerade in der

**BETRIEBSRAT MACHT STARK**

„In der ITK-Industrie finden Betriebsräte vor allem deshalb immer mehr Rückhalt in den Belegschaften, weil viele Beschäftigte erkennen, dass Selbstbestimmung nur durch Mitbestimmung zu erreichen ist“, sagt Tobias Kämpf ITK-Experte am Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung in München. „Nach dem Zusammenbruch der New Economy Ende der 1990er Jahre hat es hier eine Zeitenwende gegeben, einen kulturellen Umbruch in vielen ITK-Unternehmen.“ Die Beschäftigten würden in Entscheidungen weniger einbezogen, die Unternehmen an

**Annette Maier, Hewlett Packard  
WIR BAUEN AUF EINEM  
GUTEN FUNDAMENT AUF**

Was motiviert Dich, zum Betriebsrat zu kandidieren?

**Annette Maier:** Hewlett Packard ist dabei, sich weltweit umzustrukturieren. Der dadurch forcierte Stellenabbau macht uns große Sorgen. Wir wollen nicht, dass die Umstrukturierungen auf dem Rücken der Mitarbeiter ausgetragen werden. Als Betriebsräte in einem nicht tarifgebundenen Unternehmen haben wir keinen großen Spielraum, die wirtschaftliche Lage des Unternehmens mit zu beeinflussen. Aber wir können auf die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten einwirken und beispielsweise die Folgen des Stellenabbaus abfedern helfen.

Wie geht Ihr dabei vor?

Wir bauen auf einem guten Fundament auf. 2010 gab es bei HP deutschlandweit erstmals eine Mehrheit gewerkschaftlich orientierter Betriebsräte. Wir haben gleich damit begonnen, die Öffentlichkeitsarbeit zu intensivieren. Wichtig war uns auch, das Gehaltssystem transparenter zu machen. Im Rahmen der HP-Restrukturierung 2013 haben wir attraktive Ausstiegskon-



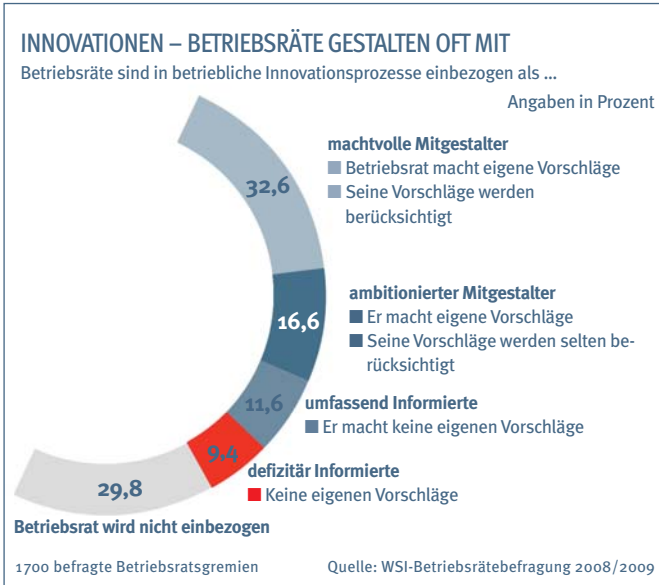
Annette Maier, Betriebsratsmitglied Hewlett Packard (HP), Böblingen

ditionen vor allem für ältere Mitarbeiter ausgehandelt. Das alles hat uns einen starken Rückhalt in der Belegschaft verschafft. Damit können wir noch viel bewegen. Gute Arbeit und die Gesundheit der Beschäftigten sind die Themen, die wir uns als nächstes vorgenommen haben.

Was ist Dir bei Deiner Betriebsratsarbeit wichtig?

Mir liegt sehr viel daran, die Betriebsratsarbeit transparent zu machen. Wir werben nicht nur mit unseren Prinzipien, sondern

handeln auch danach. Wir sind parteilich. Das heißt: Wir stehen an der Seite der Beschäftigten und setzen uns dafür ein, dass sie ihre Rechte durchsetzen können. Wichtig sind mir darüber hinaus Engagement und Standfestigkeit. Als Betriebsrat muss man auch unangenehme Wahrheiten aussprechen, sein Wissen ständig auf dem neuesten Stand halten und darf Konflikte nicht scheuen. Dafür haben wir mit der IG Metall einen starken Partner an unserer Seite.



Margen und Zahlen ausgerichtet und kaum mehr an den Bedürfnissen der Menschen. Dies führe zu neuen Unsicherheiten infolge permanenter Reorganisationen, Offshoring und das Outsourcen selbst hoch qualifizierter Entwicklungstätigkeiten, so Kämpf. Die Arbeitsinhalte würden vielfach standardisiert, individuelle Handlungsspielräume gingen verloren, und ein Großteil der Beschäf-

tigten arbeite ständig am psychischen Limit. „Das Gefühl ‚Ich kann mich selbst vertreten!‘ schwindet bei vielen.“

**BETRIEBSRAT MACHT DEMOKRATISCH**  
Wichtig für eine gute Betriebsratsarbeit ist, dass diese von den Beschäftigten mit getragen wird. Sie lebt davon, dass die Kolleginnen und Kollegen ihre Betriebsräte direkt und indirekt unterstützen. Das beginnt damit, dass sie ihnen Hinweise geben, um Probleme aufzugreifen und ihnen Vorschläge machen, um diese gemeinsam zu lösen. Dazu gehört aber auch, dass viele von ihnen bereit sind, sich an betrieblichen Aktivitäten zu beteiligen und Konflikte nicht zu scheuen, um gemeinsam dem Arbeitgeber Druck zu machen. Nicht zuletzt hängt eine gute Betriebsratsarbeit davon ab, dass viele engagierte Kol-

leginnen und Kollegen für den Betriebsrat kandidieren. Auch eine hohe Wahlbeteiligung stärkt die Betriebsräte vor Ort. Denn sie signalisiert dem Arbeitgeber einen starken Rückhalt in der Belegschaft.

#### BETRIEBSRAT MACHT SPASS

Aber auch dies zeichnet die Arbeit von IG Metall-Betriebsräten in der ITK-Branche aus: Sie macht nicht nur Sinn, sondern oft auch richtig Spaß. Zudem eröffnet sie den Akteuren/-innen neue, interessante persönliche Entwicklungsperspektiven. Das betonen die meisten Betriebsräte. Das Vertrauen, das ihnen die Kolleginnen und Kollegen entgegenbringen; das erfolgreiche Verhandeln mit dem Arbeitgeber; die Erkenntnis, dass man gemeinsam viel erreichen kann; das Gefühl, mit der IG Metall einen kompetenten Partner an der Seite zu haben: Das motiviert und macht stark. Solche Betriebsräte braucht die Branche – zuhauf!



## Arno Völker, Software AG EIN BETRIEBSRAT IST NICHT DIE REGEL

Womit befasst sich Euer Betriebsrat aktuell?

**Arno Völker:** Neben den Standardthemen wie arbeitsrechtliche Mitarbeiterberatung, Arbeitszeitkontrolle, IT-Systeme und dazugehörige Datenschutzfragen rücken bei uns in den nächsten Jahren verstärkt der demografische Wandel und Gesundheitsfragen in den Vordergrund. Unsere erste Gefährdungsbeurteilung hat viele Schwachstellen im Unternehmen sichtbar gemacht. Sie hinterlässt uns Aufgaben, die angeschoben und gesteuert werden müssen. Auch um das betriebliche Gesundheitsmanagement wollen wir uns verstärkt kümmern, um es weiter zu stabilisieren und auszubauen.

Gibt es Dinge, die Euch zurzeit besondere Sorgen bereiten?

Als regelrechtes Drama erleben wir die schleichende Verlagerung von Softwareentwicklungsaufgaben nach Indien. Unsere Geschäftsleitung preist zwar heuchlerisch den Standort Deutschland. Aber hierzulande entstehen kaum noch neue Arbeitsplätze in der Softwareentwick-



Arno Völker, Betriebsrat Software AG, Darmstadt

lung. Ihren Äußerungen lässt sie erkennbar keine Taten folgen. Das muss sich ändern.

Was motiviert Dich, wieder für den Betriebsrat zu kandidieren?

Für eine Softwarefirma ist es nicht die Regel, einen Betriebsrat zu haben. Bei der Software AG haben wir in diesem Jahr immerhin das zwanzigjährige Bestehen des Betriebsrats gefeiert, dem ich selbst seit 16 Jahren angehöre. Bei dem Fest haben

uns die Kolleginnen und Kollegen gezeigt, wie wichtig es für sie ist, einen Betriebsrat zu haben. Die Software AG ist ein börsennotiertes Unternehmen mit einem absurden Gewinnstreben. Der Umgang mit den Mitarbeitern ist mancherorts rauer geworden, die unternehmerischen Zwänge werden stärker. Dieser Rückhalt in der Belegschaft motiviert und spornt an, sich für jeden einzelnen Kollegen einzusetzen.

## Gudrun Hees, ALNS DER TARIFVERTRAG WAR FÜR UNS EIN TRAUM

Was hat Dich dazu gebracht, zum Betriebsrat zu kandidieren?

**Gudrun Hees:** Ich möchte MEHR bewegen. Deshalb bin ich seit 2003 zunächst auf der „Reservebank“ und seit 2010 als ordentliches Mitglied im Betriebsrat aktiv. In diesem Jahr wurde ich zur Vorsitzenden gewählt. Mir war wichtig, dass in einem stark technikorientierten Unternehmen auch die Frauen eine Stimme haben. Im vergangenen Jahr wurde unser Traum, durch gemeinsames Handeln der Betriebsräte einen Haustarifvertrag zu verwirklichen, wahr. Damit können nun auch wir bei ALNS an regelmäßigen Tarifierhöhungen und den Vorteilen, die ein solcher Vertrag bietet, partizipieren.

Was hat Dich besonders motiviert?

Zu Beginn dieser Bemühungen gab es in unserem Betrieb zwei IG Metall-Mitglieder. Heute sind rund 80 Prozent der Beschäftigten in Neu-Isenburg organisiert. Darauf sind meine Kolleginnen und Kollegen und ich sehr stolz.



Gudrun Hees, Betriebsrätin Alcatel-Lucent Network Services (ALNS), Neu-Isenburg

Was ist Dir persönlich wichtig bei Deiner Betriebsratsarbeit?

Wir sind Dienstleister für einen Mobilfunkbetreiber. Diese Branche verändert sich ständig und dies mit extremer Geschwindigkeit. Das fordert allen Kolleginnen und

Kollegen ein hohes Maß an Flexibilität und Engagement ab. Dafür zu sorgen, dass der Mensch mit seinen Bedürfnissen einen positiven Arbeitsalltag und ein angenehmes Arbeitsumfeld erlebt, ist uns Betriebsräten sehr wichtig.

## Michael Bauer, Operational Systems TARIFLICHE KNACKPUNKTE BETRIEBLICH LÖSEN



Michael Bauer, Betriebsrat Operational Systems, Frankfurt

Welche Aufgaben hat sich Euer Betriebsrat vorgenommen?

**Michael Bauer:** Das Unternehmen schaut zurzeit relativ positiv in die Zukunft. Ihm geht es gut, und es werden Leute eingestellt. Viel Arbeit wartet auf uns Be-

triebsräte in den nächsten Wochen, weil wir etliche betriebliche Vereinbarungen neu verhandeln müssen. Denn die IG Metall hat mit dem Arbeitgeber vor wenigen Monaten einen neuen Mantel- und Entgelttarifvertrag abgeschlossen. Da gibt

es noch einige Knackpunkte betrieblich zu lösen.

Warum bist Du Betriebsrat?

Seit 2005 ist das Unternehmen, das früher zu Gedas gehörte, tarifgebunden. Aber nachdem der Arbeitgeber den Manteltarifvertrag gekündigt hatte, drohten sich unsere Arbeitsbedingungen zu verschlechtern. Ganz verstanden haben wir die Aktion nicht, weil es eigentlich eine recht gute Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber gibt. Wir Betriebsräte brauchten die Belegschaft gar nicht groß zu überzeugen, dass wir uns gemeinsam dagegen wehren müssen. Viele Kolleginnen und Kollegen haben sich sofort an betrieblichen Protestaktionen beteiligt. Auch als wir Warnstreiks ankündigten, stand die Belegschaft geschlossen hinter uns. Die IG Metall verzeichnete einem enormen Zuwachs an Mitgliedern. Das gab uns die Kraft, einen vernünftigen Tarifabschluss durchzusetzen.

Was gefällt Dir besonders an Deiner Betriebsratsarbeit?

Ich freue mich über den Zuspruch und das Vertrauen der Kolleginnen und Kollegen. Ich bin gerne ihr Ansprechpartner, der ihre Ideen und Wünsche voranbringt. Man kann als Betriebsrat viel bewirken, um die Arbeit vernünftig zu gestalten.

## Thomas Schütt, IBM DER EINZELNE IST NICHT OHNMÄCHTIG

Wofür engagiert sich der Betriebsrat bei IBM in Deutschland?

**Thomas Schütt:** Die Ertragskraft des Konzerns ist seit Jahren unverändert gut. Aber die Art und Weise, wie er sich in letzter Zeit durchgreifend umstrukturiert, fordert uns Betriebsräte heraus: In der Vergangenheit war die IBM ein Verbund von Landesgesellschaften, die jede für sich ein eigenes Unternehmen darstellten und weitgehend autark handelten. Heute ist der Konzern auf dem Weg zu einem global tätigen, einheitlichen, integrierten Unternehmen. Unsere Aufgabe als Betriebsrat ist es vor allem, genau darauf zu achten, was sich dort entwickelt und mögliche Probleme frühzeitig zu erkennen. Diese können wir dann mit unserer Geschäftsführung beraten und bearbeiten, um zu erwartende negative Auswirkungen für die hiesigen Beschäftigten möglichst gering zu halten.

**Kann denn ein Betriebsrat globale Unternehmensentscheidungen beeinflussen?**

Es gibt verschiedene Ebenen, auf denen er handeln kann. Neben meiner Tätigkeit im örtlichen Umfeld kümmere ich mich auch intensiv um die Kommunikation mit anderen Betriebsratsgremien im Konzern und dem Wirtschaftsausschuss unseres Unternehmens. Dadurch erhalten wir viele wichtige Informationen noch bevor unternehmerische Entscheidungen – auch internationale Planungen – umgesetzt werden. Wir haben heute ein relativ offenes



Thomas Schütt, Betriebsrat und Mitglied im Wirtschaftsausschuss der IBM Deutschland Global Business Solutions (GBS) GmbH, Walldorf

und kooperatives Arbeitsverhältnis zu unserer Geschäftsführung. Das war nicht immer so. Daneben beziehen wir wichtige Daten und Fakten über die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat und die Vertreter im Eurobetriebsrat. Auch deshalb können wir das Management sinnvoll beraten. Bei etlichen positiven Managemententscheidungen steht ja nicht drauf, dass der Betriebsrat daran mitgewirkt hat. Zudem ist die IG Metall für uns ein starker Partner im Unternehmen. Nicht nur, weil sie im Aufsichtsrat vertreten ist und dort mitentscheiden kann, sondern auch, wenn es darum geht, bestimmte Branchentrends oder Mindeststandards der Entlohnung und allgemeinen Arbeitsbedingungen als strategische Hintergrundinformation einzubringen.

**Was reizt Dich persönlich an der Betriebsratsarbeit?**

Es macht mir Spaß, an der einen oder anderen Ecke etwas für die Kollegen/-innen bewirken zu können. Wir haben es zwar mit einem globalen Managementsystem zu tun, aber die Entscheidungen, die die Standorte hierzulande betreffen, müssen mit den zahlreichen deutschen Schutzbestimmungen vereinbar sein. Mir ist ebenfalls wichtig, mit den Kolleginnen und Kollegen gut vernetzt zu sein. Eine gute Kommunikation im Unternehmen muss in beide Richtungen gehen: hin zu den Beschäftigten und umgekehrt von ihnen wieder zurück zum Betriebsrat und dem Management. Der Einzelne steht dem globalen Konzern zum Glück nicht mehr ohnmächtig gegenüber. Oft braucht er allerdings Rat, Hilfe und Unterstützung, um seine berechtigten Interessen gegen das sehr finanzkräftige und straff organisierte Unternehmen durchzusetzen. Auch dafür sind wir Betriebsräte da.

## Betriebsratswahl 2014

# Hast Du keinen: Wähl' Dir einen!

In vielen ITK-Unternehmen existiert bereits ein Betriebsrat. Im Frühjahr werden die Interessenvertretungen in den Betrieben neu gewählt. Auch in kleineren Betrieben kann ein Betriebsrat die Beschäftigten unterstützen und die Arbeitsbedingungen verbessern helfen. Was viele nicht wissen: Schon ab einer Betriebsgröße von fünf Beschäftigten ist ein Betriebsrat zu wählen, wenn die Beschäftigten es wünschen. Mit einem vereinfachten Wahlverfahren ist die Wahl auch unkompliziert und schnell umzusetzen.

Betriebsräte können die Anliegen der Beschäftigten aufgreifen und haben hierzu verbrieft Rechte. Mit ihrer Arbeit helfen sie, dass die Interessen und Vorschläge der Beschäftigten angemessen berücksichtigt werden. Und mehr noch: Sie bringen mehr Transparenz in die Betriebe und sorgen dafür, dass es fair zugeht. Ein entscheidender Vorteil: Sie verfügen über

Rechte aus dem Betriebsverfassungsgesetz. Danach haben Betriebsräte Anspruch darauf, über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens informiert zu werden. Sie können daher Risiken für ihre Kolleginnen und Kollegen frühzeitig erkennen. Sie nehmen Einblick in Gehaltslisten und sind dadurch in der Lage, zu beurteilen, ob die Gehälter gerecht gezahlt werden. Und sie können die Interessen der Beschäftigten vertreten, indem sie ihre Mitbestimmungsrechte nutzen und beispielsweise bei der Arbeitszeit die Wünsche der Belegschaft einbringen.

Zudem haben sie Beteiligungsrechte bei der Weiterbildung und Teilzeitarbeit. Bei Umstrukturierungen können sie soziale Härten ausgleichen und einen Sozialplan durchsetzen. Deshalb Betriebsrat – Hast Du keinen: Wähl' Dir einen!

► **Die IG Metall informiert zur Betriebsratswahl 2014 in Internet unter:** [www.igmetall.de](http://www.igmetall.de) → Stichwort: aktiv-im-betrieb



■ Alcatel-Lucent Frankreich  
**GEWERKSCHAFTEN  
 GEGEN STELLENABBAU**

Auch in seinem Mutterland Frankreich plant der Telekommunikationskonzern Alcatel-Lucent einen massiven Umbau. Unter anderem hat er vor, fünf von sieben Standorten in Frankreich zu schließen. Zudem kündigte er an, bis zu 5600 Stellen in verschiedenen Unternehmensbereichen zu streichen. Einzelne Geschäftsfelder sollen ausgliedert oder verkauft werden.

Die Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften fühlten sich durch diese Pläne provoziert. Besonders brachte sie auf, dass die Alcatel-Lucent-Geschäftsführung in Frankreich sie im Rahmen eines „Sozialen Dialogs“ über ihre Restrukturierungspläne informieren wollte. Sie legte ihnen ein fünf Punkte-Programm vor, in dem die massiven Einschnitte festgelegt wurden. Darin sahen die Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter nichts anderes als ein Diktat.



Sie verließen daraufhin die Konferenz am 13. November 2013 und kündigten an, dass es „Zeit sei, zu handeln“. Es folgten betriebliche Protestaktionen an mehreren Standorten.

In den kommenden Wochen wird sich zeigen, inwieweit die Konzern-Spitze bereit ist einzulenken.

Auch die französische Regierung überlegt derzeit, wie sie dem angeschlagenen Unternehmen unter die Arme greifen und einen massiven Beschäftigungsabbau abwenden kann.



## HP in Bulgarien Angriffe auf Gewerkschaft

**Der Computerkonzern Hewlett Packard (HP) toleriert in den neuen östlichen EU-Mitgliedstaaten, dass gegen elementare Gewerkschaftsrechte verstoßen wird. In Bulgarien verwehrte das örtliche Management Gewerkschaftsvertretern den Zugang zum Betrieb, blockierte eine Beschäftigtenumfrage und hält unfaire Arbeitsbedingungen aufrecht.**

Die verstärkte globale Zusammenarbeit von Gewerkschaften und Betriebsräten bei HP (siehe IT-Magazin 4/2013) wird von dem Weltkonzern in Osteuropa offenbar nicht überall gerne gesehen.

Teilnehmern an einer internationalen Konferenz zum Welttag für Menschenwürdige Arbeit 2013 verweigerte das örtliche Management den Zutritt zum Betrieb. Diese war von der Betriebsgewerkschaft des bulgarischen Gewerkschaftsbundes unabhängiger Gewerkschaften am HP-Standort Sofia in Bulgarien organisiert worden. Die am 7. Oktober 2013 angereisten Besucherinnen und Besucher aus Belgien, Deutschland, den Niederlanden, Spanien und Rumänien mussten daher auf ein nahe gelegenes Hotel ausweichen.

In der Woche zuvor hatte das lokale HP-Management in Sofia der örtlichen Betriebsgewerkschaft bereits untersagt, eine elektronische Beschäftigten-Umfrage über das Wohlbefinden der Kolleginnen und Kollegen am Arbeitsplatz zu starten. Und auch 2011 war der Standort negativ aufgefallen, weil dort die Wahlen zum Europäischen Betriebsrat nicht nach bulgarischem Gesetz durchgeführt wurden, sondern nach Vorgaben des Managements.

Mehrfach hatte die HP European Alliance, ein gemeinsames Projekt der Gewerkschaftsbünde IndustriAll Europe und UNI Europa, das HP Management für den osteuropäischen Wirtschaftsraum aufgefordert, in Bulgarien die Grundrechte der lokalen Betriebsgewerkschaft zu respektieren und Verstöße gegen Gewerkschaftsrechte nicht zu tolerieren. Die Konferenz „Our Future @ HP in Europe“ am 7. Oktober 2013 sollte ebenfalls dazu dienen, den sozialen Dialog in den neueren EU-Mitgliedstaaten zu stärken.

HP hatte gerade in diesen Ländern in den letzten Jahren mehrere neue Standorte eröffnet. Doch die Arbeitsbedingungen dort lassen noch immer zu wünschen übrig: Während ein kleiner Teil der Belegschaften relativ gute Arbeitsbedingungen vorfindet, muss sich der überwiegende Teil mit niedrigen Löhnen, unbezahlten Überstunden und prekären Arbeitsverhältnissen begnügen. Statt sich am europäischen Sozialmodell zu orientieren, so die Kritik der HP European Alliance, stütze sich HP insbesondere in Bulgarien und Rumänien auf unfaire Modelle und nehme seine Rolle nicht wahr, die europäische Sozialgesetzgebung auf allen Ebenen des Managements zu etablieren und einzuhalten.





## Constanze Kurz zu den Abhörskandalen Selbstschutz verstärken

Die Snowden-Enthüllungen und zuletzt die Tatsache, dass selbst Bundeskanzlerin Angela Merkel von ausländischen Geheimdiensten abgehört wird, hat die Bundesregierung dazu bewegt, sich stärker um Datenschutz und Datensicherheit zu kümmern. Wie beurteilen Sie den Koalitionsvertrag vor diesem Hintergrund?

**Constanze Kurz:** Man könnte meinen, die Bundesregierung hätte aus all dem nichts gelernt. Das betrifft etwa das im Koalitionsvertrag in Aussicht gestellte Gesetz zur Vorratsdatenspeicherung. Auch wenn immer wieder betont wird, dass es einen richterlichen Vorbehalt geben müsse und es darum gehe, Straftäter zu verfolgen, ist die Sache viel zu kurz gegriffen. Inzwischen weiß man, dass diese Daten von Geheimdiensten durchschnüffelt werden und dass es ein regelrechtes internationales Datenkartell der Geheimdienste gibt. Außerdem kommen immer wieder Telefondaten weg, wie kürzlich bei Vodafone. Der Koalitionsvertrag mag gute Ziele verfolgen. Aber wo er ans Eingemachte geht, bei der Vorratsdatenspeicherung und der Netzneutralität, enttäuscht er.



Könnte ein europäisches Netz („Schengen Routing“) mehr Sicherheit schaffen?

Der Vorschlag kam von der Deutschen Telekom und ist wohl eher vor einem kommerziellen Hintergrund ins Gespräch gebracht worden. Das Hauptproblem: Ein „Schengen-Netz“ würde zwar England ausschließen. Aber viele europäische Staaten zählen zu den erweiterten Geheimdienstkooperationsländern. Darüber könnten sich britische oder amerikanische Geheimdienste weiterhin Zugang zu Daten verschaffen. Damit wäre also wenig gewonnen.

In welchem Maße sehen Sie die deutsche ITK-Branche in der Verantwortung?

Wie viele Firmen im amerikanischen Silicon Valley haben auch bereits einige ITK-Unternehmen in Deutschland ihre Sorgen zum Ausdruck gebracht. Insbesondere amerikanische IT-Dienstleister haben viel Vertrauen bei ihren Kunden verloren und fürchten um ihre Geschäfte. Das könnte für deutsche ITK-Unternehmen eine Chance sein, insbesondere wenn sie ihren Fokus auf mehr Datenschutz und -sicherheit legen.

Wie könnte die Bundesregierung im europäischen Raum wirkungsvoller Digitalpolitik betreiben?

Ein konkreter Ansatzpunkt wäre beispielsweise die neue EU-Grundschutzdatenverordnung. Aber auch hier zeigt sich, genauso wie beim Koalitionsvertrag: Es fehlt der politische Gestaltungswille, um die Weichen in puncto Datenschutz und -sicherheit neu zu stellen. Das betrifft auch die Rolle der Geheimdienste. Wir sind zwar in Deutschland weit davon entfernt, einen militärischen Überwachungskomplex wie in den USA mit einer Million Menschen und einem Budget von 52 Milliarden zu unterhalten. Aber es sind bisher keine Ansätze erkennbar, die Datenverschiebungen ins Ausland oder die technische Zusammenarbeit mit ausländischen Geheimdiensten einzuschränken oder gar zu verbieten. Völlig ausgeblendet sind dabei bislang völkerrechtliche Fragen. Ich denke unter an-



**Constanze Kurz, Informatikerin, Sprecherin des Chaos Computer Clubs und Wissenschaftliche Projektleiterin an der Hochschule für Technik und Wirtschaft, Berlin**

derem an die Drohnenmorde: Wieviel haben die Deutschen Geheimdienste damit zu tun? Oder an die Anti-Terrordatei: Wem werden da eigentlich Daten zugeliefert?

**Brauchen wir eine effiziente Cyber-Polizei, um Politik und Wirtschaft stärker vor Spionage zu schützen?**

Das staatliche Ausspionieren bringt nicht mehr Sicherheit. Einem Unternehmen dürfte es letztlich egal sein, ob es von einem Geheimdienst oder einem kriminellen Hacker angegriffen wird. Es gibt auch hackende Geheimdienste, die deutlich mehr Kapazitäten haben als Online-Kriminelle. Da läuft vieles bereits voll automatisiert ab. Den Schaden wird das Unternehmen vielleicht gar nicht sofort erkennen, da es nicht unmittelbar, sondern womöglich viel später erst Geld verliert. Statt dessen muss jeder Einzelne verstärkt Selbstschutz betreiben. Die Unternehmen sollten ihre Sicherheitsstrategie darauf abstellen und ihre Risikowahrnehmung schärfen. Das setzt allerdings voraus, dass auch entsprechende Ressourcen – Geld und Personal – dafür bereitgestellt werden. Und man muss die Mitarbeiter für Datensicherheit und Spionageabwehr stärker sensibilisieren. Was nicht mehr geht ist, dass wir einen Schwarzmarkt an Sicherheitslücken, auf dem sich die Geheimdienste tummeln, aus Steuermitteln finanzieren.

■ RECHT & URTEIL

Vorratsdatenspeicherung  
**EU-GUTACHTER ÜBT KRITIK**

Noch kein Urteil, aber ein wichtiger Etappensieg für Datenschützer: EU-Generalstaatsanwalt Pedro Cruz Villalón erteilte der umstrittenen Richtlinie zur Vorratsdatenspeicherung Mitte Dezember 2013 eine klare Absage. Der Gutachter am Europäischen Gerichtshof (EuGH) ist der Ansicht, dass die Richtlinie gegen die Grundrechtscharta der EU verstößt. Diese verpflichtet die Mitgliedsstaaten, ein Gesetz zu verabschieden, nach dem Provider Telefon- und Internetdaten mindestens sechs Monate speichern müssen – unabhängig davon, ob der Verdacht einer Straftat besteht.

Besonders kritisiert Cruz Villalón, dass der Zugriff auf die sensiblen Daten in der Richtlinie nicht ausreichend geregelt ist. Es müsse zudem klare Vorschriften darüber geben, wie die Daten verwendet werden. In der Richtlinie ist vorgesehen, dass Daten bis zu zwei Jahren gespeichert werden dürfen. Auch dies will der Gutachter nicht akzeptie-

ren. Maximal ein Jahr müsse reichen. Da die Richter am EuGH den Gutachtern der Generalstaatsanwälte in der Vergangenheit häufig gefolgt sind, könnte ein für Anfang 2014 erwartetes Urteil die Bedenken von Cruz Villalón aufgreifen.

In Deutschland haben sich Union und SPD im Koalitionsvertrag dazu verpflichtet, die Vorratsdatenspeicherung wieder einzuführen. Ein entsprechender Gesetzentwurf war 2010 vom Bundesverfassungsgericht aus ähnlichen Gründen gekippt worden.

■ LITERATUR

IG Metall-Befragung 2013  
**ARBEIT: SICHER UND FAIR!**

Bei der deutschlandweiten Umfrage der IG Metall wurden 2013 mehr als eine halbe Million Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus gut 8400 Betrieben befragt. Darunter auch

knapp 16 000 Beschäftigte aus ITK-Unternehmen. Die Antworten zeigen die ganze Vielfalt der Arbeitsbedingungen in der Branche: 80 Prozent der befragten ITKler geben an, ein gutes Betriebsklima in der Abteilung zu haben. Und 82 Prozent halten ihre Arbeit für interessant. Im Vergleich zu anderen Befragungsgruppen ist der Anteil derjenigen, die sich Sorgen um ihren Arbeitsplatz machen, überdurchschnittlich hoch (44 Prozent). 51 Prozent der Befragten fühlen sich bei der Arbeit gehetzt und unter Zeitdruck. Dazu passend äußerten 78 Prozent den Eindruck, in den letzten Jahren immer mehr Arbeit in der gleiche Zeit bewältigen zu müssen. Deutlich wird in der

Befragung auch, wie wichtig den

Kolleginnen und Kollegen die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben ist. So können 82 Prozent der befragten ITK-Beschäftigten gut

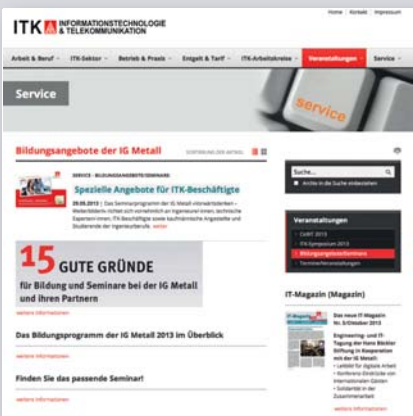


■ BILDUNG

Link  
**BILDUNGSSEITE FÜR ITK-BESCHÄFTIGTE DER IG METALL**

Informationen zu Bildungs- und Seminarangeboten der IG Metall für ITK-Beschäftigte im Internet:

[www.itk-igmetall.de/Veranstaltungen](http://www.itk-igmetall.de/Veranstaltungen)  
→ Stichwort Bildungsangebote/Seminare



IG Metall-Bildungsprogramm 2014  
**SEMINARANGEBOTE FÜR ITK-BESCHÄFTIGTE**

Mit speziellen Seminarangeboten für Angestellte, ITK-Beschäftigte und Beschäftigte im Engineering will die IG Metall auch 2014 betriebliche Aktivitäten von Betriebsräten, gewerkschaftlichen Vertrauensleuten und interessierten Kolleginnen und Kollegen in der Branche unterstützen. Hier erhalten sie Informationen, fachliches Knowhow und organisatorische Kompetenzen, um Themen vor Ort anzupacken. Die Seminare finden in unterschiedlichen Bildungsstätten der IG Metall statt und werden von kompetenten Referentinnen und Referenten geleitet.

Hierzu eine kleine Auswahl:

Cradle to Cradle  
**ANDERS WIRTSCHAFTEN: INTELLIGENT PRODUZIEREN!**

Das Seminar befasst sich mit nachhaltigen Strategien des Wirtschaftens, inno-

vativen Produkten und ökologischen Produktionskreisläufen. Es geht darum, betriebliche und gesellschaftspolitische Ansatzpunkte für eine intelligente und ökologisch verträgliche Produktion sowie „besser statt billiger“-Konzepte, die Rücksicht auf die Umwelt und die natürlichen Ressourcen nehmen, kennenzulernen.

Termin, Ort und Seminar-Nr.:  
26.01. – 28.01.2014, Lohr, LH00514  
01.06. – 04.06.2014, Sprockhövel, SE02314

Workforce der Zukunft  
**CROWDSOURCING**

Welche sozialen Folgen hat es, wenn Arbeitsaufgaben künftig verstärkt über Internetplattformen an eine unbekannte Gruppe von Crowdworkern vergeben werden und als digitales Arbeitsergebnis an den Auftraggeber zurückfließen? Was bedeutet dies für die Kernbelegschaften und die Crowdworker?

Termin, Ort und Seminar-Nr.:  
09.02. – 12.02.2014, Berlin, BL00714

mit Flexibilität umgehen, 92 Prozent ist es aber wichtig, dass das Privatleben nicht stark beeinträchtigt wird. Und 88 Prozent der Befragten fänden es gut, die Arbeitszeit kurzfristig oder vorübergehend an private Bedürfnisse anpassen zu können, um beispielsweise mehr Zeit für Kinder oder Angehörige zu haben (82 Prozent). Aus den Umfrageergebnissen sollen mit den Beschäftigten betriebliche und tarifliche Initiativen entwickelt werden.

► **Weitere Informationen unter:**  
[www.itk-igmetall.de/service](http://www.itk-igmetall.de/service)

## IG Metall-Handlungshilfe ALTER(N)SGERECHTES ARBEITEN

Die IG Metall hat sich dafür eingesetzt, dass das Rentenalter nicht auf 67 Jahre heraufgesetzt wird. Denn schon heute steigen viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer lange vor dem gesetzlichen Rentenbeginn aus –



und dies in der Regel mit hohen Abstrichen beim Altersruhegeld. Gesund in Rente: Das schaffen nur wenige. Die Arbeitsbedingungen lassen dies kaum zu.

Trotz des dringenden Handlungsbedarfs gehen die Arbeitgeber die Herausforderungen des demografischen Wandels noch nicht richtig an. Dagegen haben viele Betriebsräte das Thema für sich bereits auf die Tagesordnung gesetzt. Die Handlungshilfe der IG Metall präsentiert konkrete Ansatzpunkte, um die Arbeit alter(n)sgerecht weiterzuentwickeln – von

der Gestaltung der Arbeitszeit, des Arbeitsplatzes und der Arbeitsorganisation, über die Leistungsregulierung, betriebliche Weiterbildung und Personalplanung bis hin zur betrieblichen Gesundheitsförderung, dem betrieblichen Eingliederungsmanagement und Modellen des Altersübergangs in die Rente.

► **Handlungshilfe für Betriebsräte und Vertrauensleute: Altern(n)sgerechtes Arbeiten**, 64 Seiten, im Internet unter: [www.itk-igmetall.de/service](http://www.itk-igmetall.de/service) → Stichwort: Literaturhinweise

## LINK

### INFORMATIONSTECHNOLOGIE & TELEKOMMUNIKATION



### ITK UNSERE BRANCHE, UNSERE GEWERKSCHAFT

Seit mehr als 40 Jahren ist die IG Metall in der ITK-Branche aktiv und gestaltet die dortigen Arbeitsbedingungen durch ihre Tarifverträge und betrieblichen Aktivitäten mit. Neuigkeiten, Hintergründe und Informationen aus der Branche sowie Tipps rund um den Job finden sich unter...

[www.itk-igmetall.de](http://www.itk-igmetall.de)

## KONTAKTE UND INFORMATIONEN

### 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](mailto:juan-carlos.rio-antas@igmetall.de)
- **Martin Weiss**,  
Telefon 069-24 25 31-35,  
[martin.weiss@igmetall.de](mailto:martin.weiss@igmetall.de)
- **Adrian Dubno**,  
Telefon 069-66 93-26 17,  
[adrian.dubno@igmetall.de](mailto:adrian.dubno@igmetall.de)
- **Jörg Ferrando**,  
Telefon 069-66 93-22 92,  
[joerg.ferrando@igmetall.de](mailto:joerg.ferrando@igmetall.de)

### INTERNET

- Aktuelles aus den Betrieben und der Branche, aus Wissenschaft und Politik  
[www.itk-igmetall.de](http://www.itk-igmetall.de)
- Weiterbilden – Ausbilden – Prüfen:  
Darum geht es im Internetportal WAP der IG Metall für berufliche Bildung. Mit glieder der IG Metall können sich mit ihrer Mit glieds nummer anmelden und danach auf Berufs infos und Rechts tipps zu Qualifizierung zugreifen.  
[www.igmetall-wap.de](http://www.igmetall-wap.de)

- Aktuelle Informationen der IG Metall aus den Betrieben:  
[www.dialog.igmetall.de](http://www.dialog.igmetall.de) (Siemens)  
[www.nsn-dialog.de](http://www.nsn-dialog.de)  
[www.infineon.igmetall.de](http://www.infineon.igmetall.de)  
[www.sapler.igm.de](http://www.sapler.igm.de)  
[www.vodafone.igm.de](http://www.vodafone.igm.de)  
[www.avaya.igmetall.de](http://www.avaya.igmetall.de)  
[www.hp.igm.de](http://www.hp.igm.de)
- Gruppen & Netze mit Infos für Studierende  
[www.hochschulinformationsbuero.de](http://www.hochschulinformationsbuero.de)
- Netzwerk der IG Metall für Beschäftigte in IT- und in Engineering-Unternehmen  
[www.i-connection.info](http://www.i-connection.info)
- IT 50plus: Die Initiative will die Beschäftigungssituation und die Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbessern helfen.  
[www.it-50plus.org](http://www.it-50plus.org)
- Netzwerk der IG Metall für Ingenieurinnen und Ingenieure  
[www.engineering-igmetall.de](http://www.engineering-igmetall.de)

### WEITERE LINKS

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

### IMPRESSUM

#### IT-Magazin

Das Branchenmagazin der IG Metall

Herausgeber: Detlef Wetzel, Jörg Hofmann, Jürgen Kerner

Anschrift: IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Straße 79  
60329 Frankfurt am Main  
Internet: [www.igmetall.de](http://www.igmetall.de)

Redaktion: Juan-Carlos Rio Antas,  
Telefon 0 69-66 93-25 24, Fax 0 69-66938025 24  
E-Mail: [juan-carlos.rio-antas@igmetall.de](mailto:juan-carlos.rio-antas@igmetall.de)

Text, Design und Layout: WAHLE & WOLF, 56479 Elsoff

Vertrieb: Thomas Köhler  
Telefon 0 69-6693-22 24, Fax 0 69-6693-25 38  
E-Mail: [vertrieb@igmetall.de](mailto:vertrieb@igmetall.de)

Druck: apm AG, Darmstadt

Fotos: Sven Ehlers (1, 10-15), Fotolia (4), PantherMedia (16, 17, 18, 19), Bitkom, IG Metall

# Mitglied werden in der IG Metall



## Beitrittserklärung

Mitgliedsnummer

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

(wird von der IG Metall eingetragen)

Online Mitglied werden:  
[www.igmetall.de](http://www.igmetall.de)



\*Pflichtfelder, bitte ausfüllen

\*\* wird von der IG Metall ausgefüllt

Name\*  Geschlecht\*  M=männlich  
 W=weiblich

Vorname\*  Geburtsdatum\*

Land\*  PLZ\*  Wohnort\*  Tag  Monat  Jahr

Straße\*  Hausnr.\*

Telefon  dienstlich  privat

E-Mail  dienstlich  privat  Staatsangehörigkeit\*

beschäftigt im Betrieb/PLZ/Ort

Vollzeit\*  Teilzeit\* Beruf/Tätigkeit/  
 Studium/Ausbildung

Befristung  Ausbildung ab  bis

Leiharbeit/Werkvertrag Wie heißt der Einsatzbetrieb?

duales Studium  Studium Wie heißt die Hochschule?

angesprochen durch (Name, Vorname)  Mitgliedsnummer Werber/in

### Beitrittserklärung:

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 willige ein, 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.

Stand: Okt. 2013



Ort / Datum / Unterschrift für den Beitritt\*

### Kombimandat (wiederkehrende Lastschriften)

Gläubiger-Identifikationsnummer der IG Metall: **DE71ZZ0000053593**  
 Mandatsreferenz: *Mitgliedsnummer*01

1. Einzugsermächtigung (bis 31.01.2014): 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.

2. SEPA-Lastschriftmandat (ab 01.02.2014): Ich ermächtige die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1% des monatlichen Bruttoverdienstes zur vereinbarten Fälligkeit von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der IG Metall auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen.

**Hinweis:** Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen. Änderungen meiner Daten werde ich unverzüglich der IG Metall mitteilen.

### Bankverbindung Bank/Zweigstelle\*

IBAN\*

BIC\*  Bruttoeinkommen\*  Beitrag\*\*  Eintritt ab:

Tag  Monat  Jahr

Falls IBAN und BIC nicht zur Hand, bitte Kontonummer und BLZ angeben:

Kontonummer  BLZ

Kontoinhaber/in\*

Bitte abgeben bei  
 IG Metall Betriebsräten/-Vertrauens-  
 leuten, der IG Metall Verwaltungs-  
 stelle oder schicken an:  
 IG Metall Vorstand, FB  
 Mitglieder/Kampagnen,  
 60519 Frankfurt am Main



Ort / Datum / Unterschrift für den Bankeinzug\*

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