



Ältere Beschäftigte im ITK-Sektor Mit 40 Jahren ausgemustert

Seite 6: Ingenieure haben höchste Einstiegsgehälter

Seite 12: NSN plant noch mehr Ausgliederungen

Seite 13: Erfolgreicher Protest im Second Life

IHRE PERSÖNLICHE EINLADUNG!



**Mitglieder der IG Metall erhalten
bei Ihrer Verwaltungsstelle bzw.
bei ihren gewerkschaftlichen
AnsprechpartnerInnen im Betrieb
kostenfrei Eintrittskarten für
die CeBIT.**



**4. – 9. MÄRZ 2008
HANNOVER**

**WO AUS NULL UND
EINS MILLIARDEN
WERDEN.**

CeBIT



Deutsche Messe
Hannover - Germany

Deutsche Messe · Messogelände · Hannover, Germany · Tel. +49 511 89-0 · cebit@messe.de

cebit.com

Neue Modelle

Oft ist die IT-Branche Vorreiter von Innovationen. Doch wenn es um ältere Mitarbeiter geht, fällt den IT-Unternehmen in der Regel nicht viel mehr ein als die ganz alte, un-kreative Lösung: vor die Tür setzen und durch Jüngere ersetzen. Während die Bundesregierung die Menschen bis 67 Jahre arbeiten lassen will, gehören Informatiker, Software-Entwickler und Ingenieure schon mit dem ersten grauen Haar zum alten Eisen. Während viele Unternehmen lauthals über fehlende Fachkräfte klagen, setzen IT-Firmen ihre qualifizierten Mitarbeiter mit 45 Jahren vor die Tür.

Dass das Irrsinn ist, liegt auf der Hand. Nur die wenigsten Menschen können und wollen bis 67 Jahre arbeiten. Aber die meisten sind mit 45 Jahren noch nicht alt, nicht mehr wissbegierig oder lernfähig. Wo also liegt der Denkfehler?

Es braucht differenzierte Lösungen. Ein Fließbandarbeiter kann nicht 50 Jahre lang – mit zunehmender Taktgeschwindigkeit – schaffen. Er braucht eine faire Lösung für einen Altersausstieg, so dass er seine Rente gesund erleben kann. Ein Softwareentwickler darf mit 45 Jahren noch nicht auf das Abstellgleis gestellt werden, weil er den »technischen Anforderungen« nicht mehr entspricht. Er braucht Lösungen, die ihn weiterbilden und Modelle, bei denen die jüngeren, unerfahrenen Beschäftigten von ihm profitieren können.

Die IG Metall macht sich stark für solche Lösungen. Deshalb setzt sie sich zum einen für ein neues Altersteilzeitmodell ein. Das soll Beschäftigten auch künftig ermöglichen, vorzeitig zu annehmbaren Bedingungen aus dem Erwerbsleben auszusteigen. Gefordert wird, die Förderung der Altersteilzeit durch die Bundesagentur für Arbeit über das vorgesehene Ende im Jahr 2009 hinaus zu erhalten. Dabei soll die Förderung daran gekoppelt sein, dass die von Älteren freigemachten Arbeitsplätze durch junge Menschen unter 25 Jahren und Auszubildende wiederbesetzt werden. Das käme auch den Beschäftigten der ITK-Branche zu Gute.

Ziel der IG Metall ist es aber auch, über Tarifverträge flexible Übergänge in die Rente zu erhalten und zu erreichen. Und Ziel ist es auch, so genannte qualifizierende Kriterien wie Weiterbildung und Fortbildung – also lebenslanges Lernen – in Tarifverträgen festzuschreiben.

Es braucht neue Modelle für die Beschäftigten von morgen. Die IG Metall macht sich dafür stark. Wie diese Lösungen aussehen könnten, aber wie die Realität in der Branche leider aussieht, steht auf den Seiten 8 bis 11.

Ihre Redaktion

AUS DEM INHALT

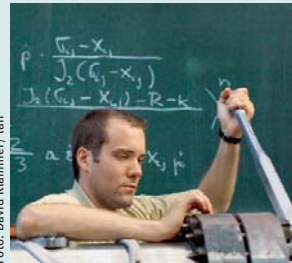


Foto: David Klammer / laif

Seite 6

Ingenieure, Naturwissenschaftler und Informatiker sind ganz vorn bei den Einstiegsgehältern. Das zeigt eine IG Metall-Umfrage.

Seite 13

Mit einer virtuellen Protest-Demo auf der Second Life-Plattform erreichten Beschäftigte von IBM in Italien, dass sie ihre Gewinnbeteiligung behalten.



Foto: Christine Revkin / union-network.org

News	4
Einstiegsgehälter von Akademikern steigen ...	6
»Mitarbeiterentsorgung« bei Siemens	7

Ältere Arbeitnehmer im ITK-Sektor

Demografischer Wandel für Firmen kein Thema ..	8
Software-Entwickler – mit 40 »altes Eisen« ...	11

NSN will noch mehr auslagern	12
IBM-Demo im Second Life	13
Mehr Chancen für Microsoft-Konkurrenten ...	14
Service, Impressum	15

Titelfoto: Jan Mammey / Stock4B



Foto: Daniel Kamann / picture-alliance

Beschäftigte der Alcatel-Lucent protestieren mit einem Suppenausschank vor dem Unternehmen in Nürnberg gegen die Sparpläne des Konzerns.

Finanzinvestoren Silver Lake Partners und TPG Capital. Seit Ende 2004 hat Avaya immerhin rund 1400 Arbeitsplätze vernichtet. »Nun will das Unternehmen auch noch aus der Tarifbindung fliehen«, sagt Martin Weiss, Avaya-Betreuer der IG Metall in Frankfurt am Main. »Von den regelmäßig von der IG Metall ausgehandelten Tarifierhöhungen will es sich abkoppeln und die Arbeitsbedingungen künftig nach Gutdünken gestalten.« 600 Beschäftigte wurden schon 2006 in ein tarifloses Unternehmen ausgegliedert. Jetzt wirbt das Management für neue Arbeitsverträge mit verschlechterten Arbeitsbedingungen.

Doch allmählich geht die Geduld der Belegschaft zu Ende. Sie will die Tarifbindung beibehalten und wehrt sich gegen die Tariffucht. Das machten Beschäftigte und IG Metall dem Management in einer Unterschriftenaktion, auf Betriebsversammlungen und einer Protestkundgebung Mitte November in Frankfurt klar. Bei ihren Aktivitäten für einen fairen und vernünftigen Tarifvertrag werden sie auch aus den USA unterstützt. In einem Schreiben der Gewerkschaft »Communications Worker

Alcatel-Lucent Weiterer Stellenabbau geplant

Neben den im Frühjahr angekündigten 12 500 Stellen die der Technikkonzern Alcatel-Lucent weltweit abbauen will, sollen nun weitere 4000 Arbeitsplätze gestrichen werden. Die Fusion und nicht realisierte Umsätze in den USA sind dem Telekomzulieferer nicht gut bekommen. Alcatel Lucent-Chefin Patricia Russo will deshalb den Sparkurs im Jahr 2008 verschärfen. Kritisch ist vor allem der Preisverfall in der Branche. »Das Management ist sehr nervös, auch weil die obere Führungsebene teilweise ausgewechselt wurde«, sagt Philipp Vollrath, IG Metall-Vertrauenskörperleiter in Stuttgart. »Aber wie viele Stellen an welchen Standorten gestrichen werden sollen, ist uns bis heute nicht bekannt.« Die Arbeitnehmervertreter im Wirtschaftsausschuss und Betriebsrat verlangen genaue Informationen. Das Management hat bereits angekündigt, dass betriebsbedingte Kündigungen nicht

mehr ausgeschlossen sind. Aber 2007 wurden über so genannte Freiwilligen-Programme schon mehr als 360 Stellen in Deutschland abgebaut. »Wir rechnen damit, dass 530 weitere Arbeitsplätze vernichtet werden«, sagt Vollrath. Mit einer öffentlichen Suppenküche in der Innenstadt von Nürnberg und einer Demonstration anlässlich der Aufsichtsratssitzung in Stuttgart haben die Beschäftigten und die IG Metall ihren Protest bereits deutlich gemacht. Statt Massenentlassungen fordern sie Investitionen in neue Geschäftsfelder, Projekte und Systeme.

Avaya Flucht aus dem Tarif

Der Anbieter von Telefonanlagen und Callcenter-Lösungen, Avaya, hat angekündigt, zum Jahresende aus dem Arbeitgeberverband auszusteigen. Das ehemalige Telekommunikationsunternehmen Tenovis, das Ende 2004 von Avaya übernommen wurde, ist seit April 2007 in den Händen von den



Foto: FM

Belegschaft will Tariffucht bei Avaya verhindern.

of America« heißt es: »Genau wie ihr gegen Avayas Angriffe auf die Arbeitsbedingungen kämpft, so setzen auch wir den täglichen Kampf fort, um unsere Jobs zu erhalten und die Rechte unserer Mitglieder zu schützen.«

Nextira One

Kampf gegen Entlassungen

Nextira One setzt zurzeit alles daran, die tarifliche 35-Stunden-Woche auf 42 Wochenstunden auszudehnen und das Weihnachts- und Urlaubsgeld nur noch leistungsabhängig zu zahlen. Andernfalls würden 160 Stellen gestrichen, drohte die Geschäftsleitung. Doch von dem Erpressungsversuch lassen sich Belegschaft und IG Metall nicht beeindrucken. »Wir haben dem Sanierungsvertrag, der Ende dieses Jahres ausläuft und die 40-Stunden-Woche enthält, 2005 nur mit Bauchschmerzen zugestimmt«, sagt Benno Eberl, Nextira One-Betreuer der IG Metall, der die Verhandlungen über einen neuen Sanierungsvertrag zwischen IG Metall und Nextira One leitet. »Aber jetzt muss Schluss sein mit der 40-Stunden-Woche. Die Belegschaft hat lange genug zurückgesteckt, damit das Unternehmen neue Perspektiven entwickeln kann. Diese Zeit hat Nextira One nicht genutzt.«

Seit Monaten schon steckt das Unternehmen in der Krise und wird von Investor zu Investor gereicht – zuerst Platinum Equity, jetzt ABN-Amro. »Die Margen fallen in der Branche, aber Nextira One unternimmt zu wenig, um

neue Geschäftsfelder zu entwickeln und irgendwie nach vorne zu kommen,« wirft Eberl den neuen Eigentümern aus Paris vor. »Es macht daher für uns keinen Sinn, weiterhin Verzicht zu üben. Denn nur damit, die Belegschaft auszupressen, kommt das Unternehmen keinen Schritt voran. Und längere Arbeitszeiten werden Entlassungen nicht verhindern.«

Auf Betriebsversammlungen und in der Belegschaft können sich die Mitglieder der Tarifkommission auf eine breite Basis stützen. Die Tarifkommission will auch eine Beschäftigungs- und Standortsicherung erreichen. Die IG Metall fordert ein tragfähiges und nachhaltiges Unternehmenskonzept, das Arbeitsplätze sichert. Eberl: »Auch wenn die Interessen zwischen Belegschaft und Management noch weit auseinander liegen: Hoffnung gibt es immer.«

Studie der Uni Zürich Prämien lohnen sich nicht

Mit Prämien oder Boni wollen Unternehmen ihre Beschäftigten zu mehr Leistung anspornen. Das System ist weit verbreitet und beschränkt sich längst nicht nur auf Führungskräfte. Doch mit dieser Idee könnten Manager falsch liegen. Leistungsabhängige

Lohnbestandteile bremsen eher die Motivation von Beschäftigten, besonders wenn am Arbeitsplatz Teamarbeit und Kreativität gefragt sind. Darauf deuten die Ergebnisse einer Schweizer Studie des Instituts für Organisation und Unternehmenstheorien an der Universität Zürich hin. Dabei fiel auf: Testpersonen, denen eine Prämie zugesagt worden war, zeigten durchgehend schlechtere Leistungen als die Vergleichsgruppe ohne Bonus. Antoinette Weibel, Wirtschaftswissenschaftlerin aus Zürich, vermutet, dass



Foto: ISU/Stock4B

Prämien Menschen konservativer machen. »Ich gehe bei der Arbeit weniger Risiken ein, wenn ich die Prämie nicht verlieren will.« Das könne dazu führen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingefahrene Wege nicht verlassen. Sie riskieren nicht, auch mal um die Ecke oder quer zu denken.

Glosse

ZEIG' MIR DEINE NUMMER UND ICH WEISS, NICHT WER DU BIST

Damals, vor rund 15 Jahren war die Welt noch in Ordnung.

Es gab die mobile Zwei-Klassen-Gesellschaft: Auf der einen Seite die 0172-er, die »Mannesmänner« unter den Telefonierern, die dann ein bisschen später »Vodafoner« hießen. Auf der anderen Seite die 0171-er, die »T-Mobiler«, die auch mal »Telekomer« und davor »Postler« hießen. Damals, zu den Anfängen der mobilen Konferenzen, öffentlichen Liebeserklärungen und vergessenen Einkaufszettel, zählte der Markt zwei Nummern, zwei Anbieter, zwei Tarife und zwei Handy-Modelle von Siemens, die heißen auch heute noch Siemens. Kurze Zeit später so vor

rund zehn Jahren, brach das Chaos aus und seither ist alles anders: Wer eine 0171-er oder 0172-er Nummer besitzt, outet sich zwar als Mobilfunker der ersten Stunde. Aber mehr gibt die Nummer nicht preis. Heute gilt: Zeig' mir deine Nummer und ich weiß trotzdem, nicht wer du bist. Unzählige 0179-er, 0173-er, 0170-er und mittlerweile sogar 0160-er sind auf dem Markt. All diese Nummern erzählen Geschichten – von mehr Wettbewerb, neuen Anbietern sowie neuen Tarifen. Von Flatrates, Prepay bis zum Fünf-Freunde-Tarif. Nur eins ist seit 15 Jahren gleich: Am Ende des Monats ärgern wir uns alle über eine viel zu hohe Handy-Rechnung.

Gehälter für Studienabsolventen

Ingenieure liegen vorn

Ingenieure, Naturwissenschaftler und Informatiker mit Universitätsabschluss erzielten 2007 die höchsten Einstiegsgehälter, verglichen mit anderen Berufsanfängern. Das ergab eine Umfrage der IG Metall zu Anfangsgehältern von Hochschulabsolventen aus den Branchen Automobil, Elektro, IT, Maschinenbau, Stahl und Telekommunikation.

Die Umfrage ergab: Fachhochschul-Absolventen der Ingenieur-, Naturwissenschaftler und der Informatik liegen auf Platz drei, verdienen also weniger als ihre Kollegen mit Universitätsabschlüssen. An der Umfrage der IG Metall beteiligten sich rund 90 tarifgebundene und nicht-tarifgebundene Unternehmen. Die Einstiegsgehälter liegen 2007 fast alle höher als im Jahr 2006. Einzige Ausnahme sind die Ingenieure und Informatiker mit Bachelor beziehungsweise dem Abschlusszeugnis einer Berufsakademie sowie Kaufleute mit Fachhochschul-Ausbildung.

Der Umfrage liegen die Daten von über 3000 Hochschulabsolventinnen und -absolventen zugrunde. Die IG Metall erhebt die Einstiegsgehälter in ihrem Organisationsbereich jedes Jahr, damit sich Berufsanfänger an ihnen orientieren können, wenn sie über ihr künftiges Gehalt verhandeln. Die Tarifverträge der IG Metall haben für Berufseinsteiger große Vorteile: Tarifgebundene Unternehmen müssen mindestens das Tarifgehalt bezahlen. Außerdem garantieren Tarifverträge in den ersten 36 Monaten einen kräftigen Anstieg der Gehälter. Dieser kann bis zu 28 Prozent betragen. Der Anstieg richtet sich nach der jährlichen Tarifierhöhung, dem erfolgten Aufstieg in die nächst höhere Vergütungsstufe, der Höhe von betrieblichen Sonderzahlungen wie beispielsweise Weihnachtsgeld und auch – meistens – nach der Leistungszulage.

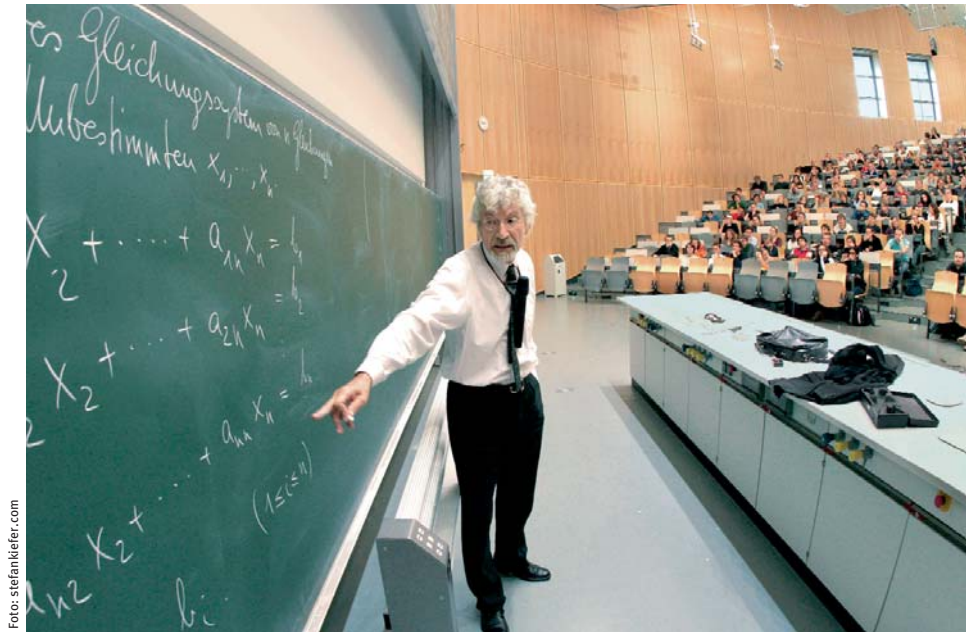


Foto: stefaniekeifer.com



Eine Broschüre mit näheren Infos zu den Absolventengehältern gibt es unter:
**IG Metall-Vorstand,
 Gewerkschaftliche Betriebspolitik,
 Dieter Scheitor**
 Telefon: 069-6693-2490
 E-Mail: Dieter.Scheitor@igmetall.de

Einstiegsgehälter für Hochschulabsolventen

Gehalt/Euro pro Jahr	Median	unteres Zehntel	oberes Zehntel
Universitätsabschluss/Master in Betriebswirtschaft/Volkswirtschaft	43 631	34 150	44 872
Universitätsabschluss/Master als Ingenieur, Informatiker, Naturwissenschaftler	45 086	39 026	50 338
Fachhochschulabschluss in Betriebswirtschaft	39 223	33 000	43 059
Fachhochschulabschluss als Ingenieur, Informatiker, Naturwissenschaftler	42 043	38 253	47 406
Berufsakademie-Abschluss/Bachelor in Betriebswirtschaft	40 236	35 075	45 577
Berufsakademie-Abschluss/Bachelor als Ingenieur/Informatiker	41 504	33 489	47 513

Median: Dieser Wert liegt genau in der Mitte. 50 Prozent der Einstiegsgehälter liegen darüber, 50 Prozent darunter.

Unteres Zehntel: 10 Prozent aller ermittelten Einkommen liegen darunter.

Oberes Zehntel: 90 Prozent aller ermittelten Einkommen liegen darunter.

Stand: 3. Quartal 2007, Quelle: IG Metall

A&O-Insolvenz

Siemens trägt Mitverantwortung

Nach der Insolvenz der A&O-Gesellschaften 4Tec und iTec verlieren rund 750 Beschäftigte, die mehrheitlich aus der ehemaligen Siemens-Tochter Sinitec stammen, ihren Arbeitsplatz. Ein Sozialplan drohte zu scheitern, weil Siemens erst auf Druck der Belegschaft und IG Metall finanzielle Mitverantwortung übernahm.

Betriebsrat der A&O-Gesellschaften 4Tec und iTec und die IG Metall hatten bis zuletzt dafür gekämpft, neue Investoren zu finden, um die Geschäfte des Anbieters für IT-Hardware-Services weiterzuführen. Vergeblich. Seit dem 1. Oktober befinden sich die Gesellschaften in Insolvenz. »Das einzige, was die Arbeitnehmervertreter noch erreichen konnten, war, den betroffenen Beschäftigten mit Hilfe eines Sozialplans wenigstens eine Perspektive bis zu einem Jahr zu geben«, sagt Wiggand Cramer, A&O-Beauftragter der IG Metall.

Angesichts der Insolvenz sprechen viele ehemalige Sinitec-Mitarbeiter, die im März 2005 von Siemens an die A&O-Gruppe »verschoben« wurden, von »gekonnter Mitarbeiterentsorgung« durch den Konzern. Nach dem Verkauf der Tochter Sinitec an A&O habe Siemens zu wenig Mitverantwortung für die Beschäftigten getragen und an der Weiterführung der beiden A&O-Gesellschaften nicht konstruktiv mitgearbeitet.

Bei der Insolvenz stellte sich zudem heraus, dass weder Altersteilzeit noch Pensionen insolvenz sicher angelegt waren. Schließlich drohte sogar der mit dem Insolvenzverwalter ausgehandelte Interessenausgleich und Sozialplan am Veto von Siemens zu scheitern. So hatte sich der Zentralvorstand lange geweigert, einen zweistelligen Millio-

nenbetrag freizugeben, der zweifelsfrei zur Insolvenzmasse gehörte. Erst nach Protestaktionen der Beschäftigten und der IG Metall hob Siemens die Sperrfrist auf.

Die A&O 4Tec- und iTec-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten nun das Angebot, in eine von vier Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften zu wechseln. Ihr Gehalt wird während dieser Zeit auf 80 Prozent des letzten Einkommens aufgestockt. Zusätzlich soll es Abfindungen und einen Härtefonds geben.



Erst keine Stellen mehr, dann keine Abfindungen? Erst nach Protesten von Angestellten und IG Metall lenkte Siemens ein.

BenQ-Pleite

EU-GELDER HELFEN BETROFFENEN

Hoffnung gibt es für die rund 800 Ex-Siemensianer, die durch die Pleite von BenQ und Inservio im vergangenen Jahr arbeitslos wurden und noch immer einen Arbeitsplatz suchen: Die Europäische Union stellt rund 12,8 Millionen Euro bereit, damit sich die Ex-Siemensianer weiterqualifizieren und einen neuen Job finden können.

Von den ehemaligen BenQ- und Inservio-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hatte bis September dieses Jahres erst die Hälfte einen neuen Arbeitsplatz gefunden. Auf Arbeitsuche sind nach wie vor insbesondere gering Qualifizierte. Sie vor allem erhalten nun Hilfe durch die Europäische Union.

Die EU hatte im September 12,76 Millionen Euro aus einem Fonds zur Abfederung negativer Globalisierungsfolgen freigegeben. Diese Mit-

tel sollen die betroffenen arbeitslosen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nun gezielt dabei unterstützen, einen neuen Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt zu finden oder sich selbstständig zu machen. »Die IG Metall ist über verschiedene Transfergesellschaften mit daran beteiligt, Maßnahmen zu konzipieren und auf den Weg zu bringen«, sagt Heinz Cholewa, Erster Bevollmächtigter der IG Metall Verwaltungsstelle in Bocholt.

Der Metaller führt das EU-Engagement darauf zurück, dass die BenQ-Pleite und der Belegschafts-Protest für viel Wirbel in Öffentlichkeit und Politik gesorgt hat. »Interessant ist für mich«, sagt der Cholewa, »dass sich die Bundesregierung durch den öffentlichen Druck zum Reparatuer des Kapitalismus aufgeschwungen hat, indem sie die Mittel bei der EU beantragte.« Bis zu 500 Millionen Euro kann die EU jährlich für Beschäftigungsprogramme ausgeben.

Ältere Beschäftigte im ITK-Sektor

Keiner tut was

Im Jahr 2015 wird der Anteil der über 50-Jährigen an der Belegschaft auch in der jungen Informations- und Kommunikationsbranche auf 40 Prozent gestiegen sein. Auf den demografischen Wandel reagieren die meisten Firmen nur schleppend. Wenn überhaupt. Ein Blick hinter die Kulissen.



In der schnelllebigen IT-Branche ist Weiterbildung für Computerspezialisten ein ständiges Thema.

Beim Thema Ältere in der ITK-Branche ist es wie mit dem Kaninchen vor der Schlange. »Jeder ist sich der Tatsachen bewusst, aber keiner tut was, um sich dem demografischen Wandel zu stellen«, bringt es Monika Neumann auf den Punkt: Die Gesamtbetriebsratsvorsitzende der Software AG (SAG) Deutschland in Darmstadt spricht vom »Quartalsdenken«: »Langfristige Personalstrategien fallen unter den Tisch«, kritisiert sie, »Wir haben einfach zu wenig Personal, als dass sich jemand kontinuierlich um dieses Thema kümmern könnte.«

Allerdings, so die Betriebsrätin, gibt es bei der SAG keinen ausgeprägten Jugendwahn. »Das Durchschnittsalter liegt bei etwa 45 Jahren.« Das Unternehmen besteht schon lange, »und viele sind immer dabei geblieben«, erklärt sie. Viele der Produkte seien über Jahrzehnte schrittweise gereift. Deshalb sei das Know-how auch der Älteren immer noch gefragt. Jedoch sind auch hier wachsende Arbeitsverdichtung und ein atemloses Tempo an der Tagesordnung. »An den Kranken-

ständen lässt sich das bisher nicht ablesen, aber am allgemein wachsenden Frust«, sagt sie. Für Herbert Schiller, Betriebsratsvorsitzender bei T-Systems Enterprise Services, fallen beim Thema »Alternde Belegschaft« Erkenntnis und Handeln oft weit auseinander. »Statt junge Menschen einzustellen und ihnen langfristige berufliche Perspektiven zu bieten, werden Arbeitsplätze in Near- und Offshore-Länder verlagert. Parallel dazu bietet man älteren Kolleginnen und Kollegen so genannte sozial verträgliche Lösungen an.«

Ältere sind pessimistisch

Das Durchschnittsalter bei T-Systems liegt mit 42 Jahren zwar deutlich unter dem der SAG. Aber das Thema ist auch hier angekommen. Weiterbildung ist ein ständiges Thema – auch für Ältere. »Wir haben mit dem Arbeitgeber vereinbart, die Arbeitsfähigkeit älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht nur zu erhalten, sondern weiter auszubauen. Um einen sol-

Ältere IT-Fachkräfte

»MIT 45 JAHREN GNADENLOS WEGGEMOBBT«

Der Bremer Arbeitswissenschaftler Wolfgang Hien hat für eine von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Studie »Arbeit, Altern und Gesundheit – Arbeits- und Laufbahngestaltung bei älteren, gesundheitlich beeinträchtigten IT-Fachkräften« zwölf IT-Beschäftigte zwischen 45 und 65 Jahren nach ihren Arbeitsbedingungen gefragt.

IT-Magazin: Was ist das Resümee Ihrer Recherchen über die Arbeitsbedingungen älterer ITler?

Wolfgang Hien: Wer graue Haare kriegt, ist out. Ich habe Intensivinterviews mit zwölf ITlern geführt. Bis auf zwei kamen sie aus Mittelstandsunternehmen, denn mittlere und kleine Betriebe bilden nun mal den Schwerpunkt der Branche. Mit 45 beginnt dort die Angst, entlassen oder rausgemobbt zu werden. Und diese Angst macht krank.

IT-Magazin: Ist Mobbing ein ernsthaftes Problem?

Hien: Wer mit 45 nicht ins Management aufgestiegen ist, wird von den Jüngeren oder auch von den Vorgesetzten oft gnadenlos weggemobbt. Das sind brutalisierte Arbeitsbedingungen. Ich bekam, nachdem ich die ersten Ergebnisse meiner Studie veröffentlicht hatte, viele Anrufe und Mails von Betroffenen, die das bestätigen.

IT-Magazin: Was steckt dahinter?

Hien: In den letzten Jahren folgte in

der Branche eine Rationalisierungswelle der nächsten. Die Arbeitssituation ist mörderisch. Es gibt nichts Reguläres mehr, nichts Gesichertes. Wer morgens zur Arbeit kommt, weiß nicht: Heißt meine Firma noch so? Läuft mein Projekt noch? Alles ist im Fluss, jede Woche ändert sich was. Ich kann ein halbes Jahr intensiv an einem Projekt gearbeitet haben – dann bringt die Konkurrenz etwas heraus, das alles zu-

nichte macht. Und der Druck des Markts wird komplett an jeden Einzelnen weitergegeben.

IT-Magazin: Wie reagieren die Betroffenen auf diesen Druck?

Hien: Viele fordern sich selbst viel zu viel ab, bekommen dann über kurz oder lang ein Burnout und werden depressiv oder auf andere Weise krank. Das sind aber erst die Anfänge. Der große Berg kommt erst noch. Ich sehe, wie hier massenhaft Gesundheit zerstört wird.

IT-Magazin: Was können denn die Einzelnen tun?

Hien: Sie müssen ihre innere Einstellung wandeln, um sich als Mensch zu schützen, um ihre eigene Würde gegen Übergriffe zu wahren. Ihren eigenen Rhythmus finden und leben. Pausen einhalten, die eigene Arbeitszeit begrenzen. Und bloß nicht versuchen, mit den Jüngeren mitzuhalten. Das fällt Einzelnen natürlich schwer. Das ist die Chance für organisierte Solidarität – also für Betriebsräte. Auch und besonders im Mittelstand.



Foto: Ulrich Schwecke

Wolfgang Hien hat die Situation Älterer in der IT-Branche untersucht.

chen »Skill Shift« zu ermöglichen, haben wir eine Service-Agentur eingerichtet. Darüber können Beschäftigte über ein Jahr lang weitergebildet werden, um sich auf einen neuen Job vorzubereiten.« Jedoch gibt Schiller zu bedenken: »Trotz positiver Angebote und Möglichkeiten sehen ältere Kolleginnen und Kollegen ihre berufliche Zukunft eher pessimistisch.«

Schuld daran seien die vielen Personalabbauprogramme, die Ältere in der Vergangenheit verunsichert haben. »Ich kann diese Einstellung verstehen, halte sie aber für gefährlich – für die Beschäftigten wie auch für das Unternehmen«, sagt der Betriebsratsvorsitzende.

Bei SAP in Walldorf liegt der Altersdurchschnitt noch ein paar Jahre niedriger. Bei 38 Jahren verortet ihn Johannes Reich, der hier den Betriebsrat vor knapp anderthalb Jahren mit initiiert hat und sich nun unter anderem im Gesundheitsausschuss engagiert. »Wir unterstützen ein internes Netzwerk älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter«, sagt er: »Ich selbst bin 42 und habe das Gefühl, mit 40 plus gehört man zu den Älteren. Das muss man sich erst mal klar machen.«

Daten und Fakten

Bei 35 Jahren liegt das Durchschnittsalter im ITK-Sektor in Deutschland nach Angaben des Unternehmensverbands Bitkom. Europaweit bewegt sich der Anteil der 50- bis 65-Jährigen in der Branche bei rund sechs Prozent. Eine Umfrage der britischen Personalbörse The ITJob Board bestätigt, dass Altersdiskriminierung eindeutig ein Problem für die Beschäftigten ist: 50,6 Prozent der Befragten glauben, dass sie schon bei der Stellensuche altersbedingt benachteiligt worden sind. Die Prozesse aufgrund des neuen Antidiskriminierungsgesetzes bestätigen den Eindruck: In 36 Prozent der Fälle geht es um die Diskriminierung aufgrund des Alters.

Bei der Weiterqualifikation muss etwas getan werden, hat Reich erkannt. »Als ich vor sieben Jahren bei SAP anfang, wurde gesagt: Du hast zehn Tage Fortbildung im Jahr, fünf für dich und fünf für das Unternehmen. Heute habe ich sogar Schwierigkeiten, wenn ich die Teilnahme an arbeitsrelevanten Seminaren beantrage«, sagt er. Die SAP-University sei stark zusammengestrichen worden.

»Ich habe allerdings den Eindruck«, so Reich, »seit wir einen Betriebsrat haben, hat das Thema »Alter und Gesundheit« im Betriebsalltag einen höheren Stellenwert – allein schon deshalb, weil sich nun viel mehr Kollegen um dieses Thema kümmern können.«

Flexibel in die Rente

IG METALL STEHT ZUR ALTERSTEILZEIT

Angesichts wachsender Arbeitsbelastung und kaum sinkender Arbeitslosenzahlen – besonders unter den Älteren – heißt es künftig für immer mehr Menschen: Arbeiten bis zum Umfallen oder im dritten Lebensabschnitt eine drastisch gekürzte Rente in Kauf nehmen.

Das will die IG Metall verhindern. Deshalb setzt sie sich für ein neues Altersteilzeitmodell ein, um es Beschäftigten auch künftig zu ermöglichen, vorzeitig zu annehmbaren Bedingungen aus dem Erwerbsleben auszusteigen.

Sie fordert von der Bundesregierung, die Förderung der Altersteilzeit durch die Bundesagentur für Arbeit über das vorgesehene Ende im Jahr 2009 hinaus zu erhalten. Dabei soll die Förderung daran gekoppelt sein, dass die von Älteren frei gemachten Arbeitsplätze durch junge Menschen unter 25 Jahren und Auszubildende wiederbesetzt werden. Ziel der IG Metall ist es, auch über Tarifverträge flexible Übergänge in die Rente zu erhalten und zu erreichen. Aber selbst dies geht nicht ohne ein neues gefördertes Altersteilzeitmodell.

»Viele haben bei uns nach der Devise gelebt, Ranklotzen bis 45 und dann in die Rente«, sagt Johannes Reich vom Gesundheitsausschuss des Betriebsrats bei SAP in Walldorf. Das Rentenmodell der SAP lief von vornherein nur bis 60 Jahre. »Das muss künftig wohl überarbeitet werden«, vermutet der Gewerkschafter.

Monika Neumann, Gesamtbetriebsratsvorsitzende der Software AG, findet es sehr bedauerlich, dass die jetzige Altersteilzeitregelung künftig wegfallen soll. »Diese Regelung war gut, um Jüngere langsam in das Wissen der Ausscheidenden einzuführen und Älteren einen sanften Einstieg in die Altersphase zu ermöglichen.«

Kritisch steht der T-Systems-Betriebsratsvorsitzende Herbert Schiller der Altersteilzeit gegenüber. »Sie darf nicht als Personalabbau-Instrument missbraucht werden. Daher gilt aus meiner Sicht, verstärkt darauf zu setzen, die Arbeitsfähigkeit der älteren Kolleginnen und der älteren Kollegen zu erhalten und mehr zu investieren, um junge ITKler auszubilden.«



Foto: Thomas Iino / photothek.net

Auch der Abschied in die Rente will gut geplant sein.

Arbeitssituation älterer Software-Entwickler

Abgewertet und demoralisiert

Wie überholte Programme werden viele Software-Entwickler als nicht mehr zeitgemäß abgewertet, kaum dass sie älter als 40 sind. Immer weniger wird dafür getan, sie mit Weiterbildung up to date zu halten.

In der IT-Branche endet eine Berufskarriere für Software-Spezialisten eher früher als später. Das Durchschnittsalter für Systementwickler liegt knapp über 30. Mit Mitte 40 ist man in der Branche ein halber Methusalem. Und Sprüche wie »Mal sehen, wie lange du mithältst« tun ein Übriges.

Überwiegend frönt die vergleichsweise junge IT-Branche ungebremst dem Jugendwahn. Und dass, obwohl längst klar ist, dass auch sie auf einen deutlichen Fachkräftemangel zusteuert. In der schnelllebigen Branche veraltet Erfahrungswissen aber noch rascher als anderswo. Die Beschäftigten mit ihrem Wissen werden gleich mit entwertet.

Statt ihr Know-how kontinuierlich aufzufrischen, statt die besonderen Kompetenzen »alter Hasen« mit neuen Technologiekenntnissen aufzuwerten, wird für sie die Weiterbildung zurückgefahren. Eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) ergab, dass zwischen 2002 und 2006

der Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsangeboten für ältere Beschäftigte von 19 auf 17 Prozent gesunken ist.

»Man muss sich einen »Panzer« zulegen. Das Projekt soll immer gestern fertig werden. Das heißt, dieser Zeitdruck ist immer da und auch enorm. Und wenn man damit nicht umgehen kann, dann kriegt man schon richtig viel psychische Schwierigkeiten«, zitiert der Arbeitswissenschaftler Wolfgang Hien einen älteren Software-Entwickler (siehe hierzu auch das Interview auf Seite 9).

Die Hälfte der von ihm befragten ITler hatten in den letzten Jahren ernsthafte Gesundheitsprobleme: Herzinfarkt, Krebserkrankung, Allergie, Krampfleiden und Depressionen. »Lan-



Foto: Rupert Oberhaeuser/Caro Fotoagentur

Software-Entwickler über 40 landen schnell auf der Treppe nach unten.

ge Krankschreibungen sind natürlich verpönt. Man versucht, die Dinge mit Zu-Hause-Arbeiten, Urlaub und dem Abfeiern von Überstunden zu regeln. Aber das hat seine Grenzen«, sagt Arbeitswissenschaftler Hien.

Was tun ältere Software-Experten, wenn sie an ihre Grenzen stoßen? »Ich beobachte eine wahre Massenbewegung unter älteren ITlern, die sich selbstständig machen«, berichtet der Arbeitswissenschaftler. »Viele mittelständische Unternehmen vergeben große Teile ihrer Aufträge an solche Freelancer. Die verdienen damit vergleichsweise wenig, aber sie gestalten ihr Leben aktiver selbst, und sie können oft besser Grenzen setzen.«

Kibnet-Jahrestagung zum Thema »Aging Workforce in IT«

Das Thema »alternde Belegschaften« steht bei der Jahrestagung des Kompetenzzentrums IT-Bildungsnetzwerke (Kibnet) im Mittelpunkt. Die Tagung, zu der auch die IG Metall und der Branchenverband Bitkom einladen, ist am 22. und 23. Januar 2008 in Darmstadt. Auf ihr geht es vor allem um Fragen der Kompetenz- und Personalentwicklung vor dem Hintergrund des demografischen Wan-

dels im ITK-Sektor. Dabei soll dem Austausch von Erfahrungen viel Raum gegeben werden. Die Tagung ist zugleich Auftakt für das Projekt »IT 50 Plus«, das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert wird, um neue Qualifizierungsmodelle für ältere IT-Beschäftigte zu entwickeln. Weitere Informationen zur Tagung im Internet unter: www.kibnet.org

Nokia Siemens Networks hegt weitere Ausgliederungspläne

Stimmung immer noch mies

Die Pläne von Nokia Siemens Networks (NSN), Teile des Unternehmens nach IBM und Wipro Technologies auszulagern, sorgen für eine miese Stimmung in der Belegschaft. Zwar sind die Arbeitsplätze bei NSN noch bis September 2009 garantiert, aber viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind dennoch verunsichert.

Den Wert der zwischen Siemens, dem Gesamtbetriebsrat und der IG Metall im September 2006 vereinbarten Beschäftigungs- und Standortsicherungsgarantie wissen die NSN-Beschäftigten derzeit sehr zu schätzen. Denn nach angekündigtem Stellenabbau werden nun immer neue Ausgliederungsabsichten des Unternehmens bekannt.

So plant NSN, Teile des Unternehmens nach IBM sowie Wipro Technologies auszugliedern und Bereiche der Forschung und Entwicklung nach Griechenland sowie nach Asien zu verlagern. »Das läuft auf weiteren Personalabbau durch die Hintertür hinaus«, fürchtet der zuständige NSN-Betreuer vom IG Metall-Siemens-Infoteam, Michael Leppke. Allerdings konnte der Berliner Betriebsrat bereits einen ersten Erfolg erzielen: Die Ausgliederung zu Wipro wurde zusammen mit den Betroffenen erst einmal gestoppt.

Auch die jüngsten Ankündigungen des neuen Siemens-Chefs Peter Löscher lassen den Metaller aufhorchen. Zwar bekannte sich Löscher auf der Jahrespressekonferenz Anfang November eindeutig zur Beteiligung von Siemens an dem Joint Venture mit Nokia. Aber er erklärte auch, dass der Abstand zu den Wettbewerbern schrumpfen müsse und weitere Umstrukturierungen bevorstünden. Diese dürften durch die

für Anfang 2008 geplante Übernahme der Telekom-Tochter Vivotto Technical Services mit rund 2000 Beschäftigten durch NSN noch forciert werden.

»Alles läuft darauf hinaus, dass den Beschäftigten ein harter Kampf bevorsteht, um sichere Arbeitsplätze über 2009 hinaus zu erhalten«, sagt Leppke. Gesamtbetriebsrat und IG Metall bereiten sich schon jetzt darauf vor, mit ihnen zusammen Ansätze zu erarbeiten, um Innovationen bei den Produkten und im Service auf den Weg zu bringen. Sie werden dabei von Wirtschaftssachverständigen unterstützt.

Siemens IT Solutions and Services

ENTGELT IST ABGESICHERT

An allen SIS-Standorten wird der im Oktober zwischen Siemens, dem Gesamtbetriebsrat und der IG Metall erreichte Kompromiss zur Eingruppierung umgesetzt. Damit konnte das Entgelt für die Beschäftigten tariflich abgesichert werden.

»Ohne diese Einigung wären voraussichtlich 70 Prozent der Beschäftigten niedriger eingestuft worden als jetzt. Und es hätte aufgrund zahlreicher Widersprüche einen langwierigen Rechtsstreit gegeben«, sagt Andrea Fehrmann, SIS-Betreuerin der IG Metall. »Heute gibt es für viele Beschäftigte sogar die Aussicht, höher eingruppiert zu werden. Zudem steht

fest, dass maximal 12,5 Prozent weniger Tarifgehalt gezahlt werden. Dieser Verlust wird bei vielen Beschäftigten aber durch eine Zulage größtenteils wieder ausgeglichen.«

Die ausgehandelte »regelhafte Überleitung« sieht vor, dass Angestellte neu eingruppiert werden – ausgehend von ihrem bisher gezahlten Tarifgehalt und unabhängig von ihrer konkreten Tätigkeit. Um aber einen vom Arbeitgeber beabsichtigten Abwärtssog zu verhindern, konnten Siemens-Gesamtbetriebsrat und IG Metall die effektiven Bruttoentgelte durch Ausgleichsregelungen weitgehend absichern.

Aufsichtsratswahlen bei Siemens

IG METALL STELLT ARBEITNEHMERBANK

Die IG Metall stellt nach den Aufsichtsratswahlen bei der Siemens AG Ende September alle neun Arbeitnehmersitze, mit Ausnahme der Leitenden Angestellten. Der neue Erste Vorsitzende der IG Metall, Berthold Huber, wertete das Wahlergebnis als »einen klaren Erfolg der IG Metall und ein wichtiges Signal für die Konzernentwicklung in den kommenden fünf Jahren«. Vertreter der IG Metall im neuen

Siemens-Aufsichtsrat sind jetzt Berthold Huber, Dieter Scheitor, der Siemens-Verantwortliche der IG Metall und Leiter des Siemens-Teams, sowie Heinz Hawreliuk, Gewerkschaftssekretär der IG Metall. Als betriebliche Vertreter in den Aufsichtsrat gewählt wurden Ralf Heckmann, Lothar Adler, Werner Mönies, Bettina Haller, Birgit Steinborn und Harald Kern.

IBM-Protest im Second Life

Virtuelle Demo brachte Erfolg

IBM-Beschäftigte starteten eine Demo im Internet. Eine neue Form des Protests, die Schule machen könnte. Denn: Unter dem Druck der 2000 Demonstranten hat der Konzern klein beiggegeben. Die Gewinnbeteiligung von durchschnittlich 1000 Euro soll erhalten bleiben. Dies sichert IBM bis zum Jahr 2010 zu.

Die Tür geht auf. Demonstranten platzen in ein IBM-Managermeeting hinein, mit Transparenten und T-Shirts des globalen Gewerkschaftsverbands »Union Network International« (Uni). Sie skandieren Slogans und blasen Hörner. Das Meeting muss abgebrochen werden. Vor einem IBM-Kundencenter das gleiche Bild: Protestierende mit Transparenten und T-Shirts blockieren den Betrieb. Die Kunden drehen um und teleportieren sich weg. Hier geht nichts mehr.

»Wegteleportieren«? Ja. Denn das alles ist nicht in der realen Welt passiert, sondern in der virtuellen Online-Welt von Second Life. IBM betreibt hier zahlreiche Plattformen

schaft »Rappresentanze Sindacali Unitarie« eine neue Vereinbarung unterzeichnet. Die durchschnittlich 1000 Euro Gewinnbeteiligung bleiben erhalten. Dies hat IBM sogar bis 2010 zugesichert.

Zudem soll es einen Gesundheitsfonds geben. Darüber hinaus finden Gespräche über die interne Kommunikation und die Business-Strategie statt. Der Umgang mit den Beschäftigten, so die Konzernleitung, habe dem Image des Konzerns geschadet. Der für die Streichung der Gewinnbeteiligung verantwortliche Manager von IBM Italien, Andrea Pontremoli, musste sogar seinen Hut nehmen.



Neue Protestform: Eine Demo virtueller Beschäftigter in »Second Life« setzt die IBM-Chefs unter Druck.

Fotos: www.4shared.com/Tim D. Jones

und wickelt dort mittlerweile einen Großteil seiner Kommunikation ab: Konferenzen, Kundencenter, Schulungen. Kunden und IBM-Mitarbeiter schlüpfen in so genannte Avatare, virtuelle Menschen in der Second Life-Welt. Mittlerweile gibt es mehr als 50 solcher virtueller IBM-Niederlassungen.

Das brachte italienische IBM-Beschäftigte auf die Idee, hier virtuell gegen die Streichung ihrer Gewinnbeteiligung zu protestieren. Ende September legten fast 2000 Demonstrations-Avatare aus 30 Ländern als Avatare den Betrieb an insgesamt sieben verschiedenen IBM-Plattformen lahm. Die Kapazität einzelner Second Life-Inseln ist zurzeit nämlich noch auf etwa 70 Avatare gleichzeitig begrenzt.

Organisiert und umgesetzt wurde die Second Life-Demo vom Gewerkschaftsverband Uni in Genf. Für die Programmierung der nötigen Erweiterungen von Second Life – etwa Transparente und T-Shirts – hat Uni Programmierer beauftragt. Die Second-Life-Demo war ein voller Erfolg. Unter dem Druck des weltweiten Medienechos hat der Konzern eingelenkt: Anfang November haben IBM Italien und die Gewerk-

»Natürlich stand auch die Androhung ganz realer Aktionen an den italienischen Standorten im Raum«, erklärt Gerhard Rohde von Uni. »Wir sind jedoch sicher, dass die Second Life-Demo stark zum Einlenken von IBM beigetragen hat. Das ging schließlich weltweit als Sensation durch die Medien. Als Protestform der Zukunft funktioniert so was natürlich nur bei Unternehmen, die wie IBM tatsächliche Geschäftsprozesse in Online-Welten wie dem Second Life abwickeln und damit verwundbar sind.« Die Second Life-Demo bei IBM ist nicht die erste Protestaktion im Internet. Bereits Ende der neunziger Jahre hatten Beschäftigte der Gesellschaft für Mathematik und Datenverarbeitung den Internetauftritt des Unternehmens lahmgelegt, um gegen die Kündigung eines Hausrarifvertrags und Gehaltskürzungen zu protestieren.

Internetseite des Union Network International (Uni):

www.uniglobalunion.org

Chronik und Bilder der Second Life-Demo:

www.ibmsslprotest.blogspot.com

Microsoft-Urteil

» **Bewegung im Markt** «

Gespräch mit Christian Thorun, dem Referent für Handel, Wettbewerb und Wirtschaftsfragen beim Bundesverband der Verbraucherzentralen (vzbv) in Berlin.

Im Dezember 1998 beschwerte sich Sun Microsystems bei der Europäischen Kommission über die Monopolstellung von Microsoft. Das Monopol ist seither noch gewachsen. 95 Prozent der weltweit rund eine Milliarde Personalcomputer laufen heute unter Windows. Mitbewerber sind nicht in der Lage, eigene Produkte zu entwickeln, die auf dieser Oberfläche reibungslos laufen. So der Wettbewerber. Denn Microsoft gebe die dazu notwendigen Schnittstellen-Informationen nicht preis. Im März 2004 forderte die EU-Kommission Microsoft auf, Wettbewerbern Schnittstelleninformationen zugänglich und nutzbar zu machen und eine Windows-Version ohne den Media-Player zu vermarkten.



Foto: Carsten Leuzinger/allmind.net

IT-Magazin: Was nutzt dem Verbraucher dieses Urteil?

Christian Thorun: Für den Verbraucher bringt es auf den ersten Blick keinen Vorteil. Microsoft ist mit seiner Windows-Oberfläche die Nummer eins und wird es wohl bleiben. Aber längerfristig ist zu hoffen, dass die Wettbewerber von den Möglichkeiten Gebrauch machen, die das Urteil ihnen bietet, und leistungsfähige Programme entwickeln, die dann unter Windows laufen. Das kann dann sowohl die Qualität der Software in Bewegung bringen als auch die Preise – selbst bei Microsoft.

IT-Magazin: Was bedeutet es für die Konkurrenten?

Thorun: Letzten Endes erleichtert Microsoft nun seinen Mitbewerbern, eigene Software zu entwickeln, die auf Windows aufsetzt und auf dieser Oberfläche problemlos läuft. Das heißt, Microsoft gibt ihnen notwendige Informationen, die sie dazu benötigen. Und damit die eben beschriebenen Marktmöglichkeiten. Längerfristig soll so die Monopolstellung von Microsoft schrumpfen.

IT-Magazin: Was war das eigentlich Spektakuläre an dem ganzen Vorgang?

Thorun: Die EU-Kommission ist hier ein erhebliches Risiko eingegangen und hat dabei sogar außenpolitische Unstimmigkeiten in Kauf genommen. Sie wurde heftig kritisiert für ihre Initiative, auch von

Seiten der US-Regierung, die gegen diesen Eingriff in die wirtschaftliche Freiheit eines großen amerikanischen Konzerns protestiert hat. Auch das Bußgeld von fast einer halben Milliarde Euro war für europäische Verhältnisse sehr bemerkenswert.

IT-Magazin: Welche langfristigen Folgen kann das alles für die Branche haben?

Thorun: Für den Augenblick sehe ich erst mal eine symbolische Wirkung. Die Kommission hat klar gemacht, dass sie auch gegen einen Marktriesen wie Microsoft nicht klein beigibt. Das ist ein Signal an andere Unternehmen wie zum Beispiel Apple mit dem iTunes-Store oder Google, deren Double-click-Deal nun im Focus der Kommission steht. Es rückt aber auch das Thema Medienkonvergenz wieder ins Bewusstsein. Die Telekom beispielsweise, die nicht nur Telefon und Internet vermarktet und kontrolliert, sondern auch Inhalte, die damit transportiert werden, und die nun auch im Bereich Fernsehen präsent ist. Da schauen wir Verbraucherschutz sehr genau hin.



Foto: Verbraucherzentrale Bundesverband e.V.

Verbraucherschutz-Experte Christian Thorun erwartet, dass die Monopolstellung von Microsoft längerfristig ins Wanken gerät.

Service

Weiterbildung konkret

Ein neuer Newsletter soll den Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen Unternehmen und IG Metall über die »Zukunftsaufgabe Weiterbildung« fördern. In der ersten vierseitigen Ausgabe geht es vor allem darum, wie die Tarifverträge zur Qualifizierung genutzt und betrieblich umgesetzt werden können. Der Newsletter »Betriebliche Weiterbildung konkret« kann elektronisch oder auch als Druckversion regelmäßig bezogen werden.

Kontakt: Thomas Habenicht,

IG Metall-Vorstand

E-Mail: Thomas.Habenicht@igmetall.de

Billige Werkstudenten

In den Entwicklungsabteilungen mancher Unternehmen, etwa bei BMW, sind inzwischen mehr als 15 Prozent

der Belegschaft Studierende. Werkstudentinnen und Werkstudenten sind oft ständiger Bestandteil der Beschäftigtenstruktur – aber oft mies bezahlt, weitgehend rechtlos und ohne Perspektive. Die neue Broschüre informiert Betroffene über ihre Rechte und Betriebsräte, worauf sie bei der Eingruppierung und bei arbeitsrechtlichen Vereinbarungen achten sollen. Die Broschüre der IG Metall »Werkstudentinnen und Werkstudenten. Billige Arbeitskräfte oder gleichgestellte MitarbeiterInnen?« gibt es unter www.igmetall-itk.de,
▶ **Stichwort Arbeit & Beruf**
▶ **Arbeitnehmerrechte**



Laserdrucker unter Verdacht

Laserdrucker erzeugen Feinstaub. Ob die feinen Partikel der Gesundheit schaden, ist umstritten. Australische Forscher haben 62 Drucker getestet und »bedenkliche« Mengen festgestellt. Der Staub steht im Verdacht, Atemwegs-, Herz-Kreislauf-Erkrankungen und Krebs auszulösen. Bei der ersten deutschen Studie dazu, die die Universität Gießen gemacht hat, wurden jedoch keine Erkrankungen festgestellt. Die Experten empfehlen, in den Firmen darauf zu dringen, dass Drucker in separaten, sehr gut belüfteten Räumen stehen und vor allem regelmäßig gewartet werden.

Eine Liste mit getesteten Druckern:

www.sueddeutsche.de/drucker

Mehr zum Thema unter:

www.ergo-online.de

Termine, Kontakte und Informationen

DIE ANSPRECHPARTNER DER IG METALL FÜR DIE IT-BRANCHE

- ▶ **Hans-Joachim Weis,**
Telefon 069-66 93-28 54,
Hans-Joachim.Weis@igmetall.de
- ▶ **Dieter Scheitor,**
Telefon 069-66 93-24 90,
Dieter.Scheitor@igmetall.de
- ▶ **Sophie Jänicke,**
Telefon 069-66 93-26 15,
Sophie.Jaenicke@igmetall.de
- ▶ **Martin Weiss,**
Tel. 069-242531-35,
Martin.Weiss@igmetall.de

KIBNET

▶ **Kibnet-Weiterbildungsberatung**
Das Kompetenzzentrum Kibnet bietet kostenlose Beratung zum IT-Weiterbildungssystem an. Die Hotline (Telefon 08 00-446-46 36) ist freitags von 15 bis 17 Uhr geschaltet.
Kontakt: Thomas Habenicht und Thomas Ressel. Weitere Informationen: www.kibnet.org

WAP-PORTAL

▶ **Weiterbilden – Ausbilden – Prüfen:**
Darum geht es im Internetportal WAP der IG Metall für berufliche Bildung.

Mitglieder der IG Metall können sich mit ihrer Mitgliedsnummer anmelden und danach auf Berufsinfos und Rechtstipps zu Qualifizierung zugreifen.
www.igmetall-wap.de

INTERNET

- ▶ Das IT-Magazin online: Aktuelles aus Arbeit, Beruf, Betrieb und Praxis unter:
www.igmetall.de/itk
- ▶ Neues aus der Siemens-Welt unter:
www.dialog.igmetall.de
- ▶ Aktuelle Informationen über Infineon unter:
www.infineon.igmetall.de
- ▶ Informationen über Hewlett Packard unter:
www.hpneu-igm.de
- ▶ Informationen zu SAP unter:
www.sapler.igm.de
- ▶ Neue Webseite der IG Metall für Vodafone-Beschäftigte unter:
www.vodafone.igm.de
- ▶ Informationen von den IG Metall-Vertrauensleuten bei Avaya unter:
www2.igmetall.de/homepages/metaller-bei-avaya
- ▶ Gruppen & Netze mit Infos für Studierende unter:
www.hib-braunschweig.de
- ▶ Netzwerk für Zeitarbeitnehmer
www.igmetall-zoom.de



IMPRESSUM

IT-Magazin

Das Branchenmagazin der IG Metall

Herausgeber: Berthold Huber, Detlef Wetzel, Bertin Eichler

Anschrift: **metallzeitung**-Redaktion, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main, Telefon 0 69-66 93-2633, Fax 0 69-66 93-20 02, E-Mail: metallzeitung@igmetall.de Internet: www.igmetall.de

Chefredakteurin: Susanne Rohmund (verantwortlich im Sinne des Presserechts)

Redaktion: Fritz Arndt, Dirk Erb, Martina Helmerich, Sylvia Koppelberg, Fabienne Melzer, Antonela Pelivan

Mitarbeit: WAHLE & WOLF, 56479 Elsoff

Gestaltung: Gudrun Wichelhaus
Bildredaktion: Michael Schinke

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

Druck: apm AG, Darmstadt

● Beitrittserklärung



bitte alles in Druckbuchstaben ausfüllen!

Name	Vorname			
Straße/Hausnummer				
Postleitzahl/Wohnort				
Telefon	Geburtsdatum			
E-Mail				
Betrieb: Name und Ort				
<input type="radio"/> zzt. vollbeschäftigt	<input type="radio"/> teilzeitbeschäftigt	<input type="radio"/> männlich	<input type="radio"/> weiblich	
<input type="radio"/> Auszubildende/r bis voraussichtlich: _____				
<input type="radio"/> Angestellte/r				<input type="radio"/> Studierende/r (Monatsbeitrag 2,05 Euro)
Nationalität	Änderung des bisherigen Status			
Mitgliedsbeitrag (ein Prozent des monatlichen Bruttogehalts)		ab Monat		
geworben durch (Name und Betrieb)				

Einzugsermächtigung/Bankverbindung

Kto.Nr.	Bankleitzahl	
Name des Kreditinstituts	in PLZ	Ort

Ich bestätige die erfassten Daten über meine Person sowie den Grund (Zugangsart) für die Eintragung dieser Daten.
Ich bin hiermit darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben personenbezogene Angaben über mich mit Hilfe von Computern (automatisiert) verarbeitet. Die für den Beitragseinzug nötigen Daten werden zwischen der IG Metall und dem Geldinstitut – bei Lohnabzug mit dem Arbeitgeber – ausgetauscht (übermittelt). Die Verwaltungsstelle informiert mich auf Wunsch über alle gespeicherten Daten.
Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach Paragraph 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von ein Prozent des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit einzuziehen. Diese Ermächtigung erstreckt sich im Rahmen der von dem Ortsvorstand der IG Metall festgelegten Kassierungsart (Paragraph 5 Ziff. 5 Satz 3 der Satzung) sowohl auf den Abruf von meinem Bankkonto, als auch auf den Einbehalt des Beitrags durch meinen Arbeitgeber in der jeweiligen Höhe. Dies schließt die Weitergabe der entsprechenden Daten an die IG Metall ein. Dieser Auftrag kann nur schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende bei der Verwaltungsstelle der IG Metall rückgängig gemacht werden. Alle Änderungen oder Unstimmigkeiten, die sich aus diesem Auftrag ergeben, kann ich nur bei der Verwaltungsstelle der IG Metall regeln. Die vorstehenden Daten werden zum Zweck der Mitgliederbetreuung von der IG Metall erhoben und unter Beachtung des BDSG verarbeitet. Weitere Empfänger dieser Daten sind die Service-Center der IG Metall. Den vorstehenden Hinweis zum Datenschutz habe ich zur Kenntnis genommen.

IT-Magazin 3/2007

Datum/Unterschrift des Antragstellers/Mitgliedes/Kontoinhabers

online
Mitglied werden:
www.igmetall.de

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