



Vor 20 Jahren: Der Streik bei Digital 1993

Software – Hardware – Gegenwehr

Seite 6: Vodafone – Billigstrategie ist falscher Weg

Seite 7: Gleichstellung – das Rad in Schwung bringen

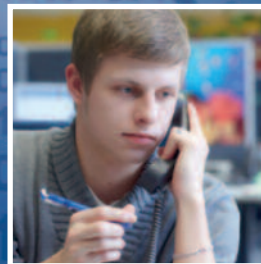
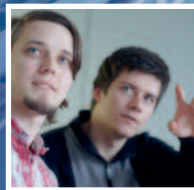
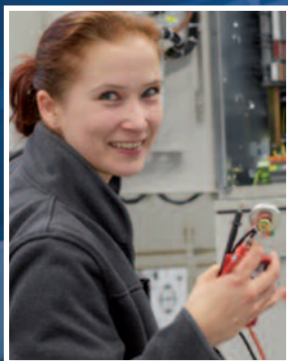
Seite 14: »Auszeichnungen« für schlimmste Datenkraken



ITK -Symposium 2013 der IG Metall

»ITK-Industrie im Wandel«

20. und 21. Juni 2013 im main_forum Frankfurt



Programm:

Donnerstag, den 20. Juni 2013

- 10:30 Uhr **Begrüßung**
- 10:45 Uhr **Eröffnung** *Christiane Benner, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall*
- 11:15 Uhr **Entwicklung der ITK-Industrie und Wandel der Arbeitsbeziehungen in Deutschland**
PD Dr. Andreas Boes, ISF München
- 14:00 Uhr **Regulierung von Arbeitsbedingungen in der ITK-Industrie**
Dr. Thomas Klebe, Justiziar der IG Metall
- 15:30 Uhr **Internationale Unternehmen – global vernetzte Wertschöpfung**
Herausforderungen der internationalen Arbeitsteilung für die Interessenvertretung
Kan Matsuzaki, Director ICT, IndustriALL Global Union, Genf
- 16:45 Uhr **Arbeitnehmer/-innen-Interessenvertretung und Arbeitsbedingungen in der ITK-Industrie**
Podiumsdiskussion mit Betriebsräten/-innen

Freitag, den 21. Juni 2013

- 09:00 Uhr **Deutsche IT – global erfolgreich**
Strategien deutscher IT-Unternehmen am Beispiel Software AG
Karl-Heinz Streibich, Vorsitzender des Vorstands und des Group Executive Board, Software AG
- 10:00 Uhr **Kontinuierliche Innovation im Software & ITK-Bereich**
Voraussetzung für nachhaltige Wertschöpfung & Arbeitsplätze in allen Branchen
Prof. Dr. Dr. h.c. Dieter Rombach, Fraunhofer Institut für experimentelles Software Engineering (IESE)
- 11:15 Uhr **»Deutschland Digital 2015«**
Die ITK-Strategie der Bundesregierung
Martin Schallbruch, IT-Direktor im Bundesministerium des Innern
- 12:15 Uhr **Zukunft der deutschen ITK-Branche**
Podiumsdiskussion mit *Karl-Heinz Streibich, Software AG*
Martin Schallbruch, Bundesministerium des Innern
Christiane Benner, gf Vorstandsmitglied IG Metall
Günter Hornung, Vorsitzender des GBR Hewlett Packard GmbH
Gerold Reichenbach, Enquête-Kommission »Internet und digitale Gesellschaft« des Bundestags
Moderation: *Heinrich Vaske, Chefredakteur COMPUTERWOCHE*
- 13:30 Uhr **Schlussstatement/Verabschiedung** *Christiane Benner*

Tarif attraktiv

Tarifverträge werden für den ITK-Sektor zunehmend attraktiv. Beschäftigte und Arbeitgeber schätzen sie, weil sie die Arbeitsbedingungen verbindlich und rechtssicher regeln. Aber auch darin liegen ihre Vorteile: Die Tarifparteien verhandeln auf Augenhöhe. Und nachgewiesenermaßen trugen Tarifverträge in vielen ITK-Firmen dazu bei, Stellenabbau zu verringern und die Entgelte kontinuierlich zu erhöhen. Sie sind keine Relikte aus altindustriellen Zeiten, sondern lassen selbst in Hightech-Unternehmen und sowohl in Boom- wie in Krisenzeiten innovative Lösungen zu. Davon zeugen Tarifverträge bei Atos, Vodafone oder auch bei Océ Printing Systems in Poing. Und es sind zunehmend selbstbewusste, vielfach hochqualifizierte Beschäftigte, die sie verteidigen und begehren.

Der Arbeitskampf bei der Digital Equipment Corporation (DEC) 1993 war der erste in der Computerbranche. Und auch hier ging es um einen Tarifvertrag. Die Kolleginnen und Kollegen bei DEC wollten die gewaltigen Veränderungen, die durch das Ende des Booms auf das Unternehmen zurollten, nicht allein dem Management überlassen. Sie forderten »beste Lösungen«. Und diese konnten sie sich nur vorstellen, wenn auch sie an Entscheidungsprozessen beteiligt würden, eigene Ideen einbringen könnten und über entsprechende Mitsprachestrukturen in den Betrieben verfügten. Dafür wollten sie einen Tarifvertrag, der sie nicht nur vor negativen Rationalisierungsfolgen schützt, sondern ihnen vor allem viele neue Rechte einräumt.

Die Medien sahen es 1993 noch als Sensation an, dass Angestellte »in Schlips und Kragen« ihre Jobs fallenließen, auf die Straße gingen und massenhaft in die IG Metall eintraten, um der Gewerkschaft ihr gemeinsames Mandat zu übertragen, mit dem Arbeitgeber über ihre Forderungen zu verhandeln. Die Branche befand sich im Umbruch, und dieser fand auch in den Köpfen der Beschäftigten statt.

Heute gibt es bereits viele vergleichbare Fotos von Streiks bei ITK-Unternehmen – darunter EDS, SIS, Vodafone oder Avaya. Für die Medien schon nicht mehr so spannend, weil inzwischen normal. Aber für die Beschäftigten ist der Kampf um den Tarif noch immer attraktiv, wie die alljährliche Entgeltanalyse der IG Metall für den ITK-Sektor zeigt.

Aktuell befindet sich die Branche wieder im Umbruch: Lean-Konzepte, Offshoring, Crowd Working, mobiles Arbeiten, Internet- und Cloud-Strategien werden die Arbeit in der Branche entscheidend verändern. Dadurch geraten Arbeitsplätze in Gefahr. Was passiert nun in den Köpfen der Betroffenen? Wie sieht er aus, der neue Tarif attraktiv? Und wie sehen die aus, die ihn sich erkämpfen? Wir jedenfalls freuen uns über viele Fotos, die diese Stimmung einfangen!

Ihre Redaktion

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

AUS DEM INHALT



Foto: iStockphoto

Seite 6

Der neue Vodafone-Chef will das Unternehmen umkrepeln. Gegen den geplanten Stellenabbau und die angekündigten massiven Umstrukturierungen als Teil einer »Billigstrategie« wehren sich die Beschäftigten.

Seite 7

Die ITK-Industrie ist für Frauen ein zunehmend bedeutender Arbeitgeber. Ein Projekt der IG Metall sieht noch großen Handlungsbedarf für ITK-Firmen, um Frauen und Männer beruflich gleichzustellen.

Informatikstudium: Frauenanteil steigt 4

Océ: Belegschaft gegen Tarifflicht 5

SEN: Weiterer Stellenabbau angekündigt 6

Hardware – Software – Gegenwehr:

Der Streik bei DEC 1993

Der Hintergrund: Ende des Booms 9

Die Ausgangssituation:
Chaotisches Management 10

Die Strategie: Tariffähig werden! 11

Die Akteure: Selbstbewusste Angestellte 11

Die Taktik: Systematisch Druck aufbauen 12

Das Ergebnis: Beschäftigungssicherung plus 13

Deutsche BigBrotherAwards 2013 14

Service, Impressum 15



Foto: iStockphoto

ITK-Markt boomt

12 000 Arbeitsplätze mehr in 2013

Das Jahr 2013 hat für die ITK-Branche gut angefangen. Der Branchenverband Bitkom schaut zuversichtlich auf das laufende Jahr. Er prognostiziert ein Umsatzwachstum von insgesamt 1,4 Prozent für die Informationstechnologie, Telekommunikation und Unterhaltungstechnik. Dieses würde dann deutlich über dem der Gesamtwirtschaft liegen. Zudem dürfte es sich positiv auf den ITK-Arbeitsmarkt auswirken. Bitkom rechnet mit rund 12 000 weiteren Arbeitsplätzen in der Branche. Damit wird sie Ende des Jahres rund 907 000 Jobs anbieten. Die Hightech-Branche entwickelt sich so neben dem Maschinen- und Anlagenbau zu einem der größten Arbeitgeber in Deutschland.

Nach Berechnungen von Bitkom

wird das Umsatzwachstum bei der Informationstechnik insgesamt um rund 2,2 Prozent steigen. Dabei dürfte der Softwarebereich mit fast 5 Prozent am stärksten zulegen. Hierbei spielt Cloud Computing eine wesentliche Rolle.

Auch das Geschäft mit IT-Services, insbesondere Beratung und Outsourcing, nimmt mit plus 2,5 Prozent deutlich zu. Dagegen könnte es bei der Hardware-Produktion ein leichtes Minus von 0,3 Prozent geben, obwohl der Verkauf von Tablet Computern boomt. Das Problem ist das rückläufige Geschäft mit Desktop-PCs und Notebooks.

Im Bereich der Telekommunikation gibt es gegenläufige Entwicklungen. Daher rechnet Bitkom hier insgesamt nur mit einem Plus von 1,3 Prozent. Das Umsatzwachstum bei den Endgeräten – vor allem bei hochwertigen

Smartphones – wird voraussichtlich kräftig steigen, dagegen könnte es einen deutlichen Rückgang bei den Telekommunikationsdiensten geben. Als größte Wachstumsbremse sieht der Verband nach wie vor den Mangel an qualifizierten Fachkräften an.

Informatik-Studium

Frauen zeigen verstärkt Interesse

Der Frauenanteil bei den Erstsemestern im Fach Informatik ist 2012 um ein Fünftel (22,5 Prozent) gegenüber dem Vorjahr gestiegen. 2006 lag er noch bei 16,9 Prozent und stieg auch in den Folgejahren nur langsam an. Den Wachstumssprung zwischen 2011 und 2012 führt der Branchenverband Bitkom auf die vielfältigen Initiativen der vergangenen Jahre zurück, um mehr Mädchen und junge Frauen für naturwissenschaftliche Fächer zu interessieren.

Was im Fach Informatik gelang, lässt in anderen Studienfächern noch auf sich warten. So liegt der Frauenanteil bei den Erstsemestern im Maschinenbau bei 19,5 und der im Fach Elektrotechnik sogar bei nur 12,5 Prozent.

Bitkom-Präsident Dieter Kempf betont allerdings, dass es für einen dauerhaft höheren Anteil von Frauen in der Informatik eines Kulturwandels bedarf. Die IG Metall hat im Rahmen eines Projektes mit Betriebsräten/-innen konkrete Vorschläge erarbeitet, um die Beschäftigung und Gleichstellung von Frauen zu fördern.

Arbeitszeit

Viele Berufstätige »always on«

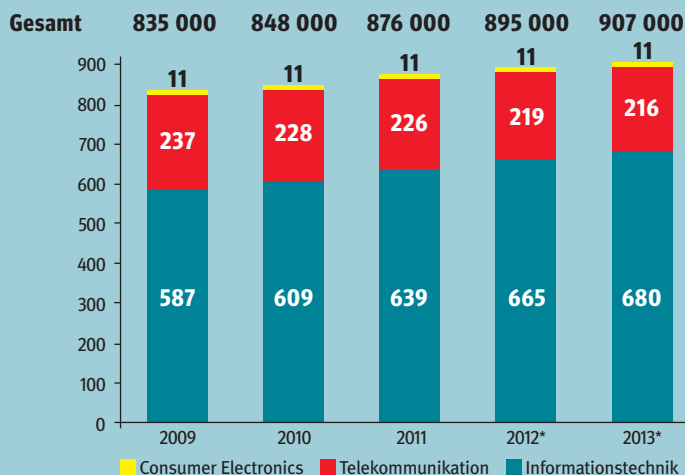
Im ITK-Sektor fühlen sich immer mehr Beschäftigte psychisch und physisch dadurch belastet, dass sie ständig beruflich erreichbar sein müssen. Dies haben bereits verschiedene Untersuchungen belegt.

Eine neuere Studie des Branchenverbands Bitkom kommt zu dem Ergebnis, dass heute schon 77 Prozent aller Berufstätigen für ihre Chefs, Vorgesetzten, Kollegen und Kunden auch außerhalb der regulären Arbeitszeit erreichbar sind. 30 Prozent sogar rund um die Uhr und 32 Prozent zu bestimmten Zeiten, vor allem nach Feier-

MEHR ALS 900 000 ARBEITSPLÄTZE IN DER HIGHTECH-BRANCHE

BESCHÄFTIGTE¹ NACH SEGMENTEN (JEWEILS ZUM JAHRESENDE)

Angaben in Tausend



Quelle: BITKOM, Bundesagentur für Arbeit, BNetzA

¹ Angestellte und Selbstständige
* BITKOM-Prognose

abend. Die Studie zeigt ebenfalls, dass durch Handy, E-Mail und Internet immer weniger Berufstätige an feste Arbeitszeiten und Arbeitsorte gebunden sind. 52 Prozent der befragten Unternehmen erwarten sogar von ihren Beschäftigten, dass diese außerhalb ihrer normalen Arbeitszeit beruflich für sie da sind und sich möglichst ständig im »standby«-Modus befinden.

Über die Folgen dieses »always on« für die Beschäftigten macht sich der Branchenverband wenig Gedanken. Eine gesetzliche »Antistress-Verordnung«, wie sie die IG Metall fordert, lehnt Bitkom rundweg ab. Eher vertraut er auf betriebliche Regelungen. Genau dazu hat die IG Metall ebenfalls bereits einige Ideen vorgelegt. Sie betreffen insbesondere den bewussteren und zeitlich begrenzten Umgang mit Handys und E-Mails in der Arbeit. Entsprechende Betriebsvereinbarungen wurden bereits bei BMW, Daimler und VW abgeschlossen.

Océ Printing Systems

Belegschaft gegen Tarifflicht

Die Beschäftigten des Hochleistungsdruckerherstellers Océ, größtenteils hochqualifizierte Angestellte, wertschätzen ihren Tarifvertrag. Deshalb kam es zur Gegenwehr, als die Geschäftsleitung vor der anstehenden Tarifrunde der bayerischen Metall- und Elektroindustrie 2012 ankündigte, aus dem Arbeitgeberverband – und damit aus der Tarifbindung – aus-

zusteigen. Durch ihren Druck haben sie dem Arbeitgeber inzwischen einen neuen Haustarifvertrag abgetrotzt.

Die Beschäftigten bei Océ in Poing haben schon einige Veränderungen relativ gut überstanden: den Übergang von Siemens zu Nixdorf und danach zum holländischen Eigentümer Océ. Sie verdanken das ihrem Tarifvertrag, der auf dem bayerischen Metall- und Elektrotarifvertrag basiert.

Auch ein Ergänzungstarifvertrag zur Standortsicherung hatte die Belegschaft vor gut fünf Jahren vor den ersten Anzeichen und Folgen der Krise in der Branche geschützt. Er schloss unter anderem betriebsbedingte Kündigungen aus. Im Gegenzug erklärten sich die Beschäftigten zu Zugeständnissen bei der Arbeitszeit bereit.

Als das Unternehmen vor drei Jahren von Canon übernommen wurde, war die Krise in der Druckerbranche noch nicht vorbei. Der neue Arbeitgeber fuhr daher einen harten Sparkurs. Vor der Tarifrunde im vergangenen Jahr verweigerte er plötzlich die tariflichen Entgelterhöhungen und kündigte an, aus dem Arbeitgeberverband auszutreten. Das brachte die Belegschaft – darunter viele hochqualifizierte Angestellte – auf die Palme. Sie wollte zurück zum Metalltarif. Daher traten viele Kolleginnen und Kollegen in die IG Metall ein.

Inzwischen hat das Management eingelenkt und mit der IG Metall einen Haustarifvertrag vereinbart, der



Foto: iStockphoto

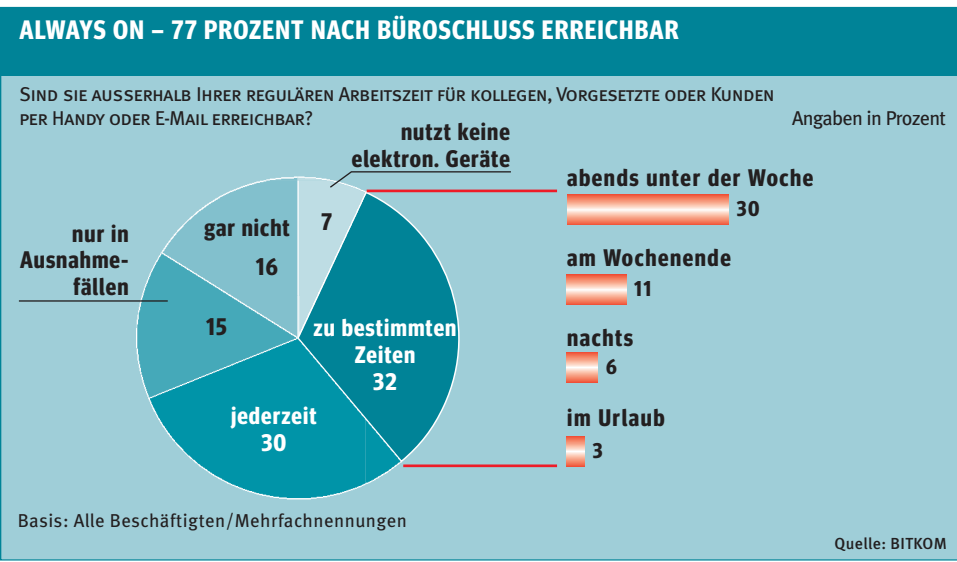
sich in wichtigen Punkten am Flächentarif orientiert. »Er enthält ebenfalls einige Zugeständnisse bei der Arbeitszeit und beim Entgelt«, berichtet Christian Naß von der IG Metall-Verwaltungsstelle Rosenheim. »Aber das Wichtigste ist: Der Vertrag gibt den Beschäftigten Sicherheit und Perspektive.«

Operational Services

Beschäftigte streiten für Tarif

Mit demonstrativen Aktionen in Wolfsburg und im Main-Airport-Center am Frankfurter Flughafen machten die Beschäftigten des IT-Dienstleisters Operational Services (OS) Anfang April auf ihre Situation aufmerksam. Die Tochtergesellschaft von T-Systems und der Flughafengesellschaft Fraport hatte vor einem halben Jahr die bisher geltenden Tarifverträge gekündigt. Damit wollte sie erreichen, dass die Arbeitszeit für die insgesamt rund 500 Beschäftigten auf 40 Wochenstunden erhöht wird, Überstunden und Reisezeiten nicht mehr bezahlt werden und das 13. Monatseinkommen nur noch variabel ausbezahlt wird.

Darauf hin wurden viele Beschäftigte Mitglied der IG Metall, um dem Arbeitgeber Druck zu machen, mit der Gewerkschaft über einen neuen Mantel- und Entgelttarifvertrag zu verhandeln. Inzwischen hat die dritte Tarifverhandlung stattgefunden. Der Belegschaftsprotest vor dem Verhandlungssitz machte unmissverständlich klar, dass die Beschäftigten zurück zum Tarif wollen und statt eines Sparprogramms eine kräftige Entgelterhöhung erwarten.



Billigstrategie ist der falsche Weg

Der neue Chef der Vodafone GmbH will das Unternehmen umkrepeln: 700 Stellen sollen gestrichen, 200 Stellen unter verschlechterten Bedingungen geschaffen, einzelne Aufgaben nach Rumänien, Indien und in eine tariflose Servicegesellschaft ausgelagert, die Einstiegsgehälter gekappt werden. Eine Billigstrategie, gegen die sich die Beschäftigten jetzt wehren.

Mitte April hat die Vodafone GmbH ihre Zentrale auf dem Vodafone-Campus in Düsseldorf angesiedelt, einem der modernsten Gebäudekomplexe in Deutschland. Die deutsche Tochtergesellschaft des Telekommunikationskonzerns Vodafone ist auf Wachstumskurs und hat in den letzten Jahren satte Gewinne einfahren können. Daher ist der nun angekündigte radikale Kurswechsel des neuen Vorsitzenden der Geschäftsführung der Vodafone GmbH, Jens Schulte-Bokkum, weder für die IG Metall, noch für den Betriebsrat, noch für die Beschäftigten nachvollziehbar.

Stellenabbau angekündigt

In einem persönlich gehaltenen Schreiben an die »lieben Kolleginnen und Kollegen« begründet der neue Chef seinen Plan damit, dass sich der kommerzielle Druck durch »sehr preisaggressive Wettbewerber« erhöhe und die Politik »seit Jahren investitionsfeindlich« agiere. Er wolle daher das Unternehmen »wetter- und zukunftsfest« machen und dessen Produktivität und Effizienz erhöhen. Besonders im Blick hat er Einstiegsgehälter, die angeblich weit über dem Marktniveau lägen. Außerdem sollen Aufgaben stärker zentralisiert, einzelne Tätigkeiten nach Rumänien ausgelagert und mehr IT-Aufgaben künftig in Indien erbracht werden. Damit will Schulte-Bokkum rund 500 Stellen in Deutschland einsparen. Ferner möchte er die Gehälter senken und variabler gestalten. Auch die Tarifbindung einer neu zu gründenden Service-Gesellschaft für die Kundenbetreuung stellt er in Frage. Bisher sind die Arbeitsbedingungen bei Vodafone weitgehend auf der Basis der Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens geregelt.



Für den Gesamtbetriebsrat bei Vodafone Deutschland ist dies »die bislang bedrohlichste Entscheidung der Unternehmensgeschichte«. Ohne jegliche Risikoanalyse würden Bereiche in Frage gestellt, kritisiert er. Auch das »Führen nach Kosten« basiere auf beispielloser Einfalllosigkeit und gefährde den Fortbestand von Vodafone Deutschland.

Harsche Kritik an einer solchen Billigstrategie kam auch von der IG Metall. »Schlimmer kann man mit dem Vertrauen der Mitarbeiter nicht umgehen«, sagt Sabine Bube, Vodafone-Betreuerin der IG Metall. Insbesondere gegen die angekündigte Abschiebung von 2500 Beschäftigten in eine Servicegesellschaft ohne Tarifbindung wehrt sich die Gewerkschaft. Denn das Ziel ist offenkundig: Vodafone will die Einstiegsgehälter um mindestens 30 Prozent absenken und Druck auf ältere und verdiente Kolleginnen und Kollegen ausüben, damit diese das Unternehmen verlassen. Auf diese Weise sollen schnell neue Beschäftigte unter kostengünstigeren Bedingungen eingestellt werden.

Unter dem Slogan »Jens, wir wehren uns!« hat die IG Metall an verschiedenen Standorten offene Mitgliederversammlungen abgehalten, um Informationen auszutauschen und mit den Beschäftigten Ideen für das weitere Vorgehen gegen eine solche Tariffucht zu diskutieren.

WEITERER STELLENABBAU BEI SEN: PROGRAMM SETZT AUF FREIWILLIGE

Nach mehreren Restrukturierungswellen baut Siemens Enterprise Communications (SEN) deutschlandweit 660 von rund 5500 Stellen ab. Der Personalabbau erfolgt auf freiwilliger Basis.

Mit fortwährenden Restrukturierungen versucht der Communications-Anbieter, seine Position in einem schwierigen Wettbewerbsumfeld zu behaupten. Unter anderem will SEN durch die Standardisierung von vielen Prozessen die Effizienz erhöhen und Kosten sparen. Dadurch würden etliche Arbeitsplätze in Deutschland wegfallen. Trotz massiv geäußerter Bedenken seitens der Betriebsräte hält das Management jedoch an seinen Plänen fest.

Der Gesamtbetriebsrat hat durchsetzen können, dass dieser Abbau ohne betriebsbedingte Kündigungen erfolgen soll. Der bereits vereinbarte Interessenausgleich und Sozialplan sieht für diejenigen Beschäftigten, deren Aufgaben künftig entfallen, unter anderem Angebote für eine Abfindung, großzügige Altersteilzeitregelungen, eine Beschäftigungsgesellschaft und ein Qualifizierungsbudget vor. Der Arbeitgeber hat sich auch bereit erklärt, für freiwillig ausscheidende Kolleginnen und Kollegen, die in einem anderen Unternehmen einen neuen Arbeitsplatz mit schlechterer Bezahlung finden, das Entgelt über einen Zeitraum von zwei Jahren aufzustocken. Weitere von ihm angekündigte Outsourcing-Maßnahmen wurden vorerst auf Eis gelegt.

Das Rad in Schwung bringen

Die ITK-Industrie ist für Frauen ein zunehmend bedeutender Arbeitgeber. Der Anteil an weiblichen Beschäftigten liegt hier deutlich höher als in verarbeitenden Branchen. Aber es ist noch einiges zu tun, um Frauen in Hightech-Firmen zu fördern und mit ihren männlichen Kollegen beruflich gleichzustellen. Dies hat ein Projekt der IG Metall festgestellt.

Mehr Frauen zu beschäftigen ist für ITK-Unternehmen unverzichtbar. Diese Einsicht reift in der Branche vor allem angesichts des demografischen Wandels und der verstärkten Nachfrage nach gut qualifizierten Fachkräften. Viele Firmen umwerben daher inzwischen insbesondere junge Frauen. Sie beginnen damit bereits an Schulen und Hochschulen. Dieser Trend ist erfreulich, muss aber weiter gestützt und ausgebaut werden.

Zu diesem Ergebnis kommt das Projekt »Arbeitsorientierte Innovationspolitik zur Sicherung und Förderung der Frauenbeschäftigung in industriellen Branchen« der IG Metall und der Beratungsgesellschaft Wertarbeit. Das Gemeinschaftsprojekt, das sich schwerpunktmäßig auch mit der Frauenerwerbstätigkeit in der ITK-Industrie befasst, wurde mit Bundes- und EU-Mitteln gefördert.

Betrachtet man die vergangenen 20 Jahre, stellt man fest, dass der Frauenanteil in der ITK-Industrie mit rund 30 Prozent (1999: 29,9 Prozent) im Vergleich zu anderen Industriezweigen relativ hoch und in etwa gleich geblieben ist. Bei einer solchen Zukunftsbranche, die beständig wächst und Vorreiterin für moderne Arbeitsformen ist, kann dies weiter ausgebaut werden.

Zudem ist es für weibliche Beschäftigte nach wie vor schwer, in hochqualifizierte Positionen vorzudringen. Und nur ein sehr geringer Anteil von Frauen ist in den obersten Führungspositionen zu finden. Die meisten weiblichen Beschäftigten sind in den mittleren Entgeltgruppen eingestuft, für die eine abgeschlossene Berufsausbildung, mehrjährige Berufserfahrung und spezielle Fachkenntnisse Voraussetzung sind.

Ausbildungschancen verbessern

Auffällig ist, dass der Frauenanteil an allen Auszubildenden in der ITK-Industrie mit 25,9 Prozent unter dem aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten (29,6 Prozent) in der Branche liegt. Eine qualifizierte und ITK-spezifische Ausbildung spielt jedoch eine wichtige Rolle, um in diesem Hightech-Sektor den beruflichen Einstieg zu finden, gleichgültig ob in den kaufmännischen oder technischen Bereichen. Die Ausbildungsaktivitäten der ITK-Unternehmen gehen allerdings seit Jahren zurück. Das macht es doppelt schwierig, den Frauenanteil in der Branche zu erhöhen. Gab es 2001 noch rund 20 000 Ausbildungsplätze in den ITK-Firmen, waren es 2012 trotz steigender Beschäftigtenzahlen nur noch 16 200.

Positiv könnte sich auswirken, dass zwar die »klassischen« Ausbildungen rückläufig sind, aber die dualen Ausbildungsgänge vermehrt angeboten werden – und zwar sowohl bei den

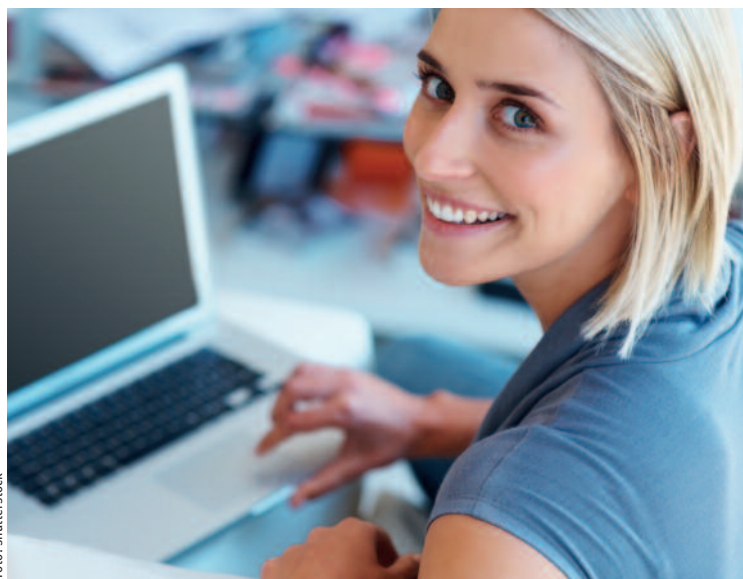


Foto: shutterstock

kaufmännischen wie den technischen Berufen. Damit sind möglicherweise interessantere Jobs und bessere Aufstiegschancen verbunden.

Nach wie vor dominieren die Frauen bei den »klassischen« ITK-Ausbildungsberufen und bei der dualen Ausbildung in den kaufmännischen Bereichen. Daher bedarf es weiterhin vielfältiger und vermehrter Anstrengungen von Politik und einzelnen ITK-Unternehmen, mit speziellen Werbeaktivitäten das Interesse von jungen Frauen an technischen Berufen zu wecken.

Auch bei der Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung liegen Frauen im Vergleich mit ihren männlichen Kollegen in der ITK-Branche teilweise noch weit zurück. Dies gilt speziell für Frauen in den »produzierenden« Zweigen der ITK-Industrie, wie etwa im Bereich »Herstellung von elektronischen Bauelementen und Leiterplatten«.

Nicht zuletzt besteht in der gesamten Branche nach wie vor ein erhebliches Einkommensgefälle zwischen Frauen und Männern. Dieses ist in den höheren Einkommensgruppen, in denen hochqualifizierte Beschäftigte und Führungskräfte eingestuft sind, sogar deutlich größer als in den niedrigen. Am stärksten trifft es die ostdeutschen Frauen.

Hohe Entgeltlücken belegen auch die Daten der IG Metall Entgeltanalyse 2013. Danach weichen die Verdienste von Frauen und Männern in einzelnen Berufen der unteren Entgeltgruppen um bis zu 18,1 Prozent und in einzelnen Führungspositionen um bis zu 15,9 Prozent voneinander ab. Das »Gleichstellen«-Projekt wird seine Ergebnisse am 19. Juni auf einer Abschlusstagung zur Diskussion stellen.

VOR 20 JAHREN: ARBEITSKAMPF BEI DEC 1993 – DER ERSTE STREIK IN DER COMPUTERIND

Hardware – Softwa

Das hatte es bis dahin noch nicht gegeben: Gut bezahlte Computerfachleute und IT-Experten, die ihre Hightech-Büros hinter Glitzerfassaden verlassen und auf die Straße gehen, um zu streiken. Sie waren mit den Entscheidungen des Managements unzufrieden und fürchteten um ihre Jobs. Bei Digital forderten sie 1993 einen Tarifvertrag, um Beschäftigung zu sichern und das Management zu rationalerem Handeln zu verpflichten. Die neue Qualität, mit der dieser Streik geführt wurde, rückte den Arbeitskampf in die Öffentlichkeit und verschaffte ihm hohes Ansehen in der Branche und weit darüber hinaus. Bis heute wirkt der damals erkämpfte inhaltlich beachtliche und innovative Tarifvertrag noch nach.



re – Gegenwehr

Der »Fall Digital« (Frankfurter Allgemeine Zeitung) war in mehrfacher Hinsicht ungewöhnlich: In einem reinen Angestelltenunternehmen kam es zu einem erfolgreichen Streik, obwohl die Gewerkschaft in der Belegschaft noch nicht stark verankert war. Auch die damalige Rezession ließ andere Lösungen erwarten. Mit ihrem 14-tägigen Arbeitskampf erreichten die Streikenden zusammen mit der IG Metall einen Tarifvertrag, der sich sehen lassen konnte:

- Einstieg in die 35-Stunden-Woche
- gesichertes Einkommen bei Umstrukturierungen
- Mitbestimmung bei einer Unternehmensteilung
- Vorruhestandsregelung und Verdienstabicherung für ältere beziehungsweise langjährig Beschäftigte
- verlängerter Erziehungsurlaub
- unbezahlte Freistellung zwecks Studium
- Teilzeitquote und verbesserte Rückkehrmöglichkeiten in Vollzeit u.v.m.

Der Arbeitskampf war eine wichtige Etappe auf dem Weg, die Arbeitsbedingungen in der ITK-Industrie zu verbessern. Er wirkt in Teilen noch heute fort und signalisierte einen Umbruch im Bewusstsein von IT-Beschäftigten. Er war ein Meilenstein in der Branche, um Arbeitsplätze und Einkommen zu sichern, ältere Beschäftigte besonders zu schützen und effiziente Mitspracheformen im Betrieb zu verankern.

Der Hintergrund

Ende des Booms

Der Beginn der 1990er Jahre markiert weltweit einen tiefen Einschnitt in der IT-Industrie, der sich auch in Deutschland bemerkbar machte. Die Computerbranche hatte sich über drei Jahrzehnte an satte Wachstumsraten im zweistelligen Bereich gewöhnt. IBM war der unangefochtene Marktführer, in dessen Windschatten die Digital Equipment Corporation (DEC) und andere EDV-Firmen gut mitsegelten. Im Unterschied zu IBM fertigte DEC keine Großrechner, sondern mittlere Datentechnik, ein effizientes Betriebssystem für Rechner für einen bis zehn Benutzer sowie interaktives Computing und Netzwerktechnologie. Mit seiner Fähigkeit, rasch und flexibel die neuen DV-Technologien – etwa CAD- und Bürokommunikationssysteme – an die Bedürfnisse seiner Kunden anzupassen, konnte sich Digital erfolgreich am Markt behaupten.

Anfang der 1990er Jahre kam der Einbruch: Immer leistungsfähigere Halbleiter kamen auf den Markt, mit denen

PREIS-LEISTUNGS-VERHÄLTNIS FÜR COMPUTER

in US-Dollar

	KOSTEN JE MIPS*		
	1984	1989	1994
Großrechner	253 000	106 000	45 000
Mini-Computer	85 000	22 000	4 300
PC	74 00	820	90

* millions of instructions per seconds

Quelle: Gartner Group

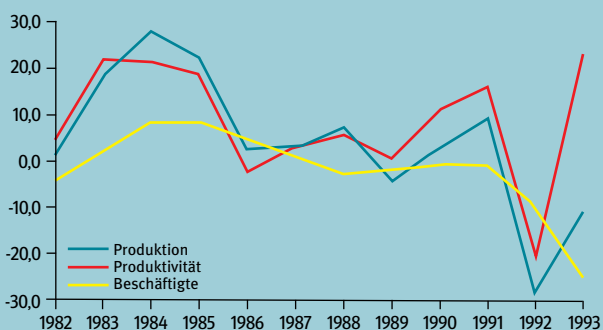
die Rechnerleistung extrem gesteigert werden konnte. Die Computer wurden immer kleiner. Digital verpasste den Einstieg ins PC-Geschäft. Seine Geräte fanden immer weniger Absatz, die Preise verfielen. In der gesamten Branche verringerte sich das Wachstum – oder genauer: Es »normalisierte« sich im Vergleich zu anderen Industriezweigen.

Digital begann damit, das Unternehmen umzustrukturieren, um sein Geschäfts- und Steuerungsmodell an die veränderte Lage anzupassen. Das Resultat: eine schlanke Unternehmensorganisation, kleinzellige Profitcenter, ein radikales Sparprogramm und die Konzentration auf »Kernkompetenzen«. Bei der DEC GmbH beispielsweise standen von nun an Vertrieb und Wartung des gesamten Spektrums der Informationstechnologie sowie die Softwareproduktion im Mittelpunkt. Die Hardwareproduktion wurde zu anderen Standorten verlagert.

EDV-INDUSTRIE

PRODUKTION, PRODUKTIVITÄT, BESCHÄFTIGUNG

Veränderung in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt, SYPRO-IGM



Foto: Jürgen Seidel



Christian Brunkhorst, damaliger Betriebsrat und Streikleiter am DEC-Standort Berlin und von 1994 bis 2003 GBR-Vorsitzender von DEC und Compaq:

»Es gab ständig Umstrukturierungen. Digital kaufte die IT-Sparten von Philips und Kienzle hinzu, um sich neue Kunden und Aufträge zu sichern.

Mit einer modernen Unternehmensorganisation wollte der Konzern größtmögliche Flexibilität erreichen, um das steigende Massengeschäft und die wenigen exklusiven Großkunden zu betreuen. Das aber ging voll zulasten der Beschäftigten: Stellen wurden verlagert, Aufgabenbereiche durchrationalisiert und soziale Besitzstände sollten abgebaut werden. Alle mussten sich ständig auf neue Gegebenheiten einstellen. Selbst das Management blickte oft nicht mehr richtig durch. Wir Betriebsräte kamen dabei an unsere Grenzen. Daher forderten wir einen Tarifvertrag, der im gesamten Unternehmen das Chaos mit den Umstrukturierungen bündigt und regelt. Damit wollten wir die negativen Folgen der Rationalisierungen für die Beschäftigten möglichst gering halten.«

Die Ausgangssituation

Chaotisches Management

Der ständige Wandel sowie die damit verbundenen Folgen und Unsicherheiten stießen bei immer mehr Beschäftigten auf Widerstand. Zunächst machte er sich noch leise Luft. Die Belegschaft diskutierte verstärkt über die Entscheidungen des Managements und die Perspektiven des Unterneh-

mens. Die Betriebsräte erkannten dies frühzeitig und legten den Schwerpunkt ihrer Arbeit zunehmend auf die Kommunikation mit der Belegschaft.

Ab Mitte der 1980er Jahre befasste sich der Gesamtbetriebsrat intensiv mit der Frage nach den Konzepten, die den verschiedenen Umstrukturierungswellen, die das Unternehmen durchlief, zugrunde lagen. Seine Mitglieder ließen sich vom Wirtschaftsausschuss des Unternehmens unterrichten, von Wirtschaftsberatungsgesellschaften schulen und nahmen Kontakt zur IG Metall auf. Auf Betriebsversammlungen und über die Publikationen des Betriebsrats begann der Diskurs mit der Belegschaft. Auch die neuen Kommunikationsmittel – Internet und E-Mail – spielten eine große Rolle, um sich untereinander zu vernetzen und die Beschäftigten zu informieren.



Ingrid Mai, damals Support Specialist, IG Metall-Mitglied und aktive Streikteilnehmerin:

»Das Verhalten des Managements hat uns sehr enttäuscht. Bei Digital herrschte bis Mitte der 1980er Jahre ein kollegialer Führungsstil mit flachen Hierarchien. Man duzte sich, betrachtete sich als Teil einer Familie. Dieses Vertrauen war plötzlich weg. Wir fühlten uns betrogen und gering geschätzt – aber keineswegs ohnmächtig. Das vor allem wollten wir mit dem Streik deutlich machen. Wir forderten einen Tarifvertrag in erster Linie, um unsere Arbeitsplätze abzusichern. Aber wie viel mehr an Schutzrechten und Gestaltungsmöglichkeiten wir mit ihm erreicht haben, ist mir so richtig erst bewusst geworden, als ich später Betriebsrätin wurde.«

Während das Management sich weigerte, seine Pläne transparent zu machen und Entscheidungen zu begründen, stießen die Betriebsräte mit ihrer offenen und beständigen Kommunikation über Branchentrends, Unternehmenspläne und mögliche Perspektiven in der Belegschaft zunehmend auf Resonanz. Viele Beschäftigte fühlten sich angesprochen, mitzudenken und Forderungen mitzuentwickeln. Das schlug sich schließlich in einer wachsenden gewerkschaftlichen Organisation nieder. »Wir haben die Lösung jetzt!«: Diese von DEC in Abgrenzung zu IBM jahrelang gepflegte Marketing-Botschaft wurde nun zum Leitbild der Belegschaft, um das Management zu provozieren, das die Sorgen und Wünsche der Beschäftigten schlichtweg ignorierte.



Thomas Klebe, Jurist, damaliges Aufsichtsratsmitglied und Unternehmensbetreuer der IG Metall bei Digital:

»Die Digital-Kollegen kamen Mitte der 1980er Jahre auf uns zu, weil sie die IG Metall unter den Gewerkschaften als besonders kompetent und durchsetzungsfähig ansahen. Sie hatten erkannt, dass die Handlungsmöglichkeiten der Betriebsräte begrenzt waren. Auch standen die ersten Wahlen zu einem mitbestimmten Aufsichtsrat an. Sie wollten mehr Einfluss auf die Entscheidungen des Managements. Es ging ihnen darum, alle ihrer Rechte konsequent zu nutzen und sich dabei auf fundierte Analysen der wirtschaftlichen Situation zu stützen. Wir haben dann sehr systematisch zusammengearbeitet. Vieles war für uns neu: Die Kolleginnen und Kollegen verfügten über – damals noch – ungewöhnliche Formen, miteinander umzugehen: sich per E-Mail zu verständigen, Verantwortung auf viele zu verteilen, ein Informationsnetzwerk mit vielen Knotenpunkten zu schaffen, damit sich möglichst zahlreich Betriebsratsmitglieder und Beschäftigte beteiligen konnten. Mit »klassischer« Betriebsratsarbeit kamen wir nicht weiter. Wir waren gefordert, neue Konzepte zu erproben. Wir mussten uns öffnen, Freiräume für Kreativität und Selbstorganisation schaffen und diese nutzen. Das ist gelungen. Die IG Metall wurde bei Digital stärkste Kraft bei den Aufsichtsrats- und Betriebsratswahlen, erzielte einen enormen Mitgliederzuwachs und war erfolgreich im Streik um den Tarifvertrag.«

Die Strategie

Tariffähig werden!

Vor allem im Zuge einer Neuordnung von Digital zu einer deutschen Holding mit drei selbständigen Unternehmen (Digital Kienzle GmbH & Co KG, Digital Equipment GmbH und Digital PCS) bestand die Gefahr, dass Arbeitsplätze massenhaft wegfallen und Mitbestimmungsrechte beschnitten werden könnten. IG Metall und Betriebsräte wollten daher auf Konzernebene und mit Hilfe eines Tarifvertrags erreichen, dass Beschäftigung gesichert und der Schutz vor den Folgen von Rationalisierung, Stellenabbau und Versetzung für alle Standorte verbessert wird. Der Mitte 1992 gegründeten Tarifkommission ging es aber auch darum: Die Beschäftigten sollten aktiv in die Unternehmensplanung einbezogen werden und Vorschläge machen können. Das Management wollte sie auf diesem Wege sogar dazu verpflichten, beschäftigungsorientiert zu handeln und vorausschauend zu planen. Mehrfach forderten Gesamtbetriebsrat und IG Metall die Geschäftsleitung dazu auf, über das Forderungspaket zu verhandeln. Vergebens. Die fortwährende Ignoranz der Geschäftsführung quittierten die Beschäftigten mit der wachsenden Bereitschaft, für ihre Forderungen notfalls zu kämpfen.



Foto: Jürgen Seidel

ten werden könnten. IG Metall und Betriebsräte wollten daher auf Konzernebene und mit Hilfe eines Tarifvertrags erreichen, dass Beschäftigung gesichert und der Schutz vor den Folgen von Rationalisierung, Stellenabbau und Versetzung für alle Standorte verbessert wird. Der Mitte 1992 gegründeten Tarifkommission ging es aber auch darum: Die Beschäftigten sollten aktiv in die Unternehmensplanung einbezogen werden und Vorschläge machen können. Das Management wollte sie auf diesem Wege sogar dazu verpflichten, beschäftigungsorientiert zu handeln und vorausschauend zu planen. Mehrfach forderten Gesamtbetriebsrat und IG Metall die Geschäftsleitung dazu auf, über das Forderungspaket zu verhandeln. Vergebens. Die fortwährende Ignoranz der Geschäftsführung quittierten die Beschäftigten mit der wachsenden Bereitschaft, für ihre Forderungen notfalls zu kämpfen.

Die Akteure

Selbstbewusste Angestellte

Bis weit in die 1970er Jahre hinein war der Digital-Konzern – wie die meisten Computerfirmen – weitgehend gewerkschaftsfrei. Der Anteil der gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten an der Belegschaft in Deutschland lag gerade einmal bei fünf Prozent. Mit Beginn des Arbeitskampfs 1993 hatten sich an einzelnen DEC-Standorten bis zu 80 Prozent der Belegschaft der IG Metall angeschlossen. Darin zeigt sich ein Bewusstseinswandel der besonderen Art.

Zur Zeit des großen Booms in der Computerindustrie war der Bedarf an hoch qualifizierten Elektronikfachkräften, DV-Fachleuten und Softwarespezialisten enorm. Studienabsol-



Foto: IG Metall/Archiv

venten aus ingenieur- oder naturwissenschaftlichen Fächern drängten in die Computerbranche, die ihnen beste Arbeitsbedingungen und Aufstiegschancen versprach. Gleichzeitig wurden massenhaft junge Akademiker aus anderen Bereichen umgeschult und für DV-Berufe angeworben. Damit veränderte sich die Belegschaftsstruktur in vielen Hightech-Unternehmen grundlegend.

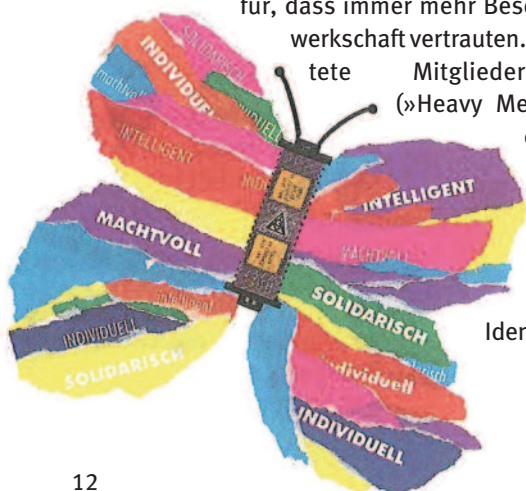
Auch bei DEC wuchs der Anteil an jungen, hochqualifizierten, großenteils akademisch ausgebildeten Beschäftigten beständig. Die deutschen Standorte entwickelten sich durchweg zu reinen »Angestellten«-Betrieben. Die neuen Belegschaftsmitglieder zeichneten sich aber nicht nur durch ihre hohe Qualifikation und Flexibilität aus. Sie brachten auch spezielle, wenig hierarchieorientierte Verhaltens- und Kommunikationsmuster mit.

Als bei Digital mit dem Ende des Booms und dem Beginn der Umstrukturierungen Status, Einkommen und Arbeitsbedingungen dieser bis dahin relativ gut gestellten Beschäftigtengruppen ins Wanken gerieten, wollten diese vor allem »mitreden«. Selbstbewusst setzten sie sich mit den Plänen des Managements auseinander und brachten eigene Ideen ein, um Arbeitsplätze zu sichern und die Arbeitsbedingungen aktiv mitzugestalten. Als das Management ihnen wirksame Mitsprache und die verlangte Transparenz verweigerte, entwickelten sie andere Strategien, um sich mehr Durchblick zu verschaffen und »beste Lösungen« vorschlagen zu können.

Die wachsende Präsenz der IG Metall im Unternehmen, ihre präzisen und zutreffenden Analysen sowie die auf Betriebsversammlungen, in den Veröffentlichungen des Betriebsrats und in etlichen Gesprächen gezeigte Kompetenz sorgten dafür, dass immer mehr Beschäftigte der Gewerkschaft vertrauten. Eine 1991 gestartete

Mitgliederwerbekampagne (»Heavy Metal«) mit einem

eigens dafür entwickelten Logo half mit, die IG Metall noch stärker bekannt zu machen und Identität zu stiften.



Als dann die erste Entlassungswelle anrollte, verzeichnete die Gewerkschaft einen sprunghaften Mitgliederzuwachs. Während sich das Management noch immer hinter undurchsichtigen Plänen verschanzte und es weiterhin ablehnte, über die Forderungen der Beschäftigten zu verhandeln, starteten die Belegschaften ihre aktive Gegenwehr.



Wolfgang Müller, damaliger Betriebsratsvorsitzender der Deutschlandzentrale von Digital in München:

»Für unseren Streikerfolg gab es mehrere Faktoren: erstens unsere Botschaft »Wir sind die IG Metall bei Digital!«; zweitens die schnelle Kommunikation zwischen den Standorten und innerhalb der Belegschaft. Wir setzten dabei auf Internet und E-Mail. Dadurch erfuhren die Beschäftigten sofort, wenn etwas Wichtiges an den anderen Standorten passierte. Und natürlich lancierten wir Informationen, um die Geschäftsführung an den Verhandlungstisch zu bewegen. Damit erlangten wir die Meinungsführerschaft im Unternehmen.

Entscheidend war auch, dass wir die öffentliche Meinung hinter uns hatten. Als der Streik am 14. Juni in Berlin begann, berichtete die ARD am selben Abend in der »Tagesschau«. Der Spiegel, die Frankfurter Allgemeine, die Frankfurter Rundschau und das Handelsblatt ließen nicht lange auf sich warten und berichteten ebenfalls über den Streik »mit Schlips und Kragen«. Nicht zuletzt in der Lokalpresse stieß der Arbeitskampf bei Digital auf großes Interesse. Für die Medien war es eine Sensation, dass reine Angestelltenbelegschaften ihre Arbeit niederlegten. Daher die breite und ausführliche Berichterstattung.«

Die Taktik

Systematisch Druck aufbauen

Ein Streik fällt nicht vom Himmel. Und er wird nie leichtfertig geführt, da eine große Verantwortung besteht und er hohe Risiken für alle Beteiligten mit sich bringt. Auch bei Digital galt es, genau abzuwägen, ob und wie ein Streik geführt werden könnte, um am Ende erfolgreich einen Tarifvertrag durchzusetzen.

Die noch ein Jahr vor dem Streik relativ niedrige Organisation in der Belegschaft sprach gegen einen Streik. Weniger als 20 Prozent der Beschäftigten waren zu diesem Zeitpunkt bei DEC in der IG Metall organisiert. Aber die ersten Protestaktionen und Warnstreiks, zu denen die Gewerkschaft aufgerufen hatte und an denen sich viele Nichtmitglieder beteiligten, machten Mut. In fast allen Betrieben und Niederlassungen waren die Büros zu den verabredeten Zeiten nahezu leergefegt.

Das überzeugte die Tarifkommission. Sie entwickelte eine systematische Streiktaktik, die auf ansteigenden Druck aufbaute. Nachdem sie die Geschäftsführung sowie den Europa-Manager im April 1993 erneut aufgefordert hatte, Tarifverhandlungen zu führen, diese aber kein Angebot vorlegten, beantragte sie beim IG Metall-Vorstand die Urabstimmung. Diese wurde dann am 3. und 4. Juni 1993 an allen Standorten durchgeführt. Im Ergebnis stimmten 84,9 Prozent der befragten Mitglieder für den Streik.

Der Arbeitskampf begann am 14. Juni zunächst an beiden Standorten in Berlin und wurde tags darauf auf Bremen und Hannover ausgeweitet. Streikschwerpunkt waren die Standorte Köln, Essen und Siegen, die zusammen mit Hamburg am 17. Juni in den Streik eintraten. Am 25. Juni stießen noch die Standorte Darmstadt, Dresden, München und Nürnberg dazu.

Am 22. Juni erklärte sich die Geschäftsleitung endlich dazu bereit, in Tarifverhandlungen einzusteigen. Doch erst am 26. Juni, nach einem über 60-stündigen Verhandlungsmarathon, gab es ein Ergebnis. Dieses wurde in einer weiteren Urabstimmung von 81 Prozent der IG Metall-Mitglieder bestätigt. Der Tarifvertrag trat damit zum 1. Juli 1993 in Kraft.



Dieter Scheitor, damaliger Betriebsrat und IG Metall-Vertrauenskörperleiter am Standort Köln/Essen, Mitglied der Verhandlungskommission:

»Wir haben gegenüber der Belegschaft immer wieder betont, dass wir Beschäftigungssicherung auf dem Verhandlungsweg erreichen wollten.

Doch als die Geschäftsführung in keiner Weise auf unsere Aufforderungen reagierte, war klar: Wenn wir uns nicht wehren, werden die einen massiven Kahlschlag durchziehen. Die Warnstreiks waren Testläufe, um zu prüfen, ob die Beschäftigten hinreichend hinter den Forderungen standen. Sie funktionierten.

Einen Streik kann man nur erfolgreich führen, wenn man wirksam Druck auf den Arbeitgeber ausüben kann. Eine starke Rolle bei den Aktionen nahmen die Kundendiensttechniker ein. Aber auch viele Softwarespezialisten und Kolleginnen und Kollegen aus anderen Beschäftigtengruppen bis hin zu Beschäftigten aus dem Vertrieb beteiligten sich. Als die Wartungsarbeiten über Tage hinweg vor allem in sensiblen Bereichen von Industriefirmen und im Finanzsektor liegen blieben, weil die DEC-Techniker streikten, hatte das erhebliche wirtschaftliche Folgen. Damit trafen wir Digital an einer empfindlichen Stelle. Noch während des Streiks erfuhren wir, dass die Geschäftsführung den Einsatz von Streikbrechern geplant hatte. Die aber hätten kaum etwas ausrichten können, weil sie das Kundenumfeld gar nicht kannten. Das sah wohl auch die Geschäftsführung ein – und gab schließlich nach.«



Foto: IG Metall/Archiv

Das Ergebnis

Beschäftigungssicherung plus

Für die Beschäftigten hatte sich der zweiwöchige Streik gelohnt: Sie erreichten einen Haustarifvertrag, der für alle Unternehmen der Holding Digital Equipment Beteiligungen GmbH galt, die durch die Ankäufe inzwischen rund 7 000 Beschäftigte umfasste. Dieser garantierte ihnen nicht nur einen ganzen Katalog von Beschäftigung sichernden Maßnahmen, wie Vorruhestandsregelung, mehr Teilzeitarbeit, bessere Qualifizierungs- und Freistellungsmöglichkeiten, einen stärkeren Kündigungsschutz und den Vorrang interner Bewerbungen bei Stellenausschreibungen innerhalb des Konzerns.

Mit ihm wurden gleichzeitig in allen Digital-Unternehmen die Tarifverträge für die Metallindustrie Südbadens anerkannt. Dadurch erfolgte unter anderem der Einstieg in die 35-Stunden-Woche. Auch die Entlohnungs- und Mitbestimmungsstrukturen wurden nachfolgend geändert und verbessert.

Mit diesem Tarifvertrag zog nun auch bei den Arbeitsbedingungen ein wenig mehr »Normalität« in die Computerbranche ein. In vielen ITK-Unternehmen galt er sogar lange Zeit als »Benchmark« und wirkt selbst noch, nachdem Teile von DEC von Hewlett Packard (HP) übernommen wurden, bis heute fort.



Alexander Schneider, damaliger Betriebsratsvorsitzender der DEC-Geschäftsstelle in Siegen:

»Der erkämpfte Tarifvertrag hat mich noch jahrelang begleitet – bis 2005, als ich bei Hewlett Packard ausgeschieden bin. Er war über all die Jahre Grundlage für meinen Arbeitsvertrag.

Als Familienvater mit sechs Kindern habe ich ihn als hohes Gut sehr schätzen gelernt. Er sicherte mir nicht nur bei Digital sondern auch beim Übergang zu HP Einkommen und Arbeitsbedingungen. Der Tarifvertrag hat sich als eine Art Rucksack bewährt, mit dem die bei Digital erstreikten Rechte und Leistungen zu HP übergerettet werden konnten, obwohl der Konzern bis heute nicht tarifgebunden ist. Von dieser Nachwirkung profitieren noch immer viele Beschäftigte. Dabei versucht HP immer wieder, sie in neue, aber in manchen Punkten deutlich schlechtere Arbeitsverträge zu drängen.«

DEUTSCHER BIGBROTHERAWARDS 2013

»Auszeichnung« an schlimmste Datenkraken



Foto: dpa

Apple Retail Germany, der Beitragsservice der Rundfunkanstalten (als Nachfolger der GEZ), die Deutsche Post Adress GmbH und Google haben eines gemeinsam: Sie sind schlimme Datenkraken und wurden alleinstimmig mit den BigBrotherAwards 2013 der netzpolitischen Bewegung Digitalcourage negativ ausgezeichnet.

Der diesjährige Preis der in der Netzszene renommierten deutschen BigBrotherAwards ging in der Kategorie »Arbeitswelt« an Apple Retail Germany GmbH München. Das Unternehmen betreibt die Apples Stores in Deutschland. Der Grund für die Auszeichnung: Apple Retail Germany lässt seine Beschäftigten flächendeckend und dauerhaft per Videokamera – teilweise gekoppelt mit Tonaufnahmen – überwachen. Dies nicht nur in den Verkaufsräumen, Manager-Büros, Lager- und Technikerräumen, sondern auch in den Pausenräumen und vor den Toiletten. Das ist nach geltendem Datenschutzrecht in Deutschland unzulässig. Das gilt auch für die Auswertung der Daten in der Sicherheitszentrale für die europäischen Apple Stores in England, wohin diese übermittelt werden.

Fast schon zynisch sei, so Peter Wedde, Professor für Arbeitsrecht und Recht in der Informationsgesellschaft an der Fachhochschule Frankfurt/M., in seiner Laudatio für den Preisträger, dass sich das Unternehmen diese Praxis beim Abschluss eines Arbeitsvertrags von den Beschäftigten bestätigen lasse. Es fordere nämlich jeden einzelnen Mitarbeiter auf, sich damit einverstanden zu erklären. Mit Freiwilligkeit habe dies nichts zu tun, so Wedde.

Auch für den Kundenschutz interessiert sich das Unternehmen wenig. Es weist zwar in den Apples Stores auf die Videoüberwachung hin. Die Hinweisschilder wurden aber in Bodennähe und später, nachdem Datenschützer einschritten, auf Hüfthöhe angebracht. Doch klein und transparent auf weißem Grund sind sie noch immer unauffällig.

Nichts hinzugelern

Nach den Skandalen der letzten Jahre durch unzulässige heimliche Kameraüberwachungen habe Apples Retail Germany nichts hinzugelern, kritisiert der Arbeitsrechtler. Dabei spannt er einen Bogen zu George Orwells Buch »1984«: »Es gibt Unternehmen, die von Mitarbeitern ebenfalls wie der Große Bruder aus Orwells Roman die Unterwerfung unter die eigene Firmenphilosophie erwarten. Einschließlich der Unterschrift unter eine Einwilligungserklärung zur potenziellen Totalüberwachung.« Wenn Arbeitgeber für ihre Kunden und Beschäftigten »das Leben schöner machen« wollten, wie das Verkaufsmotto von Apple heißt, sollten sie die kritisierten Kameras einfach abbauen, so Wedde.

Ebenfalls ausgezeichnet wurde der neue Beitragsservice der Rundfunkveranstaltungen als Nachfolgerin der GEZ (Ge-

bühreneinzugszentrale). Die Jury kritisierte hier die neue rechtliche Struktur als »nicht rechtsfähige Gemeinschaftseinrichtung der Rundfunkanstalten«. Damit umginge die neue Institution Kontrollen nach strengen Regeln, denen sie als faktische »Auftragsdatenverarbeitung« unterliegen müsste. Sie habe damit sogar mehr Möglichkeiten beim Adressensammeln und bei der Datenverarbeitung als zuvor.

Auch die Deutsche Post Adress GmbH & Co.KG erhielt einen Preis als »wohl mächtigste Adressbankfamilie« dank ihres Umzugs- und Umleitungsservices. Hier ahndete die Jury vor allem, dass das Unternehmen diese Daten von Adress-Töchtern vermarkte – beispielsweise für die Suche nach Verstorbenen.

Google als größter privater Datensammler der Welt erwies sich für die Jury als besonders preiswürdig. Nicht so sehr aufgrund einzelner Datenverstöße, sondern als Unternehmen, das seine marktbeherrschende Stellung nutzt, um »die technokratische Ideologie eines allwissenden Sprachcomputers voranzutreiben, der besser weiß, was Menschen wollen als sie selbst«. Die Laudatorin, Rena Tangens, Datenschutzaktivistin und Künstlerin, sieht nur eine Lösung, um den Konzern zu bändigen: »Google muss zerschlagen werden.« Der Preisträger sei längst keine harmlose Suchmaschine mehr, sondern ein global agierender Werbekonzern, dessen Angebote vor allem dazu dienten, möglichst viel über neue Zielgruppen herauszufinden.

Die deutschen BigBrotherAwards gibt es bereits seit dem Jahr 2000. Sie sind Teil eines internationalen Projekts in 19 Ländern. Mit ihm werden Unternehmen, Organisationen und Personen »ausgezeichnet«, die insbesondere durch das Sammeln von Daten »in besonderer Weise und nachhaltig die Privatsphäre von Menschen beeinträchtigen«. Organisator in Deutschland ist die unabhängige Netzgemeinschaft Digitalcourage e.V., in der unter anderem die Deutsche Vereinigung für Datenschutz (DVD), das Forum InformatikerInnen für Frieden und gesellschaftliche Verantwortung (FIF), der Förderverein Informationstechnik und Gesellschaft (Fitug) und der Chaos Computer Club (CCC) Mitglied sind.

Weitere Informationen:



Sarvira

Seminare

Spezielle Angebote für ITK-Beschäftigte

Das Seminarprogramm der IG Metall »Vorwärtsdenken – Weiterbilden!« richtet sich vornehmlich an Ingenieure/-innen, technische Experten/-innen, IT-Beschäftigte sowie kaufmännische Angestellte und Studierende der Ingenieurberufe. Auf drei Seminare speziell für



Beschäftigte in der IT- und Telekommunikationsbranche sei hier besonders hingewiesen:

Global Engineering – Offshoring & Co.

Die globalen Veränderungen in den ITK-Unternehmen und die internationale Arbeitsteilung treffen inzwischen immer stärker auch hochqualifizierte Beschäftigte. Die »Kopfarbeit« wird zunehmend industrialisiert. Und dies hat erhebliche Folgen für die Arbeit und die Arbeitsbedingungen speziell in Forschungs- und Entwicklungszentren. Was können Be-

schäftigte und Betriebsräte tun, um diesen Wandel nachhaltig mitzugestalten, um Arbeitsplätze und Gute Arbeit zu sichern? Diese Frage steht im Mittelpunkt des Seminars.

Termin: 02.09.–04.09.2013, Seminar-Nr. 13613, IG Metall-Bildungsstätte Lohr

Gute Arbeit im Büro

Unerträglicher Geräuschpegel im Büro, ständige Unterbrechungen bei der Arbeit, ein überquellendes Postfach bei den E-Mails, Zeitdruck und Software-Stress. Die Büroarbeit belastet die Gesundheit immer stärker. Wie könnte da Gute Arbeit im Büro aussehen? Wie lassen sich Arbeitsplätze, Arbeitsumgebung und Arbeitsorganisation weniger belastend gestalten? Das Seminar befasst sich unter anderem auch mit neuen Instrumenten zur Stress- und Gefährdungsanalyse.

Termin: 01.09.–04.09.2013, Seminar-Nr. SB03613, IG Metall-Bildungsstätte Sprockhövel

Personelles bei ITK- und Engineering

Ständige Umstrukturierungen, das Auslagern und die Wiedereingliederung von Aufgaben sowie hoher Zeit- und Kostendruck prägen den beruflichen Alltag vieler ITK-Beschäftigter. Auch in der aktuell boomenden Hightech-Branche sind für viele Beschäftigte Kündigung, Versetzung und ständige Weiterbildung »heiße« Themen, mit denen sie immer wieder konfrontiert sind. Die eigenen Rechte zu kennen und betriebliche Gestaltungsmöglichkeiten wahrzunehmen ist wichtig, um eigene berufliche Perspektiven zu entwickeln und langfristig Beschäftigung zu sichern.

Termin: 08.07.–10.07.2013, Seminar-Nr. LX02813, IG Metall-Bildungsstätte Lohr

Anmeldung über die örtliche Verwaltungsstelle der IG Metall:

www.igmetall.de/igmetall-vor-ort

Weitere Informationen:

juan-carlos.rio-antas@igmetall.de

Kontakte und Informationen

ITK  UNSERE BRANCHE_ UNSERE GEWERKSCHAFT

DIE ANSPRECHPARTNER DER IG METALL FÜR DIE IT-BRANCHE

- ▶ **Juan-Carlos Rio Antas**,
Telefon 069-66 93-25 24,
juan-carlos.rio-antas@igmetall.de
- ▶ **Martin Weiss**,
Telefon 069-24 25 31-35,
martin.weiss@igmetall.de
- ▶ **Jörg Ferrando**,
Telefon 069-66 93-22 92,
joerg.ferrando@igmetall.de

INTERNET

- ▶ Weiterbilden – Ausbilden – Prüfen: Darum geht es im Internetportal WAP der IG Metall für berufliche Bildung. Mitglieder der IG Metall können sich mit ihrer Mitgliedsnummer anmelden und danach auf Berufsinfos und Rechtstipps zu Qualifizierung zugreifen. www.igmetall-wap.de oder wap.igmetall.de
- ▶ Aktuelles aus den Betrieben und der Branche, aus Wissenschaft und Politik www.itk-igmetall.de
- ▶ Aktuelle Informationen der IG Metall aus den Betrieben: www.dialog.igmetall.de (Siemens)

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

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

WEITERE LINKS

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

INFORMATIONSTECHNOLOGIE & TELEKOMMUNIKATION



ITK  UNSERE BRANCHE_ UNSERE GEWERKSCHAFT

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

IMPRESSUM

IT-Magazin

Das Branchenmagazin der IG Metall

Herausgeber: Berthold Huber, Detlef Wetzel, Bertin Eichler

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

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

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

Druck: apm AG, Darmstadt

