



Gemeinsam für ein besseres Leben Zeit für neue Zeiten

Seite 6: ALNS nach Warnstreiks tarifgebunden

Seite 7: Beschäftigte bei Vodafone bangen um Jobs

Seite 14: Ressourcen effizient und effektiv nutzen

Wir. Die IG Metall – Eine Gemeinschaft stellt sich vor!

Für ihre politische und betriebliche Arbeit bekommt die IG Metall viel Zustimmung. Dass sie viele ihrer Forderungen durchsetzen kann, verdankt sie allein ihren Mitgliedern.

Über 2,2 Millionen Menschen engagieren sich in der IG Metall für Sicherheit und Gerechtigkeit in den Betrieben und in der Gesellschaft. Als Mitglied ist man in guter Gesellschaft.

Wer mehr über die Gewerkschaft wissen will: Das Infopaket »Wir. Die IG Metall« bietet Erstinformationen für Nichtmitglieder. Es informiert über die IG Metall: wofür sie steht, was sie bietet und welche Leistungen ihre Mitglieder beziehen können.

Der IG Metall beizutreten, hat viele Vorteile. Mitglied werden kann man sogar online unter: www.igmetall.de/beitreten

Das Infopaket kann im Shop der IG Metall unter der Produktnummer 22486-36029 bestellt werden. Es kann auch direkt bezogen werden unter: www.igmetall.de/duauch



Wir. Die IG Metall.
Erstinformationen für Nichtmitglieder

GEMEINSAM FÜR EIN
GUTES LEBEN



Wie ein gutes Leben und eine gute Zukunft in der Arbeit konkret aussieht, entscheidet jeder Mensch selbstverständlich individuell und persönlich. Aber die Voraussetzungen dafür, ein gutes Leben zu führen, können wir nur gemeinsam schaffen.

Verlorene Zeiten

Nachmittags ab 15.00 Uhr kommt meistens die Panik hoch. Arbeitspensum nicht geschafft – weil es tausend kleine Unterbrechungen gab: Telefonate, Mails durchchecken, Gespräche mit Kollegen; weil andere zu spät zugearbeitet haben; weil niemand etwas entscheiden will. Der Support klappt nicht, der Kunde nervt, die Deadline des Projekts ist in Sicht – und zu Hause warten Frau und Sohn darauf, endlich mal wieder etwas gemeinsam zu unternehmen. Immer dieser Druck, die dahin fließende Zeit und das Bestreben, alles prima hinzukriegen. Die Katastrophe wäre: Job weg, Frau weg, Sohn weg.

Die Lebensgeschichten von Burnout-Betroffenen sehen oft ziemlich ähnlich aus. Eigentlich will jede/r einen »guten Job« machen – im Betrieb, zu Hause, in Sport und Freizeit. Aber die Arbeit ist wie ein Sog, man entkommt ihr nicht. Die Leistungsschraube dreht an, die Sachzwänge erscheinen kaum beeinflussbar, das Hamsterrad läuft auf Hochtouren – jeden Tag. Es macht keinen Spaß, sich zu vergegenwärtigen, wieviel Zeit und Kraft für welches Ergebnis aufgebracht wird.

Verlorene Zeiten sind die, die nicht erfasst und deshalb nie ausgeglichen werden, für die man keinen Gegenwert erhält und die einem mit steigendem Ausmaß irgendwann den Selbstwert nehmen.

Gerade im ITK-Sektor verfallen Arbeitszeiten zu einem erheblichen Teil. Häufig ursächlich ist die Vertrauensarbeitszeit, bei der niemand gefordert ist, seine Arbeitszeiten offenzulegen und die einen »frei« sein lässt, den tatsächlich erbrachten Aufwand nicht wahrnehmen zu müssen. Doch selbst dort, wo die Beschäftigten ihre regulären Arbeitszeiten korrekt aufschreiben, kommt das wahre Ausmaß der an die Arbeit gebundenen Zeit oft nicht ans Licht. Denn viele nehmen ihr IT-Projekt gedanklich mit in den Feierabend, setzen sich zu Hause – »ganz in Ruhe« – damit auseinander, arbeiten vor, um am nächsten Tag das Arbeitspensum schaffen zu können. Immer getrieben von hohen Erwartungen, die auf ihnen lasten und von immensem Leistungsdruck.

Mit ihrer arbeits- und leistungspolitischen Initiative will die IG Metall ausufernden Arbeitszeiten und dem steigenden Leistungsdruck begegnen. Ziel ist es, die Ursachen offenzulegen, die ins Hamsterrad führen und zusammen mit den Beschäftigten – als Experten ihrer Arbeitsprozesse – Lösungen zu finden, Ansprüche an die Arbeit und Arbeitszeit zu formulieren und entgrenzter Arbeit individuell und kollektiv Grenzen zu setzen. Gemeinsam für ein besseres Leben.

Ihre Redaktion

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

AUS DEM INHALT



Seite 6

Nach Warnstreiks ist nun ein weiteres ITK-Unternehmen tarifgebunden: IG Metall und Belegschaft konnten bei ALNS einen für die Branche beispielhaften Tarifvertrag durchsetzen.

Seite 7

Obwohl es dem Unternehmen gut geht, plant Vodafone D2, über 500 Arbeitsplätze auszulagern. Die Beschäftigten bangen um ihre Jobs und um ihre Arbeitsbedingungen.

ITK-Sektor: Bitkom meldet Hochstimmung	4
Infineon: Tarifvertrag weiter absichern	4
HP goes Tarif: IG Metall startet Initiative	6

Zeit für neue Zeiten

Den Arbeitsalltag entschleunigen	8
Leistungsbedingungen hinterfragen	9
Ausufernde Arbeitszeiten eindämmen	10

Engineering- und IT-Tagung der IG Metall	11
Atos IS und Atos IT: Einheitliche Arbeitsbedingungen nicht ohne Tarifvertrag	13
Ressourcen effizient und effektiv nutzen:	
Weniger ist mehr	14
Service, Impressum	15

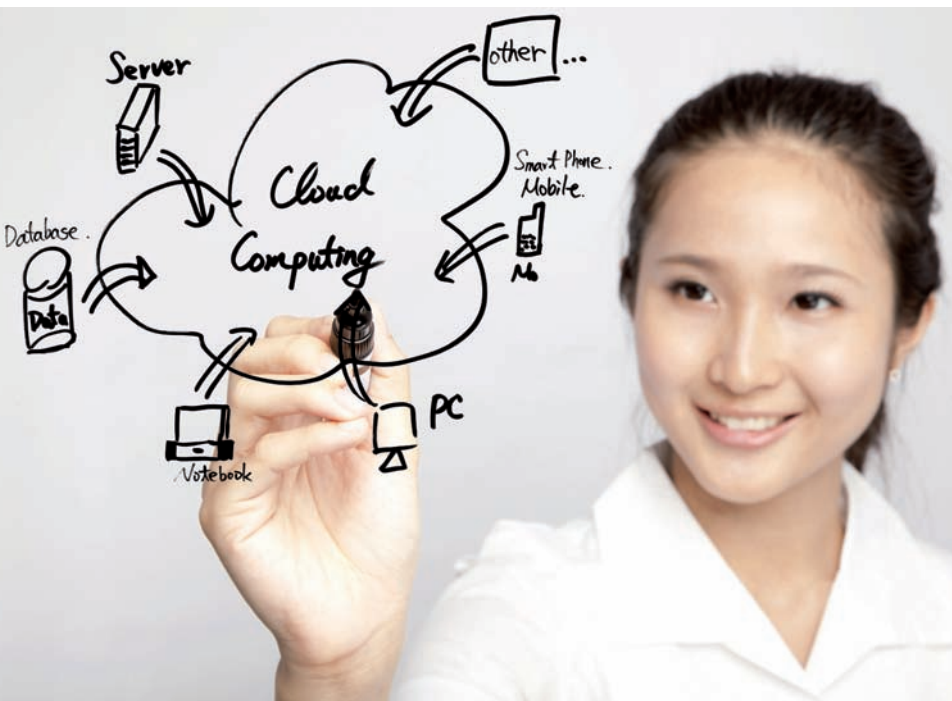


Foto: PantherMedia

Hightech-Branche Im ITK-Sektor herrscht weiter Hochstimmung

Das Geschäftsklima in den Sparten Informationstechnik, Telekommunikation und Unterhaltungstechnik verharrt im Dauerhoch. Zwei Drittel der Anbieter in diesen drei Bereichen rechnen – nach der aktuellen Konjunkturumfrage des Branchenverbands Bitkom – auch im dritten Quartal 2011 mit einem Umsatzplus. Die weiteren Aussichten beurteilen die befragten Unternehmen ebenfalls fast durchweg positiv.

Am besten laufen die Geschäfte in den Software-Häusern und bei IT-Dienstleistern. Dort wurden auch vergleichsweise viele Arbeitsplätze geschaffen.

Für 2011 erwartet Bitkom in der gesamten Hightech-Branche 10 000 zusätzliche Arbeitsplätze, nachdem sie im Vorjahr bereits ein Plus von 13 000 Arbeitsplätzen erreicht hat. »Die Schuldenkrise in Europa und die Turbulenzen an den Finanzmärkten schlagen sich bislang nicht auf den ITK-Märkten nieder«, sagt Bitkom-Präsident Dieter Kempf. Vor allem Cloud Computing und die steigende Nachfrage nach mobilen Endgeräten sorgten für eine dynamische Entwicklung im ITK-Sektor.

Cloud Computing Beschäftigte haben Angst vor Jobverlust

Viele Mitarbeiter und Entscheider aus dem ITK-Sektor stehen dem Cloud Computing skeptisch gegenüber (siehe Grafik unten). Insbesondere befürchten sie, dass Arbeitsplätze dadurch verloren gehen, berichtete die Financial Times im September. Sie stützt sich bei ihrer Aussage auf eine Umfrage des Softwareunternehmens CA Technologies.

Job-Risiken insbesondere für Projektdienstleister sieht auch Joachim Hackmann, Leitender Redakteur der Computerwoche. »Viele Abläufe in der klassischen IT werden durch Cloud Computing standardisiert, und es werden nicht mehr so viele Individualprojekte durchgeführt werden. In einigen Bereichen wird dies Jobs kosten, vor allem bei IT-Dienstleistern wie Accenture, Bearingpoint und vielen kleinen Firmen.«

Ebenfalls kritisch äußerte sich der Direktor des IT-Marktforschungsunternehmens PAC in München, Karsten Leclercque: »In Summe könnte sich der Trend zum Cloud Computing negativ auf den IT-Projektmarkt und damit auf den Arbeitsmarkt für IT-Fachkräfte auswirken.« Demgegenüber argumentiert etwa Mathias Weber vom Branchen-

verband Bitkom: »Die Arbeit wird nicht weniger, sie verändert sich nur.« Es gebe daher keinen Grund zur Panik und keinen wirklichen Grund, dass sich IT-Abteilungen gegen die Einführung des Cloud Computing sperren.

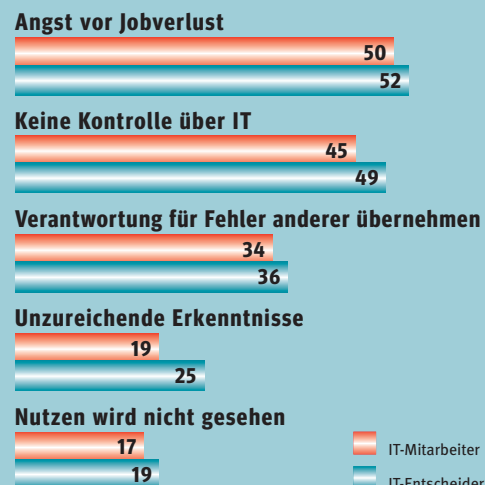
Infineon Tarifvertrag weiter absichern, Entgeltverlust verhindern

Vor einem Jahr ist es der IG Metall gelungen, die Tarifbindung bei dem Chip-Konzern wieder herzustellen. Dem Unternehmen geht es gut, der Umsatz steigt, der Gewinn ebenfalls. Aber die Beschäftigten sollen davon nur wenig abbekommen. Die hängen – trotz geltendem Flächentarifvertrag – noch immer beim Entgelt mit 2,7 Prozent gegenüber anderen Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie hinterher. Denn Infineon wollte auf kleinen Stufen in den Flächentarifvertrag zurückkehren.

Nun möchte der Chip-Konzern seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch noch stärker ins Risiko nehmen. Er plant, eine ergebnisabhängige Entgeltkomponente auch für die Tarifmitarbeiter einzuführen und will zu diesem Zweck einen Teil der tariflich fixierten Leistungszulage in eine Bonuszahlung umwandeln. Für einzelne Beschäftigte könnte dies zu einem

BEDENKEN GEGEN DIE WOLKE

WARUM LEHNEN SIE CLOUD-COMPUTING AB?
ANGABEN IN PROZENT



Quelle: CA Technologies

Entgeltverlust von bis zu zehn Prozent führen. Auch gegenüber dem Flächen-tarifvertrag würden sie aufgrund des erweiterten Risikos durchschnittlich sieben Prozent weniger verdienen.

»Es gibt überhaupt keinen Grund, angesichts der aktuellen Unternehmensentwicklung bei Infineon über tarifliche Sonderkonditionen zu sprechen, die die Beschäftigten schlechter stellen«, sagt Sibylle Wankel, Verhandlungsführerin der IG Metall Bayern. »Der Konzern hat schwierige Bereiche abgestoßen. Und nun läuft alles wieder normal gut. Da bedarf es keiner Hoppla-hopp-Aktionen, sondern positiver Signale, um die Beschäftigten nachhaltig am Unternehmenserfolg zu beteiligen und qualifizierte Fachkräfte nicht zu verprellen.«

Die Beschäftigten haben ihren Unmut über das Vorgehen der Arbeitgeber bereits deutlich zum Ausdruck gebracht. Sie übergaben dem Management am Campeon über 2 000 Unterschriften für den Erhalt der Tarifstandards und die Anbindung an die Fläche. Die Unterschriften wurden innerhalb von zwei Wochen an beiden Standorten gesammelt.

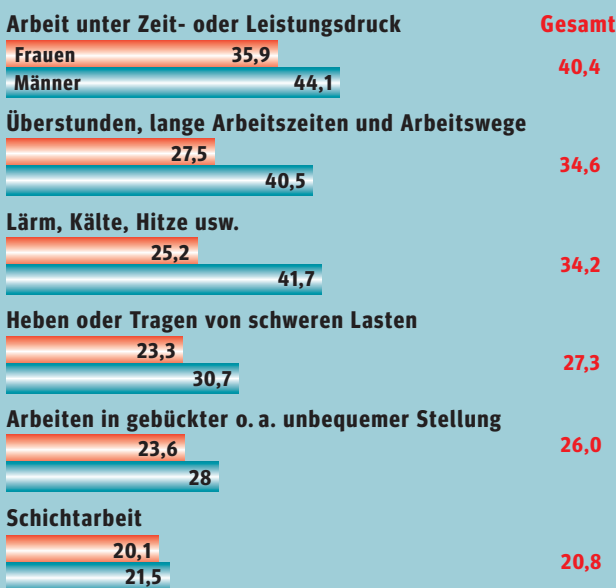
Hewlett Packard Deutschland HP goes Tarif – IG Metall startet Dialog-Initiative

Auf einer bundesweiten Betriebsräte-versammlung von Hewlett Packard am 15. September 2011 sprach sich die große Mehrheit der Betriebsräte für einen Tarifvertrag aus, um faire Arbeits- und Entgeltbedingungen festzulegen. In einer Erklärung forderten sie die Belegschaft auf, sich gewerkschaftlich zu organisieren, um ein klares Zeichen für einen Tarifvertrag an die Geschäftsführung zu senden.

»Vor zehn Jahren habe sich kaum ein HP-Beschäftigter für dieses Thema interessiert, bekomme ich immer wieder von langjährigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu hören«, berichtet Johannes Katzan, HP-Betreuer der IG Metall. »Das ändere sich jetzt, weil HP sich verändere, beobachten sie.« Vor allem das intransparente und unfaire Entgeltsystem sowie Unklarheit über die Unternehmensstrategie und die

ZEIT- UND LEISTUNGSDRUCK IST DIE GRÖßTE ARBEITSBELASTUNG

HÄUFIG GENANNT ARBEITSBELASTUNGEN
18- BIS 65-JÄHRIGER ERWERBSTÄTIGER SIND ... ANGABEN IN PROZENT



Quelle: Hans-Böckler-Stiftung 2011

Jede siebte Frau und jeder fünfte Mann arbeiten unter Bedingungen, die sie als Gefahr für ihre Gesundheit empfinden. Zeit- und Leistungsdruck sind dabei die Nummer eins bei den Stressfaktoren. Das berichtet eine Studie des Robert-Koch-Instituts, für die knapp 13 700 erwerbstätige Frauen und Männer von 18 bis 64 Jahren befragt wurden.

individuellen Perspektiven bei HP verärgere und verunsichere viele Kolleginnen und Kollegen, sagt Katzan.

Mit ihrer Dialog-Initiative »zukunfft@hp« will sich die IG Metall ein genaueres Bild über die Interessen der HP-Beschäftigten verschaffen. An allen Standorten führen IG Metall-Betriebsräte und -Vertrauensleute deshalb zurzeit eine Postkartenaktion durch. Sie wollen wissen, was den Kolleginnen und Kollegen des Compu-

terkonzerns für die Zukunft besonders wichtig ist, was ihnen Sorge bereitet und was sie von der IG Metall erwarten. Johannes Katzan: »Bei den Antworten kristallisiert sich bereits ein klarer Trend heraus: Die meisten wünschen sich einen Tarifvertrag und stärker daran beteiligt zu werden, die Arbeitsbedingungen mitzugestalten. Wir werden daher unsere ganze Kraft darauf konzentrieren, sie dabei zu unterstützen.«




Für meine Zukunft bei HP ist mir wichtig:

Mit Sorge betrachte ich:

Von der IG Metall wünsche ich mir bei HP:

ALCATEL-LUCENT NETWORK SERVICES

Weiteres ITK-Unternehmen tarifgebunden

Die rund 650 Beschäftigten von Alcatel-Lucent Network Services (ALNS) haben nach bundesweiten Warnstreiks Anfang November einen Tarifvertrag durchgesetzt. Durch das Engagement der Beschäftigten war der Arbeitgeber nach acht Verhandlungsrunden bereit, ein ernstzunehmendes Angebot vorzulegen.

Die Beschäftigten von ALNS werden in Zukunft von den Flächentarifverträgen der Metall- und Elektroindustrie profitieren. Auch für sie gelten künftig Tarifbedingungen, wie sie in fast allen Bereichen von Alcatel-Lucent teilweise schon seit langem wirksam sind. »Damit erreichte die IG Metall einen weiteren Tarifvertrag, der für den ITK-Sektor beispielhaft ist«, sagt der IG Metall-Tarifexperte Juan-Carlos Rio Antas.

Der Tarifvertrag sieht ein neues Entgeltsystem vor, das sich an den Entgeltrahmentarifvertrag (ERA) Baden-Württemberg anlehnt. Damit steigen die Einkommen der ALNS-Beschäftigten so wie in der übrigen Metall- und Elektroindustrie. Die erste Tarifierhöhung im Frühjahr 2012 erhalten sie zwar mit dreimonatigem Zeitverzug, dafür verdienen sie jedoch tabellenwirksam dauerhaft 0,5 Prozent mehr. In den Folgejahren steigen ihre Entgelte zeitgleich mit der Fläche. Wer bei der Einführung des neuen Entgeltsystems seinen neuen ERA-Arbeitsvertrag unterschreibt, erhält einmalig 875 Euro. Schrittweise wird die Arbeitszeit bis Anfang 2015 von heute 40 auf 38,5 Wochenstunden reduziert.

Wichtiges Motiv für die Beschäftigten, in die IG Metall einzutreten und für einen Tarifvertrag zu kämpfen war die Aussage der Alcatel-Lucent-Zentrale in Paris, das Unternehmen wolle Gehaltserhöhungen nur dort vornehmen, wo es gesetzlich oder tarifvertraglich dazu verpflichtet sei.

Warnstreiks erhöhten den Druck

Mit einer fast täglich wachsenden Mitgliederzahl im Rücken schaffte es die IG Metall schließlich, den Arbeitgeber an den Verhandlungstisch zu rufen. Aber selbst nach acht Verhandlungsrunden war kein Ergebnis in Sicht. Die Geschäftsleitung erklärte sich lediglich dazu bereit, den Beschäftigten für 2011 eine Einmalzahlung in Höhe von 500 Euro zu gewähren. Die Tarifierhöhungen, die die Kolleginnen und Kollegen in den tarifgebundenen Bereichen jährlich erhalten, sollten den ALNS-Beschäftigten immer erst drei Monate verspätet gezahlt werden.

Für den 9. November hatte die IG Metall daher an allen ALNS-Standorten zu Warnstreiks aufgerufen. Bundesweit fan-



Protestaktionen der ALNS-Beschäftigten am 9. November 2011 in Frankfurt und Berlin sowie an acht weiteren Standorten

den an allen zehn Standorten Protestaktionen statt, um Tempo in die Verhandlungen zu bringen und dem Arbeitgeber zu zeigen: »Wir sind ganz viele: Und das ist gut so.«

Einen Tag später konnte nach 15-stündigen Verhandlungen ein Ergebnis erzielt werden. Verhandlungsführer Robert Fuß von der IG Metall Nordrhein-Westfalen: »Wir sind angetreten, um die Lücke zur allgemeinen Einkommensentwicklung zu schließen. Das haben wir erreicht. Diesen Tarifvertrag haben sich die Beschäftigten redlich verdient. Jeder zweite organisierte sich in der IG Metall, dazu die erfolgreichen Warnstreiks: Das war die Basis, um die Verhandlungen stark und selbstbewusst führen zu können.«



VODAFONE WILL IN ESSEN UND ESCHBORN ARBEITSPLÄTZE AUSLAGERN

Bangen um 530 Jobs

Vodafone D2 will sich Anfang 2012 von der DSL-Privatkundenbetreuung der Festnetzsparte Arcor verabschieden, die der Konzern vor zwei Jahren komplett übernommen hat. Dagegen protestieren Belegschaft, IG Metall und die Gewerkschaft EVG. Durch das geplante Outsourcing befürchten sie massiven Stellenabbau und wesentlich schlechtere Arbeitsbedingungen.

Vodafone will sich von der DSL-Privatkundenbetreuung, die bisher bei Arcor angesiedelt ist, trennen. Die Margen im Mobilfunkbereich seien größer, ließ Friedrich Jousen, Chef von Vodafone Deutschland wissen. Deshalb setze Vodafone lieber auf den Ausbau des schnellen mobilen Internets auf der Basis von LTE (Long Term Evolution).

Die Nachricht über eine mögliche Schließung des Standorts in Essen traf die Belegschaft Ende August wie ein Schlag. Inzwischen sollen 450 Beschäftigte von einem externen Dienstleistungsunternehmen übernommen werden, das – so die Pläne des Managements – die Gebäude in Essen weiter nutzen kann. »Beide derzeit in Frage kommenden Partner sind jedoch nicht tarifgebunden«, berichtet Siegfried Balduin, Vodafone-Betreuer der IG Metall und Mitglied im Vodafone-Aufsichtsrat. »Nach einer vom Arbeitgeber auf zwei Jahre verlängerten Übergangszeit mit gesicherten Arbeitsbedingungen besteht die Gefahr, dass die Beschäftigten Arbeitnehmerrechte, Einkommen und gute Arbeitsstandards verlieren könnten.« Außerdem sollen weitere 250 Mitarbeiter zu anderen Standorten, vorwiegend nach Düsseldorf und Ratingen, versetzt werden.

Auch in Eschborn trafen die Vodafone-Pläne auf großes Unverständnis in der Belegschaft. Dort sollen rund 80 Beschäftigte aus der Kundenbetreuung ins 400 Kilometer entfernte Halle zum Call-Center BUW wechseln und weitere 30 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Ratingen umziehen.

Ein Irrweg

Aus Sicht der IG Metall ist dieses Outsourcing ein Irrweg. Vodafone vernachlässige damit Kundeninteressen, meint Alfons Rüter von der IG Metall-Verwaltungsstelle Essen. »Eine Firma, die heute ihre Fachleute rauswirft, wird morgen von ihren Kunden gekündigt.« Von dem Outsourcing sind vor allem Kolleginnen und Kollegen betroffen, die über viele Spezialkenntnisse bezüglich unterschiedlicher IT-Systeme und langjährige Erfahrungen in der Kundenbetreuung verfügen.

Sabine Bube von der IG Metall-Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen spricht von einem Skandal. Auf einer Protestversammlung Mitte September in Essen, an der nahezu die gesamte Belegschaft des Vodafone-Standorts an der Rellinghauser Straße, IG Metall und EVG, Vertreter aus Politik und Medien sowie viele Beschäftigte aus anderen Unternehmen teilnahmen, um ihre Solidarität zu bekunden, kritisierte sie das Vodafone-Management: »Vodafone blickt in eine gute Zukunft und schreibt nach wie vor hervorragende Zahlen. Diese Zu-



Vodafone-Beschäftigte wehren sich in Essen dagegen, dass Arbeitsplätze ausgelagert werden

kunft soll nun vielen Kolleginnen und Kollegen verwehrt werden, obwohl auch sie wesentlich zum Erfolg des Unternehmens beigetragen haben. Dieser Umgang mit ihnen ist menschenverachtend und sozial nicht zu rechtfertigen.«

In Eschborn wehrten sich die Beschäftigten ebenfalls mit einer Kundgebung gegen den vom Arbeitgeber geplanten Arbeitsplatzabbau. Betriebsräte und Vertrauensleute des benachbarten Vodafone-Standorts Region Rhein-Main beteiligten sich spontan daran und zeigten sich solidarisch. Auch die Betriebsratsvorsitzende Angelika Fuhr kam auf die gute wirtschaftliche Lage von Vodafone zu sprechen. »Nur weil diese Firma umorganisiert wird, sollen mehr als 500 Kolleginnen und Kollegen aus Essen und Eschborn und deren Familien unter dieser Konsequenz leiden. Das ist unerträglich!«

»Wir sind mit unseren Protestaktionen längst nicht am Ende«, sagt Alfons Rüter. »Wenn die Geschäftsführung am 11. November die Aufsichtsräte von D2 und der Holding informiert, werden wir sie mit einer Kundgebung empfangen. Vodafone Europa-Chef Michel Combes, gleichzeitig Vorsitzender beider Aufsichtsräte, soll erfahren, dass die Arbeitnehmer das wichtigste Kapital im Unternehmen sind und nicht kampflös zusehen, wie deren Schicksal und Wissen im Unternehmen verspielt werden.«

Die IG Metall will nach der Aufsichtsratsitzung mit der Geschäftsleitung Verhandlungen aufnehmen, um zu sozialverträglichen Lösungen für die betroffenen Beschäftigten zu gelangen. Kernpunkt dabei wird sein, langfristig Beschäftigung und Einkommen zu sichern.

GEMEINSAM FÜR EIN BESSERES LEBEN: ARBEITSZEITEN IM ITK-SEKTOR IM INTERESSE

Den Arbeitsalltag



Die Arbeitszeiten im ITK-Sektor ufern aus. Die Branche boomt. Arbeitstempo und Leistungsdruck ziehen an. Trotz geregelter Arbeitszeiten häufen sich in den ITK-Unternehmen unbezahlte Mehrarbeit bis tief in die Nacht und an Wochenenden. Wo arbeitszeitpolitische Regeln und Instrumente nicht ausreichen, müssen die Beschäftigten selbst der Arbeit Grenzen setzen und den Arbeitsalltag entschleunigen – gemeinsam mit der IG Metall.

DER BESCHÄFTIGTEN GESTALTEN

entschleunigen

In vielen Unternehmen ist der Ummut unter den Beschäftigten über zu lange Arbeitszeiten deutlich spürbar. Doch nur wenige beschweren sich. Aber die zunehmenden Ausfalltage aufgrund von psychischen Erkrankungen und Burnout sprechen eine deutliche Sprache. Das beobachten immer mehr Betriebsräte.

Auch einschlägige wissenschaftliche Studien schlagen Alarm:

- ein Viertel der IT-Beschäftigten zeigt Anzeichen chronischer Erschöpfung, bei Projektmitarbeitern über 50 Jahren sind es sogar gut die Hälfte,
- nur knapp ein Drittel geben an, den Feierabend zum Ausruhen nutzen zu können,
- 51 Prozent der ITKler leiden unter ständigem Zeitdruck,
- zwei Drittel der »mobilen Beschäftigten«, die als Grenzgänger häufig zwischen Kunden und IT-Unternehmen unterwegs sind, zeigen hohe Burnout-Werte,
- die Zahl der Krankheitstage aufgrund von psychischen Erkrankungen oder Burnout steigt kontinuierlich – von 4,6 Tagen im Jahr 2004 auf 47,1 im Jahr 2009.

Fakt ist: In vielen ITK-Unternehmen gibt es zwar Arbeitszeitregelungen, aber diese werden im Alltag kaum beachtet. Dahinter stecken zumeist ein hoher Arbeitsdruck und Leistungsbedingungen, die den Beschäftigten keine Atempause mehr erlauben. In vielen Bereichen hat die Leistung ein gesundes Maß verloren.

Regeln allein greifen nicht

»Im Prinzip ist die Arbeitszeit bei uns klar geregelt: 40 Stunden pro Woche, zwischen 6 und 20 Uhr, von montags bis freitags. Es gibt Vereinbarungen über Gleitzeit, Reisezeiten, versetzte Arbeitszeiten/Schichtarbeit sowie über Mehrarbeit und Rufbereitschaft. Und es gibt ein Zeiterfassungstool, mit dessen Hilfe jeder Beschäftigte seine Arbeitszeit selbst aufschreiben kann«, berichtet Monika Schäfer, Betriebsrätin bei der IBM Deutschland EAS in Herrenberg. Trotzdem arbeiteten die Leute viel zu lange außerhalb des Zeitsouveränitätsfensters – und kaum jemand gehe dem nach. »Bei uns herrscht Vertrauensarbeitszeit«, so die Betriebsrätin. »Daher ist niemand verpflichtet, seine Arbeitszeit zu erfassen.« Es werde allerdings auf die gesetzliche Pflicht hingewiesen, Arbeitszeiten, die täglich über acht Stunden hinausgingen, aufzuzeichnen.

Gerade in Boomphasen zeigt die Vertrauensarbeitszeit ihr wahres Gesicht: Sie verspricht den Beschäftigten, dass diese ihre Arbeitszeit selbst gestalten und sich dabei persönliche Freiräume verschaffen können. Im Grunde aber führt sie dazu, ausufernde Arbeitszeiten und deren Ursachen zu verschleiern. Hinzu kommt: Wo Mehrarbeit nicht erfasst wird, kann sie

weder zeitlich noch finanziell ausgeglichen werden. Dadurch sinkt der Wert der verausgabten Arbeit. Und bei vielen Beschäftigten steigen Frust und Demotivation. Irgendwann verlieren sie das Selbstwertgefühl. Dann brennen sie aus.

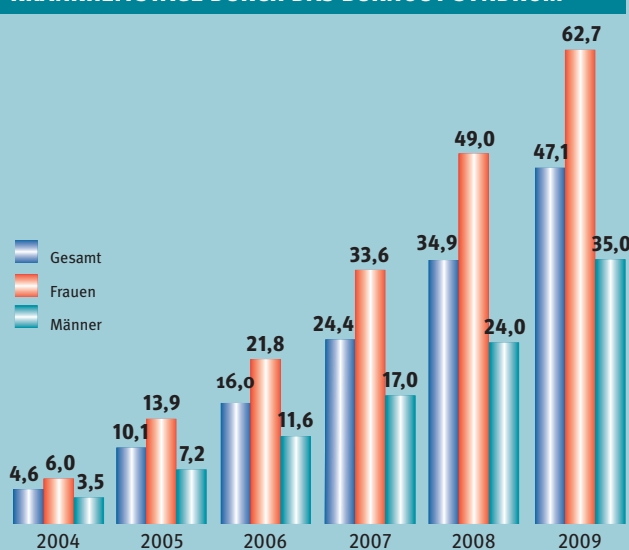
Doch selbst, wenn Arbeitszeiten verbindlich geregelt sind, verhindert dies nicht, dass Arbeitszeiten entgrenzen und sich bis weit in die Freizeit hinein ausdehnen. »Immer mehr Leute tragen ihr IT-Projekt gedanklich mit sich herum – in den Feierabend, ins Wochenende, in den Urlaub«, sagt Walter Zähl, Betriebsratsvorsitzender bei Ericsson EuroLab in Herzogenrath. »Viele fühlen sich für das Ergebnis in hohem Maße verantwortlich, denken regelrecht unternehmerisch und schalten nicht mehr ab.«

Besonders schwierig ist die Situation oft für Beschäftigte im Außendienst, insbesondere im Auslandseinsatz. »Von denen weiß man einfach zu wenig«, sagt Monika Schäfer. »Es gibt aber viele Anhaltspunkte dafür, dass sie weit länger arbeiten als gesetzlich erlaubt. Häufig ist der Druck, den die Kunden auf sie ausüben, damit sie in kürzester Zeit Leistung erbringen oder ein Problem beheben, immens.«

Leistungsbedingungen hinterfragen

Die konjunkturbedingte Hochstimmung im ITK-Sektor nimmt wenig Rücksicht auf die Beschäftigten. Trotz verdünnter Personaldecke müssen sie immer mehr Projekte abwickeln.

KRANKHEITSTAGE DURCH DAS BURNOUT-SYNDROM



Quelle: BKK Gesundheitsreport 2010

Die Zahl der Krankheitstage mit der Diagnose Burnout oder psychische Probleme steigt seit 2004 kontinuierlich an

Dabei sind sie ständig neuen und steigenden Anforderungen ausgesetzt. Rigide, oft unrealistische unternehmerische Zielvorgaben oder unangemessene Kundenwünsche müssen von ihnen eigenverantwortlich umgesetzt werden. Nur das Ergebnis zählt. Niemand fragt danach, mit welchem Aufwand und unter welchen Bedingungen es zustande gekommen ist.

Viele Kolleginnen und Kollegen fühlen sich daher permanent im Einsatz. Internationale Projektarbeit über verschiedene Zeitzonen hinweg, neue »agile« Methoden in Entwicklung und Produktion, aber auch besondere vertragliche Anforderungen von Kunden verschärfen das Problem.

Der steigende Leistungsdruck in den ITK-Unternehmen ist überdies bedingt durch ständige Umstrukturierungen. Er wird umso stärker, je weniger die Beschäftigten für die neuen Aufgaben qualifiziert und je mehr sie mit Arbeitsplatzrisiken konfrontiert sind, weil das Unternehmen Bereiche outsourct oder gar in Niedriglohnländer auslagert.

Noch haben viele Arbeitgeber nicht erkannt, dass ausufernde Arbeitszeiten und dauerhafter Leistungsdruck Zeitbomben sind. Denn mit jedem Burnout-Ausfalltag schmelzen die Puffer ab, um den gegenwärtigen Auftragsboom zu bewältigen.

Zeit für neue Arbeitszeiten

Es ist daher höchste Zeit für neue Arbeitszeiten. Dabei sind folgende Grundsätze hilfreich:

- Arbeitszeiten dürfen nicht verfallen. Sie sollten vollständig erfasst und – möglichst mit Zeitausgleich – vergütet werden.
- Arbeitszeitkonten sollen den Beschäftigten dazu dienen, ihre eigene Arbeitszeit stärker auf ihre individuellen Bedürfnisse abzustellen.
- Über den Abbau von Zeitguthaben müssen die Beschäftigten selbst entscheiden können.
- Wo die Arbeitszeiten ausufern, sind die Leistungsbedingungen und die Personalbemessung zu hinterfragen.
- Flexible Arbeitszeiten müssen planbar bleiben. Sie sollten mehr Zeitautonomie und eine bessere Balance von Arbeit und Privatleben ermöglichen.

Um ausufernde Arbeitszeiten zu begrenzen und den Arbeitsalltag zu entschleunigen, müssen sowohl die geltenden Arbeitszeitregelungen, als auch die konkreten Leistungsbedingungen an den Arbeitsplätzen auf den Prüfstand. Das geht nur gemeinsam mit den Beschäftigten als »Experten in eigener Sache«.

Deshalb unterstützt die IG Metall Betriebsräte und Belegschaften dabei, mit Hilfe beteiligungsorientierter Projekte Räume zu eröffnen, um Arbeitszeitinteressen zu thematisieren und damit verbundene Probleme anzupacken. Das Ziel: Gute Arbeit für ein besseres Leben.

... NACHGEFRAGT BEI STEFFEN LEHNDORFF, ARBEITSZEITFORSCHER

»Ausufernde« Arbeitszeiten sind ein dauerhaftes Problem im ITK-Sektor. Wie lassen sie sich eindämmen?

Steffen Lehndorff: Indirekte Steuerungskonzepte unterlaufen häufig kollektiv vereinbarte Regelungen, sprich: Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen. So beinhalten Projekt- und Teamarbeit ein Autonomieversprechen. Den Beschäftigten wird vom Arbeitgeber suggeriert, dass sie ihre Arbeitszeiten in hohem Maße selbst bestimmen können. Aber ihnen werden keine entsprechenden Ressourcen zur Verfügung gestellt. Deshalb geraten sie regelmäßig unter enormem Druck. Kollektivvereinbarungen müssten so gestaltet werden, dass sie den Einzelnen helfen, das Autonomieversprechen des Arbeitgebers tatsächlich einzufordern.

Wie könnten diese aussehen?

Lehndorff: Sie müssen der jeweiligen Situation im Betrieb sowie den unterschiedlichen Interessenlagen der Beschäftigten entsprechen. Solche Lösungen können nur gemeinsam mit den Beschäftigten – als Experten ihrer Arbeitsprozesse – gefunden werden.

Was heißt das konkret?

Lehndorff: Die Berufseinsteigerin, der junge Vater mit Karriereabsichten oder der 45-jährige erfahrene Ingenieur: Individuelle Arbeitszeitprobleme und -interessen müssen die Chance bekommen, verhandelbar und Gegenstand von kollektiven Regelungen zu werden. Gleichzeitig sollten die Beschäftigten ermutigt werden, vorgebliche »Sachzwänge« zu hinterfragen. Dazu zählen die jeweiligen Leistungsanforderungen, Zielvorgaben, die Personalbemessung, aber auch Inhalte von Projekt-



Foto: IQ

**Steffen Lehndorff,
Institut für Arbeit und
Qualifikation (IAQ) an der
Universität Duisburg-Essen**

verträgen mit den Kunden. Voraussetzung dafür ist, dass die tatsächlich gearbeiteten Stunden in Abteilungen und Projekten transparent gemacht werden.

ENGINEERING- UND IT-TAGUNG DER IG METALL IN ESSEN

Solidarität statt Konkurrenz

Global vernetzt, international standardisiert und business rund um die Uhr: Das ist der Trend, wie sich die Arbeit im ITK-Sektor unter verschärftem internationalen Wettbewerbsdruck entwickelt. Von der weltweiten Konkurrenz unter den Beschäftigten profitieren die Unternehmen. Die IG Metall-Konferenz setzte einen Kontrapunkt: Solidarität als Voraussetzung für mehr individuelle Autonomie und bessere Arbeitsbedingungen im ITK-Sektor.

Das ThyssenKrupp-Quartier in Essen bot den rund 300 IT-Experten und Ingenieuren am 20./21. September eine moderne und offene Location. Hier konnten sie Erfahrungen austauschen und die Kompetenz sowie die Angebote der IG Metall kennenlernen. Die Konferenz gab großzügig Raum für anspruchsvolle Diskussionen und Informationen sowie viel Platz für kleine Begegnungen zwischendurch.

»Die IG Metall ist in der Branche angekommen«, sagt Eberhard Schick, Betriebsrat bei der SAP AG in Walldorf. »Wenn sie im ITK-Sektor wachsen will, muss sie mit Ingenieuren, anderen Hochqualifizierten und Fachexperten ins Gespräch kommen und sich öffnen. Dass sie das kann, hat sie in Essen bewiesen.«

Inhaltliche Kompetenz

Welchen Stellenwert die Gewerkschaft der Arbeit mit diesen Berufsgruppen beimisst, brachte sie unter anderem durch die Auswahl der Referenten und Gäste zum Ausdruck.

Der Vorsitzende der Geschäftsführung der Hewlett Packard GmbH, Volker Smid, präsentierte in seinem Vortrag Technologietrends des Computerkonzerns als Treiber für globale Arbeitsteilung und stellte sich anschließend der Diskussion.

Beiträge gab es vom Vorstandsvorsitzenden der ThyssenKrupp AG, Heinrich Hiesinger, dem Vorstandsmitglied und Konzernarbeitsdirektor der ThyssenKrupp AG, Ralph Labonte und vom Konzernbetriebsratsvorsitzenden Thomas Schlenz. Alle drei lobten die Mitbestimmungskultur bei ThyssenKrupp. Etliche Branchenexperten, Professoren, Wissenschaftler und Betriebsräte führten den Theorie-Praxis-Dialog in den Arbeitsgruppen an.

»Mit unserer Konferenz haben wir die richtigen Themen der Branche aufgegriffen«, sagt Christiane Benner, neues Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall. »Es ist uns gelungen, den Dialog mit Ingenieuren und IT-Experten zu intensivieren und ihnen Impulse mitzugeben.«

Das wurde bereits am Vorabend mit dem Dokumentarfilm »Plug and Pray« über computergesteuerte Intelligenz und der anschließenden Diskussion mit dem Regisseur sowie mit einem Fachjournalisten deutlich. »Die IG Metall schafft Räume der Begegnung, um Debatten anzuregen, Probleme anzusprechen und um gemeinsam Lösungen zu finden, mit dem Ziel, die Arbeitsbedingungen von Ingenieuren und ITKlern zu verbessern«, so Benner.

»Die IG Metall scharft inzwischen eine Community um sich, die sich immer besser untereinander vernetzt«, betont Eber-



hard Schick. »Dadurch gelingt es ihr zunehmend, deren Bedürfnisse aufzugreifen. Das Thema »Arbeitszeit« wurde beispielsweise gut angepackt: Es geht nicht darum, die Leute zu bevormunden, sondern ihnen mehr Autonomie bei der Arbeitszeitgestaltung einzuräumen.«

Intensivierter Dialog

»Global Engineering – Solidarität statt Konkurrenz« lautete das Motto dieser 3. Engineering- und IT-Tagung der IG Metall. Die Frage, wie sich die Arbeitsbedingungen von ITK-Beschäftigten und Ingenieuren in einer global vernetzten Arbeitswelt solidarisch verbessern lassen, stand deshalb in den sechs Arbeitsgruppen im Mittelpunkt. Darin ging es unter anderem um die Arbeit in »global offices« und über die Kontinente verteilten Projektteams; um neue Produktionsformen in der Forschung und Entwicklung sowie bei der Programmierung – wie beispielsweise Crowdsourcing; um Arbeitszeiten im Ausland und Außendienst und um Arbeitsbedingungen beim Berufseinstieg.



Für Jochen Jansen, Gesamtbetriebsratsvorsitzender bei ALNS in Düsseldorf hat die Konferenz neue Blickwinkel eröffnet. »Die Themen waren besonders auf Entwickler zugeschnitten. Ich selbst komme aus einer Servicegesellschaft. Auch für meine Arbeit habe ich viel mitgenommen. Denn bei uns wird rund um den Globus gearbeitet. Wenn andere aus ihren Betrieben berichten, stellt man immer wieder fest, dass man nicht allein mit seinen Problemen steht.«

Berthold Huber ließ – anknüpfend an das Referat von HP-Chef Smid – keinen Zweifel daran, dass gesicherte soziale Standards angesichts der Globalisierung absolut notwendig sind. »Nicht nur weltweit müssen Arbeitsbedingungen an vernünftige Standards angeglichen werden, auch in Deutschland müssen diese verbessert und die Tarifbindung ausgeweitet werden.« Es könne nicht sein, so Huber, dass sich insbesondere international agierende Konzerne den deutschen tarifvertraglichen Standards entziehen.

»Die IG Metall steht für eine Globalisierung zu weltweit fairen und verlässlichen Bedingungen«, betonte der IG Metall-Vorsitzende. Deshalb unterstütze seine Gewerkschaft internationale Rahmenvereinbarungen von Unternehmen, die die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) festschrieben, sowie politische Initiativen, wie etwa die Petition des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes und der Euro-Betriebsräte aus der Telekommunikationsbranche an die EU-Kommission mit dem Ziel, F&E-Arbeitsplätze in Europa zu erhalten. Entscheidend sei aber, dass sich die Beschäftigten in der IT-Branche organisierten. »Dies ist die Voraussetzung, um die internationale Arbeitsteilung fair zu gestalten.«

Innovative Themen

Einen weiteren innovativen Akzent setzte der Leiter des Hamburger EPEA Instituts für Umweltforschung und Professor an der Universität Lüneburg, Michael Braungart. In seinem Referat über ökologische Zukunftsstrategien (»Cradle-to-

Cradle« = Wiege zur Wiege») forderte der Chemiker ein neues ökologisch-industrielles Denken bei der Entwicklungsarbeit. Rohstoffe in Gebrauchsgütern sollten möglichst endlos wiederverwertet oder schadstofffrei der Natur zurückgegeben werden. Er forderte die anwesenden Entwickler und Ingenieure auf, ihre ganze Kreativität und Ingenieurskunst darauf zu verwenden, in diesem Sinne nur »nützliche« Produkte zu erfinden.

Qualitativ hochwertige, gesellschaftlich nützliche Produkte und Innovationen sind für den Zweiten Vorsitzenden der IG Metall, Detlef Wetzel, zudem wichtige Ziele, um Arbeitsplätze zu sichern und Gute Arbeit im ITK-Sektor zu verankern. Er plädierte dafür, Themen wie Innovationen und Nachhaltigkeit in den Unternehmen verstärkt aus der Perspektive der Beschäftigten und gemeinsam mit ihnen und den Betriebsräten anzugehen.

Zum Schluss hob Wetzel hervor: »Die IG Metall ist eine Mitmach-Gewerkschaft. Immer mehr Hochqualifizierte erleben, dass sie mehr Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen und ihre Arbeitsinhalte gewinnen, wenn sie bei uns mitmachen.«



»Wenn sich die Branche weiter internationalisiert, dann wird sie das nur erfolgreich tun können, wenn sie ihre eigentliche Ressource – ihre Beschäftigten – in den Mittelpunkt stellt.«

Berthold Huber, Erster Vorsitzender der IG Metall



»Besonders spannend fand ich den Vortrag von Professor Braungart. Das hört man selten: Die Unternehmen sollen gut verdienen, aber alles, was über eine Renditemarge von zehn Prozent hinausgeht, solle der Belegschaft zugute kommen. SAP hatte im vergangenen Jahr eine

Marge von 31,5 Prozent, in diesem Jahr von 32,8 Prozent und strebt für 2015 runde 35 Prozent an. Wenn 25 Prozent an die Beschäftigten zurückfließen wäre das großartig. Schön, wenn solche Vordenker ihre Ideen vor einem so prominenten Publikum öffentlich machen!«

Eberhard Schick, Betriebsrat SAP AG Walldorf

ATOS WILL ARBEITSBEDINGUNGEN FÜR IT-SCHWESTERUNTERNEHMEN VEREINHEITLICHEN

Nicht ohne Tarifvertrag

Der französische Technologiekonzern Atos S.A. will bei seinen neu gegründeten Töchtern, Atos IT Solutions and Services GmbH und Atos Information Technology GmbH, die Beschäftigungsbedingungen angleichen. Die IG Metall hat deshalb die Geschäftsleitung zu Gesprächen über einen einheitlichen Tarifvertrag aufgefordert.

Als Atos die Siemens-Tochter Siemens IT Solutions and Services GmbH (SIS) übernehmen wollte, gelang es den Beschäftigten und der IG Metall aufgrund der vorhergehenden wochenlangen Protestaktionen, den Tarifvertrag für die inzwischen umfirmierte Atos IT Solutions and Services GmbH (Atos IS) abzusichern. Damit erreichten sie den Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen und die Sicherung der Standorte bis Mitte 2014. Außerdem blieben dadurch die bisherigen Arbeitsbedingungen weitgehend erhalten.

Atos plant nun, die ehemalige Siemens-Tochter stärker mit der Atos Information Technology GmbH (Atos IT) zusammenzuführen. Die aber ist bisher nicht tarifgebunden. IG Metall und Geschäftsleitung vereinbarten, dass eine Verschmelzung der beiden Schwestern vor Mitte 2014 davon abhängig ist, ob die IG Metall ihr zustimmt.

»Prinzipiell ist nichts dagegen zu sagen, wenn Atos die beiden Töchter zusammenführen und über diesen Weg die Arbeitsbedingungen zwischen ihnen angleichen will. Das aber geht nur auf der Basis eines einheitlichen Tarifvertrags mit der IG Metall«, sagt Konrad Jablonski, Unternehmens- und Tarifbeauftragter der IG Metall für Atos IS. »Abstriche bei den Tarifentgelten und eine generelle 40-Stunden-Woche kommen für uns jedoch nicht in Frage.« Bei Atos IS liegt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit



Foto: Christian von Polentz/transit

SIS-Beschäftigte sicherten mit ihren wochenlangen Protestaktionen den Tarifvertrag beim Übergang zu Atos

nach dem geltenden Tarifvertrag bei 35,8 Stunden zuzüglich 1,1 Stunde Qualifizierungszeit.

Die Geschäftsleitung von Atos IS und die IG Metall sondieren zurzeit, unter welchen Voraussetzungen es noch vor 2014 möglich wäre, die Arbeitsbedingungen anzupassen. Ziel der IG Metall ist dabei, in Absprache mit den Gewerkschaftsmitgliedern in beiden Schwesterunternehmen, zu einheitlichen Tarifregelungen zu gelangen, die dann auch für Atos IT gelten.

NOKIA SIEMENS NETWORKS: ERST TALFAHRT, DANN SCHRUMPFKUR

Mit vielen negativen Schlagzeilen machte Nokia Siemens Networks (NSN) in den letzten Monaten auf sich aufmerksam. Nachdem der Einstieg von Finanzinvestoren im Sommer scheiterte und die Suche nach einem Käufer bis heute nicht erfolgreich war, versorgen nun die »Mütter« – Nokia und Siemens – ihr Gemeinschaftsunternehmen mit einer Milliarde Euro Kapital. Gerüchte gehen um, dass NSN restrukturiert werden solle und weltweit tausende Beschäftigte ihren Job verlieren könnten. Für Deutschland würde das eine Halbierung der Belegschaft seit 2007 bedeuten. Hier schrumpfte das Unternehmen seither von 13 000 auf heute 8 000 Arbeitsplätze.

Von den traumhaften Perspektiven, die es zu anfangs gab, ist wenig übrig geblieben. »Ein zu schmales Produktspektrum, keine zukunftsgerichtete Strategie, eine schwache Führungsstruktur und Ausgliederungen, die die Inkompetenz des Managements offenbaren«, kritisiert

Michael Leppke, NSN-Betreuer der IG Metall. »Von der in Aussicht gestellten neuen Kultur, die die Mitarbeiter stärker beteiligt, um Innovationen voranzutreiben, ist nichts zu spüren.«

Mit einem 10-Punkte-Plan hat sich der NSN-Gesamtbetriebsrat an die Geschäftsleitung gewandt, um diese aufzufordern, die Talffahrt zu stoppen. Er verlangt eine Neuausrichtung des Unternehmens mit dem Ziel, die Produktlinien zu stabilisieren, statt auszugliedern, stärker mit dem Mutter-Konzern zu kooperieren, langfristiger und nachhaltig zu wirtschaften, Innovationen zu fördern und die Beschäftigten zu motivieren. »Es reicht«, sagt Michael Leppke. »Mit weiterem Personalabbau in Deutschland entwickelt sich NSN zum Nischenanbieter. Statt zu schrumpfen, muss sich das Unternehmen auf die eigenen Kräfte besinnen, sich breit aufstellen und die Beschäftigten für eine innovative Unternehmenskultur begeistern.«

Weniger ist mehr

Green IT, Green Business, Nachhaltigkeitsmanagement: Der ITK-Sektor sieht sich als Schlüsselindustrie auch in Sachen Ressourceneffizienz. Ein schonender Umgang mit Material und Energie innerhalb der Branche und auch in anderen Wirtschaftsbereichen entlastet die Umwelt und spart viel Geld. Dieses könnte dann sinnvoller investiert werden – insbesondere in das Personal, meint die IG Metall.



26,5 Millionen Arbeitsplatzcomputer waren 2010 im Einsatz. Sie verbrauchten rund 3,9 Terawattstunden (= 3,9 Milliarden Kilowattstunden) an Strom. Das ist mehr als ein großes Kohlekraftwerk produzieren kann. Bis 2020 wird der Bestand an Arbeitsplatzcomputern auf rund 37,5 Millionen Geräte anwachsen.

Der gesamte ITK-bedingte Stromverbrauch betrug 2007 in Deutschland rund 55 Terawattstunden. Das entspricht 10,5 Prozent des deutschen Stromverbrauchs. Nicht nur ITK-Unternehmen könnten daher immense Kosten sparen, wenn der Energieverbrauch für Computer (PCs, Notebooks, Smartphones, Handys usw.) und Infrastrukturen (Rechenzentren, Mobilfunknetze usw.) gesenkt würde. Auch Wirtschaft und Gesellschaft könnten davon profitieren.

Grün durch IKT

Ein Steuerkreis im Auftrag des Branchenverbands Bitkom, des Bundesministeriums für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit, des Umweltbundesamts sowie des Borderstep-Instituts in Berlin hat bereits eine »Roadmap« erarbeitet, um bis 2020 Rohstoffe und Energie drastisch einzusparen. Er schlägt 39 Maßnahmen vor mit dem Ziel, bis zu diesem Zeitpunkt 29,4 Terawattstunden (= 29,4 Milliarden Kilowattstunden) an Primärenergie, Stromkosten von 2,75 Milliarden Euro, CO₂-Emissionen von 5,5 Millionen Tonnen und 245 000 Tonnen an Computermaterial einzusparen. Vornehmlich soll dies dadurch geschehen, dass

- bis 2020 der Anteil von energie- und materialeffizienten Arbeitsplatzcomputerlösungen (etwa durch Cloud Computing) von heute 50 auf 85 Prozent gesteigert wird,
- der durchschnittliche Primärenergieaufwand von Arbeitsplatzcomputern in Deutschland von heute 500 auf 200 Kilowattstunden reduziert wird,
- das durchschnittliche Produktgewicht von Arbeitsplatzcomputern von heute 5,2 Kilogramm (ohne Monitor) auf die Hälfte verringert wird.

Experten sind sich einig, dass das direkte Einsparpotenzial durch verringerten Energieverbrauch bei den Arbeitsplatzsystemen und Rechnern vergleichsweise gering ausfällt. Um ein Vielfaches höher liegt es, wenn es beispielsweise gelingt, mit Hilfe von Informations- und Kommunikationstechniken (IKT)

Verkehrs- und Logistikprozesse zu optimieren, intelligente Strom- und Datennetze auszubauen, »Smart Buildings« mit IT-gesteuerten Klimamanagementsystemen auszustatten und effizientere Methoden der Produktionssteuerung usw. einzuführen.

Vielversprechend sind dabei Ansätze, die nicht nur darauf zielen, Rohstoffe effizient zu nutzen, sondern auch effektiv zu verwerten – etwa indem sie in immer neue Produktkreisläufe integriert oder für unterschiedlichste Verwendungszwecke eingesetzt werden. Ein Beispiel ist das Cradle-to-cradle-Konzept (siehe auch Seite 12). Denkbar wäre beispielsweise, Computer nicht mehr als Wegwerfprodukte zu entwickeln, sondern für endlose Verwertungsschleifen zu konzipieren, deren Innenleben später in andere Produkte integriert wird.

Als wichtige Schlüsselindustrie könnte der ITK-Sektor hierbei die Rolle einer Lokomotive übernehmen, indem sie intelligentere Netze, Prozesse und Produkte voranbringt. Sie könnte dadurch eine enorme Hebelwirkung auf die Energieeffizienz der gesamten Volkswirtschaft entfalten und damit die Basis für innovative Entwicklungen in der klassischen Industrie legen. Die Branche wittert bereits einen gigantischen Markt.

Die IG Metall befasst sich verstärkt damit, die Themen Ressourceneffizienz und Nachhaltigkeit weiterzuentwickeln und in den Betrieben aufzugreifen. Durch entsprechende Initiativen und Ansätze sollen die Unternehmen nicht nur die Umwelt schonen, sondern auch Kosten einsparen. Die dadurch frei werdenden Summen könnten so den Beschäftigten zugute kommen: um Arbeitsplätze zu sichern sowie für Qualifizierung und bessere Arbeitsbedingungen.

Kolleginnen und Kollegen, die eigene Ideen zur Ressourceneffizienz entfalten und entsprechende betriebliche Initiativen auf den Weg bringen möchten, können sich von einer Taskforce des IG Metall-Vorstands zu Fragen rund um das Thema Innovationen beraten lassen.

► Kontakt: Jochen Schroth@igmetall.de



Sarvira

Arbeitszeit gestalten, Risiken entgrenzter Zeit eindämmen

Das Thema gewinnt an Brisanz, weil sich auf der einen Seite die Ansprüche der Beschäftigten an ihre Arbeits- und Lebenszeit verändert haben. Auf der anderen Seite führen steigender Kosten- und Effizienzdruck in den Unternehmen – als Folge des verschärften globalen Wettbewerbs – immer stärker dazu, dass sich die Arbeitszeiten ausdehnen, in einigen Bereichen sogar regelrecht ausufern.

Die Broschüre beschreibt drei wichtige Handlungsfelder gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik und bietet Gestaltungsregeln für die betriebliche Praxis. Es geht darum, der Entgrenzung und dem Verfall von Arbeitszeiten entgegenzuwirken, mehr Zeitautono-

mie und eine bessere Balance von Arbeit und Privatleben zu erreichen und gesundheitsförderliche sowie alters- und altersgerechte Arbeitszeiten auf den Weg zu bringen. Ein wichtiges Instrument dafür sind tarifvertraglich vereinbarte Arbeitszeitkonten.

► **IG Metall Vorstand, FB Tarifpolitik (Hrsg.): Meine Arbeit – meine Zeit – mein Leben. Arbeitszeitpolitische Herausforderungen und Gestaltungshinweise, 60 Seiten. Bezug über: Juan-Carlos Rio Antas, IG Metall-Vorstand, FB Tarifpolitik, 069-6693 2617, juan-carlos.rio-antas@igmetall.de**

Zielvereinbarungen beteiligungsorientiert nutzen

In der betrieblichen Praxis werden Zielvereinbarungen von vielen Beschäftigten mit Skepsis betrachtet. Sie lassen sich aus Sicht der IG Metall jedoch durchaus nutzen, um die Leistungsbedingungen und Entgelte in den Unternehmen beteiligungsorien-

tiert und transparent zu gestalten. Die Arbeitshilfe skizziert die derzeitigen leistungspolitischen Entwicklungstrends und Herausforderungen und beschreibt anhand von praktischen Beispielen, wie Zielvereinbarungen arbeitnehmerorientiert konzipiert und angewandt werden können. Dazu gibt die Broschüre einen Überblick über tarifliche Regelungen zu Zielen, Zielvereinbarungen und Zielentgelt sowie Gestaltungshinweise für Betriebsvereinbarungen.

► **IG Metall Vorstand, FB Tarifpolitik (Hrsg.): Mit Zielvereinbarungen Leistungsbedingungen und Entgelt gestalten, 98 Seiten. Bezug über: Hanna Tekin, IG Metall-Vorstand, FB Tarifpolitik, 069-6693 2915, hanna.tekin@igmetall.de**



Foto: PantherMedia

Kontakte und Informationen

DIE ANSPRECHPARTNER DER IG METALL FÜR DIE IT-BRANCHE

- **Hans-Joachim Weis,**
Telefon 069-66 93-28 54,
hans-joachim.weis@igmetall.de
- **Juan-Carlos Rio Antas,**
Telefon 069-66 93-26 17,
juan-carlos.rio-antas@igmetall.de
- **Martin Weiss,**
Telefon 069-24 25 31-35,
martin.weiss@igmetall.de
- **Jörg Ferrando,**
Telefon 069-66 93-22 92,
joerg.ferrando@igmetall.de

INTERNET

- **IT 50plus:**
Die Initiative will die Beschäftigungssituation und die Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbessern helfen.
www.it-50plus.org
- **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

- Jobnavigator:
www.igmetall.jobnavigator.org
- Aktuelles aus den Betrieben und der Branche, aus Wissenschaft und Politik
www.igmetall.de/itk
- Aktuelle Informationen der IG Metall aus den Betrieben:
www.dialog.igmetall.de (Siemens)
www.infineon.igmetall.de
www.sapler.igm.de
www.vodafone.igm.de
www.avaya.igmetall.de
www.hp.igm.de
- Gruppen & Netze mit Infos für Studierende
www.hochschulinformationsbuero.de
- Netzwerk für Zeitarbeitnehmer
www.igmetall-zoom.de
- Netzwerk der IG Metall für Beschäftigte in IT- und in Engineering-Unternehmen
www.i-connection.info
- Netzwerk der IG Metall für Ingenieurinnen und Ingenieure
www.engineering-igmetall.de

Aktuelle Informationen zu folgenden Themen:

- Arbeit & Beruf
- ITK-Sektor
- Betrieb & Praxis
- Entgelt & Tarif

Dazu gibt es jede Menge Service und weiterführende Links.

www.igmetall-itk.de
www.igmetall.de/itk

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 93-28 54,
Fax 0 69-66 93-20 21,
E-Mail: hans-joachim.weis@igmetall.de
Internet: www.igmetall.de
Redaktion: Hans-Joachim Weis, Juan-Carlos Rio Antas
Text und Gestaltung: WAHLE & WOLF,
56479 Elsoff
Vertrieb: Reinhold Weißmann, Telefon
0 69-66 93-22 24, Fax 0 69-66 93-25 38,
E-Mail: vertrieb@igmetall.de
Druck: apm AG, Darmstadt

Online Mitglied werden:
www.igmetall.de

IG Metall-Mitglied

Beitrittserklärung

Mitgliedsnummer

(wird von der IG Metall eingetragen)



Name

Vorname

Land PLZ Wohnort

Straße Hausnummer

Telefon dienstlich privat E-Mail dienstlich privat

beschäftigt im Betrieb/PLZ/Ort

Beruf/Tätigkeit/Studium/Ausbildung (Beginn und Ende bitte unten eintragen)

Bruttoeinkommen in Euro Beitrag (wird von der IG Metall eingetragen) Bank/Zweigstelle

Bankleitzahl Konto-Nummer Eintritt ab

Kontoinhaber/in

Vollzeit Teilzeit

Ich bestätige die Angaben zu meiner Person, die ich der IG Metall zum Zwecke der Datenerfassung im Zusammenhang mit meinem Beitritt zur Verfügung stelle. Ich bin darüber informiert, dass zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften, personenbezogene Angaben durch die IG Metall und ihrer gewerkschaftlichen Vertrauensleute erhoben, verarbeitet und genutzt werden. Die Anpassung des Beitrags an die Einkommensentwicklung erfolgt u. a. durch gewerkschaftliche Vertrauensleute im Betrieb. Dabei werden aus betriebsöffentlichen Daten, wie der Tätigkeit und der damit verbundenen Eingruppierung, das Tarifentgelt und der Gewerkschaftsbeitrag ermittelt. Eine Weitergabe der Daten zu Marketingzwecken findet nicht statt.

Einzugsermächtigung:

Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1% des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit zu Lasten meines angegebenen Girokontos einzuziehen. Diese Einzugsermächtigung kann ich nur schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende gegenüber der IG Metall widerrufen. Änderungen meiner Daten werde ich unverzüglich der IG Metall mitteilen.

Ort / Datum / Unterschrift

Um unsere tarif- und betriebspolitischen Anforderungen erfüllen zu können und die Interessen der Mitglieder möglichst genau zu kennen *, bitten wir noch um einige zusätzliche Angaben.

Kurzzeichen (sofern bekannt) Kostenstelle (sofern bekannt) Stamm-Nummer (sofern bekannt) Staatsangehörigkeit

Übertritt von der Gewerkschaft

Mitglied seit

Tag Monat Jahr

abgeschlossene Ausbildung

- Berufsausbildung
 Fach-/Hochschulabschluss

Berufsgruppe

- Arbeitnehmer/in gewerblich
 Arbeitnehmer/in kaufmännisch
 Arbeitnehmer/in technisch
 Ingenieur/in

tätig in

- Produktion/Fertigung
 DV/IT
 Forschung/Entwicklung
 Verwaltung/Dienstleistungen
 Materialwesen/Lager/Logistik
 Vertrieb

- Ausbildung
 berufsbegleitendes Studium**
 befristet beschäftigt
 Leiharbeit/Werkvertrag**

ab

bis

Fehlende Angaben werden von der IG Metall ergänzt:

Betriebsnummer

Branche

Industrie Handwerk
 Dienstleistung

geworben durch (Name, Vorname)

Mitgliedsnummer Werber/in

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

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

Weitere Informationen unter www.igmetall.de/beitreten

IF-Magazin 2/2011

Stand: Mai 2011

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