IT-Magazin

www.igmetall.de/itk

Informationen der IG Metall für die Beschäftigten der IT-Industrie und der Telekommunikation

Thema

▶ Betriebsräte wählen – Arbeit vor Ort mitgestalten

Inhalt

Infineon: Erhalt der Chipfabrik

Fusion Mobilcom-Freenet

Umbau bei Siemens

Finanzinvestoren kontrollieren

Nr. 3 I Oktober 2005

Bekommen Sie, was Sie verdienen?

Gehaltsverhandlungen? Bewerbung und Vorstellungsgespräch?

Dabei hilft die in neuem Design erschienene Gehaltsanalyse der IG Metall (90 Seiten). Sie enthält:

- **Übersicht über die wichtigsten IT-Jobs mit Jobbeschreibungen,**
- **Bandbreiten der aktuellen IT-Gehälter,**
- **Trends der IT-Entgeltentwicklung in den letzten fünf Jahren,**
- **Ausbildungsvergütungen und Einstiegsgehälter,**
- **CD-ROM mit Detailauswertungen für jeden Job.**

Bestellung (»Entgelt in der IT-Branche 2005« Produktnummer: 130-8089
Preis (Broschüre mit CD-ROM) 15 Euro inklusive Mehrwertsteuer zuzüglich Versandkosten

- **Über das Internet: www.igmetall.de/nachrichten/it_entgelt/**
- **Per E-Mail: vertrieb@igmetall.de**

Karikatur: Horst Haitzinger

IG Metall-Ansprechpartner und Redaktion

Hans-Joachim Weis,
Telefon 069–66 93-28 54
hans-joachim.weis@igmetall.de

Dieter Scheitor,
Telefon 069–66 93-24 90
dieter.scheitor@igmetall.de

Hilde Wagner,
Telefon 069–66 93-25 12
hilde.wagner@igmetall.de

Thomas Krischer,
Telefon 069–66 93-33 06
thomas.krischer@igmetall.de

Impressum

IT-Magazin der IG Metall
Herausgeber: Jürgen Peters, Berthold Huber, Bertin Eichler,

Anschrift: Redaktion,
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt am Main
Telefon 069–66 93-2633
Fax 069–66 93-80 20 00
E-Mail: it-magazin@igmetall.de
Internet: www.igmetall.de

Redaktionsleiter: Werner Hoffmann (verantwortlich im Sinne des Presserechts), Chefin vom Dienst: Susanne Rohmund

Text und Gestaltung:
WAHLE & WOLF, 56479 Elsoff

Fotorecherche: Michael Schinke

Vertrieb: Reinhold Weißmann
Telefon 069–66 93-22 24
Fax 069–66 93-80 25 38
E-Mail: vertrieb@igmetall.de

Druck: APM AG, Kleyerstraße 3
64295 Darmstadt

Betriebsratswahlen 2006

Bedingungen verbessern

In den meisten ITK-Unternehmen werden im Frühjahr 2006 neue Betriebsräte gewählt. Auch in solchen Firmen, die bisher betriebsratsfrei waren, überlegen sich viele ITK-Beschäftigte, ob ein Betriebsrat sinnvoll wäre. Die Gründe für die Beschäftigten sind vielfältig. Sie wollen

- genauer über die wirtschaftliche Lage des Betriebs informiert sein und sich nicht auf Gerüchte verlassen,
- stärker respektiert und vom Chef fair behandelt werden,
- die gesetzlichen Möglichkeiten nutzen, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Die IG Metall will allen Beschäftigten Mut machen und sie bei der Betriebsratswahl unterstützen.

Drei erfahrene Betriebsratskolleginnen und -kollegen berichten darüber, warum sie im kommenden Jahr wieder kandidieren und warum sie sogar bereit sind, dafür ihre berufliche Laufbahn zu unterbrechen. Ihr wichtigstes Motiv: Betriebsratsarbeit macht Spaß.

Der ITK-Sektor ist ins Interesse von Finanzinvestoren gerückt. Die Fusion von Mobilcom und Freenet zeigt, dass damit hohe Risiken für die Beschäftigten verbunden sein können. Dennoch können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Strategien der Kapitalanleger beeinflussen – als Mitarbeiter-Aktionäre wie im Falle Mobilcom oder auch über ihre Vertreterinnen und Vertreter in den Aufsichtsräten, wie der Mitbestimmungsexperte Lothar Kamp rät.

Die Redaktion
E-Mail: it-magazin@igmetall.de

- Weitere Exemplare des IT-Magazins können per E-Mail bestellt werden bei: vertrieb@igmetall.de

Viele weitere kompakte, aktuelle und nützliche Informationen zu den Arbeitsbedingungen im ITK-Sektor, zur Branchenentwicklung, den wichtigsten Unternehmen sowie über wirksame betriebliche Aktivitäten der Betriebsräte und der IG Metall jetzt auch im Internet unter

- www.igmetall.de/itk

Foto: Michael Schinke

Seite 8 bis 10
Auch in der ITK-Branche werden die Betriebsratswahlen 2006 vorbereitet. Betriebsratsmitglieder erklären, warum sie sich im Betrieb engagieren und warum sich ihr Einsatz für die Beschäftigten lohnt.

Foto: Erwin Wodicka

Seite 12
Wie die IG Metall bei Siemens Arbeitsplätze sicherte, indem sie den Spielraum der Tarifverträge nutzte.

Inhalt

Branchennews 4

a&o/Sinitec: Tarifergebnis erzielt 6

Münchener Infineon-Chipwerk erhalten 7

Thema

Betriebsratswahlen 2006: Demokratie im Betrieb
Arbeit vor Ort mitgestalten 8
Interview mit Sabine Wohlleben,
Doris Schweikl, Roger Kieser 8
Erfolgreich einen Betriebsrat wählen 10

Fusion von Mobilcom und Freenet 11

Der Umbau bei Siemens 12

Gartner-Studie: Offshoring oft überhastet 13

Interview: Finanzinvestoren kontrollieren 15

Titelfoto: Werner Bachmeier

IBM

BAG: IG Metall für IBM tarifzuständig

Die IG Metall ist für IBM-Unternehmen, die sich mit Dienstleistungen im Bereich der Informationstechnik befassen, tarifzuständig. Das hat das Bundesarbeitsgericht Ende September entschieden. Damit hatte die Rechtsbeschwerde der IG Metall gegen das Landesarbeitsgericht Hessen Erfolg. Dieses hatte im Oktober 2004 der IG Metall abgesprochen, tariflich für den IT-Konzern zuständig zu sein und sich damit der Rechtsauffassung mehrerer IBM-Firmen angeschlossen, die die IG Metall nicht als Tarifpartei anerkennen wollten.

Die obersten Bundesrichter erkennen in ihrem Urteil ausdrücklich an, dass die IG Metall spätestens seit ihrer Satzungsänderung 1995 für den Bereich Informationstechnik zuständig ist. Zugleich stellen sie klar, dass das DGB-Schiedsgericht vom Dezember 2001 verbindlich entschieden hat, dass IG Metall und die Gewerkschaft Verdi bei IBM eine Tarifgemeinschaft bilden. Diese ist allerdings in der Vergangenheit nicht praktiziert worden. Für Michael Sunnus, Rechtsexperte beim Vorstand der IG Metall, steht jetzt fest: »Verdi ist nunmehr aufgefordert, die mit der IG Metall getroffene rechtsverbindliche Vereinbarung bezüglich einer Tarifgemeinschaft bei IBM unverzüglich umzusetzen.«

IBM-Mitarbeiter demonstrieren gegen Standortschließungen: »IG Metall zuständig für IT-Konzern«

Foto: picture-alliance / dpa / Förstering

IT-Dienstleistungen

McKinsey-Studie sieht Grenzen beim Offshoring

Eine Studie des McKinsey Global Instituts (MGI), die im Juni 2005 vorgestellt wurde, sieht deutliche Grenzen für die Verlagerung von IT-Servicearbeitsplätzen in Niedriglohnländer. Sie kommt zu dem Ergebnis, dass mindestens 56 Prozent der Stellen im deutschen IT-Dienstleistungssektor nicht verlagerungsfähig sind. Im Jahr 2003 arbeiteten hier insgesamt rund 420 500 Vollzeitbeschäftigte. Hinzu kamen 15 000 Arbeitsplätze in Niedriglohnländern.

Prinzipiell, prognostiziert die Studie, könnten jedoch 44 Prozent der IT-Servicearbeitsplätze in Deutschland – das sind 185 000 – ins Ausland verlagert werden. Allerdings würden sie nicht von heute auf morgen abwandern. Bis 2008, schätzt das Institut, würden lediglich 42 000 Vollzeitarbeitsstellen in Niedriglohnländer ausgelagert werden. Die dadurch entstehende Lücke würde jedoch durch wachstumsbedingten zusätzlichen Personalbedarf in diesem Sektor wieder aufgefüllt. In welchem Maße dies geschieht, hänge allerdings vom konkreten Nachfragewachstum in den nächsten Jahren ab. Jeder Prozentpunkt zusätzliches jährliches Wachstum, so die Studie, würde rund 21 500 neue Vollzeitstellen bringen.

NextiraOne

Haustarifvertrag sichert Arbeitsbedingungen

Beim IT-Dienstleister NextiraOne Deutschland GmbH gilt künftig ein Haus- und Sanierungstarifvertrag, der den rund 1050 Beschäftigten die Arbeitsbedingungen umfassend sichert. »Die Verträge sind richtungweisend für die Zukunft des Unternehmens und werden seine Wettbewerbsfähigkeit deutlich verbessern«, sagt Gerd Nierenköther, der mit Benno Eberl für die IG Metall die Tarifverhandlungen begleitet hat. Die Verträge gelten bis 2010 und basieren auf dem Manteltarifvertrag Nordwürttemberg/Nordbaden der Metall- und Elektroindustrie.

NextiraOne wurde 2002 aus dem Alcatel-Konzern ausgegründet und an eine Beteiligungsgesellschaft verkauft. Der neue Arbeitgeber trat aus dem Arbeitgeberverband aus und verlangte drastische Gehaltseinbußen sowie die 40-Stunden-Woche. Vor diesem Hintergrund vereinbarte die IG Metall zu dem Haus- auch einen Sanierungstarifvertrag. Dieser sieht vor, dass während der dreijährigen Laufzeit niemand betriebsbedingt gekündigt werden darf. Vereinbart wurde, dass weiterhin 35 Wochenstunden gearbeitet wird. Allerdings erhalten alle Beschäftigten ein Minusstundenkonto von jährlich 232,5 Stunden, das sie ohne Entgeltausgleich abarbeiten müssen. Auch bekommen sie während der nächsten drei Jahre Tariferhöhungen nur zu 60 Prozent ausgezahlt und für 2005 entfällt das Weihnachtsgeld. »Die Beschäftigten leisten damit einen großen Sanierungsbeitrag«, so Nierenköther. »Aber der war es ihnen für einen sicheren Arbeitsplatz, die Tarifbindung mit der IG Metall und eine planbare berufliche Zukunft wert.« Das Tarifergebnis stieß auf große Zustimmung in der Belegschaft. Im Verlauf der Auseinandersetzung traten zwei Drittel der Belegschaft der IG Metall bei.

Foto: picture-alliance / dpa /Berry

Mitarbeiter von HP: »Weiterer Stellenabbau droht«

Hewlett Packard

Weiterer Stellenabbau angekündigt

Der Technologiekonzern Hewlett Packard (HP) baut weitere 1500 Arbeitsplätze in Deutschland und damit rund 17 Prozent seiner deutschen Belegschaft ab. Von der jetzt bis Ende 2006 beschlossenen Entlassungswelle werden alle Organisationsbereiche und Standorte betroffen sein, verkündete das Unternehmen.

Bislang arbeiten hierzulande insgesamt rund 9000 Beschäftigte an 20 Standorten. Der Anfang des Jahres angekündigte Wegfall von 350 Stellen ist bereits weitgehend umgesetzt.

Wie der geplante Arbeitsplatzabbau vonstatten gehen soll, will der Konzern in den nächsten Wochen entscheiden. Das Management in Deutschland ließ bereits erkennen, dass es sich an die amerikanischen Vorgaben gebunden sähe und daher keine alternativen Maßnahmen erwäge.

»Am liebsten würde es den Stellenabbau hinter verschlossenen Türen behandeln«, berichtet Dieter Jung von der IG Metall. »In Frankreich haben die angekündigten Entlassungen große öffentliche Aufmerksamkeit erregt. Davor schreckt das Management hierzulande zurück.«

In Frankreich können die Kollegeinnen und Kollegen zunächste einmal durchatmen. Dort konnte auf Druck der Öffentlichkeit und der Regierung eine Reduzierung der Abbau-Maßnahmen erreicht werden.

Leybold Vacuum Köln

Tarifvertrag sichert Standort und Beschäftigung

Die IG Metall hat zum 1. Juli 2005 mit dem IT-Zulieferer Leybold Vacuum in Köln einen Standort- und Beschäftigungstarifvertrag vereinbart. Danach gilt weiterhin die 35-Stunden-Woche. Allerdings erhöht sich die individuelle wöchentliche Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte bis zum Ende der Vertragslaufzeit (Ende 2010) um 2,5 Stunden ohne Lohnausgleich. Im Gegenzug hat sich das Unternehmen verpflichtet, den Standort in Köln zu sichern und dort zu investieren. Dabei hat die IG Metall das Recht, von ihm jährlich über die jeweilige Investitionssumme und die wirtschaftliche Situation schriftlich informiert zu werden. Außerdem wurde vereinbart, dass es bis zum Ende der Laufzeit keine betriebsbedingten Kündigungen geben darf. Sollte Leybold seinen Pflichten aus dem Tarifvertrag nicht nachkommen, kann die IG Metall diesen vorzeitig kündigen. Das Unternehmen muss dann allen Beschäftigten die unbezahlt geleisteten Arbeitsstunden rückwirkend zum 1. August 2005 nachvergüten. »Mit dieser vereinbarten Rückvergütung hat die IG Metall Köln erstmalig das Prinzip einer ›Konventionalstrafe‹ in einem Tarifvertrag vereinbart«, sagt Witich Rossmann, Erster Bevollmächtigter der Verwaltungsstelle Köln.

Kurz und knapp

► IG Metall: Für IT zuständig

Die IG Metall hat in ihrer Satzung den Organisationskatalog ergänzt. Mit aufgenommen in den Organisationsbereich der IG Metall wurde damit jetzt auch die »Informations- und Kommunikationstechnologie, insbesondere Soft- und Hardwareproduktion einschließlich Entwicklung, Beratung und Service sowie alle übrigen IT-Dienstleistungen«. Die IG Metall unterstreicht damit, dass sie – entsprechend ihrer Praxis – als Gewerkschaft auch für ITK-Beschäftigte zuständig ist.

Glosse

Weltrevolution en blog

Gut gebloggt ist halb gewonnen: Blogging – genauer: Webloggin, das Ausposaunen persönlicher Befindlichkeiten im World Wide Web in Form eines Logbuchs – wird das Establishment stürzen. Kein Zweifel. Endlich haben die Proletarier aller Länder ein Forum, in dem sie sich vereinigen können. Grenzenlos. Erst mal verbal. Subversiv. Respektlos. Beispiel gefällig?

»Dass gerade die CSUler jetzt anfangen, neben dem geschlamperten Verhältnis mit dem eh schon verhassten, wahlsiegenden, andersrumigen Leichtmatrosen auch über eine Koalition mit den Grünen nachzudenken, zeigt den Grad der moralischen Verkommenheit. Lieber das Schwarze unter Fischers Fußnägeln herauslutschen wollen, als in Ehre zu sterben.« (donalphons am 18. September auf rebellmarkt.blogger.de)

In welchem anderen Medium finden sich Sätze wie dieser? Springer, wo ist dein Stachel? Blogging ist das kühle Grab der alten Medien mit ihrer Mainstream-Berichterstattung. Tag für Tag werden weltweit neun Millionen neue Blogs gegründet. Ihre Betreiber sind alles Weltverbesserer, findet Louis Rossetto, Gründer der US-Zeitschrift »Wired«: »Die Autorität der Massenmedien, die alle Macht bei sich versammelt, wird ausgehöhlt.«

Das hätten die 68er anno 68 nicht einmal zu träumen gewagt: demokratische Diskussion auf fundamentalem Niveau. Lokal. Regional. National. Global. Von jenseits der chinesischen Mauer bis diesseits des Ural, von Feuerland bis zum Nordpol. Gebloggt wird von Hirn zu Hirn. Ohne Rücksicht auf Alter, Geschlecht, Hautfarbe oder andere Ablenkungen. Lehnen wir uns also beruhigt zurück. Sie wird kommen, die Weltrevolution. En blog.

Nachgefragt . . .

... bei Thomas Schmidt, ehemaliger Gesamtbetriebsratsvorsitzender der Sinitec GmbH Mitte/Südwest

Foto: FM

IT-Magazin: Hat es sich gelohnt, für den Erhalt der Arbeitsplätze zu kämpfen?
Thomas Schmidt: Auch wenn viele Sinitec-Beschäftigte ihren Arbeitsplatz verloren haben und nicht verhindert werden konnte, dass die Sinitec-Gesellschaft Mitte/Süd-West geschlossen wurde, haben wir einen finanziell besseren Sozialplan durchgesetzt. Zudem wäre der Sanierungstarifvertrag für die a&o-Kolleginnen und -Kollegen nicht erreicht worden, wenn die Belegschaften nicht an allen Standorten gekämpft hätten. Und es steht fest, dass insgesamt weit weniger Stellen abgebaut wurden, als ursprünglich von Siemens geplant.
IT-Magazin: Wie ist die Situation der gekündigten Sinitec-Beschäftigten?
Schmidt: Sie ist für viele von uns schwierig. Jeder muss seinen Weg finden. Aber wir halten weiterhin Kontakt untereinander und informieren uns über die laufenden Kündigungsschutzklagen sowie über freie Stellen.
IT-Magazin: Wie haltet ihr den Kontakt aufrecht?
Schmidt: Viele von uns sind über ein E-Mail-Netzwerk verbunden. Auch über die IG Metall tauschen wir uns regelmäßig aus. Was uns zurzeit bewegt ist die Frage, wie sich der a&o-Sanierungstarifvertrag auf diejenigen auswirkt, die zwar gekündigt sind, aber bis Ende des Jahres weiterbeschäftigt werden. Außerdem haben viele Gekündigte noch finanzielle Ansprüche aus einem Härtefonds, der Teil des Sozialplans ist. Auch darum kümmern wir uns gemeinsam.

Tarifergebnis erzielt

700 Stellen gesichert

Nach der Übernahme der Sinitec GmbH durch die a&o iTec-Unternehmensgruppe hat sich die IG Metall mit der neuen Geschäftsführung auf einen Sanierungstarifvertrag geeinigt. Er sichert über 700 Arbeitsplätze.

»Der Tarifvertrag ist auf Zukunft gebaut«, sagt Gerd Nickel, a&o-Gesamtbetriebsratsbetreuer der IG Metall. »Unsere Strategie war überzeugend. Und wir konnten deutlich machen, dass mit uns vernünftige Lösungen zu finden sind.« Auch a&o-Geschäftsführer Michael Müller lobt inzwischen den mit der IG Metall ausgehandelten Kompromiss als zukunftsfähiges »Modell für Deutschland«. »Wir haben gezeigt«, so Müller, »dass man auch unter schwierigen wirtschaftlichen Bedingungen mit dem traditionellen Konsensmodell Erfolge haben kann.«

Foto: Werner Bachmeier

Proteste der Sinitec-Mitarbeiter vor der Siemens Aktionärsversammlung: »Stellen gesichert«

Flexibler arbeiten statt entlassen

Dabei hatte Müller den ehemaligen Sinitec-Beschäftigten anfangs, nachdem a&o iTec das Siemens-Tochterunternehmen für IT-Dienstleistungen im Frühjahr von Siemens Business Services Deutschland (SBS) übernommen hatte, noch harte Einschnitte beim Entgelt und bei der Arbeitszeit angekündigt. Im Laufe der Verhandlungen über einen Sanierungsvertrag konnte die IG Metall ihn jedoch von seiner Position abbringen. Sie machte deutlich, dass es vernünftiger ist, flexibler zu arbeiten, statt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu entlassen und dadurch den Sozialplan zu belasten. Ihr half auch, dass die Beschäftigten geschlossen hinter ihren Forderungen standen. Seit die Pläne von SBS bekannt wurden, Sinitec an a&o zu verkaufen, hatten sie an vielen Standorten auf ihre Situation aufmerksam gemacht. In kürzester Zeit traten mehr als 150 Beschäftigte in die IG Metall ein.

Der Ende Juni vereinbarte Sanierungstarifvertrag sieht eine 36,5-Stunden-Woche vor. Während der gesamten dreijährigen Laufzeit sind betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen. »Dies ist ein enormer Erfolg für die IG Metall, nachdem viele Monate unklar war, wieviele Sinitec-Stellen überhaupt erhalten bleiben würden«, meint Nickel. Zusätzlich konnten die Tarifgehälter und der tarifliche Jahresurlaub der ehemaligen Sinitec-Beschäftigten gesichert werden. Allerdings wurde das Urlaubsgeld für 2005 um die Hälfte gekürzt. Ab 2006 soll es dann – genauso wie das Weihnachtsgeld – erfolgsabhängig gezahlt werden. Zudem bringen die Beschäftigten bei der Arbeitszeit einen Sanierungsbeitrag ein, indem auf ihren Arbeitszeitkonten pro Jahr 104 Minusstunden eingetragen werden. Nach dem Ende der Laufzeit (Mitte 2008) gilt wieder der Flächentarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie.

Nachdem SBS inzwischen der a&o iTec-Gruppe vertraglich ein bestimmtes Auftragsvolumen zugesagt hat, stehen die Zeichen für eine gesicherte berufliche Zukunft der übernommenen Ex-Sinitec-Beschäftigten recht gut.

Anders sieht es für die rund 450 ehemaligen Sinitec-Beschäftigten aus, deren Stellen im Laufe des vergangenen Jahres abgebaut wurden. Darunter fallen auch die rund 170 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zuletzt bei der Sinitec-Gesellschaft Mitte/Südwest beschäftigt waren, bevor diese im April von a&o geschlossen wurde. Für die meisten Gekündigten endet das Arbeitsverhältnis zum Ende des Jahres. Rund 50 ehemalige Beschäftigte aus allen Sinitec-Gesellschaften wurden von einer Transfergesellschaft übernommen, ein kleinerer Teil nahm das Angebot von a&o an, sie in andere Firmen zu vermitteln.

Gegen Schließung des Münchener Infineon-Stammwerks

IG Metall gibt Chipfabrik nicht auf

Die Übernahme des Münchener Infineon-Werks durch den Thüringer Halbleiterhersteller X-Fab ist geplatzt. Jetzt will der Konzern die Chip-Produktion in München-Perlach Anfang 2007 beenden. Doch die IG Metall sieht Chancen, die Fabrik weiterzuführen. Sie will daher mit Infineon über den Erhalt der 800 Arbeitsplätze verhandeln. Notfalls ist an einen Arbeitskampf gedacht.

Infineon war bereit, das Chipwerk in München-Perlach an den Halbleiterhersteller aus Erfurt nahezu zu verschenken. Der Konzern hatte dem Erfurter Unternehmen sogar eine Mitgift in Aussicht gestellt, wenn es etwa 600 der 800 Münchener Arbeitsplätze über einen Zeitraum von drei Jahren garantieren könne. X-Fab habe jedoch keine Perspektive über diese Zeit hinaus gesehen, ließ der Konzern die Infineon-Beschäftigten Mitte September wissen. Die IG Metall sieht dies völlig anders. Ein Gutachten, das der Infineon-Betriebsrat bei dem Wirtschaftssachverständigen Professor Wittke von der Universität Göttingen in Auftrag gegeben hat, bestätigt dem Chipwerk in München-Perlach durchaus Chancen im Wettbewerb.

»Man kann jede Fabrik kaputt rechnen«, kritisiert Werner Neugebauer, Bezirksleiter der IG Metall Bayern, die Schließungspläne des Konzerns. Sein vorrangiges Ziel ist es, das Werk in München-Perlach zu erhalten. »Die Kollegen sind wild entschlossen, ihre Arbeitsplätze zu verteidigen«, so Neugebauer, »notfalls bis zum Arbeitskampf.« Seit Ende September verhandelt die IG Metall mit der Geschäftsführung über einen Sozialplan und über eine Beschäftigungssicherung.

Infinion-Mitarbeiter demonstrieren: »Man kann jede Fabrik kaputt rechnen«

Foto: picture-alliance / dpa /Mächler

Gegen Abspaltung der Chipsparte

Bei Infineon gibt es Pläne, die Speicherchipsparte vom Konzern abzuspalten. Dagegen wehrt sich die IG Metall. »Die Speichersparte vom Konzern abzutrennen oder gar völlig zu zerschlagen, wäre ein großer Fehler«, sagt Infineon-Aufsichtsratsmitglied Dieter Scheitor von der IG Metall. »Damit würde Infineon zu viel Know-how verlieren und sich von Zukunftsmärkten weiter abschotten.« Infineon müsse ein integrierter Technologiekonzern bleiben. Nur dann könne er Synergieeffekte sinnvoll nutzen. Den jüngsten Großauftrag habe Infineon vom Software-Konzern Microsoft erhalten, weil der Chipkonzern sowohl die Speicher- als auch die Logiktechnologie beherrscht, so Scheitor.

Dresden fordert längere Arbeitszeit

Infineon will in seinem Speicherwerk am Standort Dresden mit einem neuen Schichtmodell längere Arbeitszeiten einführen und den Beschäftigten Urlaubstage und -geld kürzen. Dagegen wehren sich die IG Metall-Mitglieder im dortigen Betriebsrat. Sie befürchten, dass durch die verlängerte Arbeitszeit 500 Beschäftigte ihren Arbeitsplatz verlieren könnten. Die IG Metall schlägt daher vor, über einen Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung zu verhandeln. »Durch Sparmaßnahmen wird doch kein Job sicherer«, sagt die stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Kerstin Schulzendorf. »Es geht Infineon nur darum, Ängste zu schüren und mit weniger Beschäftigten noch mehr zu produzieren, aber weniger zu bezahlen.« Besser wäre, wenn Infineon sein Speicherwerk stärker auslasten und mehr investieren würde. Die IG Metaller im Betriebsrat wollen daher in den nächsten Wochen eigene Vorschläge zum Arbeitsplatz- und Standorterhalt mit der Belegschaft diskutieren.

Demokratie im Betrieb

Arbeit vor Ort

Foto: Werner Bachmeier

Sabine Wohlleben, 52 Jahre, verheiratet, zwei Kinder, 14 und 18 Jahre, seit Mai 2005 freigestellte Betriebsrätin bei der Infineon AG in München

Die Dinge erfolgreich vorantreiben

IT-Magazin: Was macht die Betriebsratsarbeit so interessant, dass du dafür deinen Beruf als Entwicklungsingenieurin aufgegeben hast?

Sabine Wohlleben: Nach 30 Jahren in meinem Beruf, den ich sehr gerne ausgeübt habe, suchte ich eine neue Herausforderung. Ich wollte mehr mit Menschen zu tun zu haben als mit Zahlen. Betriebliches und gewerkschaftliches Engagement waren für mich schon immer wichtig.

IT-Magazin: Und was fasziniert dich besonders an der Betriebsratsarbeit?

Wohlleben: Ich kenne den Betrieb und seine Strukturen schon lange und denke, dass ich aufgrund meiner langjährigen Berufserfahrung die Belange der Kolleginnen und Kollegen gut verstehen und gegenüber der Firmenleitung gut vertreten kann. Mir ist daran gelegen, die Dinge voranzutreiben. Als Betriebsrätin kann ich die Arbeitsbedingungen mitgestalten und mithelfen, dass die Interessen der Beschäftigten im Unternehmen stärker respektiert werden.

IT-Magazin: Was ist dir dabei wichtig?

Wohlleben: Die Arbeit wird für viele meiner Kolleginnen und Kollegen immer belastender. Da muss es Grenzen geben, sonst geraten Arbeit und Leben total aus dem Gleichgewicht. Unser Ergänzungstarifvertrag ermöglicht nahezu allen Mitarbeitern, bezahlt 40 Stunden wöchentlich zu arbeiten. Doch das reicht der Firma nicht. Sie will die Arbeitszeiten ausdehnen und versucht, schrittweise aus dem Tarifvertrag ausbrechen. Das aber würde die Arbeitssituation für viele Beschäftigte weiter verschlechtern. Mir kommt es darauf an, dass der Tarifvertrag erhalten bleibt und vor allem eingehalten wird.

Ein anderes Ziel von mir ist die Gleichstellung der Geschlechter. »Gleicher Lohn für gleiche Arbeit« ist selbst im hochqualifizierten Bereich von Forschung und Entwicklung längst nicht erreicht.

IT-Magazin: Wie willst du bei den Beschäftigten das Interesse für die Betriebsratswahlen wecken?

Wohlleben: Durch regelmäßige Gespräche mit den Kolleginnen und Kollegen am Arbeitsplatz, in den Abteilungen, auf Betriebsversammlungen. Und auch, indem ich ganz gezielt auf neu Eingestellte oder Werkstudenten zugehe und um sie werbe.

mitgestalten

Mit einem Betriebsrat kommt Demokratie in den Betrieb. Davon profitieren die Beschäftigten in krisengeschüttelten aber auch in prosperierenden Unternehmen gleichermaßen. In der ITK- Branche werden jetzt die Betriebsratswahlen 2006 vorbereitet. Sich aufstellen zu lassen, lohnt sich.

Betriebsräte sorgen für mehr Transparenz und Demokratie – und damit für größere Fairness zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten. Sie haben Anspruch darauf, über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens informiert zu werden und können daher Risiken für ihre Kolleginnen und Kollegen frühzeitig erkennen. Sie nehmen Einblick in Gehaltslisten und können dadurch beurteilen, ob die Gehälter willkürlich oder gerecht gezahlt werden. Und sie können die Interessen der Beschäftigten besser vertreten, indem sie ihre Mitbestimmungsrechte nutzen und beispielsweise bei der Arbeitszeit die Wünsche der Belegschaft einbringen. Zudem können sie dem Arbeitgeber vorschlagen, was bei Weiterbildung und Teilzeitarbeit zu beachten ist.

Betriebsräte können zwar die wirtschaftliche Situation nicht ändern. Aber sie können in ITK-Unternehmen, die infolge der veränderten globalen Märkte unter Druck geraten sind, soziale Härten ausgleichen helfen. Wie bei Siemens und Infineon können sie vor Ort über Alternativen zum Stellenabbau verhandeln, um Kündigungen zu vermeiden. Darüber hinaus können sie gegebenenfalls einen Sozialplan erzwingen – dies nicht nur in großen Unternehmen, wie IBM, HP und Alcatel, sondern auch in vielen kleineren Firmen.

Nicht ohne Grund sind in den letzten Jahren in fast allen großen ITK-Unternehmen Betriebsräte gewählt worden. Besonders gut abgeschnitten haben dabei vielfach Betriebsräte, die der IG Metall angehören. Sie profitieren nicht nur von dem Know-how sondern auch von der Unterstützung, die die Gewerkschaft ihren Betriebsräten zur Verfügung stellt.

Die Arbeit der Betriebsräte, die sich im Fühjahr 2006 zur Wahl stellen, wird in Zukunft nicht leichter. Denn neben der Tatsache, dass sich die wirtschaftliche Lage vieler ITK-Unternehmen weiter verschlechtern könnte, mehren sich von Seiten der Politik die Angriffe auf die betriebliche Mitbestimmung.

Daher bedarf es auch künftig engagierter Betriebsräte im ITK-Sektor, die ihren Rückhalt in der IG Metall haben, kompetent sind und die sich – wie die folgenden Interviews zeigen – erfolgreich für ihre Kolleginnen und Kollegen einsetzen.

Sich einsetzen

IT-Magazin: Warum hast Du als Betriebsrat kandidiert?

Roger Kieser: Mich haben schon immer soziale Themen angesprochen. Ich komme aus einer Arbeiterfamilie. Da habe ich früh mitbekommen, dass soziales Engagement wichtig ist. Es gehört einfach zu mir, mich für andere einzusetzen – zunächst bei der Naturfreundejugend, später als Betriebsrat und heute als Betriebsratsvorsitzender und stellvertretender Gesamtbetriebsratsvorsitzender. Das macht mir auch Spaß.

IT-Magazin: Was macht daran Spaß?

Kieser: Ich freue mich, wenn ich als Betriebsrat etwas für meine Kolleginnen und Kollegen erreichen kann. In den letzten Jahren stand die Belegschaft unter enormem Druck. Nach der Ausgründung aus Alcatel ging es dem neuen Arbeitgeber vor allem darum, Kosten zu sparen, effizienter zu werden und Gewinne zu machen. Bestehende Tarifstandards kümmerten ihn dabei wenig. Und so trat er aus dem Arbeitgeberverband aus. Von den Beschäftigten verlangte er, 40 Wochenstunden zu arbeiten. Bisher gezahlte Zulagen sollten mit Tariferhöhungen verrechnet werden. Er versuchte schließlich, viele Kolleginnen und Kollegen und auch uns Betriebsräte einzuschüchtern.

IT-Magazin: Wie habt ihr reagiert?

Kieser: Wir haben zusammen mit der IG Metall für einen neuen Tarifvertrag gekämpft. Über die Vorteile haben wir die Beschäftigten intensiv informiert. Fast die ganze Belegschaft hat die Forderungen der betrieblichen Tarifkommission mitgetragen. Es hat öffentliche Aktionen gegeben. Zwei Drittel der Beschäftigten sind inzwischen Mitglieder der IG Metall. Im April haben wir nach einem Verhandlungsmarathon den Durchbruch geschafft: Der neue Haustarifvertrag, der durch einen Sanierungstarifvertrag ergänzt wurde, hält an der 35-Stunden-Woche fest, sichert Einkommen und Arbeitsplätze über viele Jahre und gibt den Kollegen und Kolleginnen Sicherheit.

Foto: Michael Schinke

Roger Kieser, 49 Jahre, war über viele Jahre Betriebsrat bei Alcatel/SEL in Frankfurt/Mannheim/Saarbrücken. Seit Mai 2002 ist er Betriebsratsvorsitzender und stellvertretender Gesamtbetriebsratsvorsitzender bei der Nextira One Deutschland GmbH in Frankfurt beziehungsweise Stuttgart, wo sich die Firmenzentrale befindet.

Erfolgreich einen Betriebsrat wählen

IG Metall gibt Tipps

Es gibt viele Wege, erfolgreich einen Betriebsrat zu wählen. Das neue Betriebsverfassungsgesetz erleichtert es nun auch Beschäftigten in kleineren Firmen, einen Betriebsrat zu gründen. Die IG Metall gibt hilfreiche Tipps, um die Wahl gut vorzubereiten.

Info

► **Betriebsratswahl 2006**
Die wichtigsten Informationen unter www.igmetall.de Stichwort: Gruppen & Netze, Betriebsratswahl 2006

► **Die IG Metall vor Ort**
Die örtliche IG Metall-Verwaltungsstelle unterstützt Beschäftigte, einen Betriebsrat zu gründen. So gelangt man zu seiner IG Metall-Verwaltungsstelle: www2.igmetall.de/regional

Warum soll man einen Betriebsrat wählen, wenn »der Laden brummt«, wenn man mit dem Chef alles bereden kann und wenn im Betrieb »runde Tische« existieren, bei denen Beschäftigte ihre Wünsche und Ideen einbringen können? Wer kann einen Betriebsrat wählen und wie kommt man schnell zu einem Betriebsrat? – Antworten auf diese Fragen und erste Hilfe für die Wahl eines Betriebsrats bietet eine Internetseite der IG Metall zum Thema »Betriebsratswahlen 2006«.

»Hast du keinen, wähl dir einen«, lautet der Titel einer Broschüre, die dort zum Download angeboten wird. Sie wendet sich insbesondere an Beschäftigte aus kleineren Betrieben, die einen Betriebsrat gründen möchten und informiert über das vereinfachte Wahlverfahren. Dort können ebenfalls Terminpläne für das normale und vereinfachte Wahlverfahren heruntergeladen werden, die die wichtigsten Planungsdaten enthalten.

Was viele nicht wissen: Wonach werden Betriebsräte bezahlt und wie kann sichergestellt werden, dass sie gegenüber ihren Kolleginnen und Kollegen nicht benachteiligt werden, wenn sie wieder zurück in ihren ursprünglichen Beruf wollen? Auch hierauf gibt die IG Metall Antworten und hilft gerne vor Ort.

Doris Schweikl, Betriebsratsvorsitzende, Microsoft

Beschäftigte nicht fremdsteuern

Doris Schweikl, 37 Jahre, ist seit 1993 Betriebsrätin bei der Microsoft Deutschland GmbH in Unterschleißheim, seit dieser Zeit Betriebsratsvorsitzende und seit 2003 auch Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats

IT-Magazin: Warum braucht ein krisenfreies Unternehmen wie Microsoft einen Betriebsrat?
Doris Schweikl: Weil es die Würde des Menschen gebietet, dass Beschäftigte in keinem Unternehmen vom Arbeitgeber fremdgesteuert oder gar von ihm existenziell abhängig gemacht werden dürfen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen ihre Arbeits- und Lebensbedingungen im Rahmen des Möglichen selbst gestalten können. Und genau dafür setze ich mich als Betriebsrätin ein.
IT-Magazin: Was heißt das konkret?
Schweikl: Betriebsräte sind eine soziale Triebfeder im Betrieb. Wir sitzen an einer zentralen Stelle im Unternehmen, von der aus man eine gute Übersicht hat. Und wir besitzen wichtige Rechte und soziale Power. Als Betriebsrätin nutze ich meine Kompetenzen im Arbeits- und Gesundheitsschutz, bei der Personalentwicklung und im Arbeitsrecht dafür, dass die Beschäftigten in ihrer Arbeit möglichst zufrieden sind. Das setzt voraus, dass sie eigene Ideen in ihren Arbeitsbereich einbringen und ihre Arbeitsumwelt mitbestimmen können. Das verlangt aber auch, dass ein ausgeglichenes Betriebsklima herrscht und im Konfliktfall zwischen den Kontrahenten eine Lösung gefunden wird. Ich sehe mich dabei vor allem als Moderatorin.
IT-Magazin: Was ist dir für die Zukunft wichtig?
Schweikl: Auch wenn das Unternehmen gut dasteht, gibt es für uns Betriebsräte viel zu tun. Wir haben ein komplexes Vergütungssystem, an das jedes Jahr die Entgelte angepasst werden müssen. Leistungsbeurteilung ist bei uns ein wichtiges Thema. Dabei geht es nicht nur um monetäre Aspekte, sondern vor allem auch darum, ein transparentes, faires und nachvollziehbares Verfahren anzuwenden. Auch um den Datenschutz und hierbei insbesondere um den Schutz persönlicher Daten werden wir uns stärker kümmern – konstruktiv und lösungsorientiert. Seit 1993 hat uns dieser Weg viel Erfolg gebracht. Die Zufriedenheit der Kolleginnen und Kollegen ist bei uns sehr hoch. Und seit drei Jahren in Folge wird Microsoft vom Wirtschaftsmagazin »Capital« als bester Arbeitsgeber Deutschlands ausgezeichnet.

Fusion von Mobilcom und Freenet

Arbeitsplätze gefährdet

Mit dem Zusammenschluss von Mobilcom und Freenet zu Telunico ist das neue Unternehmen auf dem Sprung, zweitgrößter deutscher Mobilfunkdienstleister und Internetanbieter zu werden. Viele Beschäftigte sehen durch die Fusion etliche Arbeitsplätze gefährdet.

Mobilcom steigt mit der Fusion mit Freenet vom krisengeschüttelten und insolvenzbedrohten Mobilfunkanbieter zum einzigen nationalen Komplettanbieter für Mobilfunk- und Internetdienstleistungen neben der Deutschen Telekom auf. Gleichzeitig soll sich der Marktwert des neuen Unternehmens erheblich verbessern.

Dennoch sehen viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der von den Aktionären Ende August beschlossenen gemeinsamen Zukunft von Mobilcom-Freenet skeptisch entgegen. Sie befürchten, dass das neue Unternehmen Telunico durch eine Sonderausschüttung in Höhe von bis zu einer Milliarde Euro an die Kapitaleigner finanziell ausgezehrt werden könnte. Den größten Anteil erhielte dabei der Finanzinvestor und Großaktionär Texas Pacific Group (TPG). Doch um die Dividende in dieser Höhe auszahlen zu können, müsste Mobilcom-Freenet Kredite bis über 600 Millionen Euro aufnehmen. Damit würde die Substanz des neuen Unternehmens enorm geschmälert. Etliche Arbeitsplätze könnten dadurch gefährdet sein.

Dagegen wehren sich mehr als 300 Beschäftigte, die sich als Kleinaktionäre zu einer Interessengruppe zusammengeschlossen haben. Sie sind insbesondere davon überzeugt, dass es Absprachen zwischen dem Management und der TPG sowie mit Bankenvertretern über die Sonderausschüttung gegeben hat. Deshalb werden sie gegen die Verschmelzungsbeschlüsse der Aktionärs-Hauptversammlung klagen.

Auch Berthold Huber, Zweiter Vorsitzender der IG Metall, befürchtet, dass durch kurzsichtige Profitgier die Zukunft von Telunico verspielt werden könnte. »Ich warne davor, aus zwei gesunden und soliden Unternehmen einen Sanierungsfall zu machen. Ausschüttungen aus der Substanz sind extreme Auswüchse des Shareholder-Kapitalismus, die es zu verhindern gilt.«

Foto: picture-alliance / dpa / Lux

Interview mit Professor Christof Hettich

Sonderdividende auf Pump

IT-Magazin: Was kann eine Klage gegen die Fusionsbeschlüsse bewirken?
Christof Hettich: Bei dem Merger von Mobilcom und Freenet handelt es sich nicht um eine normale Fusion. Hier wurde ein Zusammenschluss übers Knie gebrochen, bei dem sich die Aktionäre kurzfristigen Gewinn versprechen. Welche Risiken und Aufgaben damit verbunden sind, wurde nicht ausreichend geprüft. Mit ihrer Klage gegen die Fusion wollen die Mitarbeiter-Aktionäre vor allem Flagge zeigen, dass sie diesen Kurs nicht mitverantworten wollen.
IT-Magazin: Was ist besonders problematisch an den Beschlüssen?
Hettich: Die Mitarbeiter-Aktionäre wären bereit, ihre Klage fallen zu lassen, wenn der Hedge Fonds TPG einverstanden wäre, sich Ausschüttungen aus dem zukünftig erwirtschafteten operativen Gewinn auszuzahlen. Das wäre das klare Bekenntnis, das Unternehmen zu stärken und daraus Wertsteigerungen zu erzielen. Etwas anderes aber gilt, wenn – wie hier vorbereitet – ein künstlich in die Höhe getriebenes Ausschüttungsvolumen genutzt würde. Hier könnte dann eine Sonderdividende über Bankkredite – und damit substanzschmälernd – finanziert werden. Das jedenfalls will das neue Management bislang unverständlicherweise nicht ausschließen.
IT-Magazin: Aber ist nicht immer davon die Rede, dass Wachstum angestrebt wird?
Hettich: Ja schon. Aber daraus sollte man verlässliche Fakten machen. Das war die Absicht der Belegschaftsaktionäre. Der Mehrheitsaktionär TPG will jedoch, obwohl wir ihn aufgefordert haben, bisher keine Garantien hierzu abgeben. Zu befürchten ist deshalb, dass die Finanzierungsgesellschaft – ähnlich wie zuvor beim Sanitäranlagenhersteller Grohe – auf kurzfristigen Supergewinn zielt und dabei tausende von Arbeitsplätzen riskiert. Sie würde nicht in das Unternehmen investieren, sondern vielmehr die Basis schaffen, um aus ihm in einer Größenordnung Mittel herausziehen zu können, die der Hälfte der Börsenkapitalisierung der Mobilcom AG entsprechen. Und das auf Pump!

Foto: FM

Prof. Dr. Christof Hettich, Aktienrechtler und Anwalt der Mitarbeiter-Aktionäre von Mobilcom

Siemens verzichtet auf betriebsbedingte Kündigungen in der Com-Sparte

Arbeitsplätze erhalten

Die IG Metall und der Siemens-Gesamtbetriebsrat haben sich mit der Unternehmensleitung der Siemens AG auf Maßnahmen verständigt, um Arbeitsplätze in der Kommunikationssparte (Com) zu erhalten. Siemens will in Teilen dieses Geschäftsfelds weitere Stellen abbauen, aber auf betriebsbedingte Kündigungen verzichten.

Der Technologiekonzern will vor allem den Vertrieb und Service für die Kommunikationsnetze großer Geschäftskunden neu ordnen. Eine Idee war, diese Bereiche aus dem Konzern auszugliedern und zu verkaufen. Das hätte tausende von Arbeitsplätze gekostet. Die IG Metall sieht es deshalb als großen Erfolg an, dass sie und der Siemens-Gesamtbetriebsrat mit der Unternehmensleitung ein Maßnahmenbündel zum Erhalt von Arbeitsplätzen in der Com-Sparte vereinbaren konnten. »Das Ergebnis zeigt, dass es Alternativen zum phantasielosen Beschäftigungsabbau gibt und unsere Tarifverträge genau diesen Spielraum bieten«, sagte der Zweite Vorsitzende der IG Metall, Berthold Huber.

Foto: Siemens AG

Vereinbart wurde, dass alle 12 000 Beschäftigten der Siemens-Service- und Vertriebsgesellschaften, die teilweise dem Com-Bereich angehören, entsprechend des Anfang 2005 abgeschlossenen Tarifvertrags für die Siemens-Niederlassungen zum 1. Oktober in die Siemens AG integriert werden. Für sie alle gilt damit ein Beschäftigungssicherungstarifvertrag. Außerdem kann die Arbeitszeit auf 30 Wochenstunden verkürzt werden. Den Beschäftigten sollen ferner Abfindungen, die Übernahme in eine firmeneigene Qualifizierungsgesellschaft und Altersteilzeit angeboten werden.

SBS will Standorte schließen

In anderen Krisensparten geht Siemens rabiater vor. Beim IT-Dienstleister SBS will der Konzern in den nächsten zwei Jahren 41 der in Deutschland bestehenden 63 Standorte schließen. 2400 Stellen sollen dadurch wegfallen – hauptsächlich in München und Paderborn. Dabei wurden bei SBS in diesem Jahr bereits 950 Stellen gestrichen.

Siemens will außerdem verstärkt produktnahe Dienstleistungen aus diesem Geschäftsfeld in Niedriglohnländer auslagern. »Ein Katalog von Grausamkeiten lässt auch erkennen, dass SBS die Gehälter absenken und die Arbeitsbedingungen der verbleibenden Beschäftigten verschlechtern möchte«, sagt Michael Leppek vom Siemens-Team der IG Metall in München. »Von einem langfristigen Zukunftskonzept kann hier nicht die Rede sein.« Sowohl in München, wo SBS tarifgebunden ist, als auch an den anderen betroffenen Standorten will die IG Metall jetzt mit ihren Betriebsräten und den Beschäftigten Alternativen zum Beschäftigungsabbau erarbeiten.

IG Metall und BenQ Mobile einigen sich über das Fortbestehen der Tarifverträge

Nach der Übernahme des Siemens-Handy-Geschäfts durch den taiwanesischen Mobilfunkhersteller BenQ Mobile haben sich IG Metall und das BenQ-Management über die Tarifbindung und die Zukunftsperspektiven für die bisherigen Siemens-Handy-Standorte Kamp-Lintfort, München und Ulm geeinigt. BenQ sicherte zu, die Flächentarifverträge für die Metall- und Elektroindustrie für alle drei Standorte anzuerkennen und wird dem Arbeitgeberverband beitreten.

Damit gilt für Kamp-Lintfort auch der bis zum 30. Juni 2006 laufende Ergänzungstarifvertrag unverändert weiter.

Allerdings gibt BenQ bisher keine Garantien über 2006 hinaus. Dennoch hat das Unternehmen für alle drei Standorte eine klare Zukunftsperspektive. So sollen Kamp-Lintfort und München zu Produkthäusern für die Handy-Entwicklung, Kamp-Lintfort darüber hinaus zum High-Tech-Standort weiterentwickelt werden. Dazu will BenQ bereits im nächsten Quartal 70 neue Stellen in Kamp-Lintfort und 100 in München schaffen. In den Verhandlungen mit BenQ und Siemens erreichte die IG Metall außerdem, dass der für Kamp-Lintfort ursprünglich geplante rationalisierungsbedingte Abbau von 340 Arbeitsplätzen um 36 Vollzeitstellen verringert wird. Die Betroffenen werden in eine Beschäftigungsgesellschaft übernommen. Sie erhalten außerdem Leistungen aus dem Sozialplan, die rund 70 Prozent über dem Siemens-Standard liegen.

Offshoring

Foto: picture-alliance / dpa / Bhojani

IT-Angestellte in Indien: »Oft überhastet Personal ausgelagert«

Gartner-Studie

Viele Offshoring-Projekte werden scheitern

Nach einer Untersuchung der Analystenfirma Gartner werden in den nächsten Jahren viele Offshoring-Projekte scheitern – vor allem wegen schlechter Planung. Gartner schätzt, dass bis 2007 rund 50 Milliarden US-Dollar in Off- und Nearshore-Projekte fließen werden. In der Hoffnung, dadurch viel Geld zu sparen, hätten die Firmen aber oft überhastet Personal ausgelagert.

Die Unternehmensberatung führt verschiedene Gründe an, warum Offshoring fehlschlagen kann: Es reiche nicht aus, nur die Löhne zu vergleichen. Offshore-Mitarbeiter seien weniger produktiv, weil sie erst eingearbeitet werden müssten. Auch Reise- und Kommunikationskosten müssten eingerechnet werden. Das Management solle sich nicht nur auf den Geschäftsabschluss konzentrieren, sondern das Projekt längerfristig unterstützen und begleiten. Die Verantwortlichen für Offshore-Projekte seien häufig unerfahren, bemängelt Gartner: Dienstleister benötigten Zeit, Infrastruktur aufzubauen und Mitarbeiter einzuweisen. Geschäfte für weniger als ein Jahr lohnten sich deshalb nicht. Schwierigkeiten entstünden zusätzlich durch kulturelle Differenzen.

► Literaturtipp
Andreas Boes/Michael Schwemmle (Hrsg.): Bangalore statt Böblingen? Offshoring und Internationalisierung im IT-Sektor. VSA-Verlag. ISBN 3-89965-103-0. 162 Seiten. 11,80 Euro.

Frankreich

HP streicht 1240 Stellen

Der Computerkonzern Hewlett Packard (HP) will 1240 Stellen in Frankreich bis Februar 2007 streichen. Das entspricht einem Viertel der dortigen HP-Arbeitsplätze. Schon bevor die genauen Zahlen vorlagen, legten etwa 2000 Beschäftigte eine Stunde lang die Arbeit nieder. Die Gewerkschaften kündigten an, weiter Widerstand gegen die HP-Pläne zu leisten.

In den Konflikt hat sich auch der französische Arbeitsminister Gérard Larcher eingeschaltet. Er will sich in Kürze mit der HP-Konzernspitze treffen. Seine deutschen und englischen Kollegen hat Larcher bereits kontaktiert, da HP beabsichtigt, auch in deren Ländern Leute zu entlassen. Der Minister sprach von einer »kollektiven Verantwortung Europas« gegenüber solchen Problemen. Bis Ende Oktober will die französische Regierung prüfen, wie sie die Arbeitsplätze sichern kann.

USA

Beschäftigte pessimistisch

IT-Beschäftigte in den USA sind pessimistisch, was ihre Zukunft betrifft. Das geht aus einer Studie der IT-Gewerkschaft Washtech hervor. Nur knapp die Hälfte glaubt, dass künftig mehr Computerspezialisten mit hoher Qualifikation gebraucht werden – 2003 waren es noch 65 Prozent. Auch dass sich Erfahrungen mit Projektarbeit am Arbeitsmarkt auszahlen, erwarten weit weniger Befragte als noch vor einem Jahr.

Obwohl sich die IT-Industrie nach der Krise der New Economy erholt habe, hätten sich die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Angestellten in der IT-Industrie nicht verbessert. Stellen würden abgebaut, in Niedriglohnländer verlagert, Krankenversicherungsbeiträge auf die Belegschaft abgewälzt, Löhne verringert. Daher sei eine Politik nötig, die die Zukunft der Beschäftigten in der Branche sichere, fordert Marcus Courtney, Präsident von Washtech.

Nepal

Streik für Mobilfunknetze

Die Angestellten der staatlichen Nepal Telecom (NT) haben Ende August einen unbefristeten Streik ausgerufen. Sie wollen, dass abgeschaltete NT-Mobilfunknetze wieder aktiviert werden. Seit Februar können die Nepalesen, insbesondere Prepaid-Kunden, nicht oder nur schlecht mobil telefonieren, weil die Regierung unter König Gyanendra den Ausnahmezustand verhängt und die Handynetze unterbrochen hatte – offiziell, um Terroristen abzuwehren. Gewerkschaften mutmaßen jedoch, dass der König eigene Interessen verfolgt und so das Geschäft von Nepals erstem privaten Mobilfunkanbieter, Spice Nepal, ankurbeln möchte. Spice gehört dem Schwager des Königs und ist Partnerfirma von Siemens.

Das IT-Magazin online
www.igmetall.de/itk

Aktuelle Informationen zu folgenden Themen:

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

Dazu gibt es jede Menge Service und weiterführende Links

Service

Internet

▶ **Neues aus der Siemens-Welt unter:**
www.igmetall.de/siemens

▶ **Aktuelle Informationen über Infineon unter:**
www.infineon.igmetall.de

▶ **Standpunkte von Beschäftigten bei Hewlett Packard unter:**
www.hpneu-igm.de

▶ **Kib-Net Weiterbildungsberatung**
Das Kompetenzzentrum IT-Bildungsnetzwerke (Kib-Net) bietet weiterhin kostenlose Beratung zur IT-Weiterbildung an. Die Telefonhotline unter der Nummer 08 00–446-46 36 ist freitags von 15 bis 17 Uhr geschaltet. Zusätzliche Infos zur IT-Aus- und Weiterbildung gibt es im Internet: www.kib-net.de

▶ **Weiterbilden – Ausbilden – Prüfen: Darum geht es in dem neuen Internetportal der IG Metall für berufliche Bildung. Mitglieder der IG Metall können sich mit ihrer Mitgliedsnummer anmelden und danach auf Berufsinfos, Rechtstipps und andere Infos zu Qualifizierung zugreifen.**
www.igmetall-wap.de

▶ **Der Internetnachrichtendienst de.internet.com informiert aktuell über Neues aus der nationalen und internationalen IT-Wirtschaft, -Technik und -Sicherheit. Wer nichts verpassen möchte, abonniert den Newsletter per E-Mail.**
http://de.internet.com

Broschüren

Finanzinvestoren in Deutschland

Hedge-Fonds, Beteiligungsgesellschaften, Pensionsfonds, Investmentfonds – sie alle sind Finanzinvestoren. Sie erwerben Betriebe und strukturieren sie um, um sie mit Gewinn zu verkaufen. Die Broschüre »Die Aktivitäten von Finanzinvestoren in Deutschland« der Hans-Böckler-Stiftung erklärt, wer diese Investoren sind und was sie tun. Die

Autoren beleuchten kritisch, wie sich die Arbeit solcher Fonds auswirkt – einerseits auf die betroffenen Unternehmen und Beschäftigten, andererseits auf die deutsche Wirtschaft. Zusätzlich liefert die Broschüre elf Fallbeispiele und ein Finanzglossar.
▶ Lothar Kamp, Alexandra Krieger: Die Aktivitäten von Finanzinvestoren in Deutschland. Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, August 2005. Bestellnummer 11103, 10 Euro. www.boeckler.de

Downloads

»Arbeit und Recht«

Der Ratgeber »Arbeit und Recht« für Siemens-Beschäftigte ist überarbeitet worden.
▶ Die neue Fassung ist bisher ausschließlich in elektronischer Form erhältlich unter http://dialog.igmetall.de/Ratgeber.8.o.html

Zukunft von Siemens Com

Die Zukunft der Siemens-Sparte Communications (Com) beleuchtet die Broschüre »Com – quo vadis?«.
▶ http://dialog.igmetall.de/fileadmin/images/2-Download/Infomaterial/COM-Broschuere.pdf

Mitgestalten in Forschung und Entwicklung

Der Flyer »Wir gestalten mit – für gute und sichere Arbeit, lebenslanges Lernen, zukunftsfähige Innovationen« informiert Angestellte in Forschung und Entwicklung darüber, wie wichtig Betriebsräte für sie sind. Viele Unternehmen stehen unter wachsendem wirtschaftlichen Druck. Das bekommen Forschungs- und Entwicklungsabteilungen oft besonders zu spüren. Ihre Budgets werden gekürzt, Innovationen verschleppt. Viele Ressourcen bleiben ungenutzt. Das sichert keine Arbeitsplätze. Zudem soll immer mehr Arbeit von immer weniger Leuten erledigt werden. IG Metall und Betriebsräte können gegensteuern.

▶ Gegen Porto kostenlos zu bestellen unter www.igmetall.de, Rubrik »Die IG Metall«, Material und Bestellungen. Bestellnummer 6126-10089

Hilfe bei Sozialplänen

Das Computerprogramm So-Plan 2.2 hilft Betriebsräten, Sozialpläne zu berechnen und zu vergleichen. Auf der Basis von sieben Grundmodellen entwickelt es ein Sozialplanmodell, das für das eigene Unternehmen passend ist. Das Programm berechnet Einzelabfindungen und das Gesamtvolumen des sozialen Ausgleichs. Gewerkschaftliche Praktiker haben in das Programm ihr Wissen aus über 200 Sozialplanverhandlungen einfließen lassen.
▶ Mehr darüber unter www.sozialplan-online.de

Service

Computerkauf: Klauseln teils unzulässig

Klauseln in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) von Computerhändlern sind teils unzulässig, berichtet die IT-Zeitschrift »Computer Partner«. Die Verkäufer beschränkten beispielsweise die Gewährleistungszeit für den gekauften Rechner auf sechs Monate. Gesetzlich hat der Käufer aber längere Ansprüche: ein Jahr bei Gebrauchtware, zwei Jahre bei neuen Geräten.

Besonders beim Kauf im Internet ist Vorsicht angebracht. Hier wollen sich besonders viele Händler durch unzulässige Klauseln einen Vorteil verschaffen. Experten empfehlen deshalb, beim Onlinekauf vorher zu prüfen, ob die AGB den aktuellen Gesetzen entsprechen.

Gegen Spam wehren

Verbraucherinnen und Verbraucher können sich jetzt mit Hilfe einer Internetbeschwerdestelle gegen unerwünschte Werbung via E-Mail (Spam) wehren. Der Verband der Internetwirtschaft eco und die Freiwillige Selbstkontrolle Multimediadiensteanbieter (FSM) betreiben die Webseite gemeinschaftlich. Dort kann man Spam-Versender oder illegale Inhalte im Internet melden. Den Verursachern drohen Geldstrafen. Bei Spam auf Handy, Festnetztelefon und Fax kann die Bundesnetzagentur die Nummer des Spammers sperren.
▶ Mehr unter
www.internet-beschwerdestelle.de
www.bundesnetzagentur.de

Interview mit Lothar Kamp, Mitbestimmungsexperte bei der Hans-Böckler-Stiftung

Finanzinvestoren stärker kontrollieren

Finanzinvestoren erscheinen deutsche ITK-Firmen als Kapitalanlage zunehmend interessant. Vor allem Hedge-Fonds mit ihrer aggressiven Anlagepolitik bergen große Risiken für die Beschäftigten, sagt Mitbestimmungsexperte Lothar Kamp. Sie müssen deshalb stärker kontrolliert werden.

Foto: FM

Lothar Kamp: »Das Finanzgebaren von Hedge-Fonds muss durchschaubarer werden. Dazu sind staatliche Kontrollmechanismen nötig.«

Bei Wincor Nixdorf und Mobilcom liegt bereits ein Großteil der Aktien in der Hand von ausländischen Investmentgesellschaften. Auch Siemens scheint für sie ein attraktives Ziel geworden zu sein. Warum engagieren sich ausländische Kapitalanleger zunehmend in deutschen Unternehmen?

Lothar Kamp: Unter Kapitalmarktexperten gelten viele deutsche Firmen als unterbewertet. Das macht sie für ausländische Finanzinvestoren attraktiv. Deren Ziel ist es vielfach, kurzfristige Gewinne zu machen. Von Vorteil ist für sie auch, dass es in deutschen Unternehmen oft – wie etwa im Falle Siemens – keinen Großaktionär gibt. Das erleichtert es ausländischen Kapitalanlegern, große Aktienpakete aufzukaufen und die Strategie des Managements zu beeinflussen.

Können deutsche Unternehmen einen ausländischen Investor nicht abwehren?

Kamp: Sie sind ja zumeist selbst daran interessiert, Kapital von ausländischen Finanzinvestoren zu erhalten. Dies vor allem wegen der veränderten, restriktiveren Kreditvergabe der Banken. Seit Mitte der neunziger Jahre zwingt dies immer mehr Unternehmen dazu, sich Kapital im Ausland zu beschaffen. Die meisten ausländischen Investoren verfolgen jedoch weitaus aggressivere und gewinnorientiertere Anlagestrategien als deutsche Kapitalanleger.

Welche Folgen hat dies für die Beschäftigten?

Kamp: Problematisch sind vor allem Hedge-Fonds. Deren Anlagestrategien sind auf äußerst kurze Zeiträume – maximal bis zu einem Jahr – ausgelegt. Währenddessen versuchen sie, möglichst viel Kapital aus einem Unternehmen herauszuschlagen. Sie verfolgen dabei häufig spekulative Interessen und gehen hohe Risiken ein. Am Erhalt des Unternehmens sind sie nicht unbedingt interessiert.

Gilt dies für alle ausländischen Finanzinvestoren?

Kamp: Beteiligungsgesellschaften haben zumeist andere Perspektiven als Hedge-Fonds. Ihr Ziel ist es vor allem, in einem Zeitraum von etwa drei bis acht Jahren ein Unternehmen so umzustrukturieren, dass es ökonomisch leistungsfähiger wird, um es anschließend zu einem höheren Preis zu verkaufen. Darin können sogar Chancen für das Unternehmen und die Beschäftigten liegen. So konnte der Fernsehsender Pro 7/Sat 1 durch das Engagement von Beteiligungsgesellschaften erhalten bleiben, weil diese ihm Kapital verschafften, das die Banken ihm verweigert hatten. Nicht jeder ausländische Investor ist eine „Heuschrecke“, die ein Unternehmen auszehrt und dann weiterzieht. Man muss genau hinschauen.

Was können die Gewerkschaften tun?

Kamp: Auf der politischen Ebene sollten sie darauf drängen, dass insbesondere das Handeln von Hedge-Fonds durchschaubarer wird. Diese sollten in die Pflicht genommen werden, ihre strategischen Ziele offen zu legen. Außerdem müssten staatliche Kontrollmechanismen geschaffen werden, um das undurchsichtige Finanzgebaren gerade von Hedge-Fonds transparent zu machen. Die Gewerkschaften können die Finanzinvestoren aber auch über ihre Aufsichtsratsmitglieder in den Unternehmen beeinflussen.

Welche Möglichkeiten haben sie?

Kamp: Sie könnten sich dafür einsetzen, dass sich das Unternehmen langfristig und effektiv weiterentwickeln kann. Das setzt voraus, dass Gewinne in das Unternehmen reinvestiert werden, statt sie vor allem an die Aktionäre auszuschütten. Die Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat könnte zudem mehr Transparenz über die Ziele und Strategien der Kapitalanleger einfordern und diese Informationen an die Betriebsräte, Vertrauensleute und Beschäftigten weitergeben. Gemeinsam könnten sie darauf hinwirken, dass das Unternehmen für solide Kapitalanleger, die nur geringe finanzielle Risiken eingehen wollen, interessant bleibt. Ein Unternehmen, das sich auf zukunftsfähigen Märkten behauptet, seine Potenziale ausschöpft, in die Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und in die technischen Ausrüstungen investiert, hat bessere Chancen, an langfristige Kredite zu gelangen, als eins, das auf spekulatives Kapital setzt.