

IT-Magazin



Nr. 3 | September 2006

Das Branchenmagazin der IG Metall

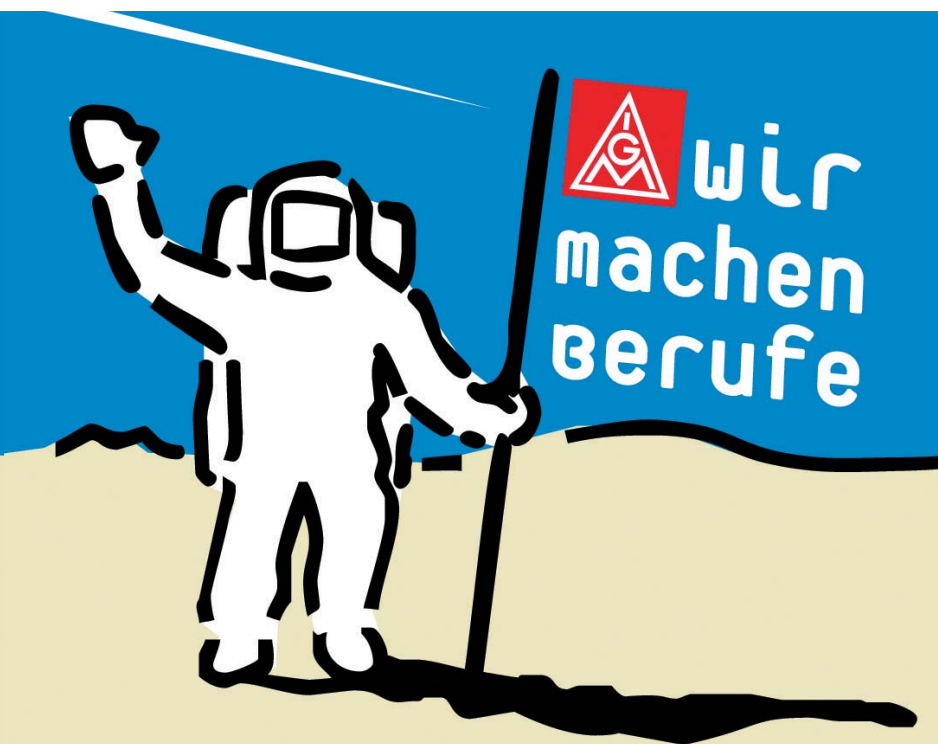


Ausbildung: Branche muss mehr tun

Seite 7: Umbau bei der
Siemens-Tochter SBS

Seite 10: Ausbildung
im Firmenverbund

Seite 12: SAP endlich
mit Betriebsrat



www.igmetall-wap.de

WAP –

das Berufsbildungsportal
der IG Metall

WAP steht für:

- ▶ Weiterbilden
- ▶ Ausbilden
- ▶ Prüfen

www.igmetall-wap.de

Wir machen Berufe

WAP

bietet die Chance, über den sonstigen Rahmen betrieblicher und örtlicher Arbeitskreise oder Schulungen hinaus, in einem bundesweiten Netz wechselseitig Ideen und Materialien auszutauschen

Hier gibt es die aktuellsten Informationen rund um das Thema Berufsbildung: Welche Neuordnungsverfahren laufen aktuell? Welche Planungen gibt es bezüglich neuer Berufe? Welche Erfahrungen und Entwicklungen gibt es bei den Prüfungen. Das alles wird durch eigene Erfahrungsberichte und Diskussionen der Netzwerkteilnehmer/innen ergänzt.

Was bietet WAP?

- ▶ Den Erfahrungsaustausch aus der Praxis für die Praxis zwischen Beschäftigten in der Aus- und Weiterbildung sowie Prüfer und Prüferinnen.
- ▶ Die Möglichkeit, Fragestellungen aus der Aus- und Weiterbildung zu diskutieren und gemeinsam mit anderen an Lösungen arbeiten.
- ▶ Direkte Kontaktmöglichkeiten zu Praktikern und hauptamtlichen Ansprechpartnern im Arbeitsfeld Berufsbildung.
- ▶ Einen Info-Pool, in dem Berufsbildungsmaterialien präsentiert werden.
- ▶ Und nicht zuletzt einen geschützten Raum für Diskussionen, in dem auch Unfertiges oder Ungewisses gemeinsam diskutiert werden kann!



Die Inhalte von WAP sind überwiegend exklusiv für Mitglieder der IG Metall reserviert.

Die Zeit ist reif

Kaum eine Branche ist so stark auf junge Nachwuchskräfte angewiesen wie die IT-Branche. Frischer Input von jungen Kräften ist wichtig für die Unternehmen und die Produkte. Umso verwunderlicher ist es, dass die Branche seit Jahren immer weniger ausbildet. Statt sich die benötigten Fachkräfte im Betrieb selbst heranzuziehen, greifen viele Unternehmen auf Hochschulabsolventen zurück. Dabei gibt es hervorragend konzipierte Ausbildungsberufe, an deren Entstehen die Gewerkschaften entscheidend mitgewirkt haben (siehe Titelthema Seite 8 und 9). Der bevorstehende Fachkräftemangel bei IT-Spezialisten lässt eigentlich nur den Schluss zu, dass die Unternehmen wieder mehr selbst ausbilden oder bei der Ausbildung kooperieren. Das **IT-Magazin** beschreibt anhand der Siemens Professional Education, wie Ausbildung im Verbund mehrerer Unternehmen funktionieren kann (Seite 10).

Die Wogen bei SAP haben sich geglättet, seitdem am 21. Juni der erste Betriebsrat in der Geschichte des Unternehmens gewählt wurde. Vorausgegangen war eine hoch emotionalisierte Diskussion unter den Beschäftigten. Da gab es nicht wenige, die den Untergang des Softwarekonzerns beschworen, wenn ein Betriebsrat gewählt würde. Die Wahl aber hat gezeigt, dass der Wunsch nach einer echten Arbeitnehmervertretung im Unternehmen schon länger virulent war. Schließlich hatten sich über 400 Kandidaten nicht aus Jux und Tollerei zur Wahl aufstellen lassen. Sie waren der berechtigten Meinung, dass die Zeit reif war für einen SAP-Betriebsrat. Den entscheidenden Impuls für die Betriebsratswahl aber hatten ein paar IG Metall-Mitglieder gesetzt. Sie haben sich nicht irre machen lassen von Widerständen und Anfeindungen. Das **IT-Magazin** sprach mit Eberhard Schick, einem der Initiatoren (Interview Seite 12).

Das **IT-Magazin** hat ein neues Erscheinungsbild und ein neues Layout. Das Titelblatt wurde neu gestaltet und dem Corporate Design der IG Metall angepasst. Auf einen Blick erkennt der Leser, worum es geht. Auch die Gestaltung der Innenseiten hat sich verändert und bietet mehr Klarheit und Übersichtlichkeit. Wir wünschen unseren Leserinnen und Lesern mit dem neuen Heft viel Spaß.

Ihre Redaktion

AUS DEM INHALT



Foto: Siemens-Pressebild

Seite 6

Stark verunsichert: Viele Siemens-Beschäftigte fürchten wegen des geplanten Joint Ventures Siemens-Nokia um ihren Job.



Foto: VISUM / Doering

Seite 14

Unter Druck: Leiharbeit und Befristungen gefährden Tarifstandards für Stammelegschaften von IT-Unternehmen.

News	4
Ausgliederung von Com kostet viele Jobs	6
SBS unter Sanierungsdruck	7

Titel

Mehr IT-Ausbildung tut not	8
Ausbildungsverbund bei Siemens	10
Arbeitsbegleitendes Lernen mit Kibnet	10
JAV-Gremien in IT-Betrieben stärken	11

Interview zum neuen Betriebsrat von SAP	12
Outsourcing: Die Karawane zieht weiter	13
Leiharbeit setzt Belegschaften unter Druck ...	14
Service, Impressum	15

Titelfoto: PD



Foto: picture-alliance / dpa / Wehrauch

Handy-Fertigung bei BenQ: IG Metall und Betriebsrat suchen nach Wegen, die Fertigung stärker auszulasten und damit die Beschäftigung zu sichern

NextiraOne Betriebsrat bespitzelt

Die NextiraOne Deutschland GmbH schreckt vor der Bespitzelung von Betriebsräten nicht zurück. Über Wochen hinweg ließ das Unternehmen das Betriebsratsmitglied Günter Lühje durch Privatdetektive überwachen. Als die Verantwortlichen glaubten, bei der Abrechnung von Dienstreisen endlich fündig geworden zu sein, wurde das Betriebsratsmitglied aus einer Besprechung des Gesamtbetriebsrats geholt. Man forderte von ihm ultimativ, innerhalb von zwei Stunden selbst zu kündigen oder man würde ihm von Seiten der Geschäftsleitung »fristlos wegen Spesenbetrug« kündigen. Lühje lehnte dieses erpresserische Angebot umgehend ab. Der Gesamtbetriebsrat hat die Geschäftsleitung aufgefordert, die Kündigung zurück zu nehmen und alle Überwachungsaktivitäten gegen Mitar-

beiter und Betriebsräte einzustellen. Außerdem dringen die Arbeitnehmervertreter auf eine Betriebsvereinbarung zu Überwachungsmaßnahmen. Die Geschäftsleitung lehnt dies ab. Bei den Beschäftigten herrscht große Verunsicherung. Viele stellen sich die Frage, ob sie auch überwacht werden.

Für Unmut sorgte ein weiterer Fall, als einer Innendienstmitarbeiterin fristlos gekündigt wurde. Die Geschäftsleitung hatte sich Mitarbeiterdaten über das Zugangskontrollsystem beschafft, obwohl das ausdrücklich in einer Betriebsvereinbarung ausgeschlossen ist. Pikant sind die Vorfälle deshalb, weil NextiraOne technische Systeme verkauft, die eine umfassende Leistungskontrolle von Mitarbeitern erlauben. In Kundenbetrieben mit Betriebsrat muss daher immer eine Betriebsvereinbarung zur Regelung abgeschlossen werden.

KURZ GEMELDET

► **Kibnet-Jahrestagung:** Das Thema »Personalentwicklung in ITK-Unternehmen« steht im Mittelpunkt der Jahrestagung des Kompetenzzentrums IT-Bildungsnetzwerke (Kibnet) am 22. und 23. November 2006 in Ismaning. Die Veranstaltung findet im Rahmen des »Informatikjahrs 2006« statt und führt Personalentwickler sowie Aus- und Weiterbildungsexperten aus IT-Unternehmen, Gewerkschafter und Vertreter aus Politik und Wissenschaft zusammen.

► Weitere Informationen und das genaue Programm im Internet zum Herunterladen unter www.kibnet.org, Stichwort: Kibnet-Veranstaltungen

BenQ Sanierung dauert länger

Mehr als 500 Stellen will der taiwanische Handy-Hersteller BenQ in Deutschland abbauen. Auch 250 Consultants und Freiberufler, die für BenQ Deutschland tätig sind, werden voraussichtlich ihren Arbeitsplatz verlieren. Der Stellenabbau könnte ein erster Schritt sein, die Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten bei BenQ zu straffen. »Die festangestellten Entwickler in Kamp-Lintfort sind wegen des bestehenden Ergänzungstarifvertrags nicht gefährdet«, sagt Franz Tölle von der IG Metall-Betriebsleitung Nordrhein-Westfalen. Von dem angekündigten Stellenabbau am stärksten betroffen ist jedoch der Standort München. IG Metall und BenQ-Gesamtbetriebsrat erarbeiten derzeit ein Gegenkonzept, das die Beschäftigung sichern und die Handy-Fertigung stärker auslasten soll. BenQ sucht einen neuen Partner, um das defizitäre Handy-Geschäft auf Gewinnkurs zu bringen.

Infineon Dresden 500 Jobs in Gefahr

Im Dresdner Werk von Infineon sind 500 Arbeitsplätze in der 200-Millimeter-Wafer-Produktion in Gefahr. Chip-Hersteller Qimonda kündigte an, dass Teile der Produktionsanlage entweder an Qimonda verkauft oder heruntergefahren würden, wenn 2007 die Vereinbarung zwischen beiden Unternehmen zur Speicherproduktion nicht verlängert werde. Noch bis Ende September 2007 garantiert Qimonda die Auslastung der 200-Millimeter-Wafer-Produktion im Infineon-Werk. Die IG Metall befürchtet eine Zerschlagung des Infineon-Standorts und fordert eine Gegenstrategie zum Stellenabbau.

Fujitsu Siemens Computers Länger arbeiten

Europas größter Computer-Hersteller Fujitsu Siemens Computers (FSC) will die Arbeitszeit in den Werken Augsburg und Sömmerda auf 40 Wochenstunden verlängern. Bisher gilt für die 2400 Beschäftigten an beiden Standorten die 35-Stunden-Woche. Zudem will das Unternehmen auch noch 300 Stellen ab-

bauen. Für die IG Metall kommt der Vorstoß überraschend. Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2005 erzielte FSC einen Rekordgewinn von 85,2 Millionen Euro. Sibylle Wankel, Verhandlungsführerin der IG Metall Bayern, sieht keine Notwendigkeit, vom bisherigen Tarifvertrag abzuweichen. Ein erstes Sondierungsgespräch zwischen IG Metall, Arbeitnehmer-Vertretern und Geschäftsleitung verlief ergebnislos. Wankel: »Wenn Fujitsu Siemens Computers glaubt, unbedingt Kosten senken zu müssen, so gibt es bessere Ansatzpunkte, als gerade die Personalkosten.« Zum nächsten Verhandlungstermin im September muss die FSC-Geschäftsleitung weitere Zahlen vorlegen. »Nur wenn auch für die Beschäftigten etwas herauspringt, wird die IG Metall über tarifliche Beiträge der Belegschaft verhandeln«, erklärte Wankel.

Ericsson

Stellenabbau weitet sich aus

Ericsson will an seinen deutschen Standorten noch mehr Arbeitsplätze streichen als ursprünglich geplant. In Verwaltung und Vertrieb sollen rund 350 Stellen wegfallen, 228 davon in Backang. Der Standort Offenburg mit etwa 40 Arbeitsplätzen wird 2007 komplett geschlossen. Zusätzlich will das Unternehmen 210 Arbeitsplätze in der Richtfunkmontage bei der Ericsson Network Services GmbH in Frankfurt streichen. Ericsson fordert als Alternative zum Stellenabbau drasti-

schen Lohnverzicht und längere Arbeitszeiten. Das hatten große Teile der Belegschaft abgelehnt. Der Stellenabbau soll über Aufhebungsverträge sowie eine Transfer- und Qualifizierungsgesellschaft erreicht werden. Betriebsbedingte Kündigungen will Ericsson nicht ausschließen.

Stellenmarkt

IT-Mitarbeiter gesucht

Deutsche IT-Unternehmen rekrutieren wieder mehr Mitarbeiter. Im Juli haben die 500 größten IT-Betriebe in Deutschland 2,1 Prozent mehr Stellen online ausgeschrieben als im Vormonat. Das ist das Ergebnis des wwj-IT-Jobindex, der die Zahl der Stellenausschreibungen auf den Internetseiten der 500 größten IT-Unternehmen misst.

Avaya

Gespräche geplatzt

Protestaktionen gegen den Sparkurs von Avaya-Tenovis haben nichts gefruchtet. Die Stimmung in der Belegschaft ist entsprechend kämpferisch. Ende Juli informierte das Unternehmen darüber, dass zum Abbau von 230 Arbeitsplätzen weitere 74 Jobs im kaufmännischen Innendienst wegfallen sollen. Außerdem fordert Avaya-Tenovis von den Beschäftigten einen Lohnverzicht von 20 Prozent. Ver-

handlungen mit der IG Metall über Alternativen zu Stellenabbau und Lohnkürzung wurden im August ergebnislos abgebrochen. Der Gesamtbetriebsrat von Avaya-Tenovis hat jetzt eine Verhandlungsgruppe gebildet, die eine Abfindungsformel erarbeiten soll für den Fall, dass es zu betriebsbedingten Kündigungen kommt. Erschwerend kommt hinzu, dass die Geschäftsleitung die Gewerkschaft bei ihrer Aufklärungsarbeit unter den Beschäftigten behindert. Seit Monaten wird der Zugriff auf Webseiten der IG Metall vom Firmennetz aus blockiert. »Das aber hat die Solidarität in der Belegschaft eher vergrößert«, sagte Betriebsrat Winter. Das zeige sich in der guten Beteiligung an Protestaktionen und der positiven Mitgliederentwicklung.

KURZ GEMELDET

► Werkstudenten tariflich eingruppieren:

Werkstudenten von Fujitsu Siemens Computers (FSC) müssen künftig tariflich eingruppiert werden. Das entschied das Münchner Arbeitsgericht im Juli. Besteht eine Lohn- oder Gehaltsgruppenordnung, argumentierten die Richter, dann ist der Arbeitgeber zur Eingruppierung verpflichtet. »Das gilt grundsätzlich auch für geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer«. Von dem Beschluss und der Begründung des Münchner Arbeitsgerichts profitieren nicht nur Werkstudenten bei FSC. Das Urteil (Geschäftszeichen 19a BV 349/05) dürfte auch auf andere Unternehmen übertragbar sein.

Glosse

MULTIFUNKTIONAL ÜBERLASTET

Es ist noch gar nicht so lange her, da konnte man mit Handys nur eine Sache machen: telefonieren. Daran kann sich nur niemand mehr erinnern, weil man mit den kleinen Dingen inzwischen ganz viele Sachen machen kann. Zum Beispiel Fotos schießen und verschicken. Oder besonders hip: Live-Videos vom Strand senden. Internetanschluss und Radio? Aber selbstverständlich. Das Multigerät funktioniert auch als Spielkonsole, auf der Monster gejagt, Armeen aufgestellt oder in die Luft gesprengt werden können. Und nun kann sich das Handy auch in ein Bahnfahrkarte verwandeln. Eilige Kunden können ihr

Zugticket jetzt unterwegs übers Internet kaufen. Die Fahrkarte erscheint dann auf dem Display. Statt Fahrscheine könnten im Zug nun öfter Handys gezückt werden. Vorausgesetzt, sie werden nicht gerade in einer ihrer vielen anderen Funktionen gebraucht. Dann könnte auf die Aufforderung, »die Fahrkarte bitte«, als Antwort folgen: »Geht nicht, ich werde gerade von Hunnen angegriffen und kann nicht speichern.« Oder: »Nein, aber Sie können sich gerne das Bild von unserem Enkel anschauen, das mein Sohn gerade schickt.« Mit dem Handy nur telefonieren – das ist ja wohl von vorgestern.

Siemens Com

Neuordnung nimmt Gestalt an

Die im Juni beschlossene Ausgliederung des Com-Bereichs aus dem Siemens-Konzern nimmt Gestalt an. Viele Beschäftigte sind stark verunsichert.

Die Nachricht über das Joint Venture von Siemens mit Nokia und die damit verbundene Ausgliederung des Com-Bereichs bei Siemens kam plötzlich. Die Aussicht, dass dadurch zehn bis 15 Prozent der Arbeitsplätze wegfallen könnten, war ein Schock. Die IG Metall kritisierte die Entscheidung: Die Zerschlagung des Com-Bereichs komme einem Offenbarungseid gleich, der allein den kurzfristigen Renditezielen des Siemens-Vorstands und der Aktionäre geschuldet sei, kritisierte Jutta Blankau, Bezirksleiterin der IG Metall Küste. Auch der Zweite Vorsitzende der IG Metall, Berthold Huber, hätte für Siemens Com eine Sanierung aus eigener Kraft bevorzugt.

Der Protest in der Öffentlichkeit und bundesweite Aktionen gegen die beschlossene Com-Ausgliederung haben bewirkt, dass sich Siemens-Gesamtbetriebsrat, IG Metall und Geschäftsleitung geeinigt haben, betriebsbedingte Kündigungen bis Ende 2009 auszuschließen (siehe Kasten unten). Die Tarifverträge werden in den ausgegliederten Bereichen weiterhin gelten. Damit werden 90 Prozent der Arbeitsbedingungen abgesichert und bleiben auch vereinbarte Standort- und Beschäftigungsgarantien unangetastet. Für die Regionalorganisationen wurden Beschäftigungssicherung und der Erhalt sämtlicher Standorte bis Ende 2009 vereinbart.

Seither laufen die Vorbereitungen für den Start von Nokia Siemens Networks auf Hochtouren. Dazu hat Siemens in einem ersten Schritt die Siemens Networks Management



Foto: picture-alliance / dpa / Gebert

Durch das Joint Venture Siemens-Nokia kommen gravierende Einschnitte auf die Belegschaft zu

GmbH gegründet. Darin sollen zum 1. Oktober die dem Bereich Netzwerke (Carrier Networks) zugeordneten rund 12 000 Com-Beschäftigten ausgegliedert werden. Dieser Betrieb wird dann zu einem späteren Zeitpunkt in das eigenständig geführte Siemens-Nokia-Joint-Venture aufgehen. »Damit wissen jetzt viele Beschäftigte, wie es für sie weitergeht«, sagt Michael Leppek vom Siemens-Team der IG Metall in München. »Aber die meisten sind noch immer sehr verunsichert. Es herrscht ein großer Bedarf an Beratung.« Die IG Metall und die Betriebsräte haben deshalb derzeit alle Hände voll zu tun.

Vereinbarung zu Siemens Com

KEINE KÜNDIGUNG BIS 2009

Bis Ende 2009 soll es im Zusammenhang mit der Ausgliederung von Siemens Com keine betriebsbedingten Kündigungen geben. Bis dahin sind auch in den Regionalorganisationen Beschäftigung und alle Com-Standorte gesichert. Die bisherigen tariflichen Regelungen – einschließlich Ergänzungsverträge und Rahmenvereinbarung zwischen Siemens, Gesamtbetriebsrat und IG Metall aus dem Jahre 2004 – sollen weiter gelten. Die volle paritätische Mitbestimmung bleibt erhalten. An den juristischen Verpflichtungen soll sich nichts ändern. Die ausgegliederten Bereiche sollen ihren Sitz in Deutschland nehmen und eine tarif- und

mitbestimmungsfähige Unternehmensform wählen. Dies sind die wichtigsten Eckpunkte einer Vereinbarung, auf die sich Mitte Juli der Siemens-Gesamtbetriebsrat und die IG Metall mit der Geschäftsleitung geeinigt haben. »Im Rahmen der Gegebenheiten können wir mit dem Ergebnis zufrieden sein«, sagt der Vorsitzende des Siemens-Gesamtbetriebsrats. Die nun erreichte Absicherung biete den Beschäftigten einen respektablen Schutz bis zum Herbst 2009. Das Ergebnis gehe weit über die üblichen gesetzlichen Regelungen hinaus. Und zum ersten Mal in seiner Geschichte habe Siemens bindend eine Arbeitsplatzsicherung zugesagt.

So wissen viele Beschäftigte nicht, welche Rechte sie beim Übergang in die neue Firma haben. Ist es sinnvoll, der Versetzung oder Zuordnung zu widersprechen? Ältere Mitarbeiter machen sich Sorgen über ihre Pensionsansprüche. Bisher ist nicht klar, was mit den Beschäftigten aus den Zentralabteilungen – vom Einkauf bis zum Vertrieb – passiert. Auch steht noch nicht fest, ob die Sozialeinrichtungen ebenfalls in die neue Firma übergehen.

Noch undurchsichtiger ist die Situation für die rund 8000 Com-Beschäftigten, die dem Geschäftskundenbereich (Enterprise) zugeordnet wurden. Sie sollen ebenfalls zum

1. Oktober in einen neuen Betrieb übergehen. Auch dieser soll dann später völlig selbstständig geführt werden. Doch Siemens-Chef Klaus Kleinfeld sucht noch einen Käufer. Insgesamt mangelt es an klaren Perspektiven – trotz des vereinbarten Kündigungsschutzes. Viele Führungskräfte retten sich daher in sichere Bereiche.

Die Betriebsratswahlen, die im Oktober in den ausgegliederten Betrieben anstehen, bieten den Beschäftigten jetzt die einmalige Chance, starke Betriebsräte ins Amt zu heben, die den Kündigungsschutz und bestehende Tarifverträge verteidigen.

Siemens -Tochter Siemens Business Services

Vorerst **kein** Verkauf

Die zahlreichen Gerüchte der letzten Wochen über den Verkauf des IT-Dienstleisters Siemens Business Services (SBS) fanden ihr vorläufiges Ende: Das IT-Servicegeschäft soll nun doch weiter im Siemens-Konzern verbleiben.

Dem französischen Konkurrenten Atos Origin, mit dem Siemens zuletzt über eine Übernahme von SBS verhandelte, war das Verkaufsangebot zu unattraktiv. Eine Milliarde Euro Mitgift hatten die Franzosen verlangt, um die krisengeschüttelte IT-Tochter von Siemens zu übernehmen. Das war dem Münchner Konzern zu viel. Er beendete die Verhandlungen mit Atos Origin ergebnislos. Jetzt soll SBS im Siemens-Konzern verbleiben.

Erhöhter Sanierungsdruck

»Alles sah so aus, als wenn SBS für einen Verkauf besonders hübsch gemacht werden sollte – zu Lasten der Beschäftigten«, sagt Andrea Fehrmann, IG Metall-Betreuerin bei SBS. Noch im Juli hatte Siemens das Tempo des seit Herbst 2005 laufenden Restrukturierungsprogramms für SBS angezogen. Nicht erst 2008, sondern bereits im Frühjahr 2007 will SBS 1,5 Milliarden Euro an Kosten sowie 5400 Beschäftigte einsparen. Damit erhöhte Siemens den Druck auf die Beschäftigten, auf Entgelt zu verzichten und »freiwillig« das Unternehmen zu verlassen. Immerhin konnte der SBS-Gesamtbetriebsrat erreichen, dass rund 1500 Mitarbeitern bis zu 24 Monate in eine betriebliche Beschäftigungsgesellschaft eintreten können.

Doch auch ohne Verkauf will Siemens das Sanierungsprogramm bei SBS beschleunigt durchziehen. Jetzt heißt es: Das Geschäft mit IT-Lösungen solle abgespeckt und entlang der Geschäftsbereiche des Mutterkonzerns neu geordnet werden. Allerdings wehren sich die IG Metall und ihre Arbeitnehmervertreter im Gesamtbetriebsrat dagegen, dies mit weiteren Zugeständnissen der Belegschaft zu verbin-



Foto: Siemens-Pressebild

SBS bleibt bei Siemens. Wie das gehen soll, ist ungewiß

den. Konrad Jablonski, SBS-Betriebsratsvorsitzender in Paderborn und IG Metall-Fraktionssprecher im Gesamtbetriebsrat von SBS, verlangt »klar definierte Gegenleistungen des Unternehmens« mit Aussagen zu Beschäftigungssicherung, Standortgarantien und Investitionen. Das Einsparkonzept müsse ausgewogen und erreichbar sein. Es müsse geklärt werden, welche Qualifikationen in Deutschland für das neue Geschäftsmodell benötigt würden.

Qualifikationen

Jetzt endlich Gas geben

Die IG Metall drängt darauf, dass die neuen IT-Hochschul-Studiengänge umfassende Qualifikationen bieten. Gemeinsam mit den Arbeitgebern wollen sie eine qualitativ hochwertige Erstausbildung in den IT-Berufen sichern.

Umsätze und Beschäftigung in der IT-Branche wachsen wieder. Und schon warnen die Unternehmer vor einem »akuten Fachkräftemangel«, der sich weiter verschärft. Dabei scheint dieser hausgemacht zu sein. Die Zahl der Ausbildungsplätze, die die Branche anbietet, sinkt seit einigen Jahren (siehe Tabelle).

Für junge Menschen, die einen Ausbildungsplatz suchen, ist dieser Rückgang bedrückend: Zum einen gelten die IT-Berufe als besonders »zukunftsicher«. Dies belegt eine Studie des »Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit« in Bielefeld vom März 2006. Zum anderen haben Unternehmen, Kammern und Gewerkschaften gemeinsam moderne Erst-Ausbildungen für die IT-Branche entwickelt, die als vorbildlich gelten.

Die vier Ausbildungsgänge in der Branche (Fachinformatiker/-in, IT-Systemelektroniker/-in, IT-Systemkaufmann/-kauffrau und Informatikkaufmann/-kauffrau) sind allesamt theoretisch anspruchsvoll und praxisnah zugleich gestaltet. Sie wurden vom Bundesinstitut für Berufsbildung in Berlin bereits im Jahr 2002 positiv bewertet. Geschaffen

wurden sie durch eine Kooperation innerhalb der IT-Branche, die enger kaum sein kann: Unternehmen, IG Metall und Bildungsexperten haben sich hierfür zu einer »Community« zusammengefunden. Sichtbarer Ausdruck ist das »Kompetenzzentrum IT-Bildungsnetzwerke«, abgekürzt Kibnet, das seit 2001 in Frankfurt am Main und Berlin tätig ist (siehe Seite 10).

Für die IG Metall ist dabei die intensive Zusammenarbeit mit den Betriebsräten der Branche besonders wichtig. »Das Betriebsverfassungsgesetz gibt uns großen Einfluss auf den Umfang und die Inhalte der Ausbildung«, bestätigt Rudi Hettinger, Betriebsrat bei IBM

in Mainz. Er ist zugleich Vorsitzender des Prüfungsausschusses für IT-Berufe bei der IHK Rheinhessen und beobachtet, »dass gerade Klein- und Mittelunternehmen gern gute Realschüler als Azubis nehmen, die bodenständig sind und eine langfristige Perspektive suchen«.

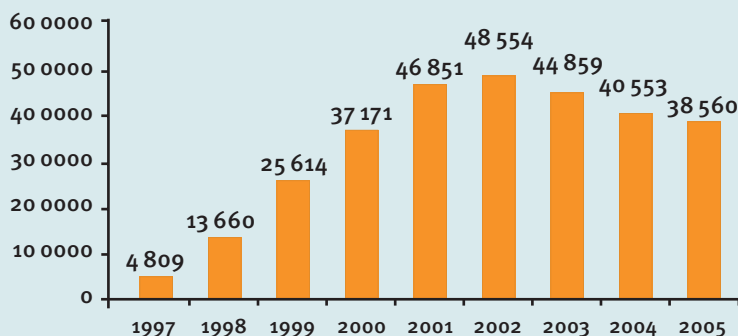
Damit auch diese Unternehmen die ganze Breite der jeweiligen Berufsbilder anbieten können, setzt sich in der IT-Branche die »Kooperationsausbildung« immer stärker durch. Ein Geschäftsfeld, das auch die Großunternehmen entdeckt haben. So betreut die Siemens Professional Education (SPE) in Paderborn bundesweit mehr als 400 Azubis in den IT-Berufen, darunter viele für sogenannte »Partner-Unternehmen« (siehe Seite 10).

Foto: PS



IT-Ausbildungsverhältnisse

1997 bis 2005



Quelle: DIHK



Europäische Standards beeinflussen

Dennoch ist es für viele IT-Unternehmen noch immer praktischer, bei Bedarf auf frisch ausgebildete Hochschulabsolventen zurückzugreifen – vor allem in den Bereichen Software-Entwicklung und Strategische Beratung. Ein guter Grund für die IG Metall, auch bei der studentischen Ausbildung ihren Einfluss geltend zu machen: »Gerade in den Ingenieurwissenschaften brauchen wir durchlässigere Ausbildungen statt blinder Konkurrenz«, sagt Wolf Jürgen Röder, für Bildung zuständiges geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall. Die Gewerkschaft intensiviert deshalb ihre Hochschularbeit.

Ein langer Atem ist also nötig, um die Ausbildung der IT-Branche zu sichern und dem Fachkräftemangel vorzubeugen. Und die Bereitschaft, auch über den nationalen Tellerrand hinweg zu schauen: Zurzeit arbeiten die Bildungsexperten von Unternehmen und IG Metall an europäischen Standards für die IT-Ausbildung, um den Austausch von Menschen und Wissen zu fördern. Unterstützt vom zuständigen Bundesministerium für Bildung, das sich eine zweite »Greencard«-Blamage wohl ersparen möchte.

Hochschulausbildung im Umbruch

IT-FACHLEUTE BALD ZUM BILLIGPREIS?

Mit der Einführung von Bachelor und Master steht die Ausbildung von IT-Spezialisten vor einer Reform. Die IG Metall setzt sich für eine durchlässige IT-Ausbildung und zukunftsfähige Studiengänge ein.

Die deutsche Hochschullandschaft ist im Umbruch, auch bei den Ingenieurwissenschaften und der Informatik. Zu Beginn des Sommersemesters 2006 waren bereits rund 470 Studiengänge in die neue Struktur mit den Abschlüssen Bachelor, Master und Doktor überführt.

Bei den reformierten Studieninhalten spielen nicht selten rein ökonomische Überlegungen eine Rolle: also der Sparzwang öffentlicher Haushalte und das Interesse der Wirtschaft an preiswerten Ingenieuren. Der Diplomingenieur und Soziologe Wolfgang Neef formuliert es drastisch: »Wenn es hierzulande so weitergeht, wird der deutsche Bachelor ein Schmalspur-Ingenieur.«

Für eine hochwertige und für alle zugängliche Hochschulbildung engagiert sich dagegen die IG Metall auf verschiedenen Ebenen: Zum einen entsendet sie Arbeitnehmervertreter in den »Akkreditierungsrat«, der über die Zulassung neuer Studiengänge wacht. Zum anderen hat die IG Metall gemeinsam mit anderen Gewerkschaften und der Hans-Böckler-Stiftung ein »Gewerkschaftliches Gutachternetzwerk« gegründet, durch das auch Vertreter der beruflichen Praxis die Studieninhalte beeinflussen sollen.

Eine weitere Säule bilden regionale Netzwerke, in denen Gewerkschafter, Bildungsexperten und Studenten gemeinsam für zukunftsfähige Studiengänge arbeiten. Zum Beispiel im Raum Braunschweig/Salzgitter, wo unter dem Titel »Ankom-IT« ein Projekt zur Anrechnung von erworbenen IT-Qualifikationen auf Studiengänge der TU Braunschweig läuft. Seine Absicht: Die Uni auch für EDV-Profis ohne Abitur zugänglich machen. »Wir sind nicht nur die Ansprechpartnerin im Betrieb, sondern auch schon während der Ausbildung an der Hochschule«, kommentiert der IG Metall-Bezirksleiter von Niedersachsen und Sachsen-Anhalt, Hartmut Meine, das Projekt »Ankom-IT«.

► Weitere Informationen:

www.i-connection.info

www.ankom-it.de

www.love-it-plus.de

Gemeinsam erfolgreich ausbilden

Rund 1000 Auszubildende betreut die Siemens Professional Education (SPE) in Paderborn. Der Schwerpunkt liegt in der IT-Ausbildung. Die Azubis erhalten eine Verbund-Ausbildung, die bundesweit als vorbildlich gilt.

»Wir bekommen die Leute, die wir für die IT-Ausbildung brauchen.« Mit diesem Satz räumt Rainer Bartsch, Deutschland-Leiter der operativen Ausbildung bei SPE, manches Vorurteil über die angebliche »Unlust« von Schulabsolventen an naturwissenschaftlich-technischen Berufen beiseite. »Das mag aber auch daran liegen, dass der Name Siemens für Qualität und Berechenbarkeit in der Ausbildung steht.«

Im westfälischen Paderborn bildet SPE vornehmlich in IT-Berufen aus. Die Ausbildung dauert drei Jahre. »Praktisch alle Absolventen kommen unter, auch wenn wir bei Siemens nach wie vor über Bedarf ausbilden«, sagt Bartsch. Die Siemens-eigene Berufsschule und die betriebliche Praxis wechseln sich nach modernen Lehrplänen ab. »Wir haben eine hundertprozentige Erfolgsquote bei den Prüfungen«, vermelden die Ausbilder stolz. Die Qualität der Ausbildung ist offenbar ein Argument, das auch andere Unternehmen überzeugt. Von EDV-Herstellern wie Sun-Systems

über die Berufsgenossenschaften bis hin zu Sparkassen und Volksbanken reicht die Liste der rund 200 Ausbildungspartner von SPE. Neben der »klassischen« IT-Ausbildung setzt SPE auf die Kombination von Lehre und Studium. Zum Beispiel in Kooperation mit Fachhochschulen und Universitäten. So etwa mit der FH Ingolstadt und der Universität Erlangen-Nürnberg, wo Abiturienten eine zweijährige »Stammhaus-Lehre« mit einem Studium der Betriebswirtschaftslehre verbinden. Nach dreieinhalb Jahren und erfolgreicher Prüfung dürfen sich die Absolventen mit dem Titel »Bachelor« schmücken.

Den Trend zur universitären Ausbildung möchte Bartsch allerdings nicht verallgemeinern. Vielmehr zeichne sich eine stärkere Arbeitsteilung in der IT-Branche zwischen den technischen Services und der Software-Beratung ab. Wobei die Beratungsleistungen bedingt durch den technologischen Fortschritt eindeutig stärker wachsen.

Kibnet – Praxisorientiertes Bildungsnetzwerk

AUF HOHEM NIVEAU

Kibnet setzt sich für IT-Aus- und Weiterbildung am Arbeitsplatz ein und hilft dabei vor allem kleinen und mittleren Unternehmen, die ausbilden wollen.



Das »Kompetenzzentrum IT-Bildungsnetzwerke« (Kibnet) ist ein gemeinsames Projekt der IG Metall und des Bundesverbands Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien (Bitkom). Es wird durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert. Seine Aufgabe: die Aus- und Weiterbildung in der IT-Branche durch Information, Kommunikationsangebote und Öffentlichkeitsarbeit zu unterstützen.

Das Netzwerk arbeitet dabei eng mit den regionalen Akteuren zusammen und verfügt über je ein Team in Frankfurt am Main und Berlin. »Eines unserer Kernthemen sind Start- und Praxishilfen für Ausbildungsverbünde und IT-Bildungsnetzwerke«, betont Stephan Pfisterer, Projektleiter für Bitkom in Berlin.

Zielgruppe von Kibnet sind vor allem kleine und mittlere Unternehmen, die ausbilden wollen und dabei Hilfe benötigen. Im Netzwerk »Karriere-IT« beispielsweise werden IT-Fachkräfte und Unternehmen in der Rhein-

Main-Region über das System der IT-Weiterbildung informiert und beraten. Der »Firmenverbund zur Förderung der beruflichen Weiterbildung« in Nürnberg unterstützt regionale Unternehmen auch bei der Ausbildung in den IT-Berufen. Dort werden in einem »ländlichen Ausbildungskonsortium« zurzeit 20 Azubis aus zwölf Betrieben, in einer städtischen Kooperation weitere 24 Azubis aus sechs Betrieben betreut – vorwiegend in der Ausbildung zum Fachinformatiker.

Zu den Zielen von Kibnet gehört, dass die IT-Ausbildung bundesweit auf einem hohen Niveau umgesetzt und mit der IT-Weiterbildung (APO IT) verknüpft wird. Lernen in Arbeitsprozessen ist ein zentrales Thema der Aus- und Weiterbildung: Es kann nur durch eine intensive Kommunikation auch der Ausbilder untereinander realisiert werden. Kibnet bietet sich hierfür als kompetente Plattform an.

► **Weitere Informationen:**

www.kibnet.org

Für alle unter 25

Bald ist es wieder so weit: Die Wahlurnen für die Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) werden aufgestellt.

Für die IG Metall haben die JAV-Wahlen den gleichen Stellenwert wie die Betriebsratswahlen – aber was bedeuten sie in der IT-Industrie? Die Ausbildungsstruktur in dieser Branche unterscheidet sich von der Metall- und Elektroindustrie. Junge Leute bis 25 Jahre sind seltener anzutreffen als in Metallbetrieben. Die meisten Beschäftigten haben bereits höhere Qualifikationen und sind deshalb auch älter, wenn sie in einen IT-Beruf einsteigen. Aber in Betrieben mit genügend Jugendlichen sollten auch sie ihre Interessen vertreten können.

Wer wird wann wie gewählt?

Alle zwei Jahre werden Jugendvertreter gewählt. Wahlberechtigt sind alle Jugendlichen, die am Wahltag das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Auch wer sich noch in der Berufsausbildung befindet und das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, kann wählen und für die Wahl kandidieren. Für die diesjährige Wahl schlägt die IG Metall den Zeitraum 20. bis 24. November vor. Das Datum kann aber je nach örtlichen Gegebenheiten geändert werden.

Die Aufgaben der JAV in einem IT-Betrieb unterscheiden sich nicht von denen in anderen Unternehmen. Auch hier kümmern sich die Jugendvertreter darum, dass die Tarifverträge eingehalten werden und die Ausbildung qualifiziert und sinnvoll ist. Außerdem engagieren sich die »JAVis« für eine Perspektive nach der Ausbildung und die Übernahme möglichst aller Azubis. Während der Ausbildungszeit informieren sie die Jugendlichen über ihre Rechte. Und natürlich bringen sie die jungen Berufseinsteiger mit der Gewerkschaft in Kontakt.

Die JAV berät regelmäßig anstehende Probleme und hat das Recht, Auszubildende an ihrem Arbeitsplatz aufzusuchen. Vier Mal im Jahr lädt sie zu einer Jugend- und Auszubildendenversammlung ein. Grundlage für ihre Tätigkeit sind das Betriebsverfassungs-, das Berufsbildungs-, das Jugendarbeitsschutzgesetz und die Tarifverträge. **Mehr Infos:** <http://extranet.igmetall.de>, **Stichwort:** Aktive

Foto: photothek / Koshler



Wichtigste Themen für Jugendliche: Läuft meine Ausbildung gut? Und habe ich eine Chance auf Übernahme?

Interview

IT-Magazin sprach mit André Hoffmann, Vorsitzender der JAV bei EDS in Rüsselheim.

IT-Magazin: JAV-Wahlen in einem IT-Betrieb – ist das anders als anderswo?

Hoffmann: Eigentlich nicht. Allerdings machen wir fast ausschließlich Briefwahl. Mit dem Betriebsrat arbeiten wir natürlich eng zusammen.

IT-Magazin: Wie stark ist das Interesse der Azubis?

Hoffmann: Das ist über die Jahre gewachsen und heute erfreulich groß. Die Jugendlichen merken, dass wir uns für sie einsetzen und nicht nur froh sind, auf unseren Posten zu sitzen. Immerhin hatten wir beim letzten Mal eine Wahlbeteiligung von 70 Prozent.

IT-Magazin: Was sind die wichtigsten Themen?

Hoffmann: Die Übernahme – immer wieder. Sehr oft geht es auch um bessere Bedingungen in der Berufsschule. Die Ausbildung hier wird meistens gut benotet.

IT-Magazin: Interessieren sich die Jugendlichen für die Gewerkschaften?

Hoffmann: Das ist ein schwieriges Kapitel. Sie kommen direkt von der Schule und haben wenig Ahnung von Gewerkschaften und sehen wenig Nutzen in der Mitgliedschaft. Da den Zugang zu bekommen, ist nicht einfach. Aber wir sprechen sie immer wieder an – oft mit Erfolg.

Interview mit Eberhard Schick, SAP-Betriebsratsmitglied



Foto: Helmut Roos

»DER KAMPF HAT SICH GELOHNT«

Das IT-Magazin sprach mit Betriebsratsmitglied Eberhard Schick, 39, einem der drei Initiatoren, die die Betriebsratswahl beim Softwarekonzern SAP durchgesetzt haben. Er wurde mit den Mitstreitern Johannes Reich und Ralf Kronig in das 37 Mitglieder umfassende Gremium gewählt.

IT-Magazin: Wie habt ihr euch gefühlt, als am 21. Juni das Ergebnis der Betriebsratswahl fest stand?

Schick: Wir haben Sekt aufgemacht und erst mal gefeiert. Nach der Anspannung der vergangenen Monate waren wir alle erleichtert und auch ein wenig stolz.

IT-Magazin: Eure Initiative erlebte heftigen Gegenwind.

Schick: Wir haben einige böse E-Mails aus dem Unternehmen bekommen. Glücklicherweise hatte ich an meinem konkreten Arbeitsplatz aber keine Probleme. Ich habe immer offen gesagt, dass ich Mitglied in der IG Metall bin und betriebliche Mitbestimmung für das einzig Wahre halte.

IT-Magazin: Wie war die Unterstützung durch die IG Metall?

Schick: Ohne die sachkundige Beratung der Gewerkschaft hätten wir das nicht geschafft. Mit dem Knowhow der Kollegen von der Verwaltungsstelle konnten wir formale Fehler vermeiden. Unser Gang vors Arbeitsgericht hat SAP dazu gebracht, den Widerstand gegen den Betriebsrat aufzugeben. Die Zeit war jetzt einfach reif dafür.

IT-Magazin: Obwohl SAP-Mitgründer Dietmar Hopp zeitweise sogar gedroht hatte, die SAP-Zentrale zu verlegen.

Schick: Das war die ganz heiße Phase. Da wurde so getan, als ob ein Betriebsrat SAP in den Ruin treiben würde. Gegen solche Zuspitzungen haben wir einfach versucht, weiter sachlich zu argumentieren. Unser erklärtes Ziel war, die Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat abzulösen, die immer den Konflikt mit dem Vorstand gescheut hat.

IT-Magazin: Was hat die Wahl bei SAP verändert?

Schick: Die Einstellung zum Betriebsrat ist jetzt deutlich entspannter als vor einem Vierteljahr. Man spürt jetzt bei vielen die Bereitschaft, die Arbeit des Betriebsrats positiv mitzugestalten. Das ist der eigentliche Sieg.

IT-Magazin: Wie wirken die Vorgänge nach außen?

Schick: Bei anderen Unternehmen in der IT-Branche wurde von den Mitarbeitern sehr aufmerksam verfolgt, wie das bei uns gelaufen ist. Wir fänden es gut, wenn andere IT-Firmen ohne Betriebsrat auch den Mut aufbringen und nachziehen.

IT-Magazin: Was wollt ihr im Betriebsrat als erstes angehen?

Schick: Grundsätzlich geht es darum, die Interessen und Belange von 11 000 SAP-Mitarbeitern zu vertreten und die Kollegen über interne Zusammenhänge zu informieren. Mein Kollege Ralf Kronig vertritt unsere Liste im geschäftsführenden Ausschuss des Betriebsrats. Ich selbst werde mich im Ausschuss »Personelle Einzelmaßnahmen« bei Einstellungen, Versetzungen, Eingruppierungen und Kündigungen für die SAP-Beschäftigten einsetzen.

IT-Magazin: Wird einer von euch dreien freigestellt?

Schick: Wir werden die Freistellungen wohl auf alle verteilen, so dass sich jeder im Normalfall mit einem Teil seiner Stelle der Betriebsratsarbeit widmen kann.

IT-Magazin: Wie lautet dein Resümee nach den Stürmen der vergangenen Monate?

Schick: Der Kampf hat sich gelohnt und ist noch nicht zu Ende. Mitbestimmung ist keine einmalige Angelegenheit.

Gut Ding will Weile haben

Ohne die Initiative »Pro Betriebsrat« gäbe es bis heute bei SAP keinen Betriebsrat. Bei der Betriebsratswahl erhielt die gewerkschaftsnahe Liste 8,9 Prozent der Stimmen und drei von 37 Sitzen. Vertreter der Liste hatten seit Jahren mit Unterstützung der IG Metall an den Grundlagen eines Betriebsrates gearbeitet. Infos unter: www.pro-br.de



Foto: laif / Redux Picture

Indische IT-Arbeiter wie hier in Bangalore waren lange begehrte Fachkräfte für Firmen, die auslagern wollten. Jetzt richtet sich die Begehrlichkeit auf andere Märkte

Die Karawane zieht weiter

IT-Unternehmen wandern aus und suchen weiter nach Möglichkeiten, noch billiger zu produzieren. Die erste Generation der bevorzugten Outsourcingländer in Asien hat bald ausgedient.

Die Karawane der IT-Unternehmen zieht weiter. Der EDV-Dienstleister SAP will in Indien 1900 Software-Entwickler neu einstellen. Damit wird das Land der nach Deutschland zweitgrößte Standort des Konzerns. Auch IBM kündigte bereits im Frühjahr an, seinen Marktanteil auf dem Subkontinent zu erhöhen. Die Zahl der Partner soll von bisher 250 auf 1000 steigen.

Während die SAP-Pläne nicht mit Arbeitsplatz-Abbau an anderen Orten verbunden sind, macht der IT-Dienstleister EDS auf Kahlschlag: Rund 15 000 Jobs sollen in Europa und

China rückt zunehmend ins Visier für die Verlagerung von IT-Dienstleistungen. Noch stimmen nicht alle Rahmenbedingungen.

den USA trotz hervorragender Gewinne vernichtet werden. Dafür soll in Indien und anderen Billig-Standorten die Zahl der Beschäftigten um die Hälfte auf etwa 45 000 steigen. In Asien weitete EDS seine Aktivitäten bereits durch die Übernahme des indischen Unternehmen Mphasis mit 12 000 Beschäftigten aus.

Ob der »Orient-Express« nach Indien also weiter anhält, ist fraglich. SAP-Chef Henning Kagermann erklärte jüngst in der »Financial Times Deutschland«, dass Indien langsam teuer wird. Für SAP ist China eine Option, wenn die Rahmenbedingungen wie Urheberrechtsschutz sich ändern.

Meldungen

Siemens-Eurobetriebsräte EU-weit mehr Rechte gefordert

Das Siemens Europe Committee (SEC) fordert mehr Rechte für Eurobetriebsräte (EBR). In einem Schreiben an den EU-Kommissar für Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit, Vladimir Spidla, verlangt der Zusammenschluss von Eurobetriebsräten des Konzerns, die EU-Richtlinie für Eurobetriebsräte zu überarbeiten und den geänderten wirtschaftlichen und politischen Bedingungen anzupassen. Es geht den Arbeitnehmervertretern darum, dass die Handlungsmöglichkeiten von EBR gestärkt werden, »da die Probleme für die Arbeitnehmer in Europa zunehmen«. Im Einzelnen fordert das SEC erweiterte Informations- und Konsultationsrechte, mindestens zweimal jährlich eine EBR-Sitzung und mehr Möglichkeiten, im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz, Daten- und Umweltschutz sowie bei der Gleichstellungs- und Behindertenpolitik aktiv zu werden. Wenn Unternehmen daran zweifeln, dass einzelne Maßnahmen sich nicht länderübergreifend auswirken, sollen sie dies künftig beweisen müssen. Auch sollten – insbesondere in Ländern ohne zentralisierte Arbeitnehmervertretung – die einzelnen Standorte in dem jeweiligen Land systematisch mit in die EBR-Arbeit einbezogen werden.

China NEC-Beschäftigte streiken

Rund 300 Frauen eines Werks von NEC Tokin Electronics, in dem knapp 1000 Frauen arbeiten, waren Mitte Juli im chinesischen Xiamen in Streik getreten. Sie protestierten damit gegen den Einsatz von Chemikalien, durch die sie Entzündungen an Armen und Augen erlitten. Ihr Arbeitskampf endete erfolgreich: Sie konnten bessere Arbeitsbedingungen durchsetzen. Die Geschäftsführung des zum japanischen Konzerns NEC gehörenden Unternehmens sicherte den Beschäftigten außerdem monatliche Zuschüsse zur Gesundheitsversorgung zu.

Interview mit Klaus Dörre, Universität Jena

»TENDENZ, GEFÜGIGE ARBEITNEHMER ZU PRODUZIEREN«

Das IT-Magazin sprach mit Klaus Dörre, Wirtschaftssoziologe an der Universität Jena

IT-Magazin: Wie real sind die Gefahren prekärer Beschäftigung in der IT-Branche?

Dörre: Fakt ist, dass etwa infolge von Off-Shoring auch hoch qualifizierte Angestellte von prekärer Beschäftigung betroffen sind. Menschen, die das bisher nicht für möglich gehalten haben, merken plötzlich, dass sie ersetzbar sind und dass es Alternativen zu einer Festanstellung gibt.



Foto: Michael Schinke

IT-Magazin: Zum Beispiel?

Dörre: Ich meine damit befristete Beschäftigungsverhältnisse, Zeitarbeit, Mini-Jobs.

IT-Magazin: ...auch unentgeltliche Praktika?

Dörre: Es gibt ein durchaus legitimes Interesse Studierender, über Praktika Kontakt zu Betrieben zu kriegen. Und soweit diese Teil der Erstausbildung sind und in vernünftigen Bahnen verlaufen, halte ich das für eine sinnvolle Sache – selbst dann, wenn die Praktika nicht bezahlt werden.

IT-Magazin: Wann werden sie problematisch?

Dörre: Wenn man Leute nach erfolgreichem Studienabschluss oder erfolgreicher Berufsausbildung über Monate oder ein Jahr lang unbezahlt nutzt. Die Unternehmen wissen, dass diese »Praktikanten« unbedingt einen qualifizierten Job wollen und nutzen das aus. Wenn wir verhindern wollen, dass deren schwache Position schamlos missbraucht wird, benötigen wir dringend sinnvolle Regelungen.

IT-Magazin: Missbrauch wird auch mit Zeitarbeit betrieben. So dürfen bei Infineon in Dresden bis zu 30 Prozent der Stellen von Leiharbeitnehmern besetzt werden.

Dörre: Normalerweise geht die Personalwirtschaft davon aus, dass das ideale flexible Unternehmen lediglich die Ränder mit flexiblen Arbeitsplätzen besetzt. Aber bei einem Anteil von 30 Prozent ist klar, dass auch Kernfunktionen betroffen sind. Offenbar will Infineon auch die Stellen verlässlicher und dauerhafter Mitarbeiter, die hoch motiviert sind, sukzessive durch »Arbeitnehmer zweiter Klasse« ersetzen.

IT-Magazin: Arbeitnehmer zweiter Klasse?

Dörre: Damit meine ich Mitarbeiter, die zu schlechteren Bedingungen eingestellt werden und über denen ständig das Damoklesschwert der Kündigung schwebt.

IT-Magazin: Tangiert diese Aufspaltung auch die feste Belegschaft?

Dörre: Ja, überall, wo Leiharbeiter oder Befristete eingesetzt werden, entsteht auch Druck auf die Stammbeslegschaft. Wir beobachten das nicht nur in der IT-Branche. Schon eine kleine Zahl von Leiharbeitern führt den Stammbeschäftigten vor Augen: Es geht auch billiger, es geht zu Bedingungen, die wir bisher nicht akzeptiert haben. Dabei sind die Leiharbeiter sehr geduldig: Ihr Traum ist es, den Sprung in die Stammbeslegschaft zu schaffen. Der Alptraum der Stammbeschäftigten ist es, in ein prekäres Beschäftigungsverhältnis zu rutschen. Mit anderen Worten: Wir haben es mit einer Tendenz zu tun, gefügte Arbeitnehmer zu produzieren.

IT-Magazin: Können hochqualifizierte IT-Fachleute in prekären Arbeitsverhältnissen überhaupt ihre Leistung bringen?

Dörre: Zumindest muss man damit rechnen, dass bei prekären ITlern so etwas wie ein Loyalitätsdefizit entstehen wird. Gerade Hochqualifizierte sind auf viel Vertrauen angewiesen, um aus eigenem Antrieb heraus motiviert zu arbeiten.

IT-Magazin: Die Hoffnung auf eine Festanstellung motiviert doch auch....

Dörre: Ja, Zeitarbeitnehmer wollen immer einen Fuß in die Tür kriegen. Aber je länger sie sich im prekären Beschäftigungsverhältnis befinden, desto eher kommt der Punkt, an dem man resigniert und die Leistungsbereitschaft nachlässt. Die ständige Unsicherheit, das Planen von einem auf den anderen Tag verträgt sich nicht gut mit hochqualifizierter Arbeit.



Broschüren

IT-Berufe kompakt

Einen umfassenden Überblick über die neuen IT-Ausbildungsberufe, IT-Berufe mit Hochschulabschluss und IT-nahe Ausbildungsberufe gibt die im März

2005 von der Bundesagentur für Arbeit herausgegebene Broschüre »IT-Berufe – Beruf Bildung Zukunft«.

Sie informiert über Ausbildungsverläufe, das IT-Weiterbildungssystem und Einstiegsmöglichkeiten für Quereinsteiger. Gleichzeitig enthält die Broschüre viele Tipps für Interessierte, um sich erfolgreich zu bewerben oder finanzielle Unterstützung nachzufragen. Dazu gibt es etliche Hinweise auf Beratungseinrichtungen und Datenbanken für Aus- und Weiterbildung.

► Die 90-seitige Broschüre »IT Berufe« ist gegen eine Versandpauschale bei der Bundesagentur für Arbeit zu bestellen: www.ba-bestellservice.de

Download

Studie zur IT-Ausbildung

Rund 75 Prozent der Männer und Frauen, die eine IT-Ausbildung hinter sich gebracht haben, sehen darin »eine solide Basis für ihre berufliche Karriere«. Dies ist das Ergebnis einer bundesweiten Befragung von Absolventen der IT-Ausbildungsberufe des »Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit« in Bielefeld in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) und der Initiative D21.

► Die Studie vom März 2006 kann im Internet heruntergeladen werden unter: www.igmetall-itk.de
Stichwort: Service ► Literaturhinweise

Termine, Kontakte und Informationen

DIE ANSPRECHPARTNER DER IG METALL FÜR DIE IT-BRANCHE

► **Hans-Joachim Weis**,
Telefon 069-66 93-28 54,
hans-joachim@igmetall.de
► **Dieter Scheitor**,
Telefon 069-66 93-24 90,
dieter.scheitor@igmetall.de
► **Gerd Nierenköther**,
Telefon 069-66 93-20 49,
gerd.nierenkoether@igmetall.de
► **Ingrid Mai**,
Telefon 06151-3667 27,
ingrid.mai@igmetall.de

NEUES EXTRANET

Das neue Extranet der IG Metall bietet täglich aktuelle Informationen über Tarifverträge, Seminare und Betriebsvereinbarungen. Um in das Netz für Funktionärinnen und Funktionäre zu kommen, braucht man Mitgliedsnummer, Name, Geburtsdatum. Weitere Informationen und zur Erstanmeldung unter: extranet.igmetall.de/erstanmeldung

KIBNET

► **Kibnet 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.kibnet.de

WAP-PORTAL

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

INTERNET

► Das IT-Magazin online: Aktuelles aus Arbeit, Beruf, Betrieb und Praxis unter: www.igmetall.de/itk
► Neues aus der Siemens-Welt unter: www.igmetall.de/siemens
► Aktuelle Informationen über Infineon unter: www.infineon.igmetall.de
► Neues für Beschäftigte von Hewlett Packard unter: www.hpneu-igm.de
► Informationen zu SAP unter www.sapler.igm.de
► Neue Webseite der IG Metall für Vodafone-Beschäftigte unter www.vodafone.igm.de
► Stichwort: Gruppen & Netze für Studieren-de unter www.hib-braunschweig.de
► Netzwerk für Zeitarbeitnehmer www.igmetall-zoom.de



IMPRESSUM

IT-Magazin

Das Branchenmagazin der IG Metall

Herausgeber: Jürgen Peters,
Berthold Huber, Bertin Eichler

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

Redaktionsleiter: Werner Hoffmann
(verantwortlich im Sinne des Presserechts)

Chefin vom Dienst: Susanne Rohmund

Redaktion: Fritz Arndt, Martina Helmerich,
Sylvia Koppelberg, Fabienne Melzer,
Antonela Pelivan, Gabriele Prein

Mitarbeit: WAHLE & Wolf, 56479 Elsoff

Gestaltung: Gudrun Wichelhaus
Bildredaktion: Michael Schinke

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

Druck: apm AG, Darmstadt

[JETZT KOSTENLOSER ARBEITSPLATZCHECK]

Finden Sie heraus, wie gut Ihre
Arbeitsbedingungen sind unter:

www.ziehen-sie-mit.de

Ziehen Sie mit –



Gemeinsam haben wir Erfolg – Mitglied sein, lohnt sich.

Einen sicheren Job, mehr Geld in der Tasche, gute Arbeitsbedingungen – was will man mehr im Arbeitsleben. Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass es so bleibt – oder so wird. Dafür brauchen wir Verstärkung. Ziehen Sie mit! Werden Sie Mitglied.

Es lohnt sich:

► **Schutz und Sicherheit:**

Nur Mitglieder haben einen Rechtsanspruch auf tarifvertragliche Leistungen. Auch im Konfliktfall lassen wir Sie nicht im Regen stehen. Ob im Betrieb oder nötigenfalls bis vor Gericht.

► **Nähe und Kompetenz:**

Unsere Vertrauensleute, Betriebsräte und die Vertreter der Jugendlichen und Auszubildenden sowie der Schwerbehinderten sorgen dafür, dass die IG Metall immer ganz dicht dran ist, wenn es um die tägliche Arbeit geht. Wir mischen mit – in Ihrem Interesse.

► **Service und Information:**

Mit ihren Büros in mehr als 170 Orten ist die IG Metall überall in Deutschland präsent. Beratung und Service stehen bei uns ganz oben auf dem Programm.



Hier erfahren Sie mehr über unsere Leistungen unter
► www.ziehen-sie-mit.de