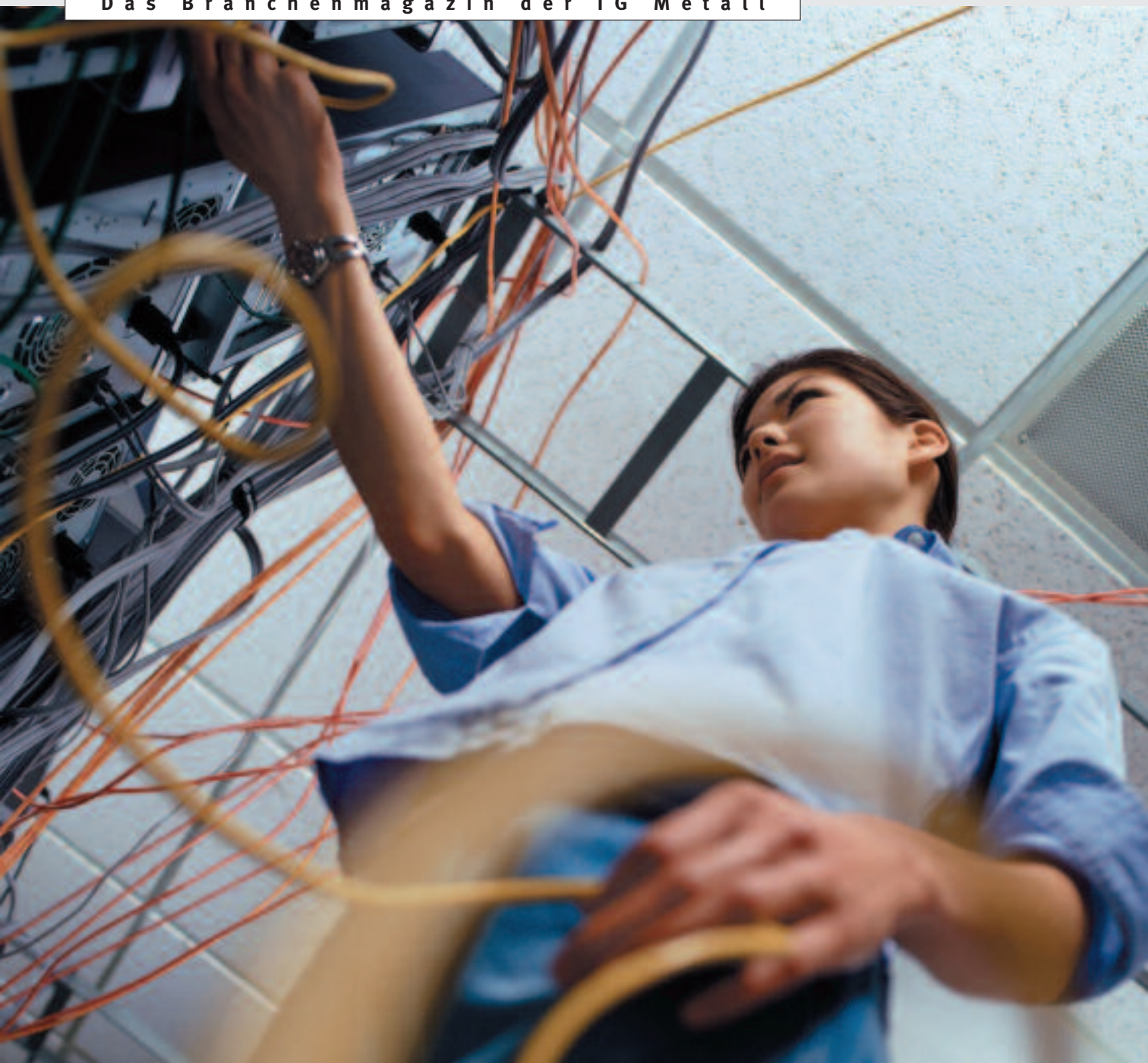




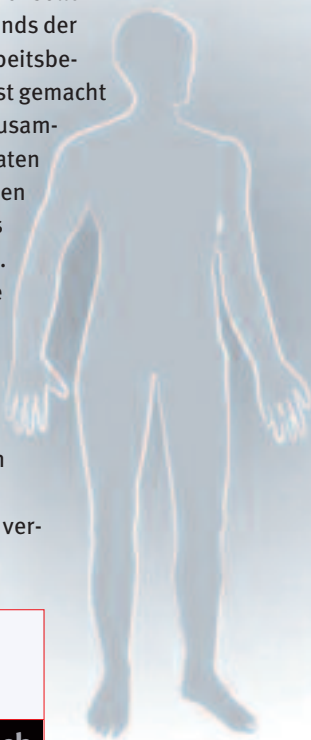
Gefahr im Verzug: Zeitarbeit in der IT-Branche

Seite 7: Erfolg
Betriebsratswahlen

Seite 11: Konzept
Beschäftigung bei Vodafone

Seite 15: Gefährdet
WM und Datenschutz

Mit diesem Schwarzbuch »Krank durch Arbeit« sollen grundsätzliche Trends der gegenwärtigen Arbeitsbedingungen bewusst gemacht werden. Die hier zusammengetragenen Daten und Fakten stammen ausschließlich aus offiziellen Quellen. Sie wurden für die betrieblichen Praktiker so aufbereitet, dass diese sie mit ihren tagtäglichen Erfahrungen in der Arbeitswelt vergleichen können.



Schwarzbuch Krank durch Arbeit

Arbeitsbedingungen –
Gesundheitsrisiken – Gegenwehr



► **Bestellungen und Informationen**
zum Projekt **Gute Arbeit** im Internet:
www.igmetall.de/gutearbeit

Januar 2005, kostenlos



Karikatur: Harm Bengen

IG Metall-Ansprechpartner

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

Gerd Nierenköther,
Telefon 069-66 93-20 49
gerd.nierenkoether@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: **metall**-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
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 069-66 93-22 24
Fax 069-66 93-80 25 38
E-Mail: vertrieb@igmetall.de

Druck: APM AG, Darmstadt

Betriebsräte im IT-Sektor

Mutig und selbstbewußt

Die Ergebnisse der Betriebsratswahlen im IT-Bereich können sich sehen lassen. Steigende Wahlbeteiligung und zunehmende Präsenz der IG Metall in den Betriebsratsgremien sind der Lohn für nachhaltige Bemühungen und zeugen von der Kraft der besseren Argumente. Die Betriebsratswahlen zeigen auch, dass es sich lohnt, einen langen Atem zu haben. Denn die Akzeptanz für Betriebsrats- und Gewerkschaftsarbeit in IT-Unternehmen nimmt zu. Das stellen Praktiker, aber auch Wissenschaftler fest (siehe Interview Seite 6).

Eine wichtige Wahl steht aber noch aus. Am 21. Juni wird bei SAP ein Betriebsrat gewählt. Dort hatten sich aktive Mitarbeiter zusammengetan. Mit ihrer Initiative für einen Betriebsrat waren sie zunächst auf starke Ablehnung gestoßen. Doch dann bröckelte die Abwehrfront. Über 400 Kandidaten auf zehn Listen bewerben sich jetzt um 37 Mandate. Die selbstbewußten Initiatoren, die auf der Liste »Pro Betriebsrat« kandidieren, können deshalb mit Fug und Recht in ihrem Wahlprogramm schreiben: »Die Mutigen – das sind wir.« Denn ohne sie hätten die SAP-Beschäftigten nicht die Chance bekommen, demnächst ihre Interessen vertreten zu können.

Mut und Selbstbewußtsein brauchen besonders die Menschen, die keinen festen Arbeitsvertrag haben, sondern in Zeitarbeit beschäftigt sind. Auch in der IT-Branche gibt es immer mehr davon (siehe Themenschwerpunkt Seite 8 bis 10). Sie sind oft ungeschützt und arbeiten unter prekären Bedingungen. Die IG Metall setzt sich dafür ein, diese Gruppe tariflich besser abzusichern, und fordert faire Bedingungen bei der Entlohnung und der Gestaltung von Arbeitszeiten.

Die Redaktion

E-Mail: it-magazin@igmetall.de



Foto: FM

Seite 5

Die Beschäftigten bei Ericsson gehen auf die Barrikaden. Das Unternehmen will hunderte von Arbeitsplätzen in Deutschland streichen. Die IG Metall reagiert mit Unterschriftensammlungen und Kundgebungen.

Seite 12

Bei Siemens Com sollen weitere Arbeitsplätze wegfallen. Betriebsrat und IG Metall machen entschlossen dagegen Front.



Foto: transit / Christoph Busse

Inhalt

Branchennews	4
SAP: Betriebsrat ante portas	6
Betriebsratswahlen in IT-Unternehmen	7

Thema

Zeitarbeit:	
Rent an IT-Profi	8
Zeitarbeit bei Infineon in Dresden	10
Interview mit Markus Promberger (IAB)	10
Beschäftigungssicherung bei Vodafone	11
Siemens Com	12
Internationales	13
Service	14
Fußball-WM und Datenschutz	15

Kurz und knapp

► IT-Arbeitsmarkt im Aufwind

Im ersten Quartal 2006 gab es rund ein Viertel mehr IT-Stellenangebote als im Vorjahreszeitraum. Das fand die Zeitarbeitsfirma Adecco in ihrer Analyse von IT-Offerten in 40 Tageszeitungen heraus. Vor allem Beratungs- und Softwarehäuser suchten in den ersten drei Monaten dieses Jahres nach neuen IT-Fachkräften. Zeitarbeitsfirmen verdoppelten sogar ihre Nachfrage. Im Vergleich 2004 zu 2005 registrierte Adecco bei den IT-Jobangeboten bereits ein Plus von 25 Prozent. Allerdings führte dies 2005 nicht zu einem vergleichbaren Beschäftigungsanstieg.

Mobiltelefone von BenQ: »Standorte unter Druck«

BenQ Mobile unter Druck Standort Ulm schließt

Nach der Übernahme des hoch defizitären Handybereichs von Siemens steht der taiwanesische Elektronikhersteller BenQ unter Erfolgsdruck. Eine Folge davon ist, dass der Entwicklungsstandort Ulm geschlossen werden soll. »Der Betrieb steht schon seit Monaten in Frage«, sagt Franz Tölle, Betreuer der IG Metall für den BenQ-Gesamtbetriebsrat. »Dem Standort mit zeitweise bis zu 250 Hard- und Softwareentwicklern sowie Testingenieuren fehlte unter dem Dach von BenQ ein klares Profil.« In den vergangenen Monaten wurden zahlreiche Mitarbeiter an andere BenQ- oder Siemensstandorte versetzt oder gingen freiwillig zu anderen Unternehmen. Zurzeit verhandelt der Betriebsrat mit der Geschäftsleitung ein Auffangkonzept für die verbliebenen 50 bis 60 Beschäftigten.

Auch die Tarifverhandlungen der IG Metall mit BenQ für die 2.000 Beschäftigten der Mobilfunksparte in Kamp-Lintfort und Bocholt sind überschattet von den schwachen Ergebnissen, die BenQ in den letzten Mo-

naten erwirtschaftete. »Die ersten Gespräche fanden jedoch in einer äußerst konstruktiven Atmosphäre statt«, so Tölle.

BenQ will die bestehenden, noch mit Siemens ausgehandelten Ergänzungstarifverträge, die im Juni auslaufen, weiterführen. Sie beinhalten eine befristete Standortsicherung bei einer 40-Stunden-Woche und Abstriche beim Entgelt. Die IG Metall möchte dagegen langfristige Beschäftigungszusagen und die schrittweise Rückkehr zum Flächentarifvertrag erreichen.

Alcatel und Lucent Fusion kostet Jobs

Die Pläne des französischen Telekommunikationsausrüsters Alcatel, sich mit Lucent Technologies, der ehemaligen Tochtergesellschaft des amerikanischen Telekommunikationskonzerns AT&T, zusammenzuschließen, werden weltweit voraussichtlich 9.000 Arbeitsplätze kosten. Die Fusion könnte auch für die deutschen Standorte von Alcatel und Lucent erheblichen Stellenabbau zur Folge haben, da es viele Überschneidungen in beiden Firmen gibt. Die Betriebsräte wollen auf europäischer Ebene jetzt Druck machen, um Genaues zu erfahren.

»So richtig glauben die Beschäftigten bei uns nicht daran, dass Stellen wegfallen könnten«, sagt Reynaldo Zavala, Betriebsratsvorsitzender bei Lucent in Nürnberg. »Sie haben das Gefühl, gute Arbeit geleistet und gute Produkte hervorgebracht zu haben. Lucent ist nach schmerzhaften Restrukturierungen wieder auf einem guten Weg.«

Ähnlich sieht die Situation bei der Alcatel SEL AG aus. Eberhard Süßmuth, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats sieht bereits einzelne Bereiche im Zusammenhang mit der Fu-

sion als konkret gefährdet an, etwa die Übertragungstechnik mit etwa 400 Arbeitsplätzen. Einen großen Substanzverlust für Alcatel SEL und massive Auswirkungen für die Beschäftigten an den Standorten Stuttgart, Berlin und Arnstadt befürchtet Süßmuth auch durch die geplante Auslagerung der Eisenbahnsignaltechnik. Diese soll an den französischen Rüstungskonzern Thales transferiert werden. Betroffen wären etwa 1.400 Beschäftigte. »Im Aufsichtsrat hat die Arbeitnehmerseite deutlich gemacht, dass sie diese Entscheidung für falsch hält«, erklärt Süßmuth. »Dieser Bereich ist ein Eckpfeiler des Unternehmens, dessen Wegfall eine Katastrophe mit unabhsehbaren Folgen wäre.«

Avaya

IG Metall widersetzt sich beispielloser Streichorgie

Für die Fußball-WM ist dem amerikanischen Telekommunikationsunternehmen Avaya nichts zu teuer. Mit 100 Millionen Dollar sponsort Avaya das Mega-Event. Den Beschäftigten aber droht Stellenabbau - 500 von 4.000 Beschäftigten sollen im Geschäftsjahr 2006 gehen - und eine beispiellose Streichorgie. Wenn Gehaltskürzungen von 13 Millionen Euro nicht akzeptiert werden, sollen weitere 400 Techniker den Job verlieren. So sieht das Erpressungsszenario aus: 17,5 Prozent des Monatseinkommens von Technikern sollen gestrichen werden. Sie sollen außerdem auf ihre Montageauslösungen verzichten. Weihnachts- und Urlaubsgeld sollen um 70 Prozent gekürzt werden. Die Beschäftigten sollen auf die gerade ausgehandelte Tarifierhöhung von drei Prozent verzichten und die 2,8 Prozent für das Entgeltsystem ersatz-



Foto: dpa / Wehrauch

los aufgeben. Gegenleistungen in Form von erhöhter Beschäftigungssicherheit sind nicht erkennbar. Der Gipfel: Ein Infostand der IG Metall-Vertrauensleute wurde von der Geschäftsleitung verboten.

Ericsson

Unterschriftenaktion gegen Stellenabbau

Die Beschäftigten von Ericsson in Deutschland wehren sich gegen den geplanten Abbau von hunderten von Arbeitsplätzen mit Kundgebungen und Unterschriftenaktionen. Backnang und Offenburg sind neben Düsseldorf und Frankfurt am stärksten von den Kürzungsplänen des Netzausrüsters betroffen. In Backnang sollen 228 Stellen wegfallen. In Offenburg fürchtet die IG Metall um den Verlust von 550 Arbeitsplätzen. Darüber hinaus sollen 210 Techniker des Tochterunternehmens Ericsson Network Services GmbH ihren Arbeitsplatz verlieren, wenn sie nicht drastischen Lohnsenkungen zustimmen. Ericsson will die eigene Montage durch ein Subunternehmen ersetzen. Anne Rieger, Zweite Bevollmächtigte der IG Metall Waiblingen, for-

Foto: FM



Kundgebung bei Ericsson in Backnang: Kampf für ein Alternativkonzept

derte das Management auf, die Menschen in den Mittelpunkt zu stellen. »Es ist zynisch, den Personalabbau als bedauerlichen Synergieeffekt des Kaufs von Marconi durch Ericsson zu betrachten.« Als Protest gegen die Kürzungen übergaben die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat über 2 000 Unterschriften.

IBM

Streit um Pensionen und Urlaubsgeld

Der Streit bei IBM um die Kürzung der Betriebsrenten und die Streichung des Urlaubsgelds spitzt sich zu. Der Gesamtbetriebsrat von IBM wehrt sich gegen Einschnitte bei der Betriebsrente, von der die

Hälfte der 22 000 Beschäftigten betroffen wäre und hat seine Zustimmung dazu verweigert. Im Gegenzug kündigte IBM an, das Urlaubsgeld zu streichen. Der Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats geißelte dieses Vorgehen in einem Brief als versuchte Nötigung. IBM strebt jetzt dessen Amtsenthebung wegen grober Verletzung seiner Pflichten an. Ein Gütertermin ist für Mitte Juni angesetzt. Die IG Metall in Stuttgart wies das Vorgehen von IBM entschieden zurück. Das deutsche Management wolle den Widerstand der Betriebsräte offensichtlich mit allen – auch unzulässigen – Mitteln brechen, sagte der Zweite Bevollmächtigte Uwe Meinhardt.

Glossar

Für IT-Profis und solche, die es werden wollen

► **abwärtskompatibel:** kann so viel (oder wenig) wie die vorige Version aufrüstbar: Das Gerät allein ist wertlos
außergewöhnlich vielseitig: Sie werden sich wundern, was das Gerät alles nicht kann
 ► **bewährte Technologie:** hat nur die Fehler, die Sie schon kennen
 ► **denkt mit, denkt weiter:** tut immer etwas anderes als es soll
 ► **ergonomische Gestaltung:** Man kann das Gerät ohne Verrenkungen ausschalten

► **eröffnet neue Dimensionen:** glauben Sie nie, schlimmer könne es nicht kommen!
 ► **erweitert:** bekannte Fehlerquellen, ergänzt durch neue
 ► **frei programmierbar:** dafür gibt es noch keine Software
 ► **integriert:** wertlose Einzelteile in haarsträubender Zusammensetzung
 ► **komfortabel:** Eingabefehler führen nicht zum sofortigen Absturz
 ► **kompakt:** alle Einzelteile, die heiß laufen, liegen eng beieinander

► **kompatibel:** bringt problemlos auch alte Programme zum Absturz
 ► **Komplettlösung:** diesen Schrott gibt's nur als Gesamtpaket
 ► **Option:** erfüllt die Erwartungen vielleicht irgendwann einmal
professionell: könnte funktionieren
 ► **Speicherwunder:** Sie kriegen mehr rein, als Sie jemals wieder herausholen werden
 ► **Standard:** abgekupfert
modernste Technologien: mehr können wir nicht

Betriebsratswahl

Durchbruch zum Erfolg

Anfangs stieß die Forderung nach einem Betriebsrat bei SAP auf große Ablehnung. Jetzt bewerben sich über 400 Kandidaten auf zehn Listen für die bevorstehende Betriebsratswahl am 21. Juni.



Foto: picture-alliance / dpa / Witzack

SAP-Zentrale in Walldorf: Run auf die Betriebsratssitze

Info

- Aktuelles zu dem Thema gibt es auf der Web-Seite: www.sapler.igm.de
- Die Liste »Pro Betriebsrat« informiert auf der Homepage: www.pro-br.de

Kaum ein Thema wurde in den vergangenen Wochen und Monaten bei SAP so intensiv diskutiert, wie die Frage, ob das Unternehmen einen Betriebsrat braucht oder nicht. Zu guter Letzt obsiegte der Wunsch nach besserer Information und sozialen Schutzrechten, die jedem SAP-Beschäftigten zustehen.

Inzwischen wurden alle Kandidatenlisten für die Wahl am 21. Juni eingereicht. Über 400 Kandidaten bewerben sich auf zehn Listen. Insgesamt sind 37 Sitze zu vergeben, elf davon für freie-

stellte Betriebsratsmitglieder. Die Liste »Pro Betriebsrat« mit 23 Kandidaten wird von der IG Metall unterstützt. Ihr Programm beinhaltet unter anderem die Forderung nach transparenter Entlohnung, flexiblen Arbeitszeiten, regelmäßiger Fortbildung sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Initiatoren von »Pro Betriebsrat« wünschen sich auch mehr Offenheit gegenüber gewerkschaftlichem Engagement. Denn die ist bei SAP nicht selbstverständlich.

Die SAP-Mitarbeiter, die die Gründung eines Betriebsrats initiiert haben, waren in den vergangenen Monaten erheblichem Gegenwind ausgesetzt. Mit verschiedenen Schachzügen versuchte das Management, die Wahl von unliebsamen Betriebsräten zu verhindern. So wurde ein Kandidat einer Liste kurzerhand zum leitenden Angestellten erklärt. Dadurch konnte er nicht mehr an der Wahl teilnehmen. Trotz aller Hürden bewertet die IG Metall Heidelberg die Entwicklung positiv. »Allein die Tatsache, dass es eine Betriebsratswahl gibt, ist ein Erfolg, weil das Betriebsverfassungsgesetz auch bei SAP zur Geltung kommt«, erklärte der zuständige Sekretär Bernd Knauber.

Interview



Foto: FM

Dr. Andreas Boes,
Institut für Sozial-
wissenschaftliche
Forschung,
München

IT-Magazin: Warum lehnen IT-Manager häufig Betriebsräte ab?

Boes: Die IT-Gründergeneration dachte tatsächlich oft nach dem Motto »Nur über meine Leiche«. Das neue Management ist gegenüber einem Betriebsrat aber nicht mehr so zugeknöpft.

IT-Magazin: Und die Mitarbeiter?

Boes: Die merken, dass sie nicht mehr alles selbst regeln können. Angst vor Offshoring und das Thema langer Arbeitszeiten treiben sie um.

IT-Magazin: Dann müssten Betriebsräte doch gefragter denn je sein.

Boes: Sie können helfen, Konflikte zu moderieren. Das wird künftig wichtiger werden als in der IT-Boomphase.

IT-Magazin: Warum war man anfangs bei SAP so skeptisch?

Boes: Ich kann das nur von ferne beurteilen. Vermutlich sah die Belegschaft die Betriebsratsinitiative als den Versuch einer Einmischung von außen.

IT-Magazin: Steigen die Chancen für Arbeitnehmervertreter im IT-Bereich?

Boes: Man muss da sicher dicke Bretter bohren. Die Beschäftigten erleben gegenwärtig eine Zeitenwende in der IT-Branche und suchen nach geeigneten Formen für die Vertretung ihrer Interessen.

IG Metall gut im Trend

Mit Sachargumenten überzeugen

Auch bei den Betriebsratswahlen in der IT-Branche zeigt sich, dass die Beschäftigten der IG Metall verstärkt Vertrauen schenken – keine Spur von Wahlmüdigkeit oder Gewerkschaftsüberdruß.

Die bisher vorliegenden Daten zu den Betriebsratswahlen sprechen eine eindeutige Sprache: Die IG Metall konnte auch in der IT-Branche ihre Stellung halten und in einer Reihe von Unternehmen weiter ausbauen. Über ein Drittel der Betriebe der Branche sind bereits ausgezählt. Die Wahlbeteiligung ist von 61,3 Prozent bei den letzten Betriebsratswahlen auf 63,8 Prozent geklettert. Wichtiger aber noch: der Organisationsgrad. Er stieg um acht Prozent gegenüber 2002 – damit sind jetzt 61,7 Prozent der frisch gewählten Betriebsräte IG Metall-Mitglieder.

Oft sind es die Ergebnisse aus kleineren Unternehmen, die zeigen, dass die IG Metall gegenüber den Unorganisierten oder der AUB, der (arbeitgebernahen) Arbeitsgemeinschaft unabhängiger Betriebsräte, an Boden gewinnt. Beispiel Flextronics in Paderborn, früher zu Siemens gehörig: 72 Prozent der Beschäftigten gingen an die Wahlurnen und sorgten dafür, dass sich die Mehrheitsverhältnisse im Betrieb umkehrten. Von den elf Mandaten werden nun sechs statt bisher vier von Metallern gehalten. Wolfgang Koch, der die Liste der IG Metall anführte, erklärt die Gründe: »Uns ist es im Wahlkampf gelungen, mit Sachargumenten zu überzeugen. Geholfen hat uns auch die Tarifkompetenz der IG Metall – beim Ergänzungstarifvertrag vom letzten Jahr und mit dem aktuellen Tarifiergebnis.«

Im Siemens-Konzern sind noch nicht alle Betriebe ausgezählt, doch die bisherigen Ergebnisse zeigen, dass es in sehr vielen Fällen gelungen ist, den Einfluss der AUB zurückzudrängen. So gelang es etwa den IG Metall-Kandidaten der Niederlassung Hamburg, 83 Prozent der Stim-

men zu erringen und damit 13 von 15 Sitzen zu belegen. Die Wahlbeteiligung ist um 25 Prozent gestiegen. Eine überwältigende Mehrheit für die IG Metall – 30 von 33 Sitzen – gab es auch bei Siemens Med in Erlangen.

Bei Alcatel sind 97 Prozent der gewählten Betriebsräte IG Metall, bei Nextira One beträgt ihr Anteil 82 Prozent. Von IBM liegen noch nicht alle Wahlergebnisse vor. Fest steht aber, dass in der Hauptverwaltung in Stuttgart die Liste, auf der die IG Metall-Kandidaten vertreten waren, zur stärksten Kraft geworden ist. Sie bekam sieben von 21 Mandaten (2002: sechs von 23). Ein dickes Plus erreichte die IG Metall auch bei IBM in Düsseldorf mit zehn von 13 Sitzen (2002: sechs).

Bei Hewlett-Packard (HP) in Böblingen sind in diesem Jahr – wie bei IBM – wegen des Stellenabbaus weniger Mandate zu vergeben. Die IG Metall errang sieben von 25 Mandaten (2002: sieben von 27) und konnte so ihre Position bei HP stabilisieren.

Info

► **Ergebnisse**
der Betriebsratswahlen sind auf den Internetseiten der IG Metall zu finden: www.igmetall.de
Stichwort »Themen«, Betriebsratswahlen 2006
Die Siemens-Ergebnisse gibt es unter: http://dialog.igmetall.de/Betriebsratswahlen_2006.255.o.html



Wahlhinweis auf einer Stempeluhr: Dickes Plus für die IG Metall

Oft prekär, aber für viele IT

Rent an IT-Profi



Wartebereich in einer Arbeitsvermittlung: Leiharbeit ist oft prekär

Foto: Thomas Geiger

Zeitarbeit verändert ihr Gesicht. Der Anteil qualifizierter IT-Profis in den Pools der Leiharbeit-Vermarkter steigt. Aber nach wie vor ist Zeitarbeit oft prekär. Zeitarbeitnehmer sollen die gleichen betriebsüblichen Arbeitsbedingungen erhalten wie festangestellte Beschäftigte, fordert die IG Metall.

»Seit Ende 2004 wachsen wir im zweistelligen Prozentbereich, und das wird in den nächsten Jahren so weiter gehen«, erwartet Christina Mankus. Seit 1998 verantwortet sie als Geschäftsbereichsleiterin den IT-Bereich bei der Dis AG, einem der großen Zeitarbeitsunternehmen der Republik. Das Unternehmen hat die IT-Krise überwunden und bietet mittlerweile an 17 Standorten im Lande rund 400 qualifizierte IT-Spezialisten an.

Etwa 1,5 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland arbeiteten im Juni 2005 für mehr als 4 000 Zeitarbeitsunternehmen. Das sind rund 450 000 Menschen, drei Viertel davon Männer und – bisher – etwa 70 Prozent im Hilfs- und Facharbeiterbereich. Allerdings gehen auch zunehmend »Wissensarbeiter«, wie Mankus sie nennt, in die Zeitarbeit. Zurzeit liegt der Akademikeranteil in der Zeitarbeit bei etwa drei Prozent. Tendenz: steigend. Bis 2010 will die Branche ihre

Mitarbeiterzahlen verdoppeln: 400 000 neue Arbeitsplätze kündigte der Präsident des Bundesverbands Zeitarbeit, Volker Enkerts, im Mai beim Weltkongress der Branche in Berlin an. Das klingt durchaus realistisch, denn im europäischen Vergleich ist der Anteil von Zeitarbeitnehmern an den Beschäftigten in Deutschland noch eher gering. In Großbritannien liegt er bei über fünf, in den Niederlanden und in Frankreich deutlich bei über zwei Prozent.

Die meisten IT-Unternehmen beschäftigen Zeitarbeitnehmer vereinzelt – beispielsweise Hewlett Packard oder auch IBM, wo Zeitarbeit im Programmierbereich, im technischen Support und in der Verwaltung geleistet wird. Auch bei Alcatel sind Zeitarbeitnehmer die Ausnahme – und nur im Profi-Bereich anzutreffen. »Meist sind es Experten mit speziellem Know-how, das im Unternehmen fehlt«, sagt Harald Kalmbach, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender bei Alcatel SEL in Stuttgart. Dort arbeiten sie teil-

ler eine Chance

weise als Freelancer und auf der Basis von Werkverträgen, wenn es darum geht, neue Geschäftsfelder zu erschließen oder kurzfristige Projekte zu bewältigen.

Für viele ITler ist Zeitarbeit eine Möglichkeit, den Einstieg in eine IT-Tätigkeit (wieder) zu finden oder um den Job zu wechseln. Doch in vielen IT-Unternehmen ist diese Form flexibler Beschäftigung umstritten. Zumeist arbeiten Zeitarbeitnehmer zu deutlich schlechteren Konditionen als fest angestellte Mitarbeiter (Beispiel Infineon Dresden, Seite 10). »Viele von ihnen sind von heute auf morgen wieder ohne Job. Das macht eine Lebensplanung unmöglich. Außerdem haben sie weniger Rechte als Festangestellte«, kritisiert Jürgen Ulber vom IG Metall-Vorstand. Er warnt: »Insbesondere wenn Zeitarbeit zur Regel wird, wächst die Gefahr, dass soziale Standards unterlaufen und reguläre Arbeitsplätze abgeschafft werden – zum Nachteil aller Beschäftigten.«

Dieses Risiko sehen auch viele Betriebsräte. Sie versuchen daher, den Anteil von Zeitarbeit möglichst gering zu halten und angesichts wachsender Beschäftigungsprobleme Arbeit in- statt outzusourcen. »Bei uns sind ungefähr drei Prozent der Stuttgarter Beschäftigten über Zeitarbeitsfirmen im Unternehmen«, sagt Lisa Hasel, Betriebsrätin und Vorsitzende des Personalausschusses bei T-Systems in Stuttgart-Leinfelden. »Doch wegen des bevorstehenden starken Personalabbaus bei T-Systems möchten wir, dass

Anzahl der Leiharbeitnehmer

– Jahresdurchschnitt in Tausend –



Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Foto: PD

möglichst viele Arbeitsplätze intern mit vom Personalabbau bedrohten Beschäftigten besetzt werden. Künftig werden wir Zeitarbeitsverträge daher nur noch mit einer Laufzeit von bis zu drei Monaten genehmigen.«

Die IG Metall fordert, dass Zeitarbeitnehmer tariflich abgesichert sind, gleiche betriebsübliche Arbeitsbedingungen wie Festangestellte geboten bekommen und gleichen Lohn für gleiche Arbeit erhalten. Außerdem setzt sie sich dafür ein, den Wechsel von Zeitarbeit in ein festes Arbeitsverhältnis zu erleichtern. Um Sozialdumping zu verhindern, tritt sie für einen gesetzlichen Branchenmindestlohn und soziale Mindeststandards ein.

IG Metall und Zeitarbeit

Wenn Zeitarbeitnehmer in Unternehmen eingesetzt werden, soll dies zu Tarifbedingungen geschehen, fordert die IG Metall.

Die DGB-Gewerkschaften haben bereits 2005 mit den beiden großen Leiharbeitsverbänden Bundesverband Zeitarbeit Personaldienstleistungen (BZA) und Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (IGZ) Tarifverträge

abgeschlossen. Die IG Metall in Nordrhein-Westfalen hat 2003 außerdem im Raum Bielefeld einen regionalen Tarifvertrag zur Arbeitnehmerüberlassung vereinbart.

Betriebsräte können mit dafür Sorge tragen, dass Leiharbeitnehmer die gleichen betriebsüblichen Leistungen wie fest beschäftigte Arbeitnehmer erhalten.

Die IG Metall hat hierfür Musterbetriebsvereinbarungen erarbeitet.

Über eine spezielle Internetseite der IG Metall können sich Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeiter sowie Betriebsräte bundesweit vernetzen und Erfahrungen austauschen. Überdies enthält die Seite viele Informationen: Angebote für Workshops, einen Pressespiegel,

Rechtstipps, Beispiele aus Unternehmen und Ansprechpartner; außerdem zum Download einen Muster-Arbeitsvertrag sowie verschiedene Tarifverträge über den Einsatz und die Vergütung von Leiharbeitnehmern.

► Weitere Informationen: www.igmetall-zoom.de und auf der Homepage der IG Metall: www.igmetall.de → Branchen → Zeitarbeit

Prekäre Zeitarbeit bei Infineon in Dresden

Mitarbeiter werden Tagelöhner

Beim Dresdener Infineon-Chipwerk und der Infineon-Tochter Qimonda erlaubt eine Betriebsvereinbarung Zeitarbeit für bis zu 30 Prozent der Beschäftigten in der Fertigung. Damit werden aus Mitarbeitern Tagelöhner, kritisiert die IG Metall-Fraktion im Betriebsrat.

»Bei uns ist Leiharbeit nicht einfach nur ein Puffer bei Produktionsspitzen«, sagt Kerstin Schulzendorf. Sie und ihre IG Metall-Kolleginnen und -Kollegen im Betriebsrat der Infineon in Dresden halten wenig von der seit Mai 2004 geltenden Betriebsvereinbarung. Der zufolge können bis zu 30 Prozent der Beschäftigten in der Fertigung ausgeliehen werden. »Früher wurden Beschäftigte mit befristeten Verträgen oft in feste Arbeitsverträge übernommen. Seit zwei Jahren werden sie aufgefordert, in Zeitarbeitsfirmen zu wechseln. Dort werden sie dann ausgeliehen, so lange sie gebraucht werden«, sagt die Betriebsrätin. »Damit werden aus Mitarbeitern Tagelöhner.«

Diese werden zwar nach BZA-Tarif bezahlt. Unterm Strich liegen sie damit aber deutlich unter

den Standards ihrer fest angestellten Kolleginnen und Kollegen. Sie erhalten weniger Urlaub und Urlaubsgeld, eine geringere Jahressonderzahlung und ein bis zu 25 Prozent geringeres Grundgehalt.

»Bei uns gibt es jetzt eine Vier-Klassen-Gesellschaft«, skizziert die Metallerin die Situation. »Das eine sind die fest angestellten Beschäftigten. Dann kommen Beschäftigte mit Zeitverträgen. Daraus rekrutiert sich die dritte Gruppe, die aus Zeitverträgen in Leiharbeit wechseln. Die vierte Gruppe sind Zeitarbeiter, die vorher nicht bei Infineon beschäftigt waren.« Die beiden letzten Gruppen unterscheiden sich im Einkommen. »Wer vorher bei Infineon war, bekommt bestimmte Zuschläge, die die vierte Gruppe nicht kriegt«, erklärt Schulzendorf die Differenz.

Interview mit Markus Promberger

DIE SOZIALE TEILHABE VERBESSERN

IT-Magazin: Welchen Stellenwert hat Zeitarbeit in der IT-Branche?

Markus Promberger: Bisher, denke ich, einen eher geringen. Es gibt keine Statistiken. Für die Zukunft bin ich skeptisch. Zeitarbeit konkurriert mit anderen Flexibilisierungsstrategien, etwa mit befristeten Arbeitsverträgen. Und im Hochlohnbereich schließen qualifizierte IT-Profis lieber Werkverträge ab als sich über Zeitarbeitsfirmen vermitteln zu lassen. Das bringt ihnen mehr.

IT-Magazin: Warum stellen Unternehmen Leiharbeiter ein?

Promberger: Vorrangig, um Kapazitätsschwankungen kurzfristig auszugleichen. Statt bei Ausfällen durch Krankheit, Urlaub oder anderen Engpässen Springer einzusetzen, kaufen sie gezielt Zeitarbeiter zu. Das ist für sie oft billiger. Man kriegt sie von heute auf morgen und kann sie problemlos wieder nach Haus schicken. Nur in Ausnahmefällen werden mal ganze Abteilungen mit Zeitarbeitern besetzt.

IT-Magazin: Was macht Zeitarbeit für Arbeitnehmer attraktiv?

Promberger: Zeitarbeit kann eine Alternative zur Arbeitslosigkeit sein. Man bleibt im Arbeitsmarkt, kann Kontakte knüpfen, verliert nicht den Anschluss. Sie ist für viele die Brücke in einen neuen Job – um den Preis eines meist geringeren Entgelts, hoher Flexibilitätsanforderungen und der Unsicherheit, wie lange ein Einsatz dauert. Und man gehört nie dazu, steht immer außen vor. Auch als hoch Qualifizierter.

IT-Magazin: Lässt sich Zeitarbeit besser regeln?

Promberger: Der erste Schritt ist getan: Es gibt Tarifverträge für Zeitarbeiter. Doch nach wie vor ist Zeitarbeit zumeist prekär. Die Gewerkschaften sollten verstärkt auf Zeitarbeiter zugehen und sie organisieren, um für sie bessere Arbeitsbedingungen zu erreichen – auskömmlicher Lohn, stabilere Beschäftigung und soziale Teilhabe. Dann interessieren sich auch Hochqualifizierte mehr für Zeitarbeit – und die Verleiher könnten den IT-Bereich besser erschließen.



Foto: FM

Markus Promberger,
Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung der
Nürnberger Bundesagentur
für Arbeit

Paket für Beschäftigung

Gesättigte Märkte und Billiganbieter machen Vodafone das Leben schwer. Das Unternehmen will jetzt verschärft Kosten senken. IG Metall und Betriebsrat haben eine Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung erarbeitet.

Nach Jahren stürmischen Wachstums wird es bei Vodafone D2 jetzt ungemütlich. Durch den Preiskampf auf dem Mobilfunkmarkt drohen den knapp 10 000 Beschäftigten in Deutschland spürbare Einschnitte. Rund 500 Stellen in der Technik sollen abgebaut werden. Weitere 350 Arbeitsplätze in der IT-Anwendungsentwicklung

sollen ausgelagert werden. Weitere Umstrukturierungen und Verlagerungen sind wahrscheinlich. Weltweit könnten 6 000 Jobs wegfallen.

Die Beschäftigten sind deshalb zur Zeit stark verunsichert. Betriebsrat und IG Metall haben vom Unternehmen gefordert, die anstehenden Veränderungen ohne betriebsbedingte Kündigungen durchzuführen. Eine länger angelegte Beschäftigungssicherung hat das Unternehmen im Grundsatz jetzt zugestanden. Jeder Betroffene soll die Chance haben, weiter bei Vodafone beschäftigt zu werden. Dies soll durch ein Bündel von Maßnahmen erreicht werden: durch Versetzung auf freie Stellen im Unternehmen, durch Umschulung und Höherqualifizierung, durch Absenkung der Arbeitszeit, Teilzeit und Altersteilzeit.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr hat Vodafone nicht weniger als 3,96 Milliarden Euro vor Steuern, Zinsen und Abschreibungen verdient. »Die anstehenden Veränderungen dürfen nicht auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen werden, die das Unternehmen in den vergangenen Jahren aufgebaut haben«, sagte Siegfried Balduin von der IG Metall. »Wir gehen deshalb fest davon aus, dass in jetzt schwieriger werdenden Zeiten Lösungen mit Betriebsrat, Belegschaft und IG Metall gefunden werden.«



Foto: picture-alliance / dpa / Gambartini

Vodafone-Zentrale in Düsseldorf: »Die anstehenden Veränderungen dürfen nicht auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen werden«

IG Metall-Stand auf der CeBIT

Messeauftritt hat sich gelohnt

Mit dem Messestand auf der CeBIT in Hannover hat die IG Metall ihre Professionalität im IT-Sektor unterstrichen. Die Resonanz war eindeutig positiv. 6 000 Messegäste besuchten den Stand der IG Metall. Das sind zehn Prozent mehr als im Vorjahr.

Es zeigte sich wieder der Bekanntheitsgrad der IT-Entgeltanalyse, die zum achten Mal in Folge vorliegt. Sie wurde vor allem von Betriebsräten, Selbstständigen und Univer-

sitäten nachgefragt. Auch der Flyer »Einstiegsgehälter für Absolventen« wurde gezielt und gerne genommen. »Der Messeauftritt hat sich gelohnt«, sagt Hans-Joachim Weis, der beim IG Metall-Vorstand für den ITK-Sektor zuständig ist. »Wir konnten unsere Kontakte trotz rückläufiger Besucherzahlen steigern.« Unmittelbar am Stand wurde ein gutes Dutzend neuer Mitglieder geworben. Im Internet

hat sich nach der CeBIT der Zugriff auf die ITK-Seiten der IG Metall fast verdoppelt.



Foto: Walter Schmidt

IG Metall-Stand auf der CeBIT: Kontakte gesteigert

Info

► Tarifierhöhung 2006

In Anlehnung an den Tarifabschluss der Metall- und Elektroindustrie in Nordrhein-Westfalen erhalten die knapp 10 000 Beschäftigten von Vodafone D2 ab 1. Juli 2006 drei Prozent mehr Lohn und Gehalt.

Hinzu kommt eine Einmalzahlung von 310 Euro auf das Effektiventgelt.

► Weitere Informationen zu Vodafone D2 und Leistungen der IG Metall gibt es im Internet auf der neuen Homepage www.vodafone.igm.de

Siemens Com

Weiterer Stellenabbau

Bei Siemens Com sollen bis 2007 rund 1 200 weitere Arbeitsplätze wegfallen, allein 765 am Siemens-Standort München Hofmannstraße. Aber auch die Standorte München Perlach und Martinstraße sind betroffen.



Foto: transit-Leibzig / Busse

Siemens-Handy-Test in München: Abschied von einem innovativen Zukunftsmarkt?

Bereits im März hatte Siemens angekündigt, 270 Com-Mitarbeiter, vornehmlich aus den Bereichen Forschung und Entwicklung, an den finnisch-schwedischen IT-Systementwickler TietoEnator auszugliedern. Zusammen mit dem jetzt im Mai beschlossenen Stellenabbau verringert sich die Com-Belegschaft in der Hofmannstraße damit um fast ein Drittel. Da-

mit wolle Siemens in der Telekommunikationspartei »Kostenpositionen« erreichen, wie sie im internationalen Preiswettbewerb angemessen seien, heißt es offiziell von Unternehmensseite.

Die IG Metall kritisiert den fortgesetzten Kahl-schlag in der Com-Sparte, der auch andere Siemens-Standorte in München betrifft. »Personalabbau schafft keine Innovationen«, kritisiert Michael Leppke vom Siemens-Team der IG Metall. Com müsse mehr Zeit gegeben werden, um aus der schwierigen Situation auf dem Kommunikationsmarkt herauszukommen. Wenn sich Siemens aus diesem Markt weiter zurückziehe, sagt Leppke, verabschiede sich der Konzern von einem innovativen Zukunftsmarkt.

»Wir werden alles daran setzen, dass der jetzt beschlossene Stellenabbau ohne Kündigungen erfolgt«, sagt Bernd Lehmann, neu gewählter Betriebsratsvorsitzender am Standort Hofmannstraße. »Das Management weiß, dass wir kämpfen können.«

»Weiche« Maßnahmen

Lehmann erinnert daran, dass bereits 2002 der harte Protest der Belegschaft Massenentlassungen verhindert hat. Zudem musste das Management sämtliche ausgesprochenen Kündigungen wieder zurücknehmen. Damals sollten 2 300 Stellen gestrichen werden. Der neuerliche Stellenabbau solle ausschließlich durch »weiche« Maßnahmen bewältigt werden, sagt Lehmann. Dazu zählen für ihn bevorzugt interne Versetzungen, Vermittlung auf externe Arbeitsplätze, Altersteilzeit- und Vorruhestandsregelungen, das Insourcing von extern vergebenen Arbeiten sowie der freiwillige Übergang in die betriebs-eigene Qualifizierungs- und Vermittlungsgesellschaft.

Nach dem Zusammenschluss der Netzwerk- und Mobilfunksparte zu Siemens Com 2004 hatten sich Geschäftsleitung und Betriebsrat darauf verständigt, dass im Fall von weiterem Personalabbau auf betriebsbedingte Kündigungen verzichtet wird. Zunächst sollen alle betrieblichen und tariflichen Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung ausgeschöpft werden.

Siemens SHC: Streit um Tarifierhöhungen

Siemens Home and Office Communication Devices (SHC) will an allen drei Standorten (München, Leipzig, Bocholt) die Einkommenserhöhungen aus dem Tarifabschluss 2006 mit übertariflichen Zulagen verrechnen. Die Einmalzahlung von 310 Euro, die tarifliche

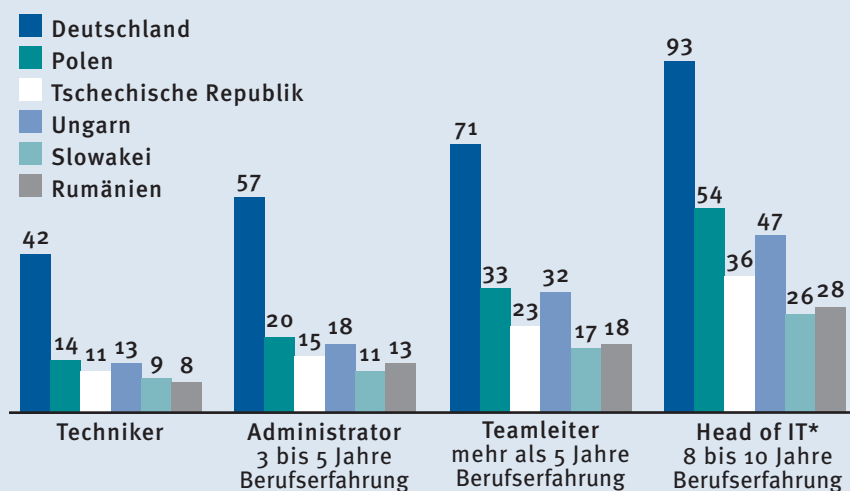
Lohnerhöhung von drei Prozent und die im November fällige ERA-Strukturkomponente für 2006 hat Siemens auf der Kürzungsliste. »Für viele Beschäftigte stellt dies eine erhebliche Belastung dar«, sagt Heinz Cholewa, Erster Bevollmächtigter der IG Metall Bocholt. Allein

schon mit dem im Juni auslaufenden Ergänzungstarifvertrag von 2004 hätten die Beschäftigten in Bocholt Einkommenseinbußen von 15 bis 30 Prozent zu verkraften gehabt. »Mit dieser Entscheidung ist das Maß voll«, sagt Cholewa. »Sie ist schlichtweg ein Skandal.«

Der Unmut in der Belegschaft ist groß. Die IG Metall rät den Beschäftigten, schon jetzt vorsorglich die tarifvertraglichen Ansprüche geltend zu machen. Außerdem lässt sie die Angelegenheit rechtlich prüfen und bietet Betroffenen Hilfe an, sich im Einzelfall zu wehren.

IT-Gehälter in Osteuropa

Osteuropäische Länder im Vergleich (in Tausend Euro Jahresgehalt)



Quelle: Hay Group

* in einem Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern

Niedriglöhne in Osteuropa Beschäftigte profitieren vom Offshoring

Die Verlagerung von IT-Arbeitsplätzen in Niedriglohnländer wie Ungarn oder die Tschechi-

sche Republik führt dazu, dass die Löhne und Gehälter in der dortigen IT-Branche kräftig steigen. Im Vergleich zu den Gehältern in anderen Wirtschaftsbe-

reichen ziehen sie sogar weit überdurchschnittlich an. Das belegt eine Studie der Unternehmensberatung Hay Group. Darin wurden die Gehaltsinformationen von jeweils 5 000 IT-Beschäftigten in Polen, Tschechien, Ungarn, der Slowakei und Rumänien ausgewertet. Spitzenreiter bei den IT-Verdiensten ist Polen. Dort bekommt ein Techniker im Durchschnitt 14 000 Euro im Jahr ausbezahlt. Allerdings erhält er damit nur rund ein Drittel des Gehalts eines deutschen Technikers. Am unteren Ende der IT-Gehälter in Osteuropa liegen Rumänien und die Slowakei.

Die Unternehmensberatung stellt jedoch auch fest, dass Deutschland bei den Einkommenserhöhungen im hinteren Drittel Europas liegt. Die größten Gehaltszuwächse in Westeuropa gab es 2005 in Italien und Spanien.

USA IT-Beschäftigung auf Rekordniveau

Im ersten Quartal 2006 ist die Zahl der Beschäftigten im IT-Sektor in den USA auf gut 3,47 Millionen gestiegen. Sie überstieg damit den bisher-

gen Rekord bei der IT-Beschäftigung im dritten Quartal 2001, dem Höhepunkt des Dot-Com-Booms. Damals wurden knapp 3,46 Millionen IT-Angestellte gezählt. Im gleichen Zug ist die Arbeitslosenquote in den letzten Jahren kräftig gesunken. Sie lag in den ersten drei Monaten dieses Jahres bei 2,5 Prozent gegenüber 3,7 Prozent im gleichen Vorjahreszeitraum. Nur Ende 2000 waren – nach Informationen der Zeitschrift »Informationweek« – weniger Menschen im IT-Sektor ohne Arbeit.

Auch die Anforderungen an die IT-Jobs haben sich gewandelt. So fiel der Anteil einfacher Programmierer in den USA seit 2001 von 21 auf 17 Prozent. Demgegenüber stieg der Anteil hoch spezialisierter Software-Entwickler von 21 auf 24 Prozent.

Indien Software-Unternehmer stellen kräftig ein

Allein mehr als 30 000 neue Stellen will in diesem Jahr das größte indische Softwareunternehmen Tata Consultancy Services (TCS) in Bombay schaffen. Auch die Infosys Technologies Ltd. in Bangalore kündigte an, 2006 gut 25 000 neue Beschäftigte einstellen zu wollen.

TCS beschäftigt mehr als 60 000 Mitarbeiter aus 53 Ländern und hatte schon im vergangenen Jahr sein Personal um gut 21 000 Beschäftigte aufgestockt. TCS und Infosys erzielen einen großen Anteil ihrer Umsätze in den USA und in Europa. Jetzt wollen sie auch verstärkt in China expandieren, weil dort die Löhne niedriger sind als in Indien. Infosys hat für 2006 die Löhne um 15 Prozent erhöht.

Software-Konferenz
in Los Angeles:
Arbeitslosigkeit im
IT-Sektor gesunken



Foto: Reuters / Proutier

Internet

► Das IT-Magazin online: Aktuelles aus Arbeit und Beruf, Betrieb und Praxis: 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

► **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 Internet-portal WAP 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. Internet: www.igmetall-wap.de

Bücher

Basis der Betriebsratsarbeit

In der mittlerweile zehnten aktualisierten Auflage hat der Bund-Verlag den inzwischen klassischen Kommentar führen-der Mitbestimmungsrechtler zum Betriebsverfassungsgesetz herausgegeben. Der Praxisratgeber von Wolfgang Däubler, Michael Kittner und Thomas Klebe informiert schnell und zuverlässig – mit Wahlordnung und EBR-Gesetz. Dazu gibt es eine CD ROM und ein Formularbuch, noch bis 1. Juli zum Subskriptionspreis.



► Däubler u. a., **BetrVG**, Kommentar, Bund Verlag, Frankfurt 2006, ISBN 3-7663-2547-7, ca. 2 200 Seiten, Subskriptionspreis bis 1. Juli 2006 89,90 Euro, danach 98 Euro.

► CD ROM Version 3.0 und Formularbuch, ISBN 3-7663-3695-9, Subskriptionspreis bis 1. Juli 2006 169,90 Euro, danach 179 Euro.

Literatur zum Thema Leiharbeit**Arbeit auf Zeit**

Leiharbeit ist noch immer zu- meist prekäre Arbeit. Der Ratgeber gibt einen umfassenden Überblick über alle Fragen im Zusammenhang mit einer Beschäftigung als Leiharbeitnehmer. Er informiert über die sozialen Rechte, gibt Ratschläge, wie Betroffene sich im Konfliktfall verhalten sollten und zeigt Möglichkeiten auf, wie man eine Festanstellung bei einem Einsatzbetrieb erreichen kann. Zu-

dem analysiert der Autor Chancen und Risiken, die mit den abgeschlossenen Flächentarifverträgen in der Leiharbeitsbranche verbunden sind.



► Jürgen Ulber: **»Arbeitnehmer in Zeitarbeitsfirmen«**, Bund-Verlag, Frankfurt am Main 2004, ISBN: 3-7663-3542-1, 2., aktualisierte Auflage, 269 Seiten, 15,90 Euro

Prekäre Leiharbeit

Die Zeitarbeitsbranche boomt. In den letzten zehn Jahren hat sich die Zahl der Leiharbeitnehmer verdreifacht. Zunächst dominierten dabei industrielle Einsatzbereiche, seit geraumer Zeit wächst auch der Dienstleistungssektor. Ein Autorenteam aus unterschiedlichen Forschungseinrichtungen analysiert die Dynamik des Leiharbeitsmarkts, die Einsatzfelder, Anforderungsprofile und Unternehmensstrategien. Es durchleuchtet die Leiharbeits- und Personal-Service-Agenturen

und dokumentiert Erfahrungen von Leiharbeitskräften.

► Berthold Vogel (Hrsg.):



»Leiharbeit. Neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform«, VSA Verlag, Hamburg 2004, ISBN 3-89965-076-X, 184 Seiten, 14,80 Euro

33 Fragen und Antworten

Sind Personal-Service-Agenturen auch Zeitarbeitsfirmen? Wie schütze ich mich vor den »schwarzen Schafen« der Branche? Was sollte im Arbeitsvertrag stehen? Was tun bei Problemen mit der Entleihfirma? Was passiert bei Beendigung des Leiharbeitsverhältnisses? Die Broschüre informiert kurz und knapp über wichtige Fragen zur Leiharbeit. Sie enthält außerdem eine Checkliste für den Arbeitsvertrag und viele nützliche Adressen.

► Die 16-seitige Broschüre ist als Print- aber auch als Onlineprodukt zu beziehen über www.leiharbeit.igm-bielefeld.de



Aktuelle Informationen zu folgenden Themen:

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

Dazu gibt es jede Menge Service und weiterführende Links

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

Chips und Spiele

Eine WM für Bosse und Bonzen

Fußball ist längst zum weltumspannenden Milliarden-Geschäft gekommen. An seiner Spitze steht der Weltverband Fifa in Zürich. Mit im Boot sind überraschend viele IT-Unternehmen, die von der Überwachungswut der Organisatoren profitieren.

Der angeblich nicht profitorientierte Verein Fifa schwimmt im Geld. Allein für Fernseh- und Marketingrechte an der WM 2006 kassiert der Fußballverband rund 1,7 Milliarden Euro.

Unter den zwölf Haupt-Sponsoren finden sich neben den üblichen »Verdächtigen« wie Coca-Cola und McDonalds überraschend viele Unternehmen der IT-Branche: Philips, Avaya, T-Mobile, Yahoo. Hinzu kommen Fuji-Film und MasterCard aus benachbarten Branchen. Auf den ersten Blick wirkt die starke Präsenz von solchen Sponsoren erstaunlich. Bei genauerem Hinsehen allerdings nicht mehr: Die WM 2006 ist nicht nur ein sportliches Mega-Event, sondern ein Daten- und Überwachungs-Großprojekt ungeahnten Ausmaßes.

Die Deutschen zahlen einen hohen politischen Preis dafür, dass sie im Zuge der WM die Welt einladen dürfen. Für die Fifa werden die nationalen Steuer- und Visa-Gesetze zurechtgebogen. Im Gegenzug bleiben, angeblich aus Sicherheitsgründen, Datenschutz und Freiheitsrechte von Fans und WM-Personal auf der Strecke.

Gleichzeitig findet ein, zumindest für die IT-Industrie, interessantes Datenverarbeitungs-Großprojekt statt: Mehr als drei Millionen WM-Ticketkäufer müssen sensible Personaldaten speichern lassen. Noch schärfer kontrolliert werden die etwa 250 000 WM-Beschäftigten, selbst Journalisten und Sicherheitskräfte. Sie alle müssen sich einer Prüfung durch Polizei und Bundesnachrichtendienst unterwerfen, die »in vielerlei Hinsicht« gegen Gesetze verstößt, kritisiert Schleswig-Holsteins oberster Datenschützer Thilo Weichert. Dabei spiele es keine Rolle, ob sie in ihre eigene Totalüberwachung eingewilligt haben. »Die pauschale und heimliche Überwachung gefährdet ein wichtiges Grundrecht: das Recht auf Privatheit«, warnt Weichert.

Trotz aller Proteste wird sich an der gesetzeswidrigen Praxis nichts mehr ändern. Schließlich soll mit dem Ticketverkauf erstmals bei uns in einem

landesweiten Großereignis eine Kontrolle durch so genannte RFID-Chips auf den Karten erfolgen. Für die IT-Industrie ein lohnender Großversuch. Diese Chips mit winzigen Drähten ermöglichen eine Identifizierung der Kartenbesitzer per Funk-signal. Der »gläserne Fan« wird Realität, »Big brother« schwebt über allen Stadien. Datenschützer Weichert warnt: »Die WM 2006 läuft Gefahr, freiheitlich-rechtsstaatlich abzustürzen.«

Illegales Datensammeln

Offizieller Grund für die Sammelwut ist die Sorge vor Hooligans oder Terror-Anschlägen. Doch weder Konflikte in den Stadien noch Angriffe außerhalb lassen sich so verhindern. Unklar ist außerdem, für wie lange und für wen die Daten der Millionen von Fans gesammelt werden. Sicherheitsbehörden der Länder haben ebenso wie Bundesligavereine, Fifa-Sponsoren und Werbewirtschaft ein großes Interesse an den Fan-Dateien, egal ob sie illegal erhoben worden sein sollten.

Fußball-Stadien als VIP-Reservate, Streit um Ticketverkauf und Werberegeln – der einfache Fußballfan kann sich da nur noch ärgern. Die WM 2006 droht nicht zuletzt wegen der rigiden Sicherheits- und Datenkontrolle zur geschlossenen Veranstaltung zu verkommen. Eine WM von »Bossen und Bonzen«, wie die »Süddeutsche Zeitung« vor kurzem bitter kommentierte.

Kameraüberwachung im WM-Stadion: Der »gläserne« Fan wird Realität



Foto: picture-alliance / dpa / Rüdiger



► Bekommen Sie, was Sie verdienen?

Entgelt in der ITK-Branche 2006 – neue Erhebung der IG Metall

Suchen Sie Orientierung für Gehaltsverhandlungen, Bewerbung und Vorstellungsgespräch? Dabei hilft Ihnen die soeben erschienene Gehaltsanalyse der IG Metall.

Sie enthält

- Übersicht über die wichtigsten ITK-Jobs mit Jobbeschreibungen
- Bandbreiten der aktuellen ITK-Gehälter
- Trends der ITK-Entgeltentwicklung in den letzten sieben Jahren
- Ausbildungsvergütungen und Einstiegsgehälter
- Detailauswertungen wie Anteil männliche/weibliche Beschäftigte, Durchschnittsalter, Betriebszugehörigkeit



► Bestellung

- beim Bund-Verlag: www.buch-verlag.de, Hedderheimer Landstraße 144, 60439 Frankfurt am Main, Telefon: 069-795010-20, Telefax: 069-795010-11
- **neu: Die Broschüre ist jetzt auch im Fachbuchhandel erhältlich.**
- Daten zur Broschüre: 128 Seiten, vierfarbig, handliches DIN A5 Format, ISBN-Nr.: 3-7663-3740-8, Preis: 12,90 Euro inklusive 7 Prozent Mehrwertsteuer zuzüglich Versandkosten
- Weitere Informationen: ingrid.mai@igmetall.de