



Tarifverträge im ITK-Sektor Aktuell und passgenau

Seite 5: ITK-Entgelte – mehr Gehalt mit Tarif

Seite 6: Hewlett Packard – Beschäftigte fordern »Jetzt 4!«

Seite 14: Betriebsräte – Tarifverträge sind wichtig

Entgelt in der ITK-Branche 2010

- ▶ Das Trendbarometer für die Einkommensentwicklung in der ITK-Branche
- ▶ Basierend auf Daten einer Vielzahl von Unternehmen
- ▶ 148 Seiten, vierfarbig, Preis: 14,90 Euro
inkl. 7 % Mwst.
zuzüglich Versandkosten
- ▶ IG Metall-Mitglieder erhalten die IG Metall-Edition zum Vorzugspreis von 4,90 Euro

Bestellen:

Bund-Verlag
Heddernheimer Landstraße 144,
60439 Frankfurt am Main
Telefon: 069-795010-20
Telefax: 069-795010-11
Onlinebestellung: onlineservice@buchundmehr.de
Telefon für Bestellung: 069-9520530

Für Mitglieder der IG Metall ist eine preisgünstigere Ausgabe für 4,90 Euro über die jeweilige Verwaltungsstelle lieferbar.

Vorname/Name _____

Straße/Nr. _____

Land/PLZ/Ort _____

Telefon/Fax _____

IG Metall Verwaltungsstelle _____

E-Mail _____

Unterschrift _____

- Ja, ich bin Mitglied und bestelle 1 Exemplar der inhaltsgleichen IGM-Edition zum Vorzugspreis von 4,90 Euro inkl. Mwst., zzgl Porto und Verpackung
- Ja, ich möchte Mitglied werden, ich habe die Beitrittserklärung ausgefüllt. Als Dankeschön erhalte ich kostenlos 1 Exemplar der inhaltsgleichen IGM-Edition „Entgelt in der ITK-Branche 2010“



Jetzt bestellen!
Die aktuelle Ausgabe

Mehr Informationen:

Hans-Joachim Weis,
IG Metall Vorstand,
Wilhelm-Leuschner-Straße 79,
60329 Frankfurt am Main
Telefon 069-6693-2854
Mobil: 0172-9211474
E-Mail: hans-joachim.weis@igmetall.de

Bitte frankieren, falls Marke zur Hand

Deutsche Post 
WERBEANTWORT

IG Metall-Vorstand
Hans-Joachim Weis
ITK-Branchenkoordination
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
D-60329 Frankfurt am Main

Im Trend mit Tarif

Die Arbeitsbedingungen im ITK-Sektor sind längst nicht mehr das, was sie mal waren: beispielhaft für andere Industriezweige. Hier wie dort geraten sie infolge der Globalisierung immer stärker unter Druck. Und hier wie dort suchen die Beschäftigten nach »Haltegriffen«, um erreichte Standards nicht zu verlieren.

Das spiegelt sich auch in der Zahl und Reichweite der Tarifverträge wider, die für ITK-Beschäftigte gelten. Mehr als die Hälfte von ihnen profitiert heute bereits von den Vorteilen. Und die liegen vor allem darin, dass die Entgelte in tarifgebundenen Unternehmen bis zu 15 Prozent höher liegen als in tariflosen Betrieben und dass die Arbeitsbedingungen für die vereinbarte Laufzeit weitgehend krisensichert sind.

Tarifverträge fallen jedoch nicht vom Himmel, sondern werden zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaft verhandelt. Dabei vertritt die Gewerkschaft die Wünsche und Interessen ihrer Mitglieder. Diese nehmen ein Grundrecht wahr, wenn sie sich zusammenschließen.

Auch darin zeigt sich ein deutlicher Trend: Das gewerkschaftliche Engagement in den IT- und TK-Unternehmen steigt beständig. Das belegen nicht nur die Ergebnisse der letzten Betriebsratswahlen, sondern auch vielfältige betriebliche Aktionen gegen Stellenabbau und Outsourcing, Gehaltsverzicht und Leistungskürzungen. Mit einer starken Gewerkschaft im Betrieb lässt sich vieles erreichen – nicht zuletzt gesicherte Beschäftigung und passgenaue Regeln für die Arbeitsbedingungen per Tarifvertrag. Dafür gibt es zahlreiche Beispiele.

Was darin ebenfalls zum Ausdruck kommt: Selbst hochqualifizierte ITK-Beschäftigte verlieren ihre Berührungspunkte gegenüber Gewerkschaften. Das betont Tobias Kämpf vom ISF in München in einem Gespräch mit Helga Schwitzer, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall (Seiten 12/13). Aber sie brauchen Perspektiven – für ihre Arbeitsbedingungen sowie für den IT-Standort Deutschland. Und die will die IG Metall gemeinsam mit ihnen verstärkt entwickeln und durchsetzen.

Ihre Redaktion

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

AUS DEM INHALT

Seite 6

Bei Hewlett Packard gehen die Beschäftigten mit ihrer Gehaltsforderung in die Offensive.



Foto: IG Metall



Foto: Alcatel-Lucent

Seite 7

Beschäftigte von Alcatel-Lucent wollen keine tariffreien Zonen mehr.

Mit Tarif: Bis zu 15 Prozent mehr Gehalt 5
 Hewlett Packard: »Jetzt 4! Das sind wir« 6
 Vodafone: Gesicherter Übergang 7

Tarifverträge im ITK-Sektor

Im Trend: Passgenauer Schutz 8
 Vorteile durch Tarif 11
 Interesse an Tarifverträgen wächst 11

Im Gespräch: Helga Schwitzer (IG Metall) und Tobias Kämpf (ISF München) 12
 Betriebsräte: Tarifverträge sind wichtig 14
 Literaturhinweise 15
 Service, Impressum 15

UNITE NOW!

Die Beschäftigten im ITK-Sektor lernen zunehmend die Schattenseite der Globalisierung kennen: Arbeitsplätze werden ins billigere Ausland verlagert, hoch qualifizierte Tätigkeit wird standardisiert und die ITK-Arbeit tendenziell entwertet. Das bringt für sie neue Belastungen und Unsicherheiten mit sich. Aber bringt sie dies auch den Gewerkschaften näher? Fragen an Helga Schwitzer, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, und Tobias Kämpf, Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e. V. (ISF) München.

IT-Magazin: Durch die Globalisierung und Internationalisierung geraten die Arbeitsbedingungen der ITK-Beschäftigten in den westlichen Industrieländern zunehmend unter Druck. Worin liegen die größten Gefahren?

Helga Schwitzer: Grundsätzlich habe ich nichts gegen die Globalisierung und auch nichts dagegen, wenn in anderen Ländern neue Arbeitsplätze entstehen. Allerdings bin ich

auch dort für gute Arbeit beziehungsweise »decent work«. Bleiben wir jedoch in Deutschland: Ich sehe in der Tat verschiedene Gefahren. Sobald Arbeiten von deutschen IT-Unternehmen verlagert werden, müssen Betriebsräte und IG Metall schauen, welche neuen Tätigkeiten es für die betroffenen Beschäftigten geben kann und dafür sorgen, dass sie entsprechend qualifiziert werden. IT ist eine Querschnittstechnologie. Deshalb ist es ein echtes Problem, wenn wertvolles Know-how aus Zukunftsfeldern wie Green IT und Green Tech abfließt, indem es ins billigere Ausland verlagert wird. Auch geraten die hiesigen Arbeits- und Entgeltbedingungen unter Druck, wenn Arbeitgeber verstärkt damit drohen, Aufträge zu verlagern oder deren Offshoring-Anteil zu erhöhen.

Tobias Kämpf: Mit dem globalen »Informationsraum« gibt es tatsächlich neue Möglichkeiten der Globalisierung. Auch »Kopfarbeiter« können nun weltweit vernetzt zusammenarbeiten. Unsere Forschungen zeigen, dass dies vor allem nach dem veralteten Leitbild des »Offshoring« geschieht. Statt nachhaltiger Globalisierung geht es dabei nur darum, kurzfristig Kosten zu senken und »verlängerte Werkbänke« in Indien oder auch Osteuropa aufzubauen. Während die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Ländern wie Deutschland um ihre Jobs fürchten müssen, klagen die Beschäftigten der neuen Standorte dann über unattraktive Arbeitsinhalte und fehlende Perspektiven.

IT-Magazin: Wie wirken sich diese Trends auf das Bewusstsein der ITK-Beschäftigten aus?

Tobias Kämpf: Die Beschäftigten – insbesondere die hoch qualifizierten ITK-Fachkräfte – erleben, dass sich ihre Arbeitssituation sehr grundlegend verändert. Auf der einen Seite gerät ihre Arbeit in den Sog der Globalisierung. Auf der anderen Seite stellen sie fest, wie diese immer standardisierter und prozessorientierter abläuft. Dies hinterlässt tiefgreifende Spuren in ihren Köpfen. ITK-Beschäftigte beginnen, ihr eigenes Selbstverständnis als Hochqualifizierte zu hinterfragen. Mit dem Unternehmen verbinden sie immer weniger gemeinsame Interessen und erfahren zunehmend, dass sie nicht mehr »auf Augenhöhe« agieren können.

Helga Schwitzer: IT-Beschäftigte erleben zugleich immer häufiger, dass Preis und Schnelligkeit vor Quali-



tät gehen. Sie machen dann gezwungenermaßen einen Job, der ihren Ansprüchen und denen des Kunden nicht mehr genügt. Das führt zu Frust. Es spielen im Bewusstsein von Beschäftigten immer auch mögliche Perspektiven und gegebene Alternativen eine Rolle. Woher soll sonst die Kraft für eigenes Handeln kommen? Bei EDS gab es für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Chance, durch einen Tarifvertrag Arbeitsplätze, Arbeitsbedingungen und Gehalt beim Übergang zu Hewlett Packard abzusichern. Dafür haben sie sich gewerkschaftlich organisiert und eindrucksvoll gestreikt. Ihnen war auch klar, dass sie mit dem geplanten Arbeitsplatzabbau gegenüber ihren Kunden in einzelnen Projekten keine optimale Leistung abliefern könnten. EDS sagte damit am eigenen Ast, was zukünftige Aufträge anbelangt.

IT-Magazin: Welche Rolle können Gewerkschaften spielen?

Helga Schwitzer: Die IG Metall bietet Vernetzung, beispielsweise für alle Gesamtbetriebsrats- und Betriebsrats-Vorsitzenden aus IT- und TK-Unternehmen. Es gibt auch regionale Angebote für IT-Betriebsräte und -Beschäftigte. Über ihre Dachverbände, den Europäischen und den Internationalen Gewerkschaftsbund, ist die IG Metall überdies auf internationaler Ebene in ein Netzwerk mit Gewerkschaften anderer Länder eingebunden. Diese ständigen Kontakte wurden in der Vergangenheit zum Beispiel von Betriebsräten der Unternehmen EDS, Nokia, Alcatel-Lucent genutzt, um sich bei Umstrukturierungen sehr schnell europaweit oder international abzustimmen. Auch Gehaltsforderungen und Tarifierhöhungen werden zum Beispiel bei Hewlett Packard auf europäischer Ebene unter den Betriebsräten besprochen und koordiniert.

Gewerkschaften sind Netzwerk und Lobby von IT-Beschäftigten. Wir müssen mit ihnen Perspektiven für ihre Arbeitsbedingungen, aber auch für den IT-Standort Deutschland entwickeln und durchsetzen. Das will ich nicht den Arbeitgebern und Regierungs-Kommissionen überlassen.

Tobias Kämpf: Manch ein Beschäftigter fühlt sich, geprägt von einem Gefühl von Ohnmacht, als »Arbeitnehmer wider Willen«. Andere jedoch erschließen sich mit ihrem neuen Arbeitnehmersein neue Handlungsspielräume. Gewerkschaften können in Zukunft dann eine wichtige Rolle spielen, wenn es ihnen gelingt, zu diesen Arbeitnehmergruppen ein produktives Verhältnis aufzubauen. Viele Hochqualifizierte haben keine prinzipiellen Berührungspunkte gegenüber Gewerkschaften. Sie wollen, dass diese im Zeitalter der Globalisierung handlungsfähig sind oder es werden. Wichtig ist es deshalb für Gewerkschaften, den Hochqualifizierten solidarische Handlungsperspektiven anzubieten. Die von Helga Schwitzer genannten Beispiele zeigen, dass dies durchaus ein erfolgreicher Weg sein kann.

IT-Magazin: In Deutschland liegt der gewerkschaftliche Organisationsgrad in den ITK-Unternehmen unter dem Durchschnitt anderer Industriebranchen. Was ist der Grund?

Tobias Kämpf: Der ITK-Sektor war lange Jahre durch hohe Wachstumsraten gekennzeichnet. Eine Zeit lang schien es

so, als ob die selbstbewussten Beschäftigten ihre Interessen auch alleine und ohne Gewerkschaften vertreten könnten. Doch seit dem Niedergang der New Economy hat sich in der Branche vieles sehr grundlegend verändert. Die Unternehmen behandeln ihre Mitarbeiter ganz anders. Die alten Unternehmenskulturen, in denen auch der Mitarbeiter als Mensch seinen Platz hatte, gehen verloren, die »Zahlen« regieren nun. Personalabbau, permanente Reorganisation, fortschreitende Standardisierung, aber auch Offshoring und die Verlagerung von Arbeitsplätzen sind nun selbst für diese Beschäftigtengruppe keine Fremdwörter mehr.

Helga Schwitzer: Trotz des Einbruchs in der New Economy um die Jahrtausendwende entwickelt sich die Branche – auch jetzt nach der Krise – wieder positiv. Die IG Metall ist in vielen IT-Unternehmen durch IG Metall-Mitglieder und -Betriebsräte vertreten. Für 60 Prozent der Beschäftigten in diesen Betrieben gelten übrigens die tariflichen Standards der IG Metall, da diese Unternehmen den Flächentarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie anwenden. Das heißt, wir haben viele Mindestbedingungen von IT-Beschäftigten bereits normiert. Wir sind aktuell in einigen Unternehmen ohne Tarifvertrag auf dem Weg dorthin. IT- und TK-Beschäftigte erkennen den Wert von Tarifverträgen und organisieren sich.

