

IT - MAGAZIN



Zehn Jahre Betriebsrat bei SAP

Vertrauen ist gut – Betriebsrat ist besser

6 Tarifkommission bei Atos:
Fairer Anteil am Erfolg

7 IG Metall Entgelt-Erhebung:
Besser mit Tarif

14 Transfertagung „digit-DL“:
Digitale Zukunft gestalten

Jetzt die aktuelle Ausgabe bestellen!

ITK



Unsere Branche
Unsere Gewerkschaft

Entgelt in der ITK-Branche 2016

160 Seiten aktuelle und detaillierte Informationen zu Gehältern in der IT- und TK-Branche. Mit über 37.000 Entgelt Daten aus mehr als 145 Betrieben ist die Erhebung der IG Metall seit Jahren eine der fundiertesten und umfassendsten Entgeltanalysen auf dem Markt.

- › **Broschüre:** 19,90 Euro (inkl. 7 % MwSt., versandkostenfrei)
- › **E-Book:** 17,99 Euro
- › IG Metall-Mitglieder erhalten die IG Metall-Edition (Broschüre oder E-Book) zum Vorzugspreis von 4,90 Euro.

Zur Bestellung einfach unten stehende Postkarte abtrennen, ausfüllen und abschicken.

Oder telefonisch unter 069 79 50 10-20 oder per E-Mail an kontakt@bund-verlag.de anfordern.

Mehr Informationen:

Alexander Schneider, IG Metall Vorstand, Ressort Angestellte, ITK, Studierende, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main, Telefon 069 66 93-23 27, E-Mail: alexander.schneider@igmetall.de



Entgelt in der ITK-Branche 2016

Ich möchte „Entgelt in der ITK-Branche 2016“ bestellen als (bitte zutreffendes ankreuzen)

Broschüre (19,90 Euro) E-Book (17,99 Euro)

- Ich bin Mitglied in der IG Metall und erhalte sie zum Vorzugspreis von 4,90 Euro.
- Ich möchte Mitglied der IG Metall werden. Als Dankeschön erhalte ich sie kostenlos.

Vorname/Name*

Straße/Nr.*

Land/PLZ/Ort*

Telefon/Fax*

E-Mail*

Beruf/beschäftigt bei

Mitgliedsnummer



Bitte frankieren, falls Marke zur Hand

Deutsche Post 
ANTWORT

Bund Verlag GmbH
Postfach
60424 Frankfurt am Main

*Angabe erforderlich

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

vor 125 Jahren wurde der Deutsche Metallarbeiter-Verband (DMV) gegründet, die Vorgängerorganisation der IG Metall. Die IG Metall ist eine wichtige Konstante in der deutschen Geschichte und ein Motor für gesellschaftlichen Fortschritt, Gerechtigkeit und Zusammenhalt. Die Idee war vor 125 Jahren genau so simpel wie revolutionär, und sie ist es auch heute noch: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wollen ihre Zukunft mitgestalten! Nach dem zweiten Weltkrieg etablierte sich die IG Metall als starke Interessenvertretung in Deutschland.

Die IG Metall steht für Solidarität und für Einheit in Vielfalt. In ihr organisieren sich Klavierbauer, Industriemechaniker, Ingenieurinnen und Ingenieure aus der Automobilindustrie genauso wie Data Base Manager in IT-Unternehmen. Seit 1998 gehört die ehemalige Gewerkschaft Textil-Bekleidung (GTB) und seit 2000 die ehemalige Gewerkschaft Holz und Kunststoff (GHK) zur Familie der IG Metall. Wir sind breit aufgestellt, daraus beziehen wir unsere Stärke. Auch in einer anderen Hinsicht ist die IG Metall ziemlich bunt: Viele unserer Mitglieder sind im Laufe der Jahre auf der Suche nach Arbeit oder einem besseren Leben nach Deutschland eingewandert und haben in der IG Metall eine Heimat gefunden. Als Gewerkschaft wissen wir: Uns eint mehr, als uns trennt! Auch die Menschen, die jetzt vor Krieg und Terror bei uns Schutz suchen, sind in der IG Metall willkommen. Wir machen uns für eine schnelle und solidarische Integration der Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt stark.

Wir stehen vor großen Umbrüchen in Wirtschaft und Gesellschaft. Die Digitalisierung verändert die Wertschöpfungsketten in unseren Branchen. Big Data und Plattformökonomie bringen neue Geschäftsmodelle hervor. Die Digitalisierung verändert die Art wie wir arbeiten und mit anderen zusammenarbeiten und erfasst fast alle Lebensbereiche der Menschen.

Die ITK-Branche ist ein Vorreiter in Sachen Digitalisierung. Damit geht eine große Verantwortung einher: Die Unternehmen dürfen die Digitalisierung nicht nur unter technischen und wirtschaftlichen Gesichtspunkten vorantreiben, sondern müssen auch dazu beitragen, dass die Veränderungen sozial nachhaltig sind. Viele Innovationen aus dem Silicon Valley sind auf diesem Auge blind. Das Leitbild der IG Metall lautet digital und sozial. Wir setzen uns für gute digitale Arbeit ein, für Innovationen, wirtschaftlichen Erfolg und soziale Gerechtigkeit. Wir wollen die Digitalisierung gemeinsam mit den Beschäftigten gestalten. Eine Gewerkschaft ist so stark, wie ihre Mitglieder sie machen, das gilt gerade in jungen Branchen.



Die IG Metall steht seit 125 Jahren für gute Arbeit und ein gutes Leben für alle Menschen. Wir haben viel erreicht, es gibt aber auch noch viel zu tun! Dazu brauchen wir auch dich!

Christiane Benner,
Zweite Vorsitzende der IG Metall

AUS DEM INHALT

Seite 6

IG Metall-Tarifkommission bei Atos fordert:
Fairer Anteil am Erfolg



Wincor Nixdorf International: Einstieg in den IT-Dienstleistungsvertrag	4
T-Systems: Betriebsräte wehren sich gegen Personalabbau	5
IG Metall-Entgelterhebung für die ITK-Branche 2016: Mit Tarif – ohne Tarif: Die Kluft wächst	7

Zehn Jahre Betriebsrat bei SAP

■ Vertrauen ist gut – Betriebsrat ist besser	8
■ Sebastian Sick: Auf allen Ebenen kooperieren	11
■ Round table-Gespräch mit SAP-Betriebsräten: Kompetenz und Wirkungsmacht erweitern	12

Internationale Gewerkschaftskonferenz in Bukarest: ITK-Netzwerk formiert sich	13
Bericht: Zweite Transfertagung „digit-DL“ in Frankfurt	14
Service	15
Impressum	15

**ITK-ARBEITSMARKT:
MILLIONENGRENZE GEKNACKT**

Erstmals mehr als eine Million Menschen beschäftigt die ITK-Branche. Anfang 2016 werde die Branche 1,002 Millionen Mitarbeiter zählen, prognostizierte Bitkom Ende letzten Jahres. Damit festigt die ITK-Branche ihre Rolle als zweitgrößter industrieller Arbeitgeber – knapp hinter dem Maschinenbau.

Sie habe in den letzten fünf Jahren rund 135 000 Arbeitsplätze geschaffen, allein 2015 seien rund 25 000 heute hinzugekommen, berichtete der Verband.

Allerdings findet der Stellenaufbau fast ausschließlich in den Unternehmen der Informationstechnologie statt (794 000 Beschäftigte), während bei den Telekommunikationsanbietern (199 000 Beschäftigte) und in der Unterhaltungsindustrie (9 000 Beschäftigte) die Zahl der Arbeitsplätze zurückgeht.

+++

**ITK-KONJUNKTURDATEN:
WEITER AUF WACHSTUMSKURS**

Die ITK-Branche wächst – dank der fortschreitenden Digitalisierung von Wirtschaft und Gesellschaft. 2013 lag das Umsatzwachstum noch bei minus 0,4 Prozent; 2014 erfolgte ein Wachstumsschub (plus 1,4 Prozent) und im 3. Quartal 2015 musste der Branchenverband seine Wachstumsprognose für das laufende Jahr sogar von 1,5 auf 1,9 Prozent erhöhen.

Man darf gespannt sein, wie sich die Umsätze 2016 weiterentwickeln. Erst einmal wagt Bitkom eine vorsichtige Prognose für dieses Jahr: plus 1,5 Prozent.

Gute Geschäfte werden in der Branche vor allem mit Endgeräten wie Smartphones (plus 5,5 Prozent) und mit Software (plus 5,4 Prozent) gemacht. Aber auch die Umsätze mit IT-Hardware, insbesondere mit Servern und Halbleitern, zieht wieder an. Die Umsätze mit Telekommunikationsdiensten sind dagegen weiterhin leicht (minus 0,3 Prozent), mit Unterhaltungselektronik sogar deutlich (minus 3,8 Prozent) rückläufig.

+++

**ITK-Ausbildungsverträge
UNZUREICHENDER ANSTIEG**

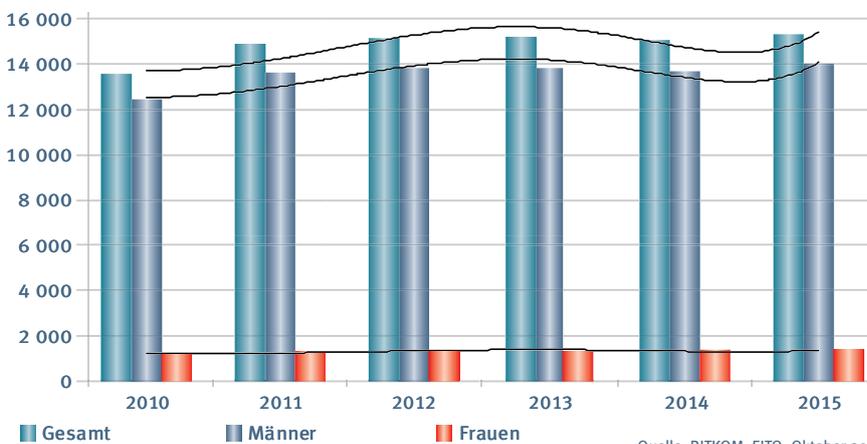
Die Zahl der Ausbildungsplätze in den „klassischen“ ITK-Berufen (Fachinformatiker/-in, Informatikkaufmann/-frau, IT-System-Elektroniker/-in, IT-System-Kaufmann/-frau) ist im vergangenen Jahr um 1,9 Prozent angestiegen. 2015 wurden nach Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) 15 294, im Jahr davor 15 006 neue Ausbildungsverträge geschlossen. Zuwächse gab es vor allem bei den Fachinformatikern/-innen (plus 3,1 Prozent) und IT-Systemkaufleuten (plus 2,4 Prozent).

Aus Sicht der IG Metall ist dieser Anstieg zwar erfreulich. Er steht aber in keinem Verhältnis zum realen Beschäftigungsanstieg in der ITK-Branche und zu den Prognosen über den Fachkräftebedarf. Der Anteil der

Auszubildenden in den IT-Berufen an der Gesamtzahl der ITK-Beschäftigten verschlechtert sich damit sogar.

„Wir fordern die ITK-Unternehmen auf, ihre Ausbildungsanstrengungen dringend und drastisch zu erhöhen und stärker selbst für den eigenen Fachkräftenachwuchs zu sorgen“, sagt Michael Schmitzer, Leiter Ressort Junge IG Metall. „Die Branche steht vor akuten Problemen bei der Akquise von Personal. Dabei sind die Ausbildungsberufe durch die Kombination aus technischen und sozialen Inhalten sehr attraktiv. Besonders internetaffine junge Leute haben durch ihre Technikbegeisterung und ihre Innovationsbereitschaft schon den passenden Zugang und den Willen, sich einzubringen. Diese Chance sollten die Unternehmen der ITK-Branchen nutzen. Denn Ausbildung ist eine Investition in die Zukunft des eigenen Unternehmens.“ ■■■

ENTWICKLUNG ITK-AUSBILDUNGSVERTRÄGE



**VOR DER CEBIT:
BRANCHE STARTET ZUVERSICHTLICH**

Nahezu alle deutschen Unternehmen in den wichtigsten Branchen betrachten die Digitalisierung für sich als Chance. Diese positiven Aussichten erfüllen die ITK-Branche mit großer Zuversicht. Drei Viertel der Unternehmen der Digitalwirtschaft (74 Prozent) erwarten in der ersten Jahreshälfte 2016 steigende Umsätze. Sechs von zehn Unternehmen (62 Prozent) planen, im laufenden Jahr zusätzliche Stellen zu schaffen.

**Wincor Nixdorf International
EINSTIEG IN IT-DIENSTLEISTUNGSVERTRAG**

Seit Januar 2016 gilt beim IT-Dienstleister Wincor Nixdorf International der Rahmentarifvertrag IT-Dienstleistungen, den die IG Metall auch bereits bei Atos abgeschlossen hat (siehe Seite 6). Ein Überleitungsvertrag gewährt Bestandschutz für diejenigen Kolleginnen und Kollegen, die bereits bei Wincor Nixdorf beschäftigt sind. Zusätzlich gibt es einen Ergänzungstarifvertrag mit unternehmensspezifischen Regelungen – unter anderem zum Kündigungsschutz älterer

Beschäftigter. Ein besonders wichtiger Punkt ist die vereinbarte Beschäftigungssicherung: Bis Ende 2018 garantiert der Arbeitgeber 1 200 Stellen für das gesamte Unternehmen, davon allein 800 für den größten Standort in Paderborn. ■■■■

**WINCOR
NIXDORF**

■ Ericsson/Huawei

TARIFVERTRAG SOLL WEITERGEFÜHRT WERDEN

Nachdem Vodafone einen Service-Vertrag neu ausgeschrieben hat und der chinesische Telekommunikationsausrüster Huawei den Zuschlag bekam, sollen 440 Techniker der Ericsson Technology Services GmbH (Ericsson TSG), die bis dahin die Leistungen erbracht haben, zu Huawei übergehen. Bisher galt für Ericsson TSG der Rahmentarifvertrag Telekommunikation. Der neue Arbeitgeber, die Huawei Technologies Service GmbH, ist jedoch bisher nicht tarifgebunden. Beschäftigte, die vor dem 1. April 2016 Mitglied der IG Metall geworden sind, haben weiterhin Anspruch auf die tariflichen Arbeitsbedingungen. Nach einer Sperzeit von einem Jahr können diese allerdings jederzeit durch andere Abmachungen, beispielsweise durch einen neuen Arbeitsvertrag, geändert werden. Zwar hat die Geschäftsführung des chinesischen Unternehmens signalisiert, Gespräche mit der IG Metall führen zu wollen, „aber ob dann ein neuer Tarifvertrag dabei herauskommt, ist ungewiss“, sagt Martin Weiss, Verhandlungsführer der IG Metall für Huawei. „Dies wird stark davon abhängen, wie sehr die Beschäftigten dem neuen Arbeitgeber klarmachen, dass ohne die Weiterführung des Rahmentarifvertrags Telekommunikation die Umsetzung des Vertrags mit Vodafone nicht möglich sein wird. Deshalb brauchen wir noch mehr Beschäftigte, die gemeinsam mit der IG Metall für eine Tarifbindung bei Huawei eintreten.“ ■■■■

 **HUAWEI**

T-Systems Betriebsräte wehren sich gegen Personalabbau



Die T-Systems International GmbH befindet sich weiterhin in einem historischen Restrukturierungsprozess. Ende 2013 kündigte das Unternehmen den Wegfall von 4 900 Arbeitsplätzen an. Die zwischen Gesamtbetriebsrat und Arbeitgeber abgeschlossene Rahmenvereinbarung zur sozialverträglichen Anpassung der Personalbestände und zur vermehrten Konzentration auf Plattform- und Cloud-Services läuft zum 30. Juni 2016 aus. Obwohl bereits umfangreiche Maßnahmen umgesetzt wurden, sieht der Arbeitgeber sein Personalabbauziel noch nicht erreicht und droht mit betriebsbedingten Kündigungen.

„Der Personalabbau muss ein Ende haben“, fordern die IG Metall-Betriebsräte bei T-Systems. „Wenn der Arbeitgeber durch jahrelanges Near- und Offshoring Arbeitsplätze vernichtet, ist er in der Pflicht, Anschlussbeschäftigung für diejenigen Kolleginnen und Kollegen zu finden, deren Stellen wegfallen.“ T-Systems konnte sich vor allem in den letzten Monaten wieder erfolgreich am ITK-Markt positionieren. Daher ist es aus Sicht der IG Metall-Betriebsräte an der Zeit, auch die Beschäftigten in eine erfolgreiche Zukunft der ITK-Branche mitzunehmen. „Es kann nicht sein, dass durch ständig neue Unternehmensstrategien Personal abgebaut werden soll und zugleich Fremddienstleister eingekauft werden, um den aktuellen Kundenanforderungen zu entsprechen“, so

Christiane Niemann, Unternehmensbeauftragte der IG Metall.

STRATEGISCHE PERSONALPLANUNG

Die IG Metall-Betriebsräte bei T-Systems fordern eine transparente, strategische Personalplanung und eine vorausschauende Qualifizierung im Digitalisierungsgeschäft. Sie befürchten, dass ansonsten – wie im Grünbuch 4.0 des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales beschrieben – weitere Arbeitsplätze verloren gingen und die Qualität der Arbeit abnehmen würde. Für sie steht fest: „Wir haben bereits gute Gesamtbetriebsvereinbarungen. Auf der Grundlage dieser Instrumente lässt sich die Beschäftigungssituation bei T-Systems sozialverträglich und innovativ gestalten.“



125 Jahre IG Metall
Gemeinsam für ein gutes Leben

■ Weitere Informationen zu den Veranstaltungen:
WWW.125.IGMETALL.DE

IG Metall-Tarifkommission beschließt Tarifforderungen 2016 Fairer Anteil am Erfolg

Seit 2013 ist der IT-Konzern Atos tarifgebunden. Damals einigte sich die IG Metall mit dem Unternehmen auf eine Tarifbindung an den ersten bundesweit gültigen Flächentarifvertrag für die IT-Dienstleistungsbranche. Aufgrund der schwierigen wirtschaftlichen Lage vereinbarten Atos und die IG Metall im vergangenen Jahr eine Sonderlösung. Nur die IG Metall-Mitglieder bekamen eine Zahlung in Höhe der Tarifierhöhung. Nun hat die Tarifkommission über die Verhandlungen für die Tarifrunde 2016 beraten und ihre Forderungen aufgestellt.

Bei Atos haben die IG Metall-Mitglieder Anspruch auf eine Entgelterhöhung, die der Tarifierhöhung der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein Westfalens entspricht. So sieht es der bundesweit erste Flächentarifvertrag für IT-Dienstleistungen vor. Diese Dynamik der Lohnerhöhung wurde aber von der IG Metall und Atos für das Jahr 2015 aufgrund der schwierigen wirtschaftlichen Situation des Unternehmens einvernehmlich ausgesetzt.

Bedingung der IG Metall in den damaligen Verhandlungen war aber, dass die Mitglieder der IG Metall die Tarifierhöhung in Form einer Ausgleichszahlung erhalten. Teil des Kompromisses war zudem, 2016 mit dem Ziel zu verhandeln, die ausgesetzte Tarifierhöhung schnellstmöglich nachzuholen. Mittlerweile geht es dem Unternehmen wieder besser, und es stehen die Verhandlungen für das Jahr 2016 an.

RÜCKKEHR ZUM RAHMENTARIFVERTRAG

Deshalb trafen sich im November 2015 die mehr als sechzig Vertreterinnen und Vertreter der IG Metall-Mitglieder aus allen Atos-Betrieben in der IG Metall-Tarifkommission, um ihr Vorgehen bei den anstehenden Verhandlungen über die verschobene Tarifierhöhung 2015 und die reguläre Tarifierhöhung 2016 zu besprechen. Am Ende waren sich die Delegierten nach engagierter Diskussion einig, die 2015 ausgesetzte Tarifierhöhung als Ausnahme zu behandeln und 2016 wieder zu den Regeln des Rahmentarifvertrags IT-Dienstleistung zurückzukehren. Kurzum: Die auf Mai 2016 verschobene Tarifierhöhung von 3,4 Prozent soll für Atos wieder gültig werden. Auch soll in diesem Jahr die 2016 kommende reguläre Erhöhung der Tarifentgelte – entsprechend dem Flächentarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-West-

falens – für IG Metall-Mitglieder umgesetzt werden.

„Es war klar, dass unsere Forderungen bei Atos nicht auf Gegenliebe stoßen werden“, sagt Juan-Carlos Rio Antas, Verhandlungsführer der IG Metall bei Atos. „Wir stellen uns daher auf harte Verhandlungen ein. Zurzeit wird in allen Betrieben über das For-

derungspaket diskutiert. Wir stellen fest: Atos geht es wieder gut, und es gibt keinen Grund, unseren Mitgliedern ihren Anteil am Erfolg vorzuenthalten. Notfalls sind wir auch bereit, für unsere Forderungen Druck zu machen, um ein gutes Ergebnis zu erreichen.“ Die Verhandlungen sollen im April dieses Jahres beginnen.

ATOS KAUFT UNIFY

Atos hat die im vergangenen November überraschend angekündigte Übernahme von Unify inzwischen abgeschlossen. Siemens und die Gores Group verkauften ihr Joint-Venture und den Spezialisten für Unified Communications mit einem Wert von insgesamt 590 Millionen Euro an den französischen IT-Dienstleister. Seine Wurzeln hat Unify in der Telefonan-

gen. Die IG Metall begrüßt den Deal grundsätzlich und erhofft sich davon, dass Unify nun einen starken Partner an seiner

Seite hat, um für seine Beschäftigten und seine Kommunikationslösungen nachhaltige Perspektiven entwickeln zu können. Seit der Ausgliederung aus dem Siemens-Konzern hat der Bereich sowohl den Umsatz als auch die Belegschaft um jeweils rund ein Drittel reduziert. Unify hat in den letzten Jahren erhebliche Anstrengungen unternommen, um das

einst sehr lukrative Geschäft mit dem Verkauf und der Wartung von Telefonanlagen durch zukunftssträchtige Produkte zu ersetzen.

Bis kurz vor Weihnachten fanden Informationsrunden für den Aufsichtsrat, den Wirtschaftsausschuss, den Gesamtbetriebsrat und die IG Metall statt, in denen das deutsche Management von Atos

seine Vorstellungen erläuterte. In den nächsten Wochen entscheiden Gesamtbetriebsrat und IG Metall darüber, mit welchen Forderungen sie in die Verhandlungen mit Atos eintreten wollen. Eine wichtige Rolle spielt dabei,

dass Atos einen Tarifvertrag mit der IG Metall abgeschlossen hat, der in wesentlichen Punkten dem Einheitlichen Tarifvertrag bei Unify entspricht. „Ob die Unify-Tarifverträge angepasst werden müssen, werden die in den nächsten Wochen anstehenden Verhandlungen zeigen“, sagt Peter Mokrus, Unternehmensbetreuer der IG Metall bei Unify.



18. IG Metall-Erhebung: Entgelt in der ITK-Branche 2016

Mit Tarif – ohne Tarif: Die Kluft wächst

ITK-Beschäftigte in tarifgebundenen Unternehmen erhalten durchschnittlich deutlich mehr Geld als ihre Kolleginnen und Kollegen in Firmen ohne Tarifvertrag. Sie werden nicht nur besser bezahlt, sondern haben zudem noch kürzere Arbeitszeiten. Das belegt die aktuelle Entgelterhebung der IG Metall für die ITK-Branche 2016, die sich auf eine breite Datenbasis stützt.

Der Abstand der jährlichen Entgeltzahlungen, die tarifgebundene ITK-Unternehmen ihren Beschäftigten auszahlen, zu denen, die Firmen ohne Tarifvertrag den Kolleginnen und Kollegen anbieten, beträgt aktuell durchschnittlich elf Prozent (Vorjahr 10,5 Prozent). Damit wächst die Kluft zwischen den tariflichen und nicht-tariflichen Entgelten in der ITK-Branche. Besonders stark macht sich der Unterschied im Jahresentgelt bei den Kaufmännischen Angestellten bemerkbar: Hier liegt der Abstand zwischen Tarif und Nichttarif bei 26 Prozent. Ebenfalls hoch ist er bei den Beschäftigten in der Systemtechnik (18 Prozent) und in Call Centern (12 Prozent). Hinzu kommt: Während der größte Anteil der ITK-Beschäftigten in tarifgebundenen Unternehmen mit einer Wochenarbeitszeit von bis zu 37,5 Stunden arbeitet (46,6 Prozent), ist die Mehrheit der ITKler in Betrieben ohne Tarif mit einer vertraglichen Arbeitszeit von 40 Wochenstunden beschäftigt.

HÖHERE AKZEPTANZ VON TARIFVERTRÄGEN

Erfreulich für ITK-Beschäftigte: Die Zahl der tarifgebundenen Unternehmen und tarifvertraglich regulierten Arbeitsverhältnisse in der Branche hat zugenommen. Die Akzeptanz von Tarifverträgen steigt – nicht nur unter den Beschäftigten, sondern auch unter den Arbeitgebern. Damit sind Tarifverträge im ITK-Bereich Teil eines Trends, der sich mittlerweile in vielen wissens- und

entwicklungsbasierten Unternehmen zeigt: Er zahlt sich für die Beschäftigten aus, bringt aber auch den Unternehmen Vorteile. Nach wie vor befindet sich die ITK-Branche auf Wachstumskurs. So stieg der Umsatz der Branche 2014 um 1,4 Prozent und 2015 sogar um 1,9 Prozent. Auch für 2016 ist der Branchenverband Bitkom optimistisch und erwartet ein Umsatzwachstum um 1,5 Prozent. Allerdings lassen die Unternehmen die Beschäftigten an diesen Ergebnissen nicht angemessen teilhaben.

So fielen die Entgeltsteigerungen nach der neuesten ITK-Entgelterhebung der IG Metall allgemein deutlich niedriger aus als im Jahr zuvor (1,3 Prozent gegenüber 2,5 Prozent). Sie lagen zwar im Durchschnitt über der Inflationsrate, aber die Spreizung ist relativ hoch: Sowohl regional als auch nach Tätigkeiten gibt es große Unterschiede. Als wichtige Zugkraft erwiesen sich wieder einmal die positiven Tarifabschlüsse der IG Metall (2015: plus 3,4 Prozent).

Am stärksten stiegen die Gehälter über alle Betriebe und Jobhierarchien hinweg bei den Call Center-Agents (plus 4,6 Prozent), im Projekt Management (plus 3,3 Prozent) und im Service Management (plus 2,4 Prozent). Demgegenüber nahm sich die Gehaltserhöhung bei den Beschäftigten im Software Engineering mit plus 0,7 Prozent eher bescheiden aus. Das allein ist jedoch kein Indiz für einen Fachkräftemangel in diesem Bereich.

DIE WICHTIGSTEN DATEN

- Für die diesjährige 18. Entgelterhebung der IG Metall in der ITK-Branche wurden mehr als 37 000 Entgeltdaten aus 147 Betrieben ausgewertet.
- Über alle im vierten Quartal 2015 untersuchten Jobs und Hierarchiestufen hinweg erhöhten sich die Entgelte um 1,3 Prozent. Die Inflationsrate lag 2015 bei 0,25 Prozent.
- Die Ausbildungsvergütungen stiegen gegenüber dem Vorjahr um durchschnittlich zwei Prozent.
- Tarifverträge sichern am effektivsten eine faire Entgeltentwicklung. Das zeigt gerade diese 18. Entgelterhebung der IG Metall: Der Unterschied zwischen Tarif und Nichttarif liegt bei elf Prozent – und wächst.
- Die guten Tarifabschlüsse der letzten Jahre im Organisationsbereich der IG Metall haben sich auch 2015 wieder positiv auf die Einstiegsgehälter in der ITK-Branche ausgewirkt. Sie stiegen durchschnittlich um 3,4 Prozent.
- Tarifverträge wirken auch auf die Arbeitszeiten. Knapp die Hälfte der Kolleginnen und Kollegen (46,6 Prozent) in Unternehmen mit Tarif arbeiten regelmäßig bis zu 37,5 Wochenstunden. In nicht tarifgebundenen Betrieben liegt dieser Anteil bei 23,8 Prozent. Hier arbeitet über die Hälfte der Beschäftigten (52,2 Prozent) regelmäßig 40 Stunden pro Woche, ohne dass sich dies im Entgelt niederschlägt.

- ▶ **Bestelladresse:** Die 18. Entgelterhebung der IG Metall „Entgelt in der ITK-Branche 2016“ kann sowohl als gebundene Ausgabe als auch als E-Book-Version beim Bund-Verlag bestellt werden, telefonisch unter 069-795010-20 oder online über: online-service@buchundmehr.de. Mitglieder der IG Metall erhalten eine inhaltsgleiche Sonderausgabe bei den örtlichen IG Metall-Geschäftsstellen.
- ▶ Mehr unter: www.itk-igmetall.de



JAHRESGEHÄLTER (in Euro) Beispiele aus der ITK-Entgeltanalyse 2016 der IG Metall

TÄTIGKEIT	ERHEBUNGSJAHR			ERHÖHUNG 2015
	2013	2014	2015	
BERATUNG/CONSULTING Senior Consultant (B3)	68 158	69 434	70 212	1,1 %
SERVICE TECHNIK Netzwerk Techniker/-in (ST2)	43 256	44 609	45 060	1,0 %
KAUFMÄNNISCHE ADMINISTRATION Projektbearbeiter/-in (KA2)	50 876	52 184	52 525	0,7 %
SOFTWAREENTWICKLUNG Softwarespezialist/-in (SW2)	54 009	54 841	55 652	1,5 %

VERTRAUEN IST GUT
BETRIEBSRAT IST BESSER

Podiumsdiskussion

Wie nötig ist ein Betriebsrat?

22.05.2006 20 Uhr

Print Media Akademie
Kurfürstenanlage 52 - 60
69115 Heidelberg

Teilnehmer: Gerhard Schick, MdB Grüne
Claus Wichmann, MdL SPD
Martin Huhn, Industriepfarrer KdA
Uwe Terhorst, KAB
Michael Eckert, RA FDP
Karl A. Lamers, MdB CDU (angefragt)
Moderation: Peter Turi, Journalist Wirtschaftswoche

Veranstalter DGB Rhein-Neckar Mannheim

Bernard Rummel
Eberhard Schick
Jens Waldner

23.02.2006

An Herrn Prof. Dr. Henning Kagermann

Benachrichtigung über die Durchführung einer Versammlung zur Wahl eines Wahlvorstands

Sehr geehrter Herr Prof. Dr. Kagermann,

In unserem Betrieb besteht bislang noch kein Betriebsrat, der die Interessen der Belegschaft Ihnen gegenüber vertreten könnte. Um die Wahl eines Betriebsrates in die Wege zu leiten, laden wir alle Beschäftigten des Betriebs unabhängig von Ihrem Wahlrecht und Ihrer Wählbarkeit auf Grundlage des § 17 Abs. 2 BetrVG zu einer Versammlung am 02.03.2006 um 16 Uhr in die Kantine WDF01 ein.

Wir bitten Sie zu gewährleisten, dass auch tatsächlich alle im Betrieb Beschäftigten an dieser Versammlung teilnehmen können und die Räumlichkeiten für die Betriebsversammlung zur Verfügung stehen.

In der Anlage erhalten Sie Einladungsschreiben für die oben genannte Versammlung, die Sie bitte allen im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer/innen zuleiten mögen. Uns ist daran gelegen, den Vorgang SAP-intern abzuhandeln, daher sind wir bestrebt, möglichst einvernehmlich die organisatorischen Fragen zu klären, die zur Durchführung der Wahl anstehen. Bitte benennen Sie uns hierfür einen Ansprechpartner.

Mit freundlichen Grüßen

Bernard Rummel
Bernard Rummel

Eberhard Schick
Eberhard Schick

Jens Waldner
Jens Waldner

Zehn Jahre Betriebsrat bei SAP

Vertrauen ist gut – Betriebsrat ist besser

Die Geschichte der betrieblichen Mitbestimmung beim größten Softwarekonzern Deutschlands, der SAP SE (früher SAP AG) mit ihrem Hauptsitz in Walldorf, ist eine Erfolgsgeschichte. Sie handelt von dem Mut und der Ausdauer einer kleinen Gruppe von Gewerkschaftern, dem kulturellen Wandel in einer Belegschaft und der Fähigkeit aller Beteiligten, über Gräben zu springen, um gemeinsam für das Wohl des Unternehmens und der Beschäftigten zu streiten. Sie wäre so nicht passiert, wenn es nicht bereits ein unterstützendes Umfeld gegeben hätte, das den Akteurinnen und Akteuren der „ersten Stunde“ den Rücken stärkte. Da war zum einen ein gewisses Unverständnis in Teilen der Gesellschaft und in der Branche gegenüber einem machtvollen, global agierenden Unternehmen, weil es sich gegen Demokratiebestrebungen aus der Belegschaft und gegen gesetzliche Vorgaben stemmte. Und mehr noch war es das gewerkschaftliche Netzwerk, vor allem das Engagement der IG Metall-Geschäftsstelle Heidelberg, das den Kolleginnen und Kollegen, die 2006 erstmals Betriebsratswahlen bei SAP einforderten, sein Erfahrungs- und Organisationswissen zur Verfügung stellte und diese bis heute unterstützt. ■ ■ ■

Kann es sein, dass sich ein Dax-Unternehmen, das mit seinen Produkten weltweit gigantische Umwälzungen in anderen Firmen hervorruft, vehement gegen die Mitsprache der Beschäftigten wehrt – wohl wissend, dass es deren Akzeptanz benötigt, damit seine Produkte überhaupt funktionieren? Diese Frage löste 2006 in der Branche, in den Medien und bei vielen Menschen Kopfschütteln aus: SAP als Branchenprimus und Vorzeigeunternehmen im In- und Ausland – ein Außenseiter in Sachen Demokratie?

GEGEN VIEL WIDERSTAND

Eine kleine Gruppe von SAP-Beschäftigten – allen voran die gewerkschaftlich orientierte Gruppe „Pro Betriebsrat“, die sich heute „Pro Mitbestimmung“ nennt – sah darin einen Skandal. Nicht nur, dass SAP die Interessen der Beschäftigten nicht zum Zuge kommen lassen wollte. Es waren auch negative Folgen für die Mitbestimmung in anderen ITK-Unternehmen zu befürchten.

Schon als einige von ihnen erste Kontakte insbesondere mit der IG Metall aufnahmen, um eine nach Recht und Gesetz gebotene Betriebsratswahl stattfinden zu lassen, bekamen sie die Übermacht des Konzerns zu spüren. So schlug bereits einen Tag, nachdem sie zu einer Betriebsversammlung für den 2. März 2006 eingeladen hatten, eine massive Negativpresse auf sie ein, die sie als „Verräter“ dastehen ließ. Dafür hatte der damals bereits pensionierte Firmenmitbegründer Dietmar

Hopp gesorgt. In Interviews in der regionalen und überregionalen Presse diffamierte er die Initiative. Per E-Mail und über eine Internetseite forderte er die Beschäftigten auf, sich gegen „fremdbestimmte Betriebsräte“ auszusprechen und drohte sogar mit einer Standortverlagerung.

Auch die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat nahm der damalige SAP-Vorstand für sich ein. „Wir sind nach wie vor zufrieden mit der Zusammenarbeit mit dem Management basierend auf unserer Vereinbarung“, ließen diese verlauten. „Wir sehen keine relevanten Vorteile für die Mitarbeiter, falls es einen Betriebsrat geben würde.“ Dabei stand genau die von ihnen praktizierte „Arbeitnehmervertretung“ im Mittelpunkt der Kritik der Betriebsratsinitiatoren. Denn bereits 2003 hatte die SAP-Unternehmensleitung mit der Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat einen obskuren, rechtlich umstrittenen Vertrag geschlossen (ANV-Vertrag). Darin wurden die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat ermächtigt, gleichsam auch die Funktion eines Betriebsrats auszufüllen – allerdings ohne entsprechende Rechte. Diese sahen nun ihre Rolle bedroht.

Wichtige Entscheidung für die Zukunft der SAP!

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der SAP,

in großer Sorge um die Zukunft der SAP wende ich mich heute persönlich an Sie. Ich bin stolz darauf, dass die SAP zu einem Weltunternehmen geworden ist.

Ihre Interessen, die Interessen der Belegschaft wurden in den letzten Jahren mit Augenmaß und ausgesprochen erfolgreich von den Arbeitnehmern im Aufsichtsrat vertreten - quasi in der Rolle eines informellen Betriebsrates.



Sie alle wissen, wie unheimlich erfolgreich sich unsere SAP entwickelt hat. In dem hart umkämpften Markt für Anwendungssoftware hat die SAP unangefochten den Platz 1 erreicht, mit weiterhin positivem Trend. Die SAP wurde bereits zum 2. Mal in Folge zum besten Arbeitgeber gewählt und gehört zu den „am meisten bewunderten Unternehmen der Welt“. Die Finanzwelt bewertet die SAP höher als vergleichbare Unternehmen. Dies alles ist auch Ihr Verdienst und gleichzeitig zu Ihrem Nutzen.

Der Vorstand hat in einem klaren Bekenntnis zum Standort Deutschland in Walldorf und in St. Leon-Rot eine Investition begonnen, die weitere Büroräume für mehr als 3000 Mitarbeiter schafft.

Wir alle kennen die schwierige Situation des deutschen Arbeitsmarktes und wir wissen, dass sogar das SAP-Geschäft in Deutschland stagniert. Dennoch sind weitere Einstellungen in Deutschland beabsichtigt, weil die Zuversicht besteht, dass sich der Standort Deutschland, der naturgemäß mit anderen Standorten in der Welt im Wettbewerb steht, behaupten kann.

Die von 3 Mitarbeitern des Unternehmens gestartete Aktion zur Installation eines Betriebsrates geht konform mit der Gesetzgebung. Wenn allerdings eine dominierende Mehrheit im Unternehmen dagegen sein sollte, Vertretung durch die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat eine gute Alternative darstellt.

Sollte es jedoch zu Wahl kommen, dann geht es darum einen Betriebsrat zu wählen, der nicht fremd gesteuert ist. Nur so lässt sich vermeiden, dass die übliche schwerfällige Bürokratie eingeschleppt wird und damit der SAP die unentbehrliche Wendigkeit und Reaktionsfähigkeit genommen wird.

Nur so können wir eine Diskussion vermeiden, ob Walldorf noch der richtige Standort ist als Zentrale eines Weltunternehmens der Softwarebranche, das sich im globalen Wettbewerb behaupten muss. Jedenfalls haben unsere Hauptmitbewerber keine fremdbestimmten Betriebsräte.

Ich betriebe hier keine Schwarzmalerei, aber wollen Sie von Leuten vertreten werden, die Ihre Anweisungen von außerhalb erhalten?

Wollen Sie denn von Lauten vertreten werden, die in bemerkenswerter Weise in ihrer Einladung zur Betriebsversammlung schreiben: „Jeder Beschäftigte hat das Recht an dieser Betriebsversammlung während der Arbeitszeit teilzunehmen“?

Als ob das je eine Frage gewesen wäre und als ob das jemals einen von Ihnen interessiert hätte. Ob diese Herren als erstes dann Stempeluhren bei der SAP einführen werden?

Meine ganz große Hoffnung sind Sie, liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Gehen Sie zur Betriebsversammlung und zeigen Sie, dass Sie nicht fremd bestimmt werden wollen. Machen Sie diese Betriebsversammlung zu einer eindrucksvollen Demonstration für Ihre Selbstbestimmung.

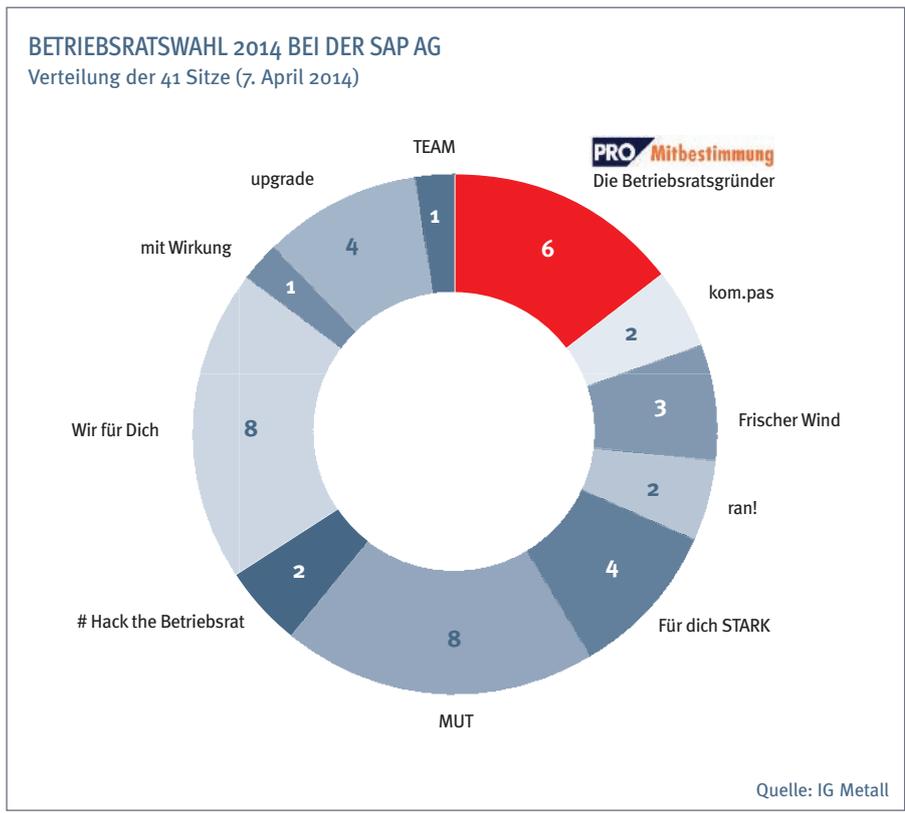
Lassen Sie sich nicht um die Früchte Ihres Erfolges bringen! Bei den bisherigen Wahlen der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat haben Sie ja schon entsprechend votiert. Ich habe volles Vertrauen, dass Sie auch diese Herausforderung meistern werden.

Mit herzlichsten Grüßen

Ich Dietmar Hopp
Walldorf, im Februar 2006

GEORDNETE BETRIEBSRATSWAHL

Trotz persönlicher Anfeindungen und einer Flut von Vorbehalten und Vorurteilen aus der Belegschaft, die sich insbesondere auf die gewerkschaftlich orientierten Betriebsratsinitiatoren konzentrierten, gelang es schließlich, am 21. Juni 2006 und mit Hilfe



der Betriebsrat ist. Das ist bei SAP noch ausbaufähig.“

Die von den Beschäftigten geäußerten Themen und Forderungen aufzugreifen, aufeinander zu beziehen, zu priorisieren und zu bündeln wird daher eine zentrale Zukunftsaufgabe des heutigen Betriebsrats sein (siehe Round table-Gespräch).

DRUCK WIRD STÄRKER

Angesichts der wachsenden Unsicherheiten, die insbesondere die deutschen SAP-Standorte betreffen – ständige Reorganisation der Wertschöpfungskette und Orientierung auf die Cloud – wird der Druck auf die Arbeit des Betriebsrats aktuell stärker, gemeinsam, gezielt und wirkungsmächtig die Zukunft des Unternehmens mitzugestalten.

Aufgrund des Erreichten – Transparenz beim Gehaltssystem, Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen, Fokussierung auf die psychischen Arbeitsbelastungen, Kompetenzentwicklung auf der Arbeitnehmerseite durch die Ausschussarbeit des Betriebsrats – möchte der überwiegende Teil der Belegschaft das Gremium nicht mehr missen. Die gesetzliche Mitbestimmung in Betriebs- und Aufsichtsrat ist bei SAP längst Normalfall und hat es – trotz aller Widerstände – inzwischen zu stattlicher Reife gebracht.

eines zuvor mit gerichtlicher Hilfe bestellten Wahlvorstands, eine geordnete Betriebsratswahl bei der SAP AG stattfinden zu lassen. Von den zehn Listen, die teilweise explizit eine starke Nähe zur Unternehmensleitung aufwiesen, zogen Vertreter von sechs Listen in den ersten SAP-Betriebsrat ein. Auf die IG Metall-orientierte Liste „Pro Betriebsrat“ entfielen drei Mandate – Ralf Kronig, Johannes Reich und Eberhard Schick – in dem damaligen 37-köpfigen Gremium.

UNTERSCHIEDLICHE POSITIONEN

Die unterschiedlichen Positionen unter einen Hut zu bekommen beziehungsweise für gemeinsame Ziele zu gewinnen, um eine starke Wirkungsmacht gegenüber dem Arbeitgeber zu entfalten, stellt bis heute eine große Herausforderung für den SAP-Betriebsrat dar. Dabei hat die Vielfalt der Meinungen, Gruppenzugehörigkeiten und -loyalitäten innerhalb des Betriebsrats in den letzten Jahren eher noch zugenommen.

„Ich kenne keinen Konzern, in dem zwölf Listen im Betriebsrat vertreten sind“, sagt Mirko Geiger, Erster Bevollmächtigter der IG Metall-Geschäftsstelle Heidelberg. „Daranter leidet die Durchsetzungsfähigkeit. Ein starker Betriebsrat ist gut verankert in der Belegschaft. Er ist durch eine hohe Wahlbeteiligung legitimiert. Er muss als Teil des Unternehmens wahrgenommen werden. Und er braucht einen verlässlichen, großen Teil des Gremiums für eindeutige

Mehrheiten. Bei jeder Betriebsversammlung zeigt sich an der Zahl der physisch Teilnehmenden, wie mobilisierungsfähig

Sebastian Sick, Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat von SAP und Referatsleiter bei der Hans-Böckler-Stiftung
SACHLICHKEIT UND SACHVERSTAND EINBRINGEN



»Als erster externer Gewerkschaftsvertreter jemals in den SAP-Aufsichtsrat gewählt zu sein, ist schon etwas Besonderes – ein wirklicher Umbruch. Nicht nur für mich, sondern auch für die anderen Arbeitnehmervertreter in dem Gremium und für die Anteilseigner. Der hohe Stimmenanteil, der auf mich entfiel, brachte mir Rückhalt und Skepsis zugleich ein. Inzwischen hat sich Vieles eingespield, und es wird anerkannt, dass ein externer Gewerkschafter auch Sachlichkeit und Sachverstand in die Diskussionen einbringen kann. Das trägt dazu bei, Vorbehalte gegenüber den Gewerkschaften abzubauen.

Dennoch läuft Einiges völlig anders, als ich es aus anderen mitbestimmten Unternehmen kenne. Die

Arbeitnehmerseite ist international besetzt. Die Verknüpfung zwischen der Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat und derjenigen im noch relativ jungen Betriebsrat ist lockerer. Die Individualität spielt bei SAP eine viel größere Rolle. Auch die Arbeitnehmerseite spricht mit verschiedenen Stimmen. Ich möchte dazu beitragen, dass sie mehr als Team agiert. Mir ist ebenfalls eine stärkere Abstimmung mit dem Betriebsrat der SAP SE und dem europäischen SE-Betriebsrat wichtig. Als gemeinsamer Kandidat von IG Metall und Verdi liegt mir überdies sehr am Herzen, gewerkschaftliche Positionen bei SAP zu stärken und dass sich die Gewerkschaftsgruppen annähern. Die Herausforderungen für das Unternehmen werden zunehmen. Diese mitzugestalten setzt voraus, das gesamte Potenzial der Mitbestimmung auszuschöpfen und auf allen Ebenen des Konzerns die Kräfte zu bündeln.«

Round table-Gespräch mit SAP-Betriebsräten in Walldorf

Kompetenz und Wirkungsmacht erweitern

Nach zehn Jahren Betriebsratsarbeit ziehen vier Betriebsräte der „ersten Stunde“, die gleichzeitig Vertreter verschiedener Betriebsratslisten sind, eine kurze Bilanz ihrer Tätigkeit und wagen einen Ausblick auf die Zukunft des Konzerns: Klaus Merx, Betriebsratsvorsitzender SAP SE (Liste „Mit Wirkung“), Johannes Reich (Liste „Pro Mitbestimmung“), Kurt Reiner (Liste „Wir für dich“), Christa Vergien-Knopf (Liste MUT – Menschenverstand, Unternehmenskultur, Transparenz). ■ ■ ■

IT-Magazin: Was war der Anlass, 2006 erstmals bei SAP einen Betriebsrat zu gründen?

Johannes Reich: Einen konkreten Anlass gab es nicht, außer der Tatsache, dass in vielen Unternehmen turnusmäßig Betriebsratswahlen abgehalten wurden. Meine Kollegen und ich aus dem gewerkschaftlichen Umfeld waren der Ansicht: SAP als größtes Softwareunternehmen Deutschlands muss mit dabei sein! Außerdem fanden wir die damals im SAP-Aufsichtsrat praktizierte Arbeitnehmerbeteiligung sehr unzureichend. Wir beobachteten einen schleichenden Verfall der Beteiligungskultur. Dem wollten wir entgegenwirken.

Klaus Merx: 1994 hat es schon mal eine Initiative aus der Belegschaft gegeben, diese stärker in Entscheidungen des Unternehmens einzubinden. Doch nur zwanzig Prozent der Beschäftigten wollten einen Betriebsrat haben. Die meisten betrachteten die Institution als etwas Schlimmes – als ein fremdbestimmtes Organ, das einen bevormundet und wo sich Leute tummeln, die sich vor der Arbeit drücken. Erst 2006 wurde der Betriebsrat gerichtlich gegen heftige Widerstände – auch aus der Belegschaft – durchgesetzt.

Christa Vergien-Knopf: Ich war lange Zeit eine Betriebsratsgegnerin. Aber 2005, als sich der Managementstil bei SAP spürbar änderte – Stichwort „Amerikanisierung“ –, war ich zunehmend davon überzeugt, dass wir einen Betriebsrat brauchen. Deshalb sage ich: Toll, dass ihr von der Gruppe „Pro-Betriebsrat“ das damals gewagt habt! Es war zum richtigen Zeitpunkt. Wir hatten eine Amtsperiode Zeit, um „Betriebsrat“ zu üben, unsere Rolle zu finden, Themen aufzugreifen und die Arbeit vernünftig zu organisieren. Danach ging es dann schon richtig los. Wäre der Betriebsrat zu einem späteren Zeitpunkt zustande gekommen, hätten wir entscheidende Entwicklungen nicht mitgestalten oder – wie beispielsweise die fortgesetzte Amerikanisierung der Führungskultur – abbremsen können.

Kurt Reiner: Der Betriebsrat hat in den vergangenen zehn Jahren deutlich an Akzeptanz und Glaubwürdigkeit unter den Beschäftigten gewonnen, wenn auch das Desinteresse nach wie vor hoch ist. Die Wahlergebnisse waren zwar nicht überwältigend, daran müssen wir weiter arbeiten. Aber sie haben es uns ermöglicht, einiges im Interesse der Beschäftigten voranzubringen, was sonst untergegangen wäre.

Könnt ihr Meilensteine der Betriebsratsarbeit benennen?

Johannes Reich: Das mit Abstand wichtigste Thema der Beschäftigten war und ist: Geld. In diesem Punkt haben wir – unsere Gruppe „ProMitbestimmung“ – erstmals Transparenz geschaffen, als wir 2007, noch in der „Übungsphase“ des Betriebsrats, das Gehaltssystem offenlegten. Inzwischen hat sich der gesamte Betriebsrat zur Aufgabe gemacht, für gerechtes Entgelt zu streiten und beispielsweise das Budget für Gehaltserhöhungen auf alle Beschäftigten zu verteilen. Erst als es einen Betriebsrat gab, fing der Arbeitgeber an, das Gehaltssystem wieder zu bewegen. Und erst ab dem Zeitpunkt gab es eine – wenn auch nur geringe – Mindesthöhung. Vielleicht bekommen wir ja irgendwann sogar noch einen Tarifvertrag hin!

Christa Vergien-Knopf: Eng mit der Gehaltsfrage verknüpft ist das Thema „Wertschätzung“ und die Kultur des Miteinanders. Dabei haben wir es geschafft, uns in einigen Punkten – wie dem zunehmend amerikanischen Managementstil – zu widersetzen. Dieser setzt unter anderem auf Motivation durch hohe monetäre Anreize für den

Gesprächsrunde mit Kurt Reiner, Ulrike Zenke (IG Metall Heidelberg), Johannes Reich, Klaus Merx und Christa Vergien-Knopf (von links nach rechts)



Eberhard Schick, SAP-Betriebsratsmitglied, Liste „Pro Mitbestimmung“
ALLEIN DIE EXISTENZ DES BETRIEBSRATS HAT VIEL VERÄNDERT



»So wie die Gründung 2006 gelaufen ist, waren wir von Anfang an Außenseiter und hatten eine Art Oppositionsrolle im SAP-Betriebsrat inne. Wir hatten unsere Vorstellungen von guter Betriebsratsarbeit, wussten aber auch, dass es schwer sein wird, diese umzusetzen. Wir konzentrierten uns auf die Öffentlichkeitsarbeit. Es war vielleicht ein bisschen naiv zu glauben, darüber Mehrheiten zu bekommen. Auf der anderen Seite stärkten wir dadurch unseren Einfluss. Heute gehört der Betriebsrat bei SAP zum Alltag. Sein Einfluss ist allerdings begrenzt. Immerhin konnten zweimal Abbauprogramme verhindert werden: während der Wirtschaftskrise 2009 und im Jahr 2014. Insofern hat die Existenz des Betriebsrats schon Einiges geändert.

Problematisch ist die politische Zersplitterung. Mehrere Listen sind in der Branche nicht unüblich, wir haben aber deutlich zu viele. Das schwächt die Schlagkraft des Gremiums. Nach der letzten Wahl haben wir versucht, eine „große Koalition“ zu schmieden, um der Zersplitterung entgegenzuwirken. Das hat leider nicht geklappt. Vielleicht sind die Ansichten noch zu unterschiedlich. Wir alle müssen uns aber überlegen, wie wir mehr Interesse in der Belegschaft und mehr Beschäftigte für unsere Arbeit gewinnen können, um auch politisch etwas zu bewegen. Für uns sind die beiden wichtigsten Punkte: mehr Gerechtigkeit beim Entgelt und verstärkt der zunehmenden Arbeitsbelastung begegnen.«

Einzelnen und damit auf Konkurrenz. Für uns gilt jedoch nach wie vor – auch bei leistungsorientierter Bezahlung – der Grundsatz, dass Erfolg eher eine Teamleistung ist und deshalb möglichst viel Geld für alle da sein muss.

Klaus Merx: Wichtige Bewährungsproben haben wir bei den vergangenen Reorganisationen bestanden. 2014 beispielsweise haben wir die Kolleginnen und Kollegen unterstützt, die sich das Management aus einzelnen Abteilungen herausgepickt hat, um deren Arbeitsplatz mit vermeintlich innovativeren und jüngeren Mitarbeitern zu besetzen. Es wurden darauf hin keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen. 2015 hat das Unternehmen lieber auf ein Freiwilligen-Programm gesetzt. Dabei stand gleich von vornherein fest, dass niemand betriebsbedingt gekündigt wird. Auch unsere IT-Rahmenvereinbarung zur Regelung hunderter IT-Systeme kann sich in der Branche sehen lassen.

Welche Themen bewegen euch aktuell?

Klaus Merx: Leider klagen viele Kollegen darüber, dass sie bei SAP immer weniger bewegen können. Die Vorgaben sind enger geworden, Handlungsspielräume werden eingeengt, vorhandene Kompetenzen für Innovationen nicht abgefragt. Das schlägt auf die Motivation der Leute. Wie lange kann sich SAP dies in einem so innovativen Umfeld wie der Softwarebranche noch leisten? Anders gefragt: Wie sichern wir mittelfristig mit hoher Ingenieurskunst und

motivierten Beschäftigten die Zukunftsfähigkeit von SAP und damit den Standort Deutschland? Wie können wir gewährleisten, dass es sich lohnt, auch in fünf bis zehn Jahren noch Software in Deutschland zu produzieren? Hier erhoffe ich übrigens von den Gewerkschaften einige wichtige Impulse.

Johannes Reich: Wir stehen tatsächlich vor riesigen Umwälzungen: die Transformation in die Cloud, der jetzige Vorstandsvorsitzende Hasso Plattner ist nicht mehr der Jüngste, die schleichende Amerikanisierung der Führungskultur, um nur einige zu nennen. Das alles berührt unser Selbstverständnis als Betriebsrat und die Art und Weise, wie wir darauf reagieren wollen.

Wie stellt ihr euch als Betriebsrat auf diese Herausforderungen ein?

Johannes Reich: Wenn es uns als Betriebsrat gelingt, von den Beschäftigten als Garant für die Freiheit des Einzelnen im Unternehmen wahrgenommen zu werden, haben wir gewonnen. Wir müssen erreichen, dass der Freiheitsgrad in der Arbeit nicht kleiner, sondern größer wird. Hierzu benötigen wir die verfasste Mitbestimmung, aber auch kollektive Regelungen bis hin zu einem Tarifvertrag und gewerkschaftlichen Rückhalt. Darin sehe ich eine Riesenchance, um unsere Kompetenz und Wirkungsmacht im Unternehmen zu erweitern.
Christa Vergien-Knopf: Ich stelle immer wieder fest, dass wir komplementäre Vorstel-

lungen darüber haben, was und wie wir etwas in unserer Arbeit erreichen wollen. Wir werden die Mitarbeiterinteressen einflussreicher vertreten können, wenn es in Zukunft gelingt, diese stärker zu bündeln und aufeinander zu beziehen, statt sie als Gegensätze zu betrachten. Anstelle von Konkurrenz, die unsere Wirksamkeit beschränkt, könnten wir dadurch viele zusätzliche PS auf die Straße bringen. Ob Tarifvertrag oder nicht: Mir geht es zuerst um die Frage: Was braucht es, um SAP langfristig erfolgreich zu erhalten, um weiterhin hierzulande attraktive Arbeitsplätze bieten zu können?

Kurt Reiner: Unser Betriebsrat muss zu den Mitarbeitern passen und nicht der Außenwelt gefallen. Daher sollten wir die Probleme der Mitarbeiter bei SAP möglichst ideologiefrei lösen. Wenn wir überdies im Betriebsrat konstruktiv zusammenarbeiten und interne Streitereien einstellen, könnten wir kraftvoller auftreten und auch Zukunftsthemen wie etwa die „Digitalisierung der Arbeitswelt“ mitgestalten.

Klaus Merx: Mir ist wichtig, eine vernünftige Interessenvertretung zu organisieren, die noch wirkungsmächtiger werden kann. Dazu brauche ich alle Beteiligten, sowohl die gewerkschaftlichen Gruppen als auch die unabhängigen Kollegen, die stark vernetzt sind, die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat und den Europäischen Betriebsrat. Diese Zusammenarbeit gilt es, zu stärken und weniger Energie auf unsere internen Konflikte zu verwenden. Wir müssen den Sachverstand in der Firma mehr für unsere Sache mobilisieren, die Beschäftigten stärker beteiligen und von ihnen Feedback abfordern. Wir müssen Prioritäten setzen, abwägen, worauf wir uns konzentrieren wollen, um so stärker strategisch handeln zu können. Auch wenn wir weiterhin von Veränderungen, Reorganisationen und den Erwartungen im Unternehmen getrieben sein werden: Wir sind gefordert, mehr Zeit zu investieren, um Initiativen zu ergreifen, Dinge voranzutreiben und mitzugestalten statt nur zu reagieren. Ich möchte gerne meiner Tochter sagen können: Bewirb' dich bei SAP – das ist ein gutes Unternehmen!



**AMAZON, GOOGLE & CO.
EU WILL STEUERTRICKS BEKÄMPFEN**

Die EU-Kommission hat ein Gesetzes- und Maßnahmenpaket präsentiert, das für eine „faire Besteuerung“ internationaler Multis, insbesondere der Internetkonzerne Apple, Google und Amazon, sorgen und gängige Tricks sowie einschlägige Schlupflöcher zur Steuer- vermeidung verhindern soll. Die Unternehmen sollen künftig dort Steuern zahlen, wo sie ihre Gewinne erwirtschaften. Außerdem will die EU mit ihrem Maßnahmenpaket für mehr Transparenz rund um die Abgaben sorgen, die Unternehmen an Finanzämter zahlen. Die nationalen Behörden sollen künftig Steuerinformationen über die Tätigkeiten von Multis auf Länderbasis austauschen. Jährlich gehen den EU-Staaten Milliarden Euro durch die Konzerntricks verloren. Kritikern geht der Vorstoß nicht weit genug. Unter anderem monieren sie, dass die Kommission den von der OECD vorgegebenen Rahmen nicht ausgeschöpft habe. So sei beispielsweise die Schwelle, ab der die Konzerne ihre Gewinne offenlegen müssten, zu hoch.

Internationale Gewerkschaftskonferenz „Organizing future@ICT in Europe“ in Bukarest ITK-Netzwerk formiert sich

Zum dritten Mal – nach 2013 in Sofia und 2014 in Bratislava – trafen sich Betriebsräte und Gewerkschafter aus der europäischen ITK-Branche, um Erfahrungen auszutauschen und über gemeinsame grenzüberschreitende Aktivitäten zu beraten. Ihr Ziel ist es, die Mitbestimmung und die Arbeitsbedingungen in wichtigen europäischen ITK-Unternehmen zu verbessern. Diesmal fand ihr Treffen vom 25. bis 27. November 2015 in Bukarest statt.

Bukarest eignete sich als Tagungsort, weil hier gut sichtbar wird, wie sich die europäische ITK-Branche in einem globalen Umfeld verändert und wie Wertschöpfungsketten grenzüberschreitend neu zusammengesetzt werden. Neben Sofia, Bratislava und Budapest ist Bukarest ein aufstrebender Wirtschaftsstandort, der von der zunehmenden Fragmentierung europäischer ITK-Unternehmen und der Verlagerung von Tätigkeiten nach Osteuropa profitiert.

GRENZÜBERSCHREITENDE HANDLUNGS- FÄHIGKEIT STÄRKEN

Das Treffen, das die IG Metall, der europäische Branchengewerkschaftsverband IndustriAll Europe, die Friedrich-Ebert-Stiftung und die rumänische Gewerkschaft FNS Solidariete Metall in Bukarest organisiert hatten und an dem fünfzig Betriebsräte und Gewerkschafter aus zehn europäischen Ländern (Belgien, Bulgarien, Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Italien, Niederlande, Polen, Rumänien, Spanien) teilnahmen, befasste sich insbesondere mit der Frage, wie man die grenzüberschreitende Handlungsfähigkeit von Arbeitnehmervertretungen in der ITK-Industrie stärken kann. Es diente aber vor allem dazu, die Teilnehmenden untereinander zu vernetzen und den Kontakt zwischen Gewerkschaften und europäischen Betriebsräten zu intensivieren.

Den Auftakt für dieses ITK-Netzwerk bildete 2013 die Konferenz in Sofia, die zusammen mit der lokalen Gewerkschaft CI-TUB vor allem die Situation der Angestellten bei Hewlett Packard (HP) beleuchtete. Seit 2014 beteiligen sich auch Betriebsräte von Atos und SAP an den Treffen.

ERFOLGE DES NETZWERKS

Inhaltlich ging es unter anderem um globale Rahmenabkommen in den ITK-Unternehmen. Diese könnten auch Betriebsräten dabei helfen, weltweit wirksame Kommunikationsstrukturen aufzubauen. Auch erwartete Veränderungen in der europäischen ITK-Industrie sowie die Entwicklung der Mitbestimmung in der europäischen ITK-Branche wurden erörtert.

Diskutiert wurde ebenfalls über die Situation der rumänischen Metallarbeitergewerkschaft und deren Erfolge im ITK-Sektor. Nach der Aufspaltung von HP in zwei Firmen konnten erstmals Kontakte zwischen den Arbeitnehmervertretern von HP Enterprise und HP Inc (Italien) sowie zu anderen Firmen wie Fujitsu und Alcatel-Lucent/Nokia aufgenommen werden.

„Die betrieblichen Arbeitnehmervertreter von HP und ihre Gewerkschaften vernetzen sich enger, weil sie die Arbeitsbedingungen in den verschiedenen Standorten verbessern wollen. Mit den Kolleginnen und Kol-

legen von Atos und SAP diskutieren sie neue grenzüberschreitende Aktivitäten, um die Beteiligungsrechte der Arbeitnehmervertretungen in den Unternehmen und entlang der Wertschöpfungsketten in die Praxis umzusetzen und zu stärken,“ fasst Marika Varga die Ergebnisse für die Netzwerkinitiative der IG Metall zusammen.

IG METALL FÖRDERT TRANSNATIONALE GEWERKSCHAFTSARBEIT

Seit 2012 fördern die Bereiche „Transnationale Gewerkschaftspolitik“ und „Betriebspolitik“ beim Vorstand der IG Metall die internationale gewerkschaftliche Zusammenarbeit bei HP.





Tagung „Disruptiver Wandel – Gute Arbeit in der digitalen Ökonomie neu gestalten“ am 28. Januar 2016 in Frankfurt

Empowerment in der digitalen Arbeit

Was bedeutet es für die Unternehmen, wenn die Digitalisierung mit bisher gezeigter Dynamik voranschreitet? Was passiert in der Arbeitswelt, wenn sich – nach dem Moorschen Gesetz – nicht nur die Rechnerkapazität, sondern auch der Datenumfang alle 18 Monate verdoppelt? Wenn alle technischen Komponenten, die die Digitalisierung vorantreiben, in immer kürzeren Zeiträumen kleiner, leistungsfähiger und preiswerter werden? Diese Fragen standen im Mittelpunkt der zweiten Transferkonferenz des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten und vom Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) München geleiteten Projekts „digit-DL“, das von der IG Metall als Kooperationspartnerin unterstützt wird, die auch Gastgeberin der Tagung war.

Das Thema „Digitalisierung“ ist in den Unternehmen angekommen und wird als wichtige Herausforderung der Zukunft angesehen. Das zeigte sich deutlich auf der digit-DL-Tagung am 28. Januar 2016 in Frankfurt, an der rund 200 Betriebsräte, Gewerkschafter sowie Experten aus Unternehmen und Wissenschaft teilnahmen. Aber wie geht man mit den Veränderungen um, die hier beschrieben wurden und die auf die Betriebe sowie auf die Gesellschaft in den nächsten fünf bis zehn Jahren zukommen könnten?

Bereits wahrnehmbare Revolution

Viel Zeit zu überlegen gibt es nicht, machte Professor Wolf-Dieter Lukas vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) in seiner Eröffnungsrede klar. Er sprach von einer bereits wahrnehmbaren Revolution mit einschneidenden Folgen nicht nur für die Arbeitsplätze, sondern auch für Städte und Gemeinden sowie für den sozialen Zusammenhalt in der Gesellschaft. Vor diesem Hintergrund forderte er geballte Anstrengungen in den Unternehmen, aber auch in der Bildungspolitik, um Kompetenzen, insbesondere gute Facharbeit, zu fördern. Damit kam er auf die Eckpunkte des BMBF-Forschungsförderprogramms zu sprechen. Sein Ministerium mache sich für eine breit aufgestellte Forschungspolitik stark. In den Unternehmen gelte es, innovationsfördernde Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Auch von Seiten des Staats müssten mehr Anstrengungen unternommen werden, so Lukas, um die Wertschöpfung bei guten Arbeitsbedingungen und gut gestalteter Arbeit in Deutschland zu stärken.

Alternatives Modell zu Silicon Valley

Die Wertschöpfung in Deutschland zu halten, ist auch zentrales Anliegen von Christiane Benner, zweite Vorsitzende der IG Metall. In ihrem Referat stellte sie gute digitale Arbeit und ein „Empowerment“ der Beschäftigten als Voraussetzung dar, um die Potenziale der Digitalisierung als Chance für den Standort Deutschland nutzen zu können. Vertrauen in die Sicherheit und den Schutz der Daten, soziale Sicherheit, Mitbestimmung und Qualifizierung bilden für sie den Rahmen, um die digitale Ökonomie nachhaltig und erfolgreich mitzugestalten. Dazu bedarf es aus ihrer Sicht nachdrücklich eines Updates im Beschäftigtendatenschutz, mehr partizipativer Elemente bei der betrieblichen Mitbestimmung, eines verbindlichen Weiterbildungsanspruchs für Beschäftigte sowie der Qualifizierung großer Beschäftigtengruppen in den neuen Technologien sowie einer neuen Innovationskultur. Damit, so Benner, „können wir in der digitalen Ökonomie ein alternatives Modell zum Silicon Valley liefern und eine bessere Gesellschaft zugleich schaffen.“

Was sich derzeit in den Innovationsschmieden des Silicon Valleys abspielt, stellte Tobias Kämpf vom ISF vor. Anhand von einzelnen Fallbeispielen zeigte er,

wie ein blinder Technizismus und eine disruptive Energie, mit der die Akteure innerhalb dieses „Biotops“ geradezu beseelt seien, die digitale Transformation vorantreiben. Deren Engagement ziele zwar vorzugsweise darauf, so Kämpf, eine „bessere Gesellschaft“ zu errichten. Letztlich aber, so äußerten sich viele Tagungsteilnehmer in der anschließenden Diskussion, läuft die Entwicklung Gefahr, alles wegzuputzen, was an wirtschaftlichen Strukturen und sozialen Errungenschaften in den vergangenen Jahrzehnten aufgebaut beziehungsweise erreicht wurde. Einig waren sich zuletzt alle: Das deutsche Sozialmodell muss erhalten bleiben.

Innovationsfähigkeit ist der Schlüssel

Wie sich deutsche Unternehmen auf die digitale Transformation vorbereiten, beschrieb Dr. Ing. Stefan Hartung, Geschäftsführer der Robert Bosch GmbH. „Effizienz ist von gestern, heute gilt Effektivität“ – so kennzeichnete er eine neue Leitlinie, die bei Bosch zunehmend greift, um sich den Risiken zu stellen, die die fortschreitende Digitalisierung insbesondere in der Automobilindustrie mit sich bringt. „Wir denken nicht mehr in Produkten, sondern in Funktionalitäten“. Viel Geld werde darin investiert, die Wertschöpfungsketten neu zu knüpfen, neue Geschäftsfelder entstehen zu lassen und um neue Formen des Marketings („user experience“) sowie der Arbeitsorganisation („agile Methoden“) einzuführen. „Der Schlüssel von allem ist, unsere Innovationsfähigkeit zu steigern“, so Hartung. In den anschließenden Foren und Arbeitsgruppen konnten die vielen Fragen, die die Fachreferate bei den Teilnehmenden ausgelöst hatten, weiter diskutiert werden. Die wichtigste Erkenntnis dieses Tages war, dass der digitale Umbruch eine Riesenherausforderung für die Betriebe darstellt, die für die Betriebsräte nur durch mehr Kompetenz, proaktives Handeln und größtmögliche Beteiligung der Beschäftigten mitzugestalten ist.

► Weitere Informationen:
www.digit-dl-projekt.de

■ LITERATURHINWEISE

Broschüren

DIGITALE ARBEIT MENSCHENGERECHT GESTALTEN



Die Broschüre der IG Metall befasst sich mit dem Thema „Industrie 4.0“. Sie beschreibt kurz und knapp, was die Digitalisierung der Industriearbeit bewirkt und was zu tun ist, damit sie zur

Chance für Beschäftigte wird. Sie fordert eine neue Humanisierungs-

politik ein und spricht die Themen an, die im „Betriebsrat 4.0“ künftig eine größere Rolle spielen sollten: Selbstbestimmung, Qualifikationen, Leistungsanforderungen, Entgelte, Arbeitsplatzgestaltung und Datenschutz.

► Die IG Metall-Broschüre „**Digitale Arbeit menschengerecht gestalten**“ ist zu beziehen über das Ressort „Zukunft der Arbeit“ beim Vorstand der IG Metall, Kontakt: zukunftderarbeit@igmetall.de



BILDUNGSPROGRAMM FÜR (DUAL) STUDIERENDE 2016

Ein Blick darauf lohnt sich. Eine Teilnahme erst recht. Die IG Metall bietet (dual) Studierenden auch 2016 ein umfassendes und vielfältiges Bildungsprogramm an. Es hilft, inhaltlich über den Tellerrand hinauszuschauen, sich ganz praktisch auf die künftige Berufstätigkeit vorzubereiten und das Studium besser bewältigen zu können. Dazu gehören unter anderem Angebote zu Lernstrategien und Rhetorik-Schulungen.

► Das Programm ist als Printversion bei der IG Metall vor Ort oder online erhältlich: www.hochschulinformationsbuero.de → Material

KONTAKTE UND INFORMATIONEN

DIE ANSPRECHPARTNER DER IG METALL FÜR DIE IT-BRANCHE

- **Volker Fröhlich, ITK-Branche**
Telefon 069-66 93 24 79, volker.froehlich@igmetall.de
- **Martin Weiss, ITK-Rhein-Main**
Telefon 069-24 25 31 35, martin.weiss@igmetall.de
- **Juan-Carlos Rio Antas, ITK-Tarif**
Telefon 069-66 93 25 24, juan-carlos.rio-antas@igmetall.de
- **Jörg Ferrando, Ausbildung**
Telefon 069-66 93 22 92, joerg.ferrando@igmetall.de
- **Ulrike Zenke, ITK Rhein-Neckar**
Telefon 06221-9 82 40, ulrike.zenke@igmetall.de
- **Janett Kampf, ITK Berlin**
Telefon 030-25 38 71 30, janett.kampf@igmetall.de

INTERNET

- Aktuelles aus den Betrieben und der Branche, aus Wissenschaft und Politik www.itk-igmetall.de
- Weiterbilden – Ausbilden – Prüfen: Darum geht es im Internetportal WAP der IG Metall für berufliche Bildung.

Mitglieder der IG Metall können sich mit ihrer Mitgliedsnummer anmelden und danach auf Berufsinfos und Rechtstipps zum Thema „Qualifizierung“ zugreifen. www.igmetall-wap.de

- Aktuelle Informationen der IG Metall aus den Betrieben: www.dialog.igmetall.de (Siemens) www.nsn-dialog.de www.infineon.igmetall.de www.sapler.igm.de www.avaya.igmetall.de www.hp.igm.de
- Studierendenportal und Informationen: www.hochschulinformationsbuero.de
- Netzwerk der IG Metall für Beschäftigte in IT- und in Engineering-Unternehmen www.i-connection.info
- IT 50plus: Die Initiative will die Beschäftigungssituation und die Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbessern helfen. www.it-50plus.org
- Plattform für Crowdworker: www.faircrowdwork.org

- Netzwerk der IG Metall für Ingenieurinnen und Ingenieure www.engineering-igmetall.de

WEITERE LINKS

- Links zur Kampagne »Arbeit: sicher und fair!«: www.fokus-werkvertraege.de www.gut-in-rente.de

IMPRESSUM

IT-Magazin

Das Branchenmagazin der IG Metall

Herausgeber: Jörg Hofmann, Christiane Benner, Jürgen Kerner

Anschrift: IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Straße 99
60329 Frankfurt am Main
Internet: www.igmetall.de

Redaktion: Volker Fröhlich, Ingeborg Wahle
Telefon 069-66 93 24 79, Fax 069-66 93 20 53
E-Mail: volker.froehlich@igmetall.de

Text, Design und Layout: WAHLE COM, 56479 Elsoff

Vertrieb: Thomas Köhler
Telefon 069-66 93 22 24, Fax 069-66 93 25 38
E-Mail: vertrieb@igmetall.de

Druck: apm AG, Darmstadt

Fotos: Gothaer (6), PantherMedia (5,14, 15), IG Metall

Mitglied werden in der IG Metall



Beitrittserklärung

Mitgliedsnummer

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

(wird von der IG Metall eingetragen)

Online Mitglied werden:
www.igmetall.de



*Pflichtfelder bitte ausfüllen

** wird von der IG Metall ausgefüllt

Name* Geschlecht* M=männlich W=weiblich

Vorname* Geburtsdatum*

Land* PLZ* Wohnort* Tag Monat Jahr

Straße* Hausnr.*

Telefon dienstlich privat

E-Mail dienstlich privat Staatsangehörigkeit*

beschäftigt bei Betrieb/PLZ/Ort

Vollzeit Teilzeit Befristung Ausbildung Leiharbeit/Werkvertrag duales Studium Studium

Beruf/Tätigkeit/ Studium/Ausbildung

ab bis

Wie heißt der Einsatzbetrieb?

Wie heißt die Hochschule?

angesprochen durch (Name, Vorname)

Mitgliedsnummer Werber/in

Beitrittserklärung:

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

Ort / Datum / Unterschrift für den Beitritt*

Bankverbindung

Bank/Zweigstelle

IBAN

BIC Bruttoeinkommen* Beitrag** Eintritt ab:

Falls IBAN und BIC nicht zur Hand, bitte Kontonummer und BLZ angeben:

Kontonummer BLZ

Kontoinhaber/in

SEPA-Basislastschriftmandat (wiederkehrende Lastschriften)
Gläubiger-Identifikationsnummer der IG Metall: **DE71ZZZ00000053593**
Mandatsreferenz: *Mitgliedsnummer*01

Ich ermächtige die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1% des monatlichen Bruttoverdienstes zur vereinbarten Fälligkeit von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der IG Metall auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen.

Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen. Änderungen meiner Daten werde ich unverzüglich der IG Metall mitteilen.

Ort / Datum / Unterschrift für den Bankeinzug

Bitte abgeben bei:
IG Metall Betriebsräten/-vertrauensleuten, der IG Metall-Verwaltungsstelle
oder schicken an:
IG Metall Vorstand, FB Mitglieder und Erschließungsprojekte, 60519 Frankfurt am Main

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

Stand: März 2014