



IT-Magazin

Das Branchenmagazin der IG Metall

01/2022

GUTE WAHL

Wie Betriebsräte in der IT-Branche die Arbeitswelt gestalten



DIE KRAFT, DER VIELE VERTRAUEN



Foto: Anette Hornischer

Marco Schmidt leitet das Ressort Angestellte, IT und Engineering beim Vorstand der IG Metall in Frankfurt am Main.

Corona, Krieg, Krise – und wir mittendrin. Kaum eine Branche ist so wichtig für die Bewältigung der gegenwärtigen Herausforderungen wie die IT-Branche. Wer hat während der Pandemie dafür gesorgt, dass Unternehmen so schnell und so breit auf Homeoffice umstellen konnten? Die Kolleginnen und Kollegen von der IT. Wer sorgt für Sicherheit der Systeme in Unternehmen und Behörden, weil Kriege heutzutage eben nicht mehr nur mit Bomben geführt werden, sondern auch im Cyberspace? Die IT. Und wer wird entscheidend dazu beitragen, dass wir die Klimawende schaffen, die Mobilität umbauen, die Digitalisierung bewältigen? IT-Fachleute. Es sind Kolleginnen und Kollegen, die jeden Tag hart arbeiten, aber oft genug nicht die Wertschätzung erhalten, die sie verdienen. Verlangt wird viel – zum Beispiel Überstunden. Gegeben wird – na ja, was man halt geben muss. Vieles läuft ungeregelt in unserer Branche. Viele Beschäftigte haben genug davon. Zum Glück gibt es Betriebsräte, die sich um solche Probleme kümmern. Gerade erst sind in den Unternehmen neue Betriebsräte gewählt worden, und wir von der IG Metall sind stolz auf das, was bei diesen Wahlen herausgekommen ist. Trotz Corona-Beschränkungen haben wir eine gute Beteiligung erreicht. Die Aktiven der IG Metall haben vielerorts einen engagierten Wahlkampf hingelegt – und konnten so etliche Erfolge verbuchen. Die

IG Metall, das zeigen diese Wahlen einmal mehr, ist die entscheidende Kraft der Mitbestimmung in vielen Betrieben – die Kraft, auf die Betriebsräte bauen, die Kraft, der viele Beschäftigte vertrauen.

Wir haben die Wahlen zum Anlass genommen, um uns in den neugewählten Betriebsräten einmal umzuhören: Was treibt die engagierten Ehrenamtlichen dort an? Was haben sie schon erreicht und was wollen sie noch erreichen? Für unsere Titelgeschichte dieser Ausgabe des IT-Magazins haben wir uns auf eine Reise durch die IT-Betriebsratsbüros der Republik begeben. Im Interview erklärt uns außerdem Christiane Benner, Zweite Vorsitzende der IG Metall, warum Mitbestimmung immer wichtiger wird. Wir widmen uns zudem dem Thema Cybersecurity, und wir haben uns angeschaut, wie sich Homeoffice gerade in der IT-Branche vernünftig regeln lässt – nämlich dank der beharrlichen Arbeit von IG Metall-Betriebsräten. Ein Betriebsrat freilich, das zeigt die Erfahrung, ist nur so stark wie die Gewerkschaft, die hinter ihm steht. Und eine Gewerkschaft wiederum kann umso stärker agieren, je mehr Mitglieder sich hinter ihr vereinen. Es gilt die Faustregel: Viele bewegen viel. Was ist, machst du mit? Wir würden uns freuen, dich bei uns begrüßen zu dürfen. Und wenn du ohnehin schon dabei bist: gut so, wir verstehen uns! Euch allen wünsche ich eine anregende Lektüre.

IN DIESER AUSGABE

Infografik: Betriebsräte in der IT-Branche – Wo es sie gibt, wie erfolgreich die IG Metall ist

Titelthema: Gekommen, um zu bleiben – Eine Reise durch die IT-Betriebsratsbüros der Republik

Cybersecurity: Wie wirkt sich der Ukraine-Krieg auf IT-Unternehmen aus?

Interview: Christiane Benner, Zweite Vorsitzende der IG Metall, über den Transformationsdruck in der IT-Branche und die Arbeit von Betriebsräten

Homeoffice: Wie ein IG Metall-Betriebsrat das Arbeiten von zuhause oder unterwegs vorbildlich gestaltet

IMPRESSUM

IT-Magazin

Das Branchenmagazin der IG Metall
Ausgabe Juni 2022

Herausgeber: Jörg Hofmann, Christiane Benner, Jürgen Kerner

Anschrift: IG Metall

Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main

Redaktion: Adrian Hermes, Volker Fröhlich, Bernd Kupilas

E-Mail: adrian.hermes@igmetall.de

Telefon: 069 66 93 2370

Redaktionelle Mitarbeit: Kathryn Kortmann, Andreas Schulte

Gestaltung und Illustration: Gregor Josten, Redaktionsbüro

Kupilas, 50674 Köln

Vertrieb: Thomas Köhler

Telefon: 069 66 93 2224

E-Mail: vertrieb@igmetall.de

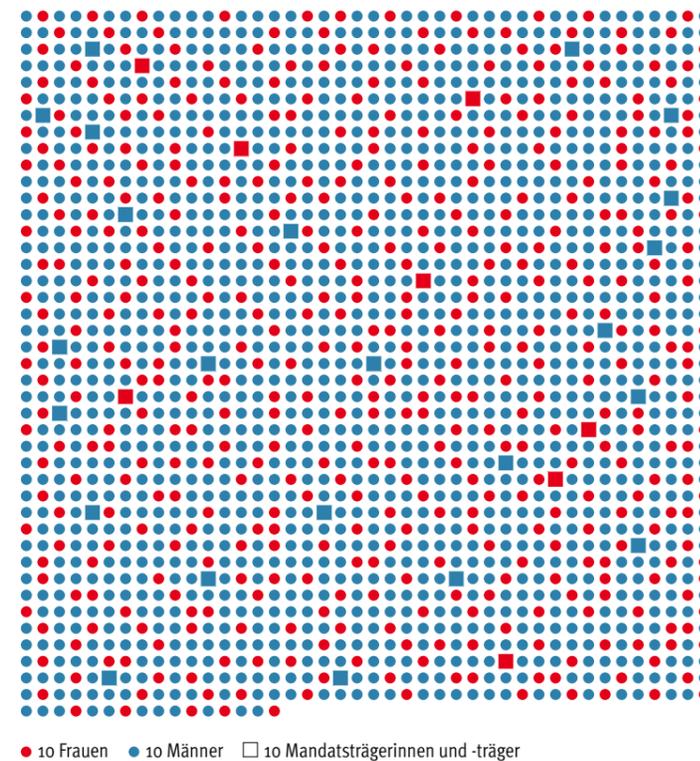
Druck: Dierichs Druck+Media GmbH, Kassel

UNSERE BRANCHE, UNSERE WAHLEN

Im Frühjahr 2022 wurden auch in der IT-Branche neue Betriebsräte gewählt. Die IG Metall konnte in etlichen Unternehmen zulegen oder ihre gute Stellung verteidigen. Das ist wichtig, denn starke Betriebsräte sind die Grundlage für eine starke Interessenvertretung im Betrieb – und darüber hinaus.

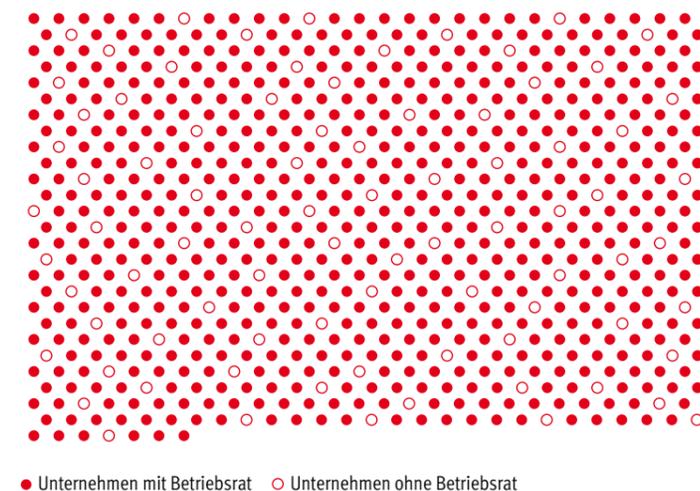
178.000 BESCHÄFTIGTE, 3100 BETRIEBSRATSMITGLIEDER

Die IG Metall vertritt Beschäftigte in der Branche der Informationstechnologie und Telekommunikation, gut ein Viertel von ihnen sind Frauen. Mehr als die Hälfte der Betriebsratsmitglieder sind übrigens in der IG Metall organisiert, nämlich 1700.



RUND 680 BETRIEBE, DAVON RUND 600 MIT BETRIEBSRAT

Betriebsräte sind in unserer Branche etabliert. Sie sind eine entscheidende Kraft, um die Interessen der Beschäftigten schlagkräftig zu vertreten.



GUT GESCHLAGEN, RESPEKT!

Bis Redaktionsschluss lagen noch nicht alle Ergebnisse der Betriebsratswahlen vor. Hier präsentieren wir einige ausgewählte Beispiele. Sie zeigen: Die IG Metall genießt Vertrauen.

CARIAD NORD-WEST (WOLFSBURG)



CARIAD SÜD-WEST (MÖNSHEIM)



CARIAD SÜD-OST (INGOLSTADT)



BERTRANDT TECHNOLOGIE (SASSENBERG)



EDAG (MÜNCHEN)



IAV (GIFHORN)



ATOS INFORMATION TECHNOLOGY (MÜNCHEN)



NOKIA SOLUTION AND NETWORKS (MÜNCHEN)



INFINEON (REGENSBURG)



● Mandate der IG Metall ○ andere

GEKOMMEN, UM ZU BLEIBEN

In Deutschlands IT-Unternehmen haben die Beschäftigten im Frühjahr neue Betriebsräte gewählt – mit etlichen Erfolgen für die IG Metall. Auch und gerade in lange umkämpften Betrieben hat sich die Gewerkschaft durchgesetzt. Wer sind die Menschen, die hinter diesen Erfolgen stecken? Wie haben die IG Metall-Betriebsräte überzeugt und welche Themen haben sie in den nächsten Jahren auf dem Zettel? Eine kleine Reise in die IT-Betriebsratsbüros der Republik.

Von Kathryn Kortmann

Betriebliche Mitbestimmung ist in der IT-Branche alles andere als selbstverständlich. Eberhard Schick kann ein Lied davon singen. Gegen erbitterte Widerstände von Unternehmensleitung und Belegschaft und mit viel Zivilcourage hat der Gewerkschafter 2006 gemeinsam mit zwei Mitstreitern und der IG Metall beim Walldorfer Softwareriesen SAP die Gründung eines Betriebsrats durchgesetzt. Seither war Eberhard Schick zwar mit Sitz im Betriebsrat vertreten, aber gewerkschaftliche Listen wie die der IG Metall waren bestenfalls eine Randerscheinung – mit wenig Lobby bei den Beschäftigten.

Das hat sich bei der Wahl in diesem April geändert. Beharrlichkeit und langer Atem der IG Metall haben sich ausgezahlt. Dazu kamen gewaltiger Unmut über eine mager ausfallende Gehaltserhöhung von 2,7 Prozent, die nicht einmal ansatzweise die aktuelle Inflation ausgleicht, und eine Korruptionsaffäre im alten Betriebsrat. Außerdem hat die IG Metall erstmals auf ein zweisprachiges Ansprachekonzept gesetzt. Der komplette Wahlkampf fand in deutscher und englischer Sprache statt: „Das war wichtig, um bei einem Anteil von 15 Prozent englischsprachender Beschäftigter wirklich alle zu erreichen“, sagt Eberhard Schick. Zutaten, die der IG Metall zu einem historischen Wahlerfolg verholfen haben. Ihre Liste „Pro Mitbestimmung“ hat ihren Stimmenanteil im Frühjahr verdreifacht, ist künftig mit 9 von 45 Mandaten stärkste Kraft im SAP-Betriebs-

rat und stellt mit Betriebsratsgründer Eberhard Schick auch den Vorsitzenden. Das Gremium ist stark zersplittert, zwölf Listen, darunter sechs Einzelpersonen, tummeln sich in den kommenden vier Jahren im Betriebsrat in Walldorf.

„Einfach wird die Arbeit sicher nicht“, sagt Schick. Wie genau das funktionieren wird? Daran arbeitet der 55-jährige promovierte Physiker noch. Wenn es nach ihm geht, sind die Zeiten der wechselnden Mehrheiten vorbei. Er will keine Koalitionen schmieden, die „Verbesserungen mit knapper Mehrheit durchbringen“, sondern „mit allen zusammenarbeiten, um stabile Kompromisse und Konsenslösungen zu finden“.

Höchste Priorität auf der To-do-Liste des neuen Betriebsrats hat dabei ein neues und transparenteres Entgeltsystem. „Mit dem arbeitgeberdominierten Gehaltssystem sind die allermeisten Kolleginnen und Kollegen unzufrieden“, sagt Schick, „das haben eine Umfrage und die Entgeltveranstaltungen während unseres Wahlkampfes deutlich gezeigt.“ Ändern will Schick mit dem Betriebsrat auch, dass Frauen bei SAP selbst bei gleicher Tätigkeit schlechter verdienen als ihre männlichen Kollegen. Und um passende Arbeitsformen für jeden der rund 22.000 SAP-Beschäftigten will sich der Betriebsrat unter dem Stichwort „Flexwork“ ebenfalls kümmern. „Das sind richtig dicke Bretter, die wir bohren müssen“, so Schick. Angst hat er davor nicht. Mit Beharrlichkeit kennt er sich aus. ▶

„Das sind dicke Bretter, die wir bohren.“

Eberhard Schick ist neuer Betriebsratsvorsitzender bei SAP. Die IG Metall errang dort in diesem Frühjahr einen historischen Wahlsieg – Lohn für jahrelange beharrliche Arbeit.

Foto: Stephen Petrat



„Im Studium lernt niemand, dass Arbeitnehmende auch Rechte haben. Da mussten wir erstmal eine Art Mentalitätswechsel einleiten.“

Britta Arendt-Walden, Betriebsrätin bei Bertrand Technologie

„Nur ein Zwischenschritt“

Betriebsratsvorsitzender Tobias Hoppe und seine Kollegin Britta Arendt-Walden haben bei Bertrand Technologie etliche Verbesserungen durchgesetzt. Ihr nächstes Ziel: Sie wollen gemeinsam mit der IG Metall einen Tarifvertrag durchsetzen.

Foto: Helge Krückeberg

Ortswechsel: In München arbeitet Jonathan Squires, genannt Jon, als Teamleiter beim Entwicklungsdienstleister EDAG. Squires ist nicht nur Betriebsrat am Standort, sondern war bei den diesjährigen Betriebsratswahlen auch Listenführer von „IG Metall & Friends“ für den unternehmensweiten Betriebsrat (UBR) in Deutschland mit Sitz in Fulda. An diesem eher kleinen deutschen Standort befindet sich der Hauptsitz des EDAG-Konzerns, der Autos für die großen Hersteller konzipiert und Anlagen oder ganze Fabriken für Automobilhersteller weltweit baut. Rund 8400 Beschäftigte arbeiten rund um den Globus für das Unternehmen – überwiegend Ingenieurinnen und Ingenieure sowie Technikerinnen und Techniker –, davon 5400 an deutschen Standorten.

Bei den diesjährigen Betriebsratswahlen hat die Geschäftsführung Zugriffe auf Informationsseiten der IG Metall im Intranet blockiert. Die Strategie hat sich nicht bezahlt gemacht. „Unsere IG Metall-Liste ist erneut stärkste Fraktion im unternehmensweiten Betriebsrat“, berichtet Jon Squires. „Dieses Mal sind wir nicht in der Opposition, wir führen den Betriebsrat an.“ Denn erstmals reicht es mit einer zweiten gewerkschaftsnahen Liste auch zu einer Mehrheit. Gemeinsam verfügen die beiden Listen über 16 der 31 Mandate.

Für Stefan Wolf, Unternehmensbetreuer der IG Metall, ist das gute Abschneiden der IG Metall Resultat eines „beteiligungsorientierten Wahlkampfes, den die IG Metall-Betriebsräte geführt haben“. Mit einem von der IG Metall zur Verfügung gestellten Umfragetool haben sie die Kolleginnen und Kollegen zum Beispiel trotz Pandemie auch im Homeoffice erreicht und gezielt gefragt, wo der Schuh drückt, wo sie sich Verbesserungen wünschen. Um die Antworten will sich der Betriebsrat in den kommenden vier Jahren kümmern: mehr Geld, bessere Aufstiegschancen und mehr Weiterbildungsmöglichkeiten.

Von Bayern nach Niedersachsen: Was ein gut organisierter und engagierter Betriebsrat in kürzester Zeit erreichen kann, hat das junge Gremium bei Bertrand Technologie in Tappenbeck bewiesen. Die Firma in Niedersachsen mit rund 600 Beschäftigten ist Teil des weltweit agierenden Bertrand-Konzerns. Das Unternehmen testet nahezu alles, was die unterschiedlichsten Branchen – Automobil, Luftfahrt, Energie, Medizintechnik oder Smart Industry – in Auftrag geben, von der Flugzeugtoilette über Aggregate und Stoßdämpfer bis hin zum richtigen Gas im Bier für Brauereien. Am Standort Tappenbeck gibt es zwei weitere Bertrand-Betriebe. Vor gut drei Jahren nahm der Betriebsrat bei Bertrand Technologie seine Arbeit auf – und hat seither ein „atemberaubendes Tempo an den Tag gelegt, um die Arbeitsbedingungen für die Belegschaft zu verbessern“. Sebastian Schien, der für Bertrand zuständige Gewerkschaftssekretär der IG Metall in Wolfsburg, gerät beinahe ins Schwärmen, wenn er den Betriebsrat im niedersächsischen Tappenbeck beschreibt. „Die gewerkschaftliche Haltung der Kolleginnen und Kollegen ist vorbildlich“, sagt er. „Wenn ich überall solche Gremien hätte, wären Erschließung und Durchsetzung von Verbesserungen für die Beschäftigten ein Kinderspiel.“

Ganz so einfach, gibt Betriebsrätin Britta Arendt-Walden zu bedenken, war die Arbeit nicht, schließlich mussten erstmal die Kolleginnen und Kollegen überzeugt werden, warum auch hoch qualifizierte IT-Fachleute einen Betriebsrat brauchen. „Im Studium lernt niemand, dass Arbeitnehmende auch Rechte haben. Da mussten wir erstmal eine Art Mentalitätswechsel einleiten“, sagt Arendt-Walden. „Aber wir haben nicht lockergelassen und dann im Betriebsrat von Anfang an in die gleiche Richtung gezogen“. Herausgekommen sind dabei schon in der ersten Amtsperiode zahlreiche Betriebsvereinbarungen: neben einer ordentlichen Aufzählung zum Kurzarbeitergeld zu Beginn der Pandemie eine zum mobilen

Arbeiten, zum Bildungsurlaub oder zur 3-Tage-Regelung im Krankheitsfall. Und dank des Betriebsrats ist auch Wochenendarbeit nicht mehr so ohne Weiteres möglich. Gemeinsam mit den beiden anderen Bertrand-Betriebsräten am Standort Tappenbeck wurden außerdem 250 betriebsbedingte Kündigungen verhindert. „Dafür haben wir sogar den Bundesarbeitsminister nach Tappenbeck geholt“, erzählt Betriebsratsvorsitzender Tobias Hoppe.

Wem sie die Verbesserungen zu verdanken haben, wissen die Beschäftigten inzwischen sehr genau. Die IG Metall gewann die Betriebsratswahl Ende März mit 87 Prozent der Stimmen, sie stellt künftig zehn der elf Mandate. Das nächste Ziel hat der Betriebsrat bereits fest im Visier: einen Tarifvertrag! „Die Betriebsvereinbarung zum Entgelt, an der wir gerade arbeiten, ist für uns nur ein Zwischenschritt“, sagt Tobias Hoppe.

Nächster Zwischenstopp Berlin: Einen Start auf der Überholspur hat der Betriebsrat von Bosch.IO in Berlin hingelegt. Nur ein Jahr nach Gründung des Gremiums profitierten die rund 300 ITlerinnen und ITler bereits von den Vorteilen eines Tarifvertrags: flexiblere Arbeitszeit, bessere Qualifizierungsangebote, höhere Arbeitsplatzsicherheit und deutlich mehr Geld. „Das hat die Akzeptanz des Betriebsrats enorm gesteigert“, sagt Michael Höft, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender in Berlin und Gesamtbetriebsratsvorsitzender. „Der Gegenwind der Kolleginnen und Kollegen, der uns zuvor schon mächtig entgegen blies, hat danach deutlich an Stärke verloren.“ Im Vorfeld der ersten Wahl waren viele skeptisch, auch, weil „Gewerkschaften und betriebliche Mitbestimmung für sie Neuland waren“. Die verbesserten Arbeitsbedingungen überzeugten schließlich mehr als tausend Worte. Das hat sich auch an der Wahlbeteiligung gezeigt. Die hat bei der zweiten Wahl deutlich angezogen, 75 Prozent der Belegschaft haben gewählt – obwohl nahezu alle im Homeoffice waren.

Zurück in den Süden: Mit 85 Prozent lag die Wahlbeteiligung bei Polytech in München sogar noch ein Stück höher. „Wir hätten sogar 100 Prozent erreicht, wenn nicht einige im Urlaub gewesen wären“, sagt Christine Heimerl, erste Betriebsratsvorsitzende des IT-Unternehmens, das smarte Lösungen für Windräder entwickelt. Im vergangenen Herbst haben sich ein paar Beschäftigte zusammengetan und die Gründung eines Betriebsrats geplant. Sie wollten zunächst vor allem Entlassungen aus betrieblichen Gründen, wie die Firma sie plante, verhindern, mehr Sicherheit für die Beschäftigten schaffen und die Firma zukunftsfähig machen.

„Zukunft gibt es nur mit einer starken Mitbestimmung und dem Know-how der IG Metall im Rücken“, meint Heimerl. „Alternative Energien erleben aufgrund der aktuellen Situation zwar einen Aufwind. Bis das bei uns ankommt, gehen aber oft Jahre ins Land.“ Und dann sind die hochqualifizierten Fachkräfte womöglich weitergezogen, weil sie andernorts bessere Bedingungen vorfinden. Das will der fünfköpfige Betriebsrat – allesamt IG Metall-Mitglieder – verhindern. Er bindet die 85 Beschäftigten mit ein, sucht das persönliche Gespräch, um die Erwartungen an den Betriebsrat zu erfahren. Neben Sicherheit stehen „Einkommensentwicklungen Richtung Tarifvertrag“, eine gute Vorbereitung der Kolleginnen und Kollegen auf die jährlich stattfindenden Gehaltsgespräche mittels Kriterienkatalog oder Weiterentwicklungsmöglichkeiten auf dessen Agenda – und langfristig auch die Einführung der 35-Stunden-Woche.

Halt in Baden-Württemberg: Anders als in vielen anderen IT-Betrieben in Deutschland hat Mitbestimmung bei Nokia in Stuttgart – auch wegen seiner Produktionsvergangenheit noch unter der Flagge von SEL/Alcatel – Tradition. Von den einst etwa 10.000 Beschäftigten sind noch 530 in Forschung, Entwicklung, Vertrieb und Support übriggeblieben. „Wir sind relativ nah dran an der Belegschaft“, sagt Betriebsrätin Marie Fischer. „Fast immer findet sich in unserem elfköpfigen Gremium jemand mit persönlichem Kontakt zum einzelnen Beschäftigten. So kriegen wir die Stimmung gut mit und wissen sehr schnell, wo es Probleme gibt.“

Im Wahlkampf konnten die IG Metall-Betriebsräte zudem mit einer ganzen Reihe von erstmals eingesetzten Medienpunkten, mit denen sie die Belegschaft informiert haben. „Flyer und Aushänge haben wir mit QR-Codes versehen, über die es weitere Infos zu unserer Arbeit gab“, erzählt Fischer. „Wir haben Live-BR-Talks via MS Teams durchgeführt und im neuen Gebäude unser Campus TV über die Fernseher in den Kaffeeküchen ebenfalls mit unseren Bildern und dem Wahlaufruf bespielt.“ Pluspunkte in der Belegschaft, da ist sich Fischer sicher, hat sich der Betriebsrat auch dadurch verdient, „dass wir uns aktiv in die Ausgestaltung des ▶



„Wir erfahren sehr schnell, wo es Probleme gibt.“
Marie Fischer ist Betriebsrätin bei Nokia in Stuttgart – und setzt auf den persönlichen Kontakt.

Foto: Stephen Petrat

neuen Standorts eingebracht und dafür gekämpft haben, dass Flächen nicht schon vor Bezug abgemietet wurden.“

Der Einsatz hat sich gelohnt. Alle elf Gewählten sind IG Metall-Mitglieder, ebenso ein Großteil der Nachrücker. Ein Novum gibt es dennoch: Frauen stellen mit sechs Mandaten die Mehrheit im Gremium. Wichtigste Aufgabe des neuen Betriebsrats wird es zunächst sein, „unser ‚neues Normal‘ mitzugestalten“, sagt Marie Fischer. Das Konzept des „neuen Normal“ räumt den Beschäftigten die Freiheit ein, künftig bis zu drei Tage im Homeoffice zu arbeiten. Für den Betriebsrat bedeutet das: die Kolleginnen und Kollegen dabei zu unterstützen, sich in diesem Alltag zurechtzufinden und zugleich die Betriebsratsarbeit darauf anzupassen.

Besuch in Brandenburg: Noch bevor in Grünheide vor den Toren Berlins im März die ersten Teslas „made in Germany“ vom Band gelaufen sind, gab es in der Gigafactory von Elon Musk eine andere Premiere: Die Beschäftigten, vor allem Führungskräfte und Ingenieure, haben ihren ersten Betriebsrat gewählt, obwohl der Tesla-Chef eher dafür bekannt ist, Gewerkschaften aus seinen Werken herauszuhalten. Wahlberechtigt waren vor allem die oberen Etagen. Das Unternehmen hat von „oben nach unten“ eingestellt, der Großteil der künftigen Belegschaft zum Wahlzeitpunkt war entweder noch nicht rekrutiert oder kam noch nicht auf die erforderlichen sechs Monate Betriebszugehörigkeit. Umso erfreulicher und überraschender das Wahlergebnis: Die in weiten Teilen dem Management nahestehende Liste „Gigavoice“ hat die Stimmenmehrheit verfehlt und nur eine hauchdünne Mehrheit von einem Sitz. „Das Ergebnis ist ein großer Erfolg für die

Mitbestimmung und die demokratische Arbeitskultur“, sagt Birgit Dietze, Bezirksleiterin der IG Metall in Berlin-Brandenburg-Sachsen. „Zentrale Botschaft ist die Notwendigkeit zur Zusammenarbeit aller im Betriebsrat, um gute Arbeitsbedingungen für die Belegschaft in der neuen Fabrik zu erreichen.“

Letzte Station Wolfsburg: Wie die Mutter, so die Tochter – wie Betriebsratsarbeit gelingt, liegt bei der noch jungen VW-Ausgründung Cariad schon „in den Genen“. Dass die IG Metall bei den Betriebsratswahlen an allen Cariad-Standorten „überragend“ abgeschnitten hat, verwundert daher nicht. Mitbestimmung wird wie im gesamten Volkswagenkonzern auch in der Softwaresparte des größten deutschen Automobilisten groß geschrieben. Gemeinsam haben Betriebsrat und IG Metall nicht nur Anfang 2021 einen Haustarif in Kraft gesetzt, „der in dieser Branche etwas Besonderes ist“ (siehe IT-Magazin 2021), sondern noch weitere Verbesserungen durchgesetzt. Davon profitieren zum Beispiel die sogenannten Konzernleihbeschäftigten, wenn sie unter das Cariad-Dach schlüpfen. Und: „Für alle haben wir zwei freie Tage erkämpft, die das Budget an Urlaubstagen künftig nicht mehr belasten“, berichtet Conny Schönhardt, Unternehmensbeauftragte der IG Metall für den VW-Konzern. „Heiligabend und Silvester sind jetzt komplett arbeitsfrei.“

Im Herbst startet Cariad in die erste eigene Tarifrunde. Die Tarifkommission ist gewählt, die Forderungsdiskussion eröffnet. „Wir nutzen das zweite Halbjahr ganz gezielt dazu, arbeitskampffähig zu werden“, sagt Conny Schönhardt. Dass der Branchenprimus in Sachen Mitbestimmung und Tarifvertrag das schafft, daran zweifelt niemand. ■

DIE GROSSE UNSICHERHEIT

Spionage, Sabotage, Systemausfälle oder Diebstahl von Geschäfts-Know-how – im 21. Jahrhundert finden kriegerische Angriffe zunehmend auch digital im Cyberraum statt. Welche Auswirkungen hat der Ukraine-Krieg auf deutsche Unternehmen in der ITK-Branche?

„Den riesengroßen Cybereinschlag in Deutschland, wie er vor Kriegsbeginn von vielen prognostiziert wurde, hat es bislang noch nicht gegeben“, sagt Sebastian Artz, Bereichsleiter für Cyber- und Informationssicherheit beim Digitalverband Bitkom. „Gleichwohl ist die Bedrohungslage angespannt, die Wachsamkeit hoch.“ Acht von zehn Digitalunternehmen erwarteten durch den russischen Angriffskrieg eine verschärfte Gefahrenlage, wie eine Bitkom-Umfrage unter 100 Firmen der Digitalbranche wenige Tage nach Einmarsch in die Ukraine ergab.

Das Wissen um die Gefahren von Cyberangriffen ist hoch – nicht erst seit dem Krieg in der Ukraine. Die Maßnahmen, die viele Unternehmen dagegen ergriffen haben, ließen dagegen häufig eher zu wünschen übrig. Das könnte sich nun ändern, wie die Bitkom-Umfragen zeigen. „Viele Unternehmen sind dabei, sich jetzt dezidierter mit IT-Sicherheitsmaßnahmen auseinanderzusetzen“, berichtet Sebastian Artz. Angesichts einer Vielzahl von Einfallstoren – Social Engineering, Phishing, Malware und Co – eine Herkulesaufgabe. Denn die zu ergreifenden Maßnahmen müssen zum Unternehmen und zu den einzelnen Bereichen passen. Eine Buchhaltung beispielsweise wird anders angegriffen als eine Forschungs- und Entwicklungsabteilung. „Jede Firma muss für sich selbst erst einmal analysieren, was die geschäftskritischen Prozesse sind, die besonders geschützt werden müssen“, sagt IT-Sicherheitsexperte Artz, um dann „eine Kombination aus technischen, organisatorischen und menschlichen Maßnahmen zu treffen.“ Von heute auf morgen sei das eher nicht zu bewältigen, „das ist ein langer Prozess, der immer wieder angepasst werden muss, keine einmalige Lösung.“

„Der Mensch ist der beste Virenschanner“

Für den Technologiekonzern Rohde & Schwarz gehört IT-Sicherheit zur Kernkompetenz. Das Münchener Unternehmen entwickelt und vermarktet nicht nur Cybersecurity-Lösungen für Behörden und Firmenkunden, sondern schützt auch die eigenen Standorte durch eine Vielzahl von Maßnahmen vor Cyberattacken. „Der wichtigste und beste Virenschanner ist und bleibt aber der Mensch“, sagt Jonny Lehner, Betriebsrat bei Rohde & Schwarz. Regelmäßige Schulungen, zielgruppenorientiert, sind deshalb dringend notwendig. „Wir fahren zum Beispiel eine Awareness-Kampagne, um unsere Kolleginnen und Kollegen zu sensibilisieren“, berichtet Lehner. Dabei werden die Beschäftigten auf die Probe gestellt: Sie bekommen eine Fake-E-Mail, die sie dazu auffordert, einen Link anzuklicken oder einen Anhang zu öffnen, der „im Normalfall Schaden anrichten könnte“. Eine Betriebsvereinbarung sorgt



„Wir müssen auch die Sicherheit der Kolleginnen und Kollegen immer im Blick haben.“

Jonny Lehner ist Betriebsrat bei Rohde & Schwarz.

Foto: Rohde & Schwarz

dafür, dass sich diese Tests für die Beschäftigten nicht negativ auswirken. Die Auswertung darf nur von einer Maschine übernommen werden. Erst wenn Beschäftigte wiederholt fahrlässig in die Falle tappen, werden zielgerichtete Schulungsmaßnahmen ergriffen. „Die verschärfte Sicherheitslage erfordert kompetente Betriebsräte, die neben guten Lösungen für das Unternehmen immer auch die Sicherheit der Kolleginnen und Kollegen im Blick haben“, sagt Jonny Lehner.

Langfristig könnte die ITK-Branche von der durch den Ukraine-Krieg verschärften Sicherheitslage sogar profitieren – durch eine gestiegene Nachfrage an Sicherheitstechnologie. Deutschland, sagt IT Security-Experte Sebastian Artz, „ist in diesem Schlüsseltechnologiefeld vom Know-how her sehr gut aufgestellt“. Allerdings beklagt die gesamte IT-Branche einen großen Fachkräftemangel, „der für den Bereich der IT-Security noch einmal deutlich stärker ins Gewicht fällt“, so Artz. „Da müssen wir dringend gegensteuern und mehr in Aus- und Weiterbildung investieren, was der Branche letztlich aber erst mittel- und langfristig weiterhilft. Kurzfristig braucht es deutlich mehr Pragmatismus.“ Deshalb sieht der Bitkom-Experte auch die Politik in der Pflicht. Die ist gefordert, Rahmenbedingungen zu schaffen, die es möglich machen, verstärkt Fachkräfte aus dem außereuropäischen Ausland anzuwerben. Visa-Prozesse beispielsweise müssten vereinfacht werden. „Wir müssen uns hier wirklich die Frage stellen, ob wir es uns noch leisten können, zum Beispiel auf einen Masterabschluss zu bestehen, wenn jemand genügend Arbeitserfahrungen mitbringt und die Technik beherrscht“, sagt er.

Kathryn Kortmann ■

Christiane Benner ist Zweite Vorsitzende der Industriegewerkschaft Metall und zuständig unter anderem für die Branche der Informationstechnologie- und Telekommunikationsbranche.

Foto: Thomas Pirot



„MACHT MIT BEIM TEAM IG METALL“

Christiane Benner, Zweite Vorsitzende der IG Metall, über gelungene Betriebsratswahlen, den immensen Transformationsdruck in der IT-Branche und die Frage, was Beschäftigte jetzt brauchen, um sicher durch unsichere Zeiten zu kommen.

Christiane, die Betriebsratswahlen liegen hinter uns. Wie fällt Dein Fazit für die IT- und Telekommunikationsbranche aus?

Wir sind richtig zufrieden. Wir haben eine gute Wahlbeteiligung erreicht, trotz der beiden Pandemie-Jahre, die hinter uns liegen. Die Kontaktbeschränkungen haben uns die Wahlen nicht leichter gemacht. Und: Wir haben etliche gute Wahlerfolge erzielt, gerade in umkämpften Unternehmen. Bei SAP zum Beispiel sind wir als stärkste Kraft aus der Wahl hervorgegangen und stellen dort jetzt den Betriebsratsvorsitzenden.

Die IG Metall erringt einen Wahlsieg bei SAP – das darf man wohl historisch nennen.

Ganz genau. Wer das Unternehmen und die Vorgeschichte kennt, weiß: Das ist kein gewerkschaftsfreundliches Pflaster. Bei Tesla in Brandenburg haben wir übrigens auch gut abgeschnitten. Dort haben bei der allerersten Wahl die Listen, die mit der IG Metall kooperieren, 9 von 19 Sitzen errungen. Unser Team in Grünheide hat damit die Grundlage gelegt für eine gute Arbeit in den kommenden Jahren, wenn das Werk rasant wachsen wird. SAP und Tesla sind zwei besonders schlagzeilenträchtige Unternehmen, die für einen generellen Trend bei dieser Betriebsratswahl stehen.

Welcher Trend ist das?

Die Belegschaften haben IG Metall-Betriebsrätinnen und – Betriebsräten fast durch die Bank den Rücken gestärkt. Das ist ein Resultat, auf das wir alle stolz sein können. Herzlichen Glückwunsch an alle wieder- und neugewählten Betriebsratsmitglieder.

Worauf führst Du diese Erfolge zurück?

Wir haben den Beschäftigten ein Angebot gemacht: Lasst uns gemeinsam Solidarität leben und die Dinge zusammen gestalten – gerade jetzt, in diesen schwierigen Zeiten. Das ist auch bei den Hochqualifizierten in den Tech-Betrieben gut angenommen worden. Ich lese daraus ein dringendes Bedürfnis: das Bedürfnis nach Zusammenhalt. Die Menschen merken, dass sie gerade in fordernden Zeiten gemeinsam mehr erreichen.

Wie seid Ihr auf den Wahlslogan „Team IG Metall“ gekommen?

Wir machen mit dem Motto seit Jahren eine gute Erfahrung bei BMW. Von daher haben wir das Motto beim tollen „Team IG Metall bei BMW“ entliehen. Die BMW-Vertrauensleute haben uns netterweise keine Lizenzgebühren in Rechnung gestellt ... Der Team-Gedanke passt ja: Betriebsrat ▶

und Belegschaft müssen sich die Bälle zuspieren, gemeinsam das Spiel machen. Am Ende merken alle Beteiligten: Es lohnt sich. Menschen werden doch dann aktiv, wenn sie gestalten können, wenn sie Selbstwirksamkeit spüren und wenn sie merken: Es ist nicht egal, ob sie etwas tun oder ob sie es sein lassen. Diese Erfahrung prägt. Entsprechend war auch die Kampagne angelegt. Wir haben zum Beispiel zur Unterstützung unserer engagierten Kandidatinnen und Kandidaten Medienformate angeboten, die im Betrieb auf ihre jeweiligen Bedürfnisse angepasst werden konnten. Alle Formate konnten in den sozialen Medien und anderen Kanälen eingesetzt werden. In vielen Betrieben sind die Belegschaften gebeten worden, das Wahlprogramm zu formulieren. Alles sehr agil, sehr fortschrittlich, sehr beteiligungsorientiert.

Die IG Metall auf allen Kanälen?

Ja, genau. Und zwar auf jenen Kanälen, auf denen auch die Beschäftigten unterwegs sind: Bei SAP zum Beispiel haben unsere Aktiven ihre Kampagne auf dem Karriere-Netzwerk LinkedIn gefahren. Solche gelungenen Aktionen haben uns sehr geholfen.



Foto: Thomas Pirat

„Gerade in der IT-Branche haben wir ein Problem mit entgrenzten Arbeitszeiten. Da müssen wir ran.“

Nun haben wir in vielen IT-Betrieben frisch gewählte Betriebsräte. Welche Aufgaben kommen auf diese Aktiven zu?

Wir alle stehen vor der Mega-Aufgabe einer Transformation, wie wir sie noch nie erlebt haben. Da schwappt gerade eine Riesenwelle von Veränderungen auf uns zu, die unsere Betriebsräte in der IT-Branche gestalten müssen und wollen. Denn gerade diese Branche mit ihren vielen hochqualifizierten Beschäftigten steht im Zentrum des Geschehens. Ob es

um den Mobilfunk der neuesten Generation geht, um die neue Mobilität, autonom und ohne Emissionen, oder um unser Arbeiten in einer Cloud – das alles sind Entwicklungen, die doch von unseren Mitgliedern in den Betrieben maßgeblich entwickelt, angetrieben und umgesetzt werden. Es sind oft genug unsere Leute in der Tech-Branche, die den entscheidenden Code schreiben, die die zündende Idee haben, die die großen Visionen durch fleißige und anspruchsvolle Arbeit täglich ein Stück weiterbringen. Und zugleich sind sie diejenigen, die durch die Entwicklung selbst gefährdet sind. In der neuen Welt ändert sich die Arbeit so stark wie noch nie, gerade in der IT-Branche. Algorithmen ersetzen menschliches Urteil, Maschinen lernen hinzu – das alles kann natürlich den Einzelnen und seine Arbeit auch gefährden.

Die technische Revolution frisst ihre Kinder?

Soweit würde ich nicht gehen, das ist mir zu einfach gedacht, zu defensiv. Wir wissen zwar aus Studien, dass auch in der IT-Branche das Substituierungspotenzial hoch ist, das heißt: Auch diese Jobs können in Zukunft relativ einfach ersetzt oder verlagert werden. Wahr ist aber auch, dass durch neue Technologien viele neue Tätigkeiten entstehen. Daraus ergeben sich für die IG Metall zwei Aufträge: in den bestehenden Betrieben durch Mitbestimmung und Tarifverträge Arbeit zu sichern. Und in den neu entstehenden Betrieben mit den gleichen Instrumenten für gute Arbeitsbedingungen zu sorgen.

Wie meinst Du das?

Es geht darum, die Zukunft heute vorzubereiten, die Menschen mitzunehmen, ihre Ideen aufzunehmen und ihnen die Möglichkeit zu geben, sich zu entwickeln, mit der Entwicklung Schritt zu halten. Da sind Betriebsräte eine entscheidende Kraft. Sie kennen die betriebliche Praxis vor Ort, sie wissen, was ihre Leute brauchen. Am Ende sind es unsere IG Metall-Betriebsrätinnen und -Betriebsräte, die ganz konkrete Vereinbarungen treffen. Und jede von diesen Regelungen macht die Arbeitswelt ein Stück besser, sicherer.

Ein Beispiel, bitte!

Ich habe gleich zwei gute Beispiele. Bei Ford hat der Betriebsrat eine Vereinbarung zum Thema Software-Automatisierung getroffen. Die robotergesteuerte Prozessoptimierung ist ja in vielen Unternehmen ein wichtiges Thema, und der Betriebsrat bei Ford hat gesagt: Wir müssen sicherstellen, dass dabei keine Leute über Bord gehen. Deshalb ist festgelegt: Solche Automatisierungsprozesse dürfen nicht dazu führen, dass die Betroffenen ihren Arbeitsplatz verlieren. Außerdem ist es damit gelungen bei dem Thema Künstliche Intelligenz einen Fuß in die Tür zu bekommen, was zunehmend wichtiger wird.

Und das zweite Beispiel?

Da geht es um Beschäftigtendatenschutz: In vielen Unternehmen kommt das cloudbasierte Microsoft Office 365 zum Einsatz, und das ist eine echte Datenkrake. Da könnte man sehr genau überwachen, wer wann was macht – das wäre eine Leistungskontrolle. Bei Fujitsu haben wir zum einen genau geregelt, wie diese sensiblen Arbeitnehmerdaten geschützt werden und zum anderen eine Dynamik beschrieben, die Aktualisierungen in die bestehende Gesamtbetriebsvereinbarung mitaufnimmt. Solche Regelungen sind vorbildlich. Sie bringen Schutz und Sicherheit.

Was brauchen Betriebsräte, um gute Arbeit im Betrieb leisten zu können?

Eine starke Gewerkschaft im Rücken. Unsere Betriebsräte haben mit der IG Metall ein schlagkräftiges, kompetentes Netzwerk zu ihrer Verfügung. Sie können sich untereinander austauschen, voneinander lernen und sich jederzeit Rat holen, sei es in Fragen des Arbeitsrechts, der Mitbestimmung oder in Tarif- und Entlohnungsfragen. Wir sind nun mal die Fachleute für gute Arbeit. Wir wissen, wie man gute Regelungen im Betrieb abschließt. Und eines haben wir sogar ganz exklusiv: Tarifverträge. Die können nur wir abschließen. Wie wichtig das ist, zeigt der reißende Absatz unserer jährlichen ITK-Entgelterhebung. Da ermitteln wir die Durchschnittsgehälter für die wesentlichen Berufsgruppen. Mit Tarif sind sie durchgehend höher.

Du sagst immer, das Thema Arbeitszeiten liegt Dir besonders am Herzen. Warum?

Die Menschen machen die Erfahrung: Meine Arbeitszeit entscheidet ganz zentral über meine Lebensqualität. Gerade in der IT-Branche haben wir traditionell ein Problem mit entgrenzten Arbeitszeiten. Da müssen wir ran, und da haben wir auch schon viele Ziele erreicht. Dort, wo die IG Metall stark vertreten ist, können wir gute Vereinbarungen zur Arbeitszeit treffen. Bei dem Softwaredienstleister DXC Entserv zum Beispiel haben wir das Thema Homeoffice versus Präsenz vorbildlich geregelt. Gerade die Gestaltung von Arbeitsbedingungen wird künftig noch wichtiger werden. Homeoffice und flexibles Arbeiten können ein Segen sein – wenn die Umstände stimmen. Damit sie stimmen, brauchen wir Mitbestimmung. Klar ist aber auch: Was Betriebsrätinnen und Betriebsräte bislang dürfen, ist zu wenig. Sie brauchen neue Rechte. Das Betriebsverfassungsgesetz, das die Rechte von Betriebsräten regelt, ist ein halbes Jahrhundert alt und wird den Anforderungen der heutigen Arbeitswelt nicht mehr gerecht. Es braucht ein Update.

Welche neuen Funktionen sollte dieses Update aus Deiner Sicht unbedingt mitbringen?

Wir brauchen Mitbestimmung bei strategischen Entscheidungen in den Unternehmen. Damit hängt auch unsere Forderung nach einem Initiativrecht für Betriebsräte beim Thema Qualifizierung zusammen. Das sind zwei Seiten derselben Medaille. Viele Unternehmen stecken bei dem Thema im Tiefschlaf, und unsere Betriebsräte müssen das Recht erhalten, sie zu wecken – wenn es sein muss, unsanft. Die Menschen müssen jetzt fit gemacht werden für die Aufgaben von morgen.

Du siehst die Qualifizierung der Beschäftigten im Betrieb als Schlüssel zum Erfolg?

Gerade für die IT-Branche ist das ein ganz zentraler Aspekt. Aber es geht nicht nur darum, dass die Ingenieurin mal ein Seminar besuchen darf, wenn der Arbeitgeber gnädig ist, oder dass der Softwareentwickler sich während der Arbeitszeit ein Tutorial auf YouTube anschauen darf. Mir geht es um mehr: Wir müssen das Thema Qualifizierung systematisch angehen. Wir müssen zum Beispiel neue IT-Kenntnisse viel schneller als bisher in bestehende Lehrpläne aufnehmen. Wir müssen Berufsbilder überarbeiten, wir müssen neue Berufsbilder entwickeln und generell noch mehr Wissen in die Köpfe kriegen. Da spielen Betriebsräte eine zentrale Rolle, sie sind schon von Natur aus Antreiber für Fortschritt. Und

Qualifizierung ist nicht das einzige Thema, bei dem Betriebsräte erweiterte Rechte brauchen.

Was meinst Du konkret?

Wir wissen aus einer Umfrage unter Betriebsräten, dass etwa die Hälfte aller Unternehmen keine Strategie für die Zukunft hat. Die lassen diesen Sturm an absehbaren Veränderungen einfach so auf sich zukommen. Das ist ein Armutszeugnis. Auch hier müssen Betriebsrätinnen und Betriebsräte aktiv eingreifen können. Wir wollen, dass sie eine neue Unternehmensstrategie einfordern können. Und wir wollen, dass Beschäftigte stärker in diese betrieblichen Zukunftsfragen eingebunden werden. Mit dem Transformationstarifvertrag bei Atos haben wir so bereits erste Standards gesetzt. Die Betriebsräte haben durch den Tarifvertrag echte Mitbestimmungs- und Gestaltungsmöglichkeiten bei der Transformation und Qualifizierung ihrer Kolleginnen und Kollegen. Bei Streitfragen können wir gemeinsam mit dem Arbeitgeberverband Lösungswege erarbeiten. Durch den Tarifvertrag konnten bisher mehr als 1000 Kolleginnen und Kollegen in neue Berufe und Aufgabenfelder qualifiziert und/oder versetzt werden. Dieses Beispiel zeigt, gute Transformation gelingt nur mitbestimmt.

Welche Rolle spielt die IG Metall bei all diesen Zukunftsaufgaben?

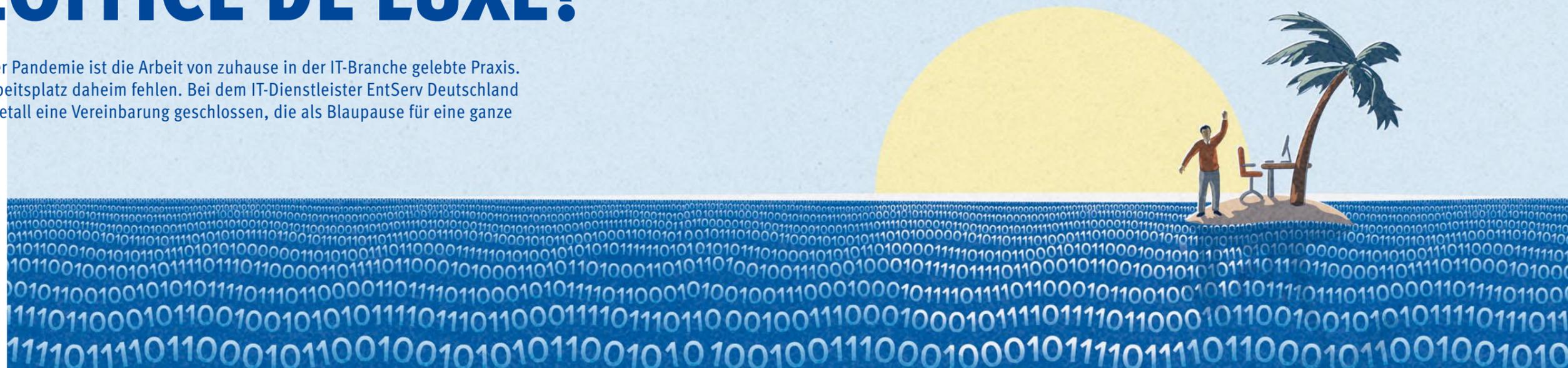
Wir sind die politische Kraft, die eingreift und konkret wird, auch und gerade in Krisenzeiten. Das hat man in der Pandemie gesehen: Wir als IG Metall waren diejenigen, die in Berlin auf eine schnelle und unkomplizierte Kurzarbeitsregelung gedrängt haben. Überhaupt haben wir einen kurzen Draht nach Berlin und nach Brüssel. Derzeit machen wir uns für mehr technologische Souveränität in Europa stark. Es kann nicht sein, dass der Wirtschaft relevante Produkte wie Halbleiter et cetera fehlen, weil wir zu sehr auf andere Weltregionen angewiesen sind. Die Corona-Krise und jetzt der Krieg in der Ukraine zeigen doch, dass wir generell wieder mehr selbst produzieren müssen, dass unser Wirtschaftssystem nicht krisenfest genug ist. Es geht nicht darum, die Globalisierung umzukehren, aber es muss wieder deutlich mehr Spitzentechnologie in Europa angesiedelt werden. Und in den Betrieben, die dann – hoffentlich schon bald – entstehen, werden wir diejenigen sein, die gestalten: mit einer guten Tarifpolitik, mit Prämienregelungen, mit Arbeitszeitregeln, mit Regeln für die Gestaltung der Transformation in der Industrie. Die IG Metall wird dringender gebraucht denn je.

Und was ist noch notwendig, um die Zukunft erfolgreich zu gestalten?

Aktive Belegschaften, die gemeinsam mit ihren Betriebsräten und ihrer IG Metall die Probleme im Betrieb angehen. Wir brauchen künftig noch mehr Menschen, die sich einmischen. Das ist auch gut für unsere Demokratie. Wir fordern zum Beispiel eine regelmäßige Stunde bezahlte Demokratiezeit für alle Beschäftigten, damit die Menschen im Betrieb sich austauschen können, damit sie sich beteiligen und ihre Probleme lösen können. Eine aktive Belegschaft, ein engagierter Betriebsrat, eine starke Gewerkschaft – das ist der Dreiklang, der die Arbeitswelt besser macht. Deshalb werben wir selbstbewusst dafür: Werdet Mitglied! Kommt auf unsere Veranstaltungen und Seminare, vernetzt euch vor Ort mit anderen. Werdet ein Teil des Teams IG Metall! ■

HOMEOFFICE DE LUXE?

Spätestens seit Ausbruch der Pandemie ist die Arbeit von zuhause in der IT-Branche gelebte Praxis. Doch Regelungen für den Arbeitsplatz daheim fehlen. Bei dem IT-Dienstleister EntServ Deutschland haben Betriebsräte der IG Metall eine Vereinbarung geschlossen, die als Blaupause für eine ganze Branche dienen könnte.



Viele IT-Beschäftigte haben es seit dem Beginn der Pandemie bereits am eigenen Geldbeutel bemerkt: Von zuhause arbeiten kostet sie Geld. Eine Umfrage im Auftrag des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) bestätigt: Die Mehrheit von ihnen legt fürs Homeoffice drauf. Der Umfrage im Rahmen des Index Gute Arbeit zufolge erhielten 91 Prozent der Beschäftigten keinen Ausgleich vom Arbeitgeber, fünf Prozent bekamen lediglich einen geringen Zuschuss. Doch dieser Betrag reicht nicht aus, um die tatsächlich angefallenen Kosten etwa für die Büroeinrichtung zu decken.

Das Loch in der Kasse spürten auch viele Beschäftigte beim IT-Dienstleister EntServ. Homeoffice war bei der deutschen Tochter des US-amerikanischen DXC-Konzerns zwar schon seit zehn Jahren für einen Teil der rund 1000 Beschäftigten an der Tagesordnung. Doch mit dem Beginn der Pandemie schickte der Arbeitgeber nahezu alle Beschäftigten von einem Tag auf den anderen nach Hause. Aber unter welchen Bedingungen? Das blieb unklar, denn eine Regelung zur sogenannten Telearbeit – also der Arbeit von einem fest eingerichteten Arbeitsplatz – fehlte.

Das kann nicht sein, dachten sich die IG Metall-Betriebsräte. Sie verhandelten mit dem Arbeitgeber, und siehe da: Seit dem 1. Januar dieses Jahres gilt die neue Gesamtbetriebsvereinbarung „New Way of Working“.

„Früher waren die Kolleginnen und Kollegen der Willkür der Konzernleitung ausgesetzt. Jetzt haben sie verlässliche Arbeitsbedingungen“, sagt Uwe Conradt, zur Zeit der Verhandlungen über die Vereinbarung stellvertretender Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats. Die neue Einigung definiert die Bedingungen für mobile Arbeit. Durch sie erlangen Beschäftigte

Gewissheit, an welchem Arbeitsort sie die nächsten Monate eingesetzt werden. Außerdem richtet der Arbeitgeber ihnen einen modernen und ergonomischen Arbeitsplatz ein, und sie können sich sicher sein, dass die Firma Kosten für die Arbeit von zuhause und von unterwegs übernimmt.

Basis der Vereinbarung ist eine Zuordnung eines jeden Beschäftigten in eine von drei Kategorien, mit der bestimmte Arbeitsbedingungen verknüpft sind:

- **Physical Worker** (zehn Prozent der Beschäftigten) haben ihren festen Arbeitsplatz weiter an einem der vier EntServ-Standorte in Deutschland. Sie haben das Recht, nach Absprache auch mobil zu arbeiten.
- **Flexible Worker** (zehn Prozent der Beschäftigten) arbeiten in der Regel mobil. Sie können ihren Job auch an einem der Standorte erledigen, wenn sie sich zuvor angemeldet haben. Dort teilen sie sich zeitlich begrenzt einen Platz mit Kolleginnen und Kollegen.
- **Virtual Worker** (80 Prozent der Beschäftigten) erhalten zuhause einen fest eingerichteten Arbeitsplatz. Sie dürfen zudem von unterwegs arbeiten und erhalten zu ihrem Gehalt monatlich zusätzlich 70 Euro. Virtual Worker können auf Wunsch in die Kategorie Flexible Worker wechseln. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, dafür genügend Arbeitsplätze bereitzuhalten.

Nötig geworden war die Vereinbarung auch, weil der Arbeitgeber ein Interesse daran hat, viele Beschäftigte mobil arbeiten zu lassen. Dadurch spart er Büroflächen. Schon vor einigen Jahren hat der DCX-Konzern daher eine sogenannte Virtual First Policy beschlossen. Demnach sollen möglichst

viele Beschäftigte mobil arbeiten. Weltweit erledigten aktuell bereits mehr als 90 Prozent der 130.000 Beschäftigten ihren Job auf diese Weise, heißt es bei DXC.

Was zunächst einmal nach viel Freiheit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer klingt, hat auch seine Schattenseiten. Dies belegt eine Umfrage unter den EntServ-Beschäftigten. Der Betriebsrat hatte die Kolleginnen und Kollegen während der Pandemie nach ihren Erfahrungen und Wünschen in der Zeit des Homeoffice befragt. Ein zentrales Ergebnis: Die Beschäftigten vermissen soziale Kontakte: „Die wollen sich alle wiedersehen“, sagt Uwe Conradt. „Fast alle arbeiten gerne zuhause, aber keiner will dort verkümmern. Menschen sind keine Maschinen.“

Soziales Miteinander garantiert

Der Betriebsrat pochte daher auf garantierte Zusammenkünfte der Kolleginnen und Kollegen. Pro Standort haben nun alle Beschäftigten einmal im Quartal die Möglichkeit, sich zu treffen. „Uns ging es auch darum, die Vereinsamung von Kolleginnen und Kollegen zu verhindern. Man stelle sich nur einmal einen jungen neuen Kollegen vor, der gerade von der Uni kommt. Soll der jahrelang im Homeoffice arbeiten und niemanden sehen?“, sagt Uwe Conradt. Im Gegenzug hat auch der Arbeitgeber das Recht, Meetings an einem der Standorte anzuberaumen. Die Kosten für alle Treffen übernimmt EntServ, ebenso wie für Dienstreisen ab dem festgelegten Virtual-First-Arbeitsplatz der Beschäftigten.

Tatsächlich sei es bei den Verhandlungen zur Vereinbarung vor allem ums Geld gegangen, sagt Uwe Conradt. „Wir haben schon während der Pandemie gesagt: Wenn der Arbeitgeber Homeoffice zur Pflicht machen will, dann muss er dafür

auch zahlen.“ Mit dem Erreichten sei man nun sehr zufrieden. So sieht die Betriebsvereinbarung zwar unter anderem vor, dass die Virtual Worker einen Raum und die Infrastruktur wie zum Beispiel eine Internetverbindung stellen. Der Arbeitgeber kommt aber für den Rest auf: Er liefert einmalig die IT-Ausstattung, eine ergonomische Büroustattung und übernimmt die laufenden Kosten für das Büromaterial. Stellt der Virtual Worker diese Dinge selbst zur Verfügung, erhält er einen finanziellen Ausgleich.

Auch die Büro-Räumlichkeiten an den Standorten in Böblingen, Eschborn, München und Ratingen darf der Arbeitgeber nicht einfach vernachlässigen. Die Betriebsvereinbarung regelt genau, was dort für die Physical Worker und die Flexible Worker vorgehalten werden muss. So ist eine geeignete Büroinfrastruktur samt Konferenzräumen und Küche garantiert. Auch die Mitbestimmung fällt nicht unter den Tisch. Betriebsräte erhalten Büroplätze und Versammlungsräume. Und schließlich finanziert der Arbeitgeber ein Gremium zur Schlichtung von Streitigkeiten, etwa wenn sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber nicht einig sind, ob jemand als Physical Worker oder Flexible Worker arbeiten soll. Budget: 100.000 Euro.

Für ein Fazit der Betriebsvereinbarung sei es noch zu früh, sagt Uwe Conradt. Die Regelung könne aber grundsätzlich als Blaupause für andere IT-Unternehmen dienen. Eine wichtige Erfahrung hat er gemacht: Das Thema ist sensibel. „Viele Kolleginnen und Kollegen befürchten zum Beispiel, dass die Kontrolle des Arbeitgebers bis in den privaten Bereich hineinreichen könnte“, sagt er. „Wer solche Einwände nicht ernst nimmt, verliert in der Belegschaft schnell an Rückhalt.“

Andreas Schulte ■



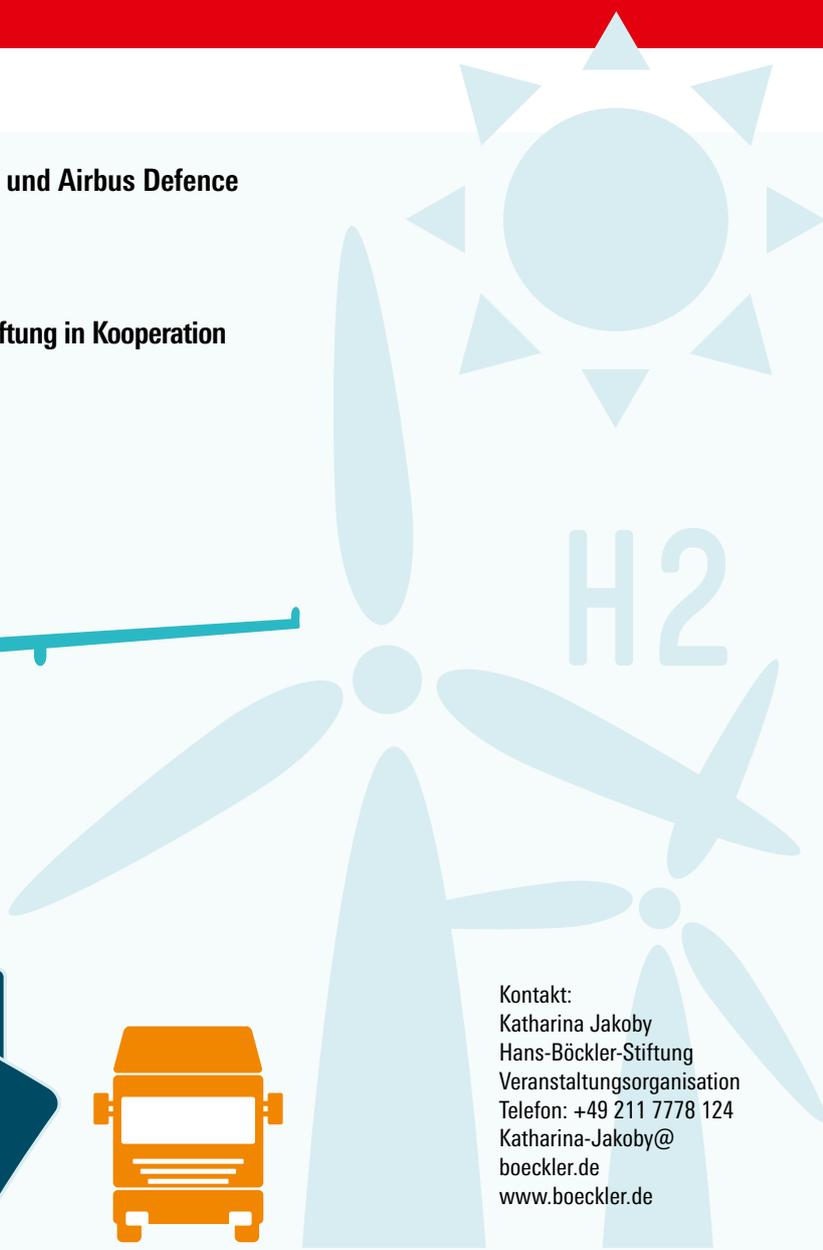
SAVE THE DATE

14.-16. September 2022, Ingolstadt

ENGINEERING MOBILITY - ZUKUNFT DER FORTBEWEGUNG

Engineering- und IT-Tagung 2022

- ... **Trefft uns persönlich in Ingolstadt ...**
- ... **In Kooperation mit Audi AG, Cariad SE und Airbus Defence and Space GmbH ...**
- ... **Exklusive Werksführungen geplant ...**
- ... **Eine Veranstaltung der Hans-Böckler-Stiftung in Kooperation mit der IG Metall ...**
- ... **Save the Date ...**



Kontakt:
Katharina Jakoby
Hans-Böckler-Stiftung
Veranstaltungsorganisation
Telefon: +49 211 7778 124
Katharina-Jakoby@
boeckler.de
www.boeckler.de