iT-Magazin

01/2023

Das Branchenmagazin der IG Metall

TARIFBEWEGUNG – WIR KÖNNEN AUCH STREIK

Bericht Seite 10

CHRISTIANE BENNER ÜBER IT, KI, NEUE ARBEIT

Interview Seite 12

Fachkräfte in der IT

GOLDENE ZEITEN?

WILLKOMMEN IM TEAM IG METALL

Foto: Thomas Range

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

Manchmal ist es einfach schön, wenn man das Büro – oder das Homeoffice – für ein paar Tage verlassen kann. So ging es mir, als ich im Februar Frankfurts Bürotürme hinter mir ließ und mich aufmachte ins sauerländische Willingen, ein idyllisch gelegener Ort, bekannt für seine Skischanze. Ein paar Tage durfte ich dort zur Abwechslung mal in andere Gesichter sehen – und es waren viele Gesichter. Fast 300 Aktive der IG Metall aus ganz Deutschland versammelten sich dort zu unserer Angestelltenkonferenz. Sie alle sind ehrenamtlich aktiv in unserer IG Metall, sie alle beschäftigen sich mit der Arbeitswelt von Menschen an einem Büroarbeitsplatz – vom kaufmännischen Angestellten bis zur hochspezialisierten IT-Fachfrau. Zeit für gemütliche Spaziergänge in bergiger Landschaft blieb mir nicht – dafür hatte ich umso mehr Gelegenheit zu spannenden Gesprächen, anregenden Diskussionen, zur Vernetzung mit Menschen, die sich in unserer IG Metall engagieren, um die Arbeitswelt besser zu machen – jeden Tag ein bisschen mehr.

Wir hatten uns zu dieser Angestelltenkonferenz getroffen, weil die Welt des Büros, die Arbeitswelt von Angestellten sich mächtig verändert hat in den zurückliegenden Jahren – und sich womöglich noch heftiger verändern wird. Künstliche Intelligenz ist in aller Munde, die Datenrevolution setzt zum großen Sprung an, die digitale Transformation wird unseren Arbeitsalltag komplett umkrempeln. Und so ließen wir uns auf dieser Konferenz entführen in die visionäre Welt der Avatare und des Metaverse und gingen zugleich einer zentralen Frage nach: Was bedeutet diese Transformation für die Beschäftigten?

Eine zentrale Rolle in der Arbeitswelt von morgen nehmen die Beschäftigten der Informations- und Kommunikationstechnologie ein. Sie sind haben mit der Entwicklung gleich von zwei Seiten Kontakt: IT-Fachleute sind diejenigen, die an der Technik von morgen arbeiten und zugleich diejenigen, die diese technologischen Entwicklungen konkret erfahren – als neue tägliche Realität an ihrem Schreibtisch. Gerade sie brauchen eine starke Interessenvertretung.

Denn je heftiger die Welt sich ändert – das wurde uns einmal mehr bei unserer erfolgreichen Konferenz in Willingen klar –, um so wichtiger wird es, dass wir als Gewerkschaft uns einmischen. Damit am Ende alle vom Fortschritt profitieren und nicht nur einige wenige den Profit einstreichen. Wir tun das, indem wir den Arbeitsalltag konkret verbessern. Zum Bespiel durch Tarifverträge. Oder durch starke Betriebsräte. Durch Mitsprache und Beteiligung. In Willingen haben wir mit unserem Debattenpapier beschlossen: Ja, wir wollen gestalten, mehr denn je. Und: Wir wollen noch mehr Menschen in den Büroflu-ren dieser Republik für unsere Sache begeistern. Für eine starke Gewerkschaft. Nur gemeinsam sind wir stark.

Wir sind da übrigens auf einem guten Weg. Als Anfang der Jahres die Mitgliederstatistik für das vergangene Jahr auf meinem Schreibtisch landete, habe ich mich sehr gefreut: Die IG Metall verbucht ein Mitglieder-Plus von sieben Prozent in der ITK-Branche. Und der positive Trend setzt sich in diesem Jahr fort. Das ist gut. Denn Stärke bedeutet: Wir können den Wandel gestalten. Unseren Neumitgliedern möchte ich sagen: herzlich willkommen im Team IG Metall.

IN DIESER AUSGABE

Infografik: Der IT-Fachkräftemangel im Überblick ..... **Seite 3**

Titelthema: IT-Fachleute sind gefragt wie nie. Der Boom hat seine Schattenseiten ..... **Seite 4**

Tarifrunden: Wie sich engagierte Belegschaften gute Tarifabschlüsse erstreiten ..... **Seite 10**

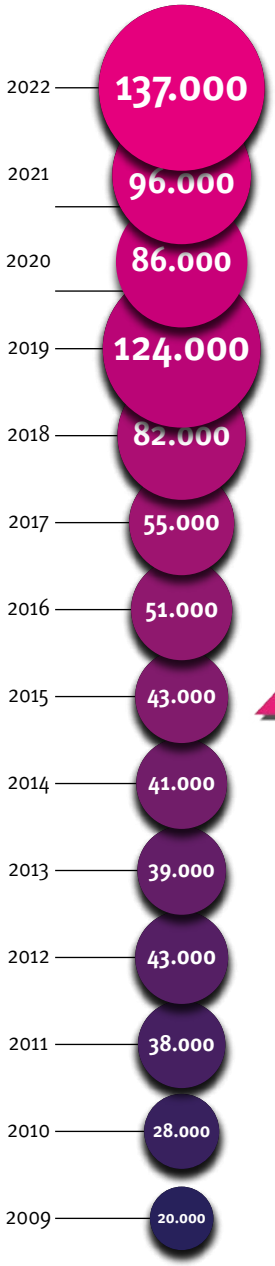
Interview: Christiane Benner über die Wucht des Wandels und neue Arbeit ..... **Seite 12**

Meldungen: Ärger bei SAP; Jugend fragt nach KI; Arbeitszeiten in der IT ..... **Seite 15**

IT-FACHKRÄFTE – GESUCHT, BEGEHRT, UMWORBEN

Der Arbeitsmarkt in der IT-Branche läuft heiß. Die Zahl der offenen Stellen erreicht Rekordniveau, und in der Rangliste der Engpassberufe misst sich die Knappheit hochspezialisierter IT-Fachleute mit der von Pflegekräften, Beschäftigten in Erziehungsberufen oder Handwerkern. Was also muss passieren? Mehr bezahlen, Fachkräfte aus dem Ausland holen, das wären zwei Möglichkeiten. Sicher ist außerdem: Im Rennen um Fachkräfte liegen Unternehmen mit Tarifvertrag vorne. Faire Arbeitsbedingungen und gute Verdienste sind eben die besten Argumente. Dass es die nur gemeinsam mit einer starken IG Metall gibt, wissen auch die Beschäftigten der Branche – plus sieben Prozent mehr Mitglieder im Jahr 2022, eine stolze Zahl.

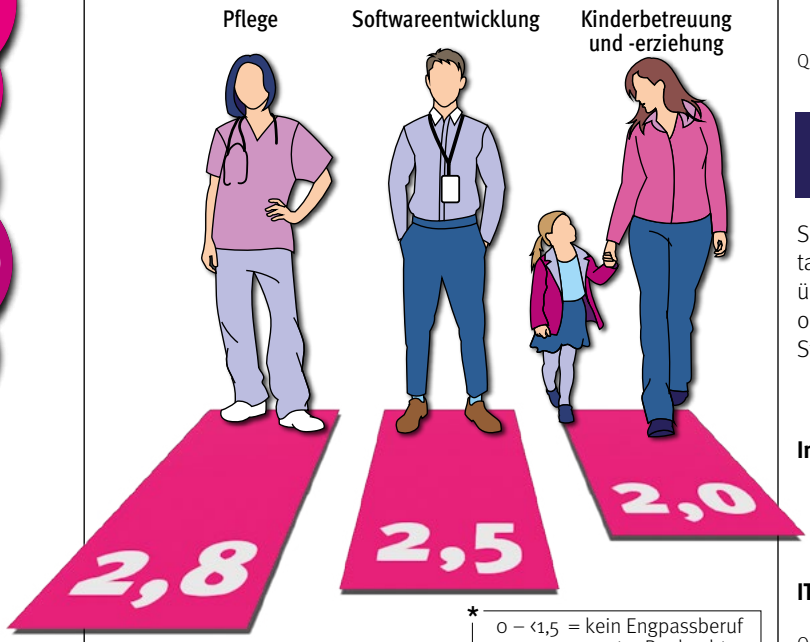
Offene Stellen
für IT-Fachkräfte



Quelle: Bitkom

Engpassberufe
nach Punktwert*

Die Bundesagentur für Arbeit beobachtet anhand etlicher Kriterien, welche Berufe gerade knapp sind und errechnet daraus einen Index.



* 0 – <1,5 = kein Engpassberuf
1,5 – <2,0 = unter Beobachtung
2,0 – 3 = Engpassberuf

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Anzahl der zu besetzenden Stellen
je 100 Erwerbslose in Deutschand nach Ingenieursbranchen

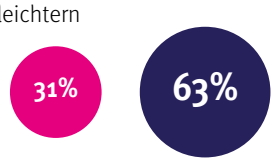
Quelle: VDI, IW Köln

Umfrage

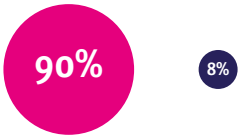
Wie bewerten Sie folgende Maßnahmen zur Bekämpfung des Fachkräftemangels?

Die Bezahlung in Branchen mit fehlenden Fachkräften verbessern

Die Einwanderung ausländischer Fachkräfte nach Deutschland erleichtern



Das Renteneintrittsalter von derzeit 67 Jahren weiter anheben



● falsch ● richtig

Quelle: ARD-DeutschlandTREND, Statista

Tarif wirkt

So hoch liegen die Verdienste in tarifgebundenen Unternehmen über denen in Unternehmen ohne Tarifvertag, in Prozent, Stand 2021

Ingenieurberufe **21**

ITK-Branche **11,4**

Quelle: WSI-Lohnspiegel, ITK-Engeltanalyse der IG Metall.

Mitglieder

2022 verzeichnete die IG Metall in der Branche der Informationstechnologie und Telekommunikation ein Mitgliederplus.

+7%

Quelle: IG Metall

GOLDENE ZEITEN?

IT-Fachkräfte sind gefragt wie niemals zuvor, die Entgelte steigen. Wird jetzt alles gut? Ein Blick in die Branche zeigt: Der Boom hat seine Schattenseiten. Beschäftigte berichten von Überlastung. Zugleich bekommen Tarifverträge angesichts des Fachkräftemangels neue Attraktivität.

Von Andreas Schulte und Bernd Kupilas

Bei Vector Informatik, einem IT-Unternehmen in Stuttgart, sind grundsätzlich alle per Du, und sowieso ist hier alles ganz dufte. Das Mittagessen etwa liefert das unter Gourmets bekannte Sternerestaurant Traube Tonbach. Wer bei Vector arbeitet, kann kostenlos Sprach-, Yoga- oder Tanzkurse belegen. Das klingt alles schwer nach den Annehmlichkeiten einer Ferienreise. Tatsächlich geht es um harte Arbeit. Denn mit diesen Vergünstigungen preist das Unternehmen keinen Luxustrip an – es will begehrte IT-Fachleute zu sich locken. „Fachkräfte kommen gerne zu uns, weil wir auf die Bedürfnisse der Kandidaten eingehen“, sagt Vector-Personalleiter Marcell Amann voller Überzeugung.

Nicht nur Vector versprüht Lockstoffe. Wollen Arbeitgeber begehrte Programmierer, Admins und Security-Experten im Kampf um die besten Kräfte für sich gewinnen, müssen sie ihnen schon etwas bieten. Was das Stuttgarter Unternehmen freilich nicht bietet, ist ein Betriebsrat. Geschäftsführung und Führungskräfte hätten immer ein offenes Ohr, sagt Amann zur Begründung. In 35 Jahren habe es noch nie eine Gründungsinitiative für einen Betriebsrat gegeben. „Unsere Mitarbeiter benötigen kein Sprachrohr für ihre Bedürfnisse“, sagt er.

IT-Fachkräfte, die sich ihren Brötchengeber aussuchen können, die unzählige Benefits erhalten und deshalb keinen starken Betriebsrat brauchen – herrscht jetzt Utopia in der IT-Branche? Schön wär’s. Kratzt man am golden glänzenden Lack, findet man hässliche Roststellen. Aktive der IG Metall freuen sich zwar über den Boom und über tendenziell steigende Entgelte; sie senden aber zugleich auch Alarmnachrichten aus den Betrieben: Viele Beschäftigte sind überlastet, zugleich drohen Arbeitsplätze ins Ausland abzuwandern, und einfachere Tätigkeiten in der Branche werden schlecht – bisweilen miserabel – entlohnt.

Überall fehlen die Köpfe

Beim Berliner Software-Entwicklungsdienstleister IAV zum Beispiel beobachtet die Gesamtbetriebsratsvorsitzende Tanja Schneider, wie die vordergründig komfortable Situation von IT-Fachkräften ihre unschönen Schattenseiten zeigt. „Die Arbeitsbelastung hat zuletzt deutlich zugenommen”, sagt Schneider. Im vergangenen Jahr hatte bei IAV jede und jeder Beschäftigte durchschnittlich 55 Überstunden angehäuft. In den Jahren zuvor sei es immer nur ungefähr die Hälfte gewesen, sagt Schneider.

Ja, die Branche boomt, und es fehlen überall in den Betrieben Köpfe. Laut dem Branchenverband Bitkom meldeten Unternehmen der IT-Branche im vergangenen Jahr 137.000 offene Stellen für IT-Fachkräfte – ein Rekordwert. Der Engpass gepaart mit kühlem Profitdenken führt dazu, dass in den Betrieben zu viele Aufgaben auf zu wenige Schultern verteilt werden – auch bei IAV, wo 7.600 Beschäftigte weltweit Soft- und Hardware für die Autoindustrie herstellen.

Ähnliche Beobachtungen macht auch Claudia Bremer, freigestellte Betriebsrätin und oberste Vertrauensfrau der IG Metall bei Siemens Mobility in Braunschweig. „Überlastung ist ein großes Problem. Die Arbeitspakete sind zu groß”, sagt Bremer. Hinzu kommt: Zunehmend werden Beschäftigte mit administrativen Aufgaben zugedeckt, die mit ihren eigentlichen Aufgaben nichts zu tun haben. Etwa wenn IT-Fachkräfte ihre Reisekostenabrechnung selber in die Maske des Buchhaltungsprogramms eintippen müssen. Auf die Art wälzen Personalabteilungen ihren eigenen Personalmangel auf jene Fachleute ab, die eigentlich Besseres zu tun haben. „Damit geht ein Stück Produktivität verloren“, erklärt Bremer.

Mit Sorge beobachtet Betriebsrätin Bremer die Folgen der steigenden Belastung. Es werden Überstunden gekloppt, und das geht am Ende wieder auf Kosten der Frauen. Ausgerechnet in der ohnehin männerdominierten Branche – nur 17 Prozent der Beschäftigten sind laut Branchenverband Bitkom Frauen – verstetigt sich die Geschlechterungerechtigkeit so noch mehr. „Wenn Männer mehr arbeiten, bedeutet dies, dass Sorge-Arbeit vor allem wieder die Sache der Frauen ist”, sagt Bremer.

Mobile Arbeit: Fluch oder Segen?

Der Fachkräftemangel ist nur ein Grund für die Mehrbelastung. Ein anderer: der Trend hin zu mobiler Arbeit. Auch der hat Schattenscheiten. „Viele Kolleginnen und Kollegen verlieren die Kontrolle über die Abgrenzung zwischen Arbeit und Freizeit“, sagt Metallerin Schneider, „sie haben dann keinen Feierabend.“ Betriebsräte schauen mit Sorge auf einen hohen Stand bei Langzeitkranken in der Branche. Claudia Bremer von Siemens Mobility hat eine Erklärung für diesen Trend parat: Die Betroffenen ziehen nicht mehr früh genug die Reißleine und erkranken für längere Zeit, weil sie „ihren Job ▸

auch krank von zu Hause erledigen, während sie früher mit ihren Erkrankungen nicht zur Arbeit gekommen sind“, sagt Bremer. Für einige Führungskräfte sei dieser neue Umgang mit Krankheit sogar selbstverständlich – von Fürsorgepflicht keine Spur.

Mobile Arbeit ist in der IT so stark verbreitet wie in keiner anderen Dienstleistungsbranche. Fast drei Viertel der Beschäftigten arbeiten zumindest teilweise im Homeoffice, der Anteil ist zuletzt noch einmal gestiegen. Viele Beschäftigte wissen die Möglichkeit zu schätzen, von zu Hause arbeiten zu können. Eigentlich ist mobile Arbeit eine gute Sache, findet auch die IG Metall. Nur: Sie muss auch fair geregelt sein.

Bei IAV gibt es eine 80/20-Regelung: 80 Prozent der Zeit kann von unterwegs oder von zuhause gearbeitet werden, 20 Prozent am jeweiligen Unternehmensstandort. So steht es in einer Betriebsvereinbarung, die der Betriebsrat ausgehandelt hat und die auch noch andere Aspekte des mobilen Arbeitens regelt. Damit liegen die Verhältnisse bei dem Dienstleister meilenweit vor denen in vielen anderen Unternehmen der Branche. Dort, wo es keine Betriebsräte gibt, wo Mitbestimmung ein Fremdwort ist, herrscht oft Wildwuchs und pure Willkür.

Große Fluktuation in der Branche

Was also würde helfen? Natürlich bräuchte es Neueinstellungen, sagt IAV-Betriebsrätin Schneider. Und was passiert? Das Gegenteil: „Viele gute Leute verlassen uns, weil sie andernorts attraktivere Bedingungen sehen.” Und das, obwohl IAV gute, tariflich abgesicherte Bedingungen bietet. Dieser Aderlass setzt an anderer Stelle im Unternehmen einen Teufelskreis in Gang: Eigentlich steht IAV-Beschäftigten ein Budget für Weiterbildung zur Verfügung. Aber weil so viele IT-Kräfte überlastet sind, kommt niemand dazu, dieses Budget auszuschöpfen. So fehlt es an Qualifikation, um zukünftige Aufgaben meistern zu können – neuerliche Überlastung droht.

Viele derer, die IAV den Rücken kehren, zöge es nur eine Straßenecke weiter zum Softwareentwickler Cariad, berichtet Schneider. In beiden Unternehmen, IAV und Cariad, hat die IG Metall Tarifverträge abgeschlossen. Bei der VW-Tochter Cariad traten die Beschäftigten noch im Februar dieses Jahres für ihre Forderung nach mehr Geld in den Warnstreik und erkämpften einen guten Abschluss. Auch den Metallerinnen und Metallern bei dem IT-Dienstleister Atos gelang ein Tariferfolg (siehe Seite 10).

Die Beispiele Atos und Cariad zeigen: Die Gelegenheiten für Belegschaften sind gerade gut, um sich zu organisieren und einen Tarifvertrag zu erkämpfen. „Die Zeit der Billigheimer ist vorbei“, sagt Herbert Rehm, beim Vorstand der IG Metall für die Branche der Entwicklungsdienstleister zuständig. Solchen Unternehmen laufen die Beschäftigten davon, sagt er und berichtet von einem Unternehmen, das immer auf billige Arbeitskraft gesetzt hat und jetzt die Quittung dafür bekommt: eine Fluktuation von bis zu 50 Prozent innerhalb eines Jahres. Eine aktive Belegschaft brauche es aber schon, sagt Rehm. „Von allein kommen die Unternehmen nicht auf die Idee, einen Tarifvertrag zu unterschreiben.“

Firmen vernachlässigen Mittelbau

Tarifverträge nehmen die Entwicklung steigender IT-Gehälter auf, von denen Unternehmensberatungen oder Headhunterfirmen in ihren Erhebungen derzeit gerne berichten. Laut der Beratungsfirma Tower Watson sind die Jahresentgelte in Deutschland zum Beispiel für Systemarchitektinnen und -architekten zwischen den Jahren 2019 und 2021 von knapp 73.000 Euro um 24 Prozent auf 91.400 Euro gestiegen. Das Gehalt für Systemadmins legte im gleichen Zeitraum um zwölf Prozent auf 88.700 Euro zu. Solche stolzen Steigerungen zeigen, wie begehrt die besonders spezialisierten Fachkräfte sind.

Das Problem: Nicht jeder Arbeitgeber zieht mit. Viele Arbeitgeber erhöhen auch nicht das Gehalt für alle Beschäftigten, sondern nur für Neueingestellte. Und bei mittleren und niedrigeren Gehältern fallen die Sprünge längst nicht so üppig aus. „Viele IT-Unternehmen vernachlässigen ihren Mittelbau“, sagt Marco Schmidt, beim Vorstand der IG Metall in Frankfurt zuständig für die Betreuung der Branche. An der Spitze, bei den besonders knappen und begehrten Kräften, legen die Unternehmen von sich aus ordentlich Geld drauf, aber die breite Mitte in den Unternehmen geht leer aus oder wird knapp gehalten – und mancherorts arbeiten qualifizierte Beschäftigte in der Hightech- und Zukunftsbranche IT zu eher mageren Entgelten.

„Wir brauchen einen Tarifvertrag“

Das weiß kaum jemand besser als Sascha Etzrodt, Gesamtbetriebsratsvorsitzender bei HCL Technologies am Standort Gifhorn, einem IT-Service Anbieter für die Autoindustrie. Dort erhält die Hälfte der Beschäftigten weniger als 40.000 Euro im Jahr, fand die IG Metall heraus. Rund 200 von 800 Beschäftigten haben in den vergangenen beiden Jahren gekündigt – in erster Linie wegen unangemessener Bezahlung. Die Entgelte lagen bis zuletzt rund 25 Prozent unter dem Tarif der IG Metall in der Metall- und Elektroindustrie.

Im vergangenen März indes zahlte sich langjähriger Druck der IG Metall aus – erstmals seit 2018 gab es mehr Geld für alle Beschäftigten. Das Unternehmen, das früher H&D hieß, war damals von dem indischen HCL-Konzern übernommen worden, und die hiesige Geschäftsführung wurde aus Indien an der kurzen Leine gehalten. „Das Deutschland-Management hatte keine Budgetgewalt”, berichtet Etzrodt. „Wir hatten hier nie so etwas wie eine Gehaltsstruktur”, erzählt er. „Im Grunde hat jeder Einzelne für sich den Lohn mit dem Management ausgehandelt.” Dabei herausgekommen sind für Support-Tätigkeiten Entgelte nur knapp oberhalb des Mindestlohns.

Doch zuletzt fehlte auch bei HCL immer mehr IT-Personal, und zugleich ließ die IG Metall nicht locker, viele Beschäftigte traten in die Gewerkschaft ein. Der Servicedienstleister – Hauptkunde ist Volkswagen – musste sich bewegen, gerade bei den besonders schlecht bezahlten Jobs. In diesen Gruppen „gewinnen wir endlich Distanz zum Mindestlohn”, sagt Etzrodt. HCL hebt den Einstiegslohn für IT-Kräfte ab April dieses Jahres auf 14 Euro pro Stunde an. Außerdem erhalten Beschäftigte mit bis zu 40.000 Euro Jahresbrutto ab Juli dieses Jahres – analog zu dem guten Tarifabschluss in der Metall- und Elektroindustrie – 5,3 Prozent mehr Geld. Dazu gibt

Foto: Helge Krückeberg

Sascha Etzrodt ist Gesamtbetriebsratsvorsitzender bei HCL Technologies am Standort Gifhorn – und kämpft um bessere Bedingungen.

„Wir gewinnen endlich Distanz zum Mindestlohn. Der Einstiegslohn für IT-Kräfte steigt auf 14 Euro die Stunde.“

es 3000 Euro steuer- und abgabenfreie Inflationsausgleichsprämie zum Teil in monatlichen Raten. Für Sascha Etzrodt ist dies nur der erste Schritt, denn die Erhöhung „erfolgte nach dem Prinzip Gießkanne“, und noch zögert das Management, einen ordentlichen Tarifvertrag abzuschließen. „Wir brauchen einen Tarifvertrag. Der würde die Beschäftigten nicht nur besserstellen, sondern uns auch für neue Fachkräfte attraktiv machen”, sagt Etzrodt. Der Kampf geht weiter.

Tarifverträge passen also gut in die Zeit, sagt Christiane Benner, Zweite Vorsitzende der IG Metall. Auch IT-Fachleute brauchen eine Gewerkschaft „jetzt mehr denn je“, sagt sie (siehe Interview Seite 12). Zum einen, weil Tarifverträge Sicherheit bringen. Zum anderen, weil die IG Metall gemeinsam mit ihren Betriebsräten für gute Arbeitsbedingungen sorgen kann. Und schließlich, weil sich die IG Metall einmischt und dafür eintritt, dass der technologische Wandel von den Betroffenen in den Betrieben mitgestaltet wird.

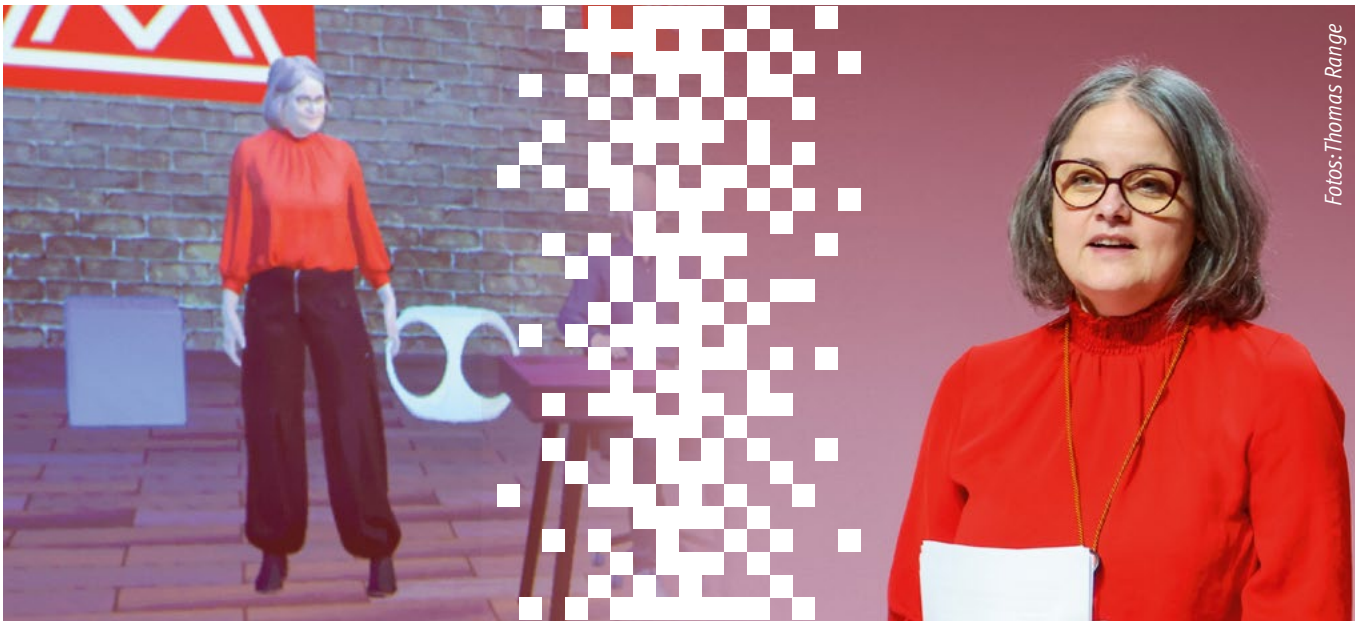
Die Wucht des technologischen Wandels

Mitsprechen, mitbestimmen – dafür stehen die vielen ehrenamtlich Aktiven der IG Metall, die täglich in den Betrieben dafür sorgen, dass die Stimme der Beschäftigten gehört wird. Knapp 300 von ihnen trafen sich im Februar dieses Jahres zur Angestelltenkonferenz der IG Metall im sauerländischen Willingen. Sie alle verbindet, dass sie in Bürojobs arbeiten, viele von ihnen auch in IT-Firmen. Sie alle sehen die großen Veränderungen, vor denen die Arbeitswelt steht: die Digitalisierung, die Künstliche Intelligenz, der wichtige klimaneutrale Umbau der Industrie und seine Folgen. Angesichts der Wucht der technologischen Herausforderungen brauche es von allem mehr, was die IG Metall zu bieten hat, sagt Christiane Benner: mehr Tarifvertrag, mehr betriebliche Kompetenz – und mehr Beteiligung. „In der Arbeitswelt von heute gehört Mitsprache zum Standard“, sagt Benner. „Das passt zur Kultur der IG Metall.“

Die Beschäftigten in den Büros und an den Schreibtischen, gerade auch die in der IT-Branche, permanent miteinzubeziehen – das sei zeitgemäße Gewerkschaftsarbeit, sagt Benner. Damit dieser Ansatz in allen Betrieben gelebt werden kann, braucht die gesetzliche Mitbestimmung ein Update. Gewerkschaften benötigen in Zeiten des Homeoffice direkten digitalen Zugang zu allen Beschäftigten. Die IG Metall hat dafür die Voraussetzungen geschaffen. In ihrem Debattenpapier beschrieben die Aktiven auf der Konferenz in Willingen eine Gewerkschaft, die „mobile ready“ ist. „Alle Angebote müssen zeit-, orts- und geräteunabhängig funktionieren.“ Das bedeute, dass für alle Aktiven die entsprechenden digitalen Tools und die dafür erforderliche Qualifizierung zur Verfügung gestellt würden. „Wir sind in der IT-Branche gut verankert und kennen die Herausforderungen“, sagt Christiane Benner, „in unserer ‚Gourmet-Kantine‘ kreieren wir wirksame Tarifverträge und gute Betriebsvereinbarungen.“

VOLL META

Im Metaverse treffen sich künftig Ingenieurinnen und Ingenieure, um gemeinsam Autos zu konstruieren. Welche Chancen und Risiken birgt dieser neue virtuelle Raum für die Beschäftigten?



Fotos: Thomas Range

„Wir müssen uns einmischen." Vanessa Barth, Fachbereichsleiterin Zielgruppen und Gleichstellung beim Vorstand der IG Metall, sieht im Metaverse auch eine Chance – ihren Avatar ließ sie bei einer Veranstaltung der IG Metall in ein virtuelles Betriebsratsbüro beamen.

Weltpremiere bei der Angestelltenkonferenz im Februar dieses Jahres im sauerländischen Willingen: Auf großer Leinwand präsentierte die IG Metall den Delegierten das erste virtuelle Betriebsratsbüro. Geburtshelfer dabei: das Metaverse, also eine neue digitale und dreidimensionale Welt, in der Menschen als Avatare zusammenkommen, um Dinge des täglichen Lebens zu erledigen. „Das Metaverse ist die Vermischung der physischen und der virtuellen Welt, in der wir unsere Roboter aus dem Homeoffice steuern", erklärte Frank Piller über die Lautsprecher im Saal. Passend zum Thema „Die IG Metall im Metaverse" hatte der Leiter des Instituts für Technologie- und Innovationsmanagement (TIM) an der RWTH Aachen freilich nur seinen Avatar in den Versammlungssaal geschickt. Der Professor selbst weilte im Ausland bei einer anderen Konferenz. Welche Möglichkeiten birgt diese zukünftige Form der Arbeit für Beschäftigte und Gewerkschaften – und welche Risiken?

Erste zaghafte Schritte macht das Metaverse bereits jetzt. Beim Maschinenbauer Hilti hilft das Metaverse dabei, junge Leute für eine Ausbildung zu begeistern: Sie erkunden ihren potenziellen Arbeitgeber virtuell. Der Werksrundgang erfolgt mit Hilfe einer 3D-Brille, die das komplette Werk abbildet. Einen Schritt weiter sind BMW und das IT-Unternehmen Nvidia. Die beiden Firmen arbeiten an einer gemeinsamen virtuellen Konstruktionsplattform für Autos. Der Vorteil: Informationen aus allen relevanten Datenbanken beider Unternehmen werden hier in einer gemeinsamen Simulation in Echtzeit zusammengeführt. Autokonstrukteure treffen sich so im virtuellen Raum statt im Labor, der Fabrik oder im Büro. Dabei diskutieren sie live und auf Grundlage derselben Daten. Ein ähnliches Szenario zeichnete Piller für das Gesundheitswesen. Ärzte verschiedener Fachrichtungen und aus unterschiedlichen Kontinenten können im virtuellen Raum durch ihre Avatare vertreten gemeinsam eine Operation planen. Dabei verwenden sie zeitgleich alle dieselben Daten, dieselbe Software und denselben Monitor.

Vor dem ersten Praxiseinsatz der neuen Technologie müssen freilich noch einige Fragen geklärt werden. „Welche Gesichtspunkte aus dem Arbeitsrecht, dem Beschäftigtendatenschutz und dem Gesundheitsschutz sind zu klären, bevor der Arbeitgeber überhaupt virtuelle Arbeit anordnen darf?", fragte Detlef Gerst, Ressortleiter Zukunft der Arbeit beim Vorstand der IG Metall in Frankfurt. Und Vanessa Barth, Fachbereichsleiterin Zielgruppen und Gleichstellung, ergänzte: „Das Arbeitsrecht welchen Territoriums gilt bei virtuellen Zusammenkünften?" In solche rechtlichen Grauzonen müsse sich die Gewerkschaft jetzt einmischen, solange die Entwicklung noch gestaltbar ist und bevor die technische Entwicklung die Realität überholt.

Auch beim Gesundheitsschutz ergeben sich im Metaverse neue Herausforderungen. „Zu neuen Belastungen müssen wir noch forschen", räumte Experte Piller ein. Zuletzt hatten Berichte von 3D-Brillen die Runde gemacht, nach deren Benutzung vor allem Frauen über Schwindelgefühle geklagt hatten. Bedenken äußerten Aktive der IG Metall auf der Angestelltenkonferenz auch hinsichtlich des Datenschutzes. Denn je nach Anwendung werden Daten bei der virtuellen Zusammenarbeit an unterschiedlichen Orten gespeichert. Ob sie zum Beispiel auf Servern in Fernost vor fremdem Zugriff geschützt sind, bezweifelte ein Delegierter. *Andreas Schulte*

FORD LEBT

2500 Jobs hatte der Kölner Autobauer Ford in der Produktentwicklung kappen wollen. IG Metall, Betriebsrat und eine gut organisierte Belegschaft stemmten sich vehement dagegen – mit Erfolg. Sie erstritten eine Beschäftigungsgarantie. Dafür gab es viel Applaus.

Stehende Ovationen? Gibt es sonst nur im Theater oder Konzertsaal. Oder eben auf einer Betriebsversammlung beim Autohersteller Ford in Köln. Dort erhoben sich die Beschäftigten auf einer Betriebsversammlung Mitte Februar von ihren Plätzen und applaudierten, nachdem Betriebsrat und IG Metall ein Verhandlungsergebnis der besonderen Art verkündeten: kein Kahlschlag im Entwicklungszentrum, es wird auch keine betriebsbedingten Kündigungen geben. Stattdessen verkündete der Betriebsrat eine Beschäftigungsgarantie bis Ende 2032. Ein Jahrzehnt Sicherheit!

Die Vorgeschichte: Ende Januar macht die Nachricht die Runde, Ford wolle Arbeitsplätze abbauen. Eine offizielle Stellungnahme des Managements gibt es nicht. Aber klar ist: Es soll das Entwicklungszentrum in Köln und Aachen treffen. „Bis zu 2500 der 3800 Stellen könnten gestrichen werden“, befürchtet damals der Gesamtbetriebsratsvorsitzende Benjamin Gruschka. Seit Jahrzehnten werden Autos in Köln entwickelt und laufen auch hier vom Band. Weil die Produktentwicklung am Anfang der Lieferkette beim Autobau steht, könnte ein solcher Aderlass an erfahrenen und qualifizierten Fachleuten den Anfang vom Ende des Standorts bedeuten. Erst jüngst hatte das Management das Aus für die Produktion am Standort Saarlouis ab Sommer 2025 beschlossen – ein schwerer Schlag für die Menschen in der ohnehin strauchelnden Industrieregion Saarland.

Die Kölner Belegschaft ist gewarnt. Sie reagiert auf die erst durch den Betriebsrat öffentlich gewordenen Pläne ebenso empört wie entschlossen. Zu außerordentlichen Betriebsversammlungen erscheinen 12.000 der 14.000 Beschäftigten am Standort in Köln. Der Betriebsrat fordert unter anderem die Einbindung der Kölner Produktentwicklung in die globale Entwicklung, das Ende von Auslagerungen in Billigstandorte und den Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen bis Ende 2032. Das Management schweigt dazu.

Fünf Tage später, am 28. Januar, treffen sich am selben Ort 500 IG Metall-Vertrauensleute. Das Management wolle alle Entwicklungstätigkeit wohl in Nordamerika zusammenziehen, heißt es mittlerweile. Christiane Benner, Zweite Vorsitzende der IG Metall, stellt klar: So nicht. Warum nach Amerika, die nötigen Fachleute für IT „gibt es auch am Standort in Köln. Deshalb akzeptieren wir den Kahlschlag nicht”, sagt sie. Die Veranstaltung endet mit einer eindeutigen Botschaft: „Ohne Entwicklungszentrum in Köln verspielt Ford seine europäische Zukunft und Köln einen zentralen Baustein seiner wirtschaftlichen Basis.” Das Management verspricht bald darauf „konstruktive Gespräche” und Klarheit für Mitte Februar.

Und so kommt es: In einer außerordentlichen Betriebsversammlung erfährt die Belegschaft nach 60 Stunden Verhandlungen vom Betriebsrat die frohe Kunde: Bis Ende 2032 sind betriebsbedingte Kündigungen bei Ford in Deutschland ausgeschlossen. Dies bedeutet Planungssicherheit für Tausende von Beschäftigten und ihre Familien. Zudem soll die Produktentwicklung weiterhin in der Lage sein, komplette Fahrzeuge zu konzipieren und auch Aufgaben für global verwendete Hard- und Software übernehmen.

Einen Wermutstropfen gibt es: In der Produktentwicklung sollen etwa 1.700 Beschäftigte in den kommenden drei Jahren das Unternehmen verlassen. Immerhin: Das sind deutlich weniger als die ursprünglich angenommenen 2500. „Wir hätten gerne noch mehr Arbeitsplätze in unserer Produktentwicklung gesichert, aber wir blicken jetzt zuversichtlich in die Zukunft”, sagt Betriebsrat Gruschka. „Hier hat sich gezeigt, wie stark wir sein können, wenn wir auch in den Entwicklungsbereichen gewerkschaftlich gut organisierte Kolleginnen und Kollegen haben“, sagt Kerstin Klein, Erste Bevollmächtigte der IG Metall Köln-Leverkusen. „Die Vertrauensleute aus den Bereichen haben uns die Hebel in die Hand gelegt, mit denen wir die Arbeitgeberseite hätten bewegen können – und wir waren auch bereit, diese Hebel umzulegen, wenn es darauf angekommen wäre“ *Andreas Schulte*

Wir halten zusammen: Eine Metallerin zeigt sich solidarisch mit den Beschäftigten von Ford in Köln und Saarlouis.

Foto: Thomas Range

WIR KÖNNEN AUCH STREIK

Die IG Metall konnte in den jüngsten Monaten einige Tariferfolge in der IT-Branche erringen. Die gibt es aber nicht geschenkt – sie werden von entschlossenen Belegschaften erkämpft. Drei Beispiele, wie Beschäftigte zu ihrem Recht kommen – und zu anständigen Tariferhöhungen.

So ein Bild sieht man vor IT-Unternehmen eher selten: Rote IG Metall-Fahnen und -Käppis, Trillerpfeifen – und entschlossene Gesichter. „Wir sind bereit, für unsere Forderungen einzustehen“, sagt Vertrauensmann Stefan Mitschke in Ingolstadt. Hier wie an allen anderen Standorten des Unternehmens treten im Februar 2023 insgesamt rund 1200 Beschäftigte in den Warnstreik. Es ist der erste Warnstreik in der Geschichte des Unternehmens. Und für die allermeisten der Beteiligten „der erste Streik unseres Lebens“, sagt Britta Berlet in Berlin. Sie ist dort Cariad-Betriebsratsvorsitzende. „Für viele von uns ist ein Streik etwas komplett Neues“, sagt sie. „Und deshalb macht es mich umso stolzer, euch, so viele Menschen, heute hier zu sehen.“

Britta Berlet sitzt auch in der Verhandlungskommission, die mit dem Arbeitgeber über eine Tariferhöhung verhandelt hat. Damit sie dies auf Augenhöhe tun kann, war der Warnstreik wichtig. „Nur so kann man am Verhandlungstisch Druck erzeugen.“ Bei Cariad, einem Tochterunternehmen des Volkswagen-Konzerns, ging es nicht nur um höhere monatliche Entgelte für die Beschäftigten – wichtig war den Metallerinnen und Metallern auch eine Erfolgsbeteiligung. Die nämlich ist überall im VW-Konzern üblich. „Das war dann auch eine Frage der Gerechtigkeit und der Gleichbehandlung“, erläutert die IG Metall-Unternehmensbeauftragte Conny Schönhardt. Schließlich hatte Volkswagen viele IT-Fachleute aus den eigenen Reihen in die neu ausgegründete Firma gelockt mit dem Versprechen, dass ihnen dort die gleichen guten Verhältnisse geboten würden wie im Mutterkonzern.

Am Ende hatten die Warnstreiks Erfolg. Wie von der IG Metall gefordert, sagte die Unternehmensführung zu, dass es künftig eine Erfolgsbeteiligung geben soll. Über die genaue Ausgestaltung wird noch gesondert verhandelt werden. Zuvor erhalten alle Beschäftigten eine Einmalzahlung von 750 Euro auf die künftige Prämie. Außerdem gibt es die volle Inflationsausgleichsprämie von insgesamt 3000 Euro, die in Raten ausgezahlt wird, sowie 8,5 Prozent höhere Entgelte, die in drei Stufen angehoben werden. „Unterm Strich haben die Kolleginnen und Kollegen damit ein Ergebnis erzielt, das über dem Ergebnis für die Metall- und Elektroindustrie liegt“, sagt Schönhardt.

Stolze Zahlen – die können auch die Kolleginnen und Kollegen des IT-Dienstleisters Atos und des Tochterunternehmens AIDB vermelden. Mit kreativen Aktionen in der Tarifrunde er-

Foto: IG Metall

stritten sie sich – mit Unterstützung der Beschäftigten bei den Tochterfirmen Bull, S+C und Unify – nicht nur mehr Geld, sondern retteten auch noch Arbeitsplätze. Denn der Konzern hatte die Belegschaft mit einer denkbar schlechten Nachricht aufgeschreckt: Er wird aufgespalten, 1400 Arbeitsplätze abgebaut. „Das hat unsere Tarifbewegung noch einmal richtig befeuert“, sagt Astrid Granzow, Gesamtbetriebsratsvorsitzende bei Atos. Für mehr Geld und sichere Arbeit – hinter dieser Forderung konnten sich viele Beschäftigte versammeln. Mehrere Hundert Kolleginnen und Kollegen traten in die IG Metall ein.

Am Ende konnte die IG Metall, gemeinsam mit der Schwestergewerkschaft IGBCE, erreichen, dass der Abbau von Arbeitsplätzen auf höchstens 800 begrenzt wird – und niemandem betriebsbedingt gekündigt wird; stattdessen gilt eine Beschäftigungsgarantie bis Ende 2027, und wo Jobs abgebaut werden, geschieht dies sozialverträglich. Außerdem steigen die Entgelte der Beschäftigten – analog zur Metall- und Elektroindustrie – erst um 5,2 und dann noch mal um 3,3 Prozent. Und schließlich sorgten die Aktiven der IG Metall dafür, dass Mitgliedschaft sich lohnt – mit einer steuer- und abgabenfreien Inflationsausgleichsprämie von 1500 Euro, die es exklusiv für IG Metall-Mitglieder gibt.

Mehr Geld – das gibt es auch für die Beschäftigten bei dem Ingenieurdienstleister Bertrandt mit Sitz in Tappenbeck. Allerdings herrscht hier immer noch die Methode Gutsherr vor. Im vergangenen Jahr gab es vier Prozent, diesen Sommer sollen es noch mal drei Prozent werden, und ein bisschen Inflationsausgleichsprämie zahlt der Arbeitgeber auch, vier mal 200 Euro. Im Vergleich zu den Tarifabschlüssen in der Branche hält Bertrandt seine Leute also eher knapp. Und selbst die prozentuale Erhöhung will das Unternehmen nicht allen Beschäftigten in voller Höhe gewähren, sondern zum Teil bereits erfolgte Gehaltserhöhungen einrechnen. Vermutlich hätte das Unternehmen noch weniger gezahlt, „wenn wir als IG Metall nicht so viel Druck machen würden“, sagt Sebastian Schien, IG Metall-Sekretär in Wolfsburg.

Bertrandt ist ein schwerer Brocken, erzählt Schien. „Das Unternehmen benimmt sich traditionell gewerkschaftsfeindlich.“ Das hielt viele Beschäftigte nicht davon ab, in die Gewerkschaft einzutreten und Bewegung ins Unternehmen zu bringen. Der erste Schritt waren Betriebsratsgründungen an allen damaligen Standorten in Tappenbeck. Die arbeiten mittlerweile engagiert und routiniert an besseren Arbeitsbedingungen. Immer mehr Kolleginnen und Kollegen traten über die Jahre in die Gewerkschaft ein. Mittlerweile gibt es viele aktive Vertrauensleute der IG Metall am ganzen Standort in Tappenbeck. Zuletzt hat der Zuwachs an Mitgliedern noch mal einen richtigen Schub bekommen: „Wir konnten die Zahl der Mitglieder bei Bertrandt innerhalb eines Jahres verdoppeln“, erzählt IG Metall-Sekretär Schien.

Dies gelang dank engagierter Ehrenamtlicher und einer sympathischen Kampagne mit dem Titel „Berta und Bert“. Zwei Spielzeugfiguren dienen als Identifikationsfiguren für die Beschäftigten von Bertrandt. Sie zieren Plakate, auf denen die Aktiven auf ihre Themen aufmerksam machen – zum Beispiel, wie wichtig ein Tarifvertrag wäre. „Die Kampagne ist im Betrieb unheimlich gut angekommen und hat uns Rückenwind verliehen“, sagt Britta Arendt-Walden. „Wir werden immer stärker.“ Langer Atem, sagt sie, zahlt sich aus, gerade wenn man ein Ziel vor Augen hat: einen echten Tarifvertrag. „Wir kommen unserem Ziel immer näher.“ *Bernd Kupilas*

Foto: Helge Krückeberg

„Wir werden immer stärker.“ Britta Arendt-Walden ist Betriebsratsvorsitzende bei Bertrandt in Tappenbeck und Metallerin aus Überzeugung. Sie freut sich über den Mitgliederzuwachs.

Foto: IG Metall

„Alles wird teurer – ich auch!“ Beschäftigte des IT-Dienstleisters Atos erstritten sich eine ordentliche Erhöhung der Entgelte – und retteten nebenbei noch Arbeitsplätze.

Berta und Bert – diese beiden Spielzeugfiguren stiften Identifikation unter den Beschäftigten von Bertrandt. Die Kampagne der IG Metall mit Berta und Bert hatte großen Erfolg.

Christiane Benner ist Zweite Vorsitzende der IG Metall.

Foto: Thomas Pirot

„NICHTS WIRD VON ALLEINE GUT“

Christiane Benner spricht über die Wucht des technologischen Wandels, den Hype um Künstliche Intelligenz, die drohende Überlastung der Beschäftigten in der IT-Branche und über neue Arbeit mit alten Problemen.

Christiane, wollen wir uns unterhalten, oder sollen wir ChatGPT füttern und schauen, ob das Programm uns die Arbeit für dieses Interview abnimmt?
Christiane Benner: *(lacht)* Gute Idee. Das Programm kann ja erschreckend viel. Aber künstlich generierte Sportberichte sind echt langweilig. Ich hoffe, den Lesern und Leserinnen gefällt unser echtes Interview. Wir lassen das Programm besser noch ein wenig reifen und führen das Interview auf althergebrachte Weise.

Okay, dann lass uns über neue Technologien reden. Alle Welt diskutiert gerade über Künstliche Intelligenz. Was genau ist da los?
Wir stehen durch Digitalisierung tatsächlich mitten in einem tiefgreifenden Wandel unserer Wertschöpfungsketten. Wohl kaum zuvor standen wir in so vielen verschiedenen Bereichen vor der Herausforderung, unsere Produktion, unsere Arbeit, unser Zusammenleben neu zu gestalten. Künstliche Intelligenz, eben auch wegen ChatGPT, ist da nur ein Beispiel, das gerade besonders stark Schlagzeilen macht. Die Digitalisierung verändert die Art und Weise, wie wir arbeiten, schon seit vielen Jahren. Dazu kommt der Klimawandel, der es dringend nötig macht, dass wir unsere Produktion und unsere Mobilität umstellen. Und schließlich erleben wir gerade eine geopolitische Zeitenwende. Kurz: Die Herausforderungen sind gewaltig. Und sie kommen alle gleichzeitig auf uns zu.

Ist Digitalisierung eine Bedrohung?
Ich schaue prinzipiell mit Zuversicht auf technologische Entwicklungen. Warum? Wir leben in einer Demokratie und haben durch unsere betriebliche Mitbestimmung Gestaltungschancen. Wandel gab es immer, Technologie hat sich fortentwickelt und unser Leben verändert. Das iPhone gibt es erst seit 2007, heute sind solche Smartphones aus unserem Alltag nicht mehr wegzudenken. Das kann ein Gewinn sein, aber natürlich auch ein Fluch. Wenn das Smartphone zur Fessel wird, wenn Menschen ständig erreichbar sind, auch für den Arbeitgeber, wenn die Kinder von Tiktok nicht mehr loskommen – dann wird diese im Prinzip gute Erfindung schnell auch zu einer Gefahr. Aber das Smartphone an sich zu verteufeln, darauf käme doch heute niemand. Neue Technik ist nicht per se etwas Schlechtes. Schlecht ist, wenn man sie nicht gestaltet, wenn man den Fortschritt nicht am Wohle der Menschen ausrichtet. Darauf kommt es an.

Den Fortschritt am Wohle der Menschen ausrichten – gelingt das immer?
Ich bin Gewerkschafterin. Und einer unserer Grundsätze ist, dass technischer Fortschritt zu sozialem Fortschritt für die Menschen führen muss. Die Geschichte der Arbeiter*innenbewegung ist überwiegend eine Geschichte von gewonnenen Auseinandersetzungen. Wobei zu betonen ist: Vor dem Erfolg kommt der Kampf. Den muss man schon noch führen.

Wo stehen wir da?
Wir sind mittendrin. Ich will noch einmal auf das Beispiel der Künstlichen Intelligenz eingehen. Sie vereinfacht uns das Leben. Aber es gibt viele Bereiche, wo man genau hinschauen muss, damit nicht das Gegenteil passiert. Algorithmen sollen zum Beispiel Bewerbungsverfahren verschlanken und beschleunigen. Wer ist der beste Mann, die beste Frau für einen vakanten Job? Du fütterst die Maschine mit den Profilen, drückst auf den Knopf, und zack: Job optimal besetzt, Personalauswahl erledigt. Das klingt vor allem für Arbeitgeber erst mal verlockend effizient. Das Problem ist nur: Nach welchen Kriterien und auf welcher Datengrundlage entscheidet das algorithmische System? Auch dahinter steht eine Wertigkeit. Wenn am Ende der angeblich so schlaue Algorithmus dafür sorgt, dass wieder nur die gleichen Leute in den Jobs ganz oben landen, wenn er nicht dafür sorgt, dass die Personalwahl insgesamt diverser wird – weiblicher, inklusiver, gerechter – dann ist daran nichts intelligent.

Und welchen Schluss ziehst Du daraus?
Wir müssen uns da reinhängen. Wir müssen die Prozesse in dieser Transformation beeinflussen. Wenn solche Systeme eingesetzt werden sollen, muss sichergestellt sein, dass sie niemanden diskriminieren. Chancengleichheit muss quasi als ein Ziel von vornherein eingebaut und es muss kontinuierlich überprüft werden, dass dieses Ziel auch erreicht wird. Nur dann klappt das. Also, ja, klar: Ich bin optimistisch – aber ich bin gleichzeitig kritisch genug, um zu wissen: Ohne entschiedenes Eintreten für die richtigen Lösungen kann eine technologische Erneuerung auch nach hinten losgehen. Technologischer Fortschritt ist gut, aber er braucht auch Leitplanken. Und wir brauchen eine Ausweitung der Mitbestimmung rund um die Themen der Digitalisierung.

Welche Rolle kann da die IG Metall spielen?
Wir gestalten die Transformation. Wir können das, weil wir dort zuhause sind, wo diese ganzen technologischen Revolutionen stattfinden – nämlich in den Betrieben. Dort stecken unsere Wurzeln, dort schlägt unser Herz. Dort arbeiten unsere Mitglieder. Und die wissen sehr genau, was gut für sie ist und was nicht. Hinzu kommt: Als IG Metall vertreten wir einerseits die Beschäftigten in der Autoindustrie oder im Maschinenbau; wir sind gleichzeitig auch die Gewerkschaft der Informationstechnologie. Wir vertreten Programmierer*innen, Ingenieur*innen, die vielen Software- und IT-Profis, eine Branche, die mehr als 1,3 Millionen Beschäftigte zählt. Hinzu kommen die vielen IT-Fachleute, die es ja nun in so ziemlich jedem Unternehmen der Industrie gibt. Das ist eine verdammt breite Basis von Leuten, die aufgrund ihrer Qualifikation und ihrer Erfahrung sogar noch ein Stück besser wissen, was da auf uns zukommt und wie man es gestalten muss. Ihre Stimme muss gehört werden, ihre Meinung Gewicht haben. Das ist unsere Aufgabe als Gewerkschaft, und die gehen wir an. Manchmal bewahren wir Unternehmen auch einfach vor Dummheiten.

Wie meinst Du das?
Bei Ford in Köln wollte der Konzern die Entwicklungsabteilung radikal schrumpfen und Arbeitsplätze in die USA verlagern. Auf so eine unsinnige Idee muss man erst mal kommen. Von dem Plan wären 3200 Kolleginnen und Kollegen betroffen gewesen. Wir konnten dem Konzern dann klar machen, dass er sich ins eigene Fleisch schneidet, wenn er ausgerechnet jetzt eine wichtige Abteilung mit so vielen hellen und kreativen Köpfen rasiert. Entwicklung aus den USA für den europäischen Markt schien uns nicht erfolgversprechend. Riesige Cupholder und übergroße Kofferräume braucht hier niemand. Am Ende hat die IG Metall eine Beschäftigungsgarantie und Zukunftsprojekte erstritten. Auf der Belegschaftsversammlung gab es für diesen Erfolg stehende Ovationen für das Team IG Metall. Jetzt gilt unsere Solidarität den Kolleginnen und Kollegen bei Ford in Saarlouis, deren Standort geschlossen werden soll.

Du sprachst bereits davon, dass die Transformation unsere Arbeitswelt verändern wird. Was erwartet uns mit „New Work“?
„New Work“ ist eines dieser Buzzwords, an dem momentan keiner vorbeikommt. Klingt toll, ist aber reichlich unbestimmt. Dahinter verbergen sich eine ganze Reihe von höchst unterschiedlichen Trends und neuen Arbeitsformen, sei es mobile Arbeit, agiles Arbeiten, Desk-Sharing und so weiter. Also so ziemlich alles, was irgendwie flexibel ist und zugleich auf mehr Eigenverantwortung und Gestaltungsspielraum für die Beschäftigten zielt. Die Grundidee von New Work ist sinnvoll. Arbeit und persönliche Freiheit müssen nicht im Widerspruch stehen. Ganz im Gegenteil. Wenn ich den Begriff von New Work mal in unsere IG Metall-Welt übersetze, dann heißt er für mich: Vereinbarkeit, Kooperation, Werte, Freiräume, Gestaltungsmöglichkeiten und Demokratie – das sind allesamt lupenreine gewerkschaftliche Ziele.

Und wie sieht die Realität in den Betrieben aus?
Das Problem in den Unternehmen ist oft, dass Methoden von New Work nur halbherzig umgesetzt werden. Es herrscht Margendruck, und die alten Hierarchien sollen zwar nichts mehr zu sagen haben, bleiben aber bestehen. Agile Arbeit zum Beispiel kann seine Wirkung erst entfalten, wenn Methoden, Rahmen und Kultur zusammenpassen. Wenn agiles Arbeiten bloß bedeutet mehr und schneller, dann läuft etwas grundlegend falsch. Wir werden diese Veränderungen jedenfalls aktiv mitgestalten. Wenn man auf die Betroffenen hört, wenn man ihre Vorschläge ernst nimmt, wäre schon viel geholfen. Darauf drängen wir – in den Betrieben, den Aufsichtsräten, aber auch in der Politik. Und als Gewerkschaft wollen wir natürlich auch mehr Freiräume für die Kolleg*innen in der Produktion.

Du hast wiederholt auf mehr Beteiligung der Beschäftigten gepocht und forderst eine Reform der Mitbestimmung. Warum?
Unser Betriebsverfassungsgesetz stammt aus dem Jahr 1972. Damals fand Kommunikation über Festnetztelefone mit ▸

Wählscheibe statt, und ein Computer hatte die Größe eines Einfamilienhauses. Logisch, dass da etwas passieren muss. Wir brauchen eine Modernisierung der Mitbestimmung. Wir brauchen neue Instrumente, die in die Zeit passen.

Ein Beispiel, bitte!
Wir haben eine Umfrage unter Betriebsräten gemacht, und dabei kam heraus: Die Hälfte der Unternehmen hat überhaupt keine Strategie für die kommenden Jahre, keinerlei Plan. Die wurschteln so vor sich hin. Das ist völlig unverantwortlich. Wir wollen, dass im Betriebsverfassungsgesetz festgeschrieben wird, dass die Beschäftigten in Dingen der strategischen Unternehmensplanung mitreden können. Wir wollen außerdem, dass Betriebsräte bei der Personalplanung und -bemessung und der Qualifizierung mitbestimmen. Wir brauchen einfach deutlich mehr Mitsprache.

Nun können sich IT-Fachleute derzeit den Job aussuchen. Brauchen die in Zeiten des Booms überhaupt eine Gewerkschaft?
Durch ihre Mitgliedschaft bei uns haben viele diese Frage offensichtlich mit Ja beantwortet. Schaut man sich die Studie *Index Gute Arbeit* des Deutschen Gewerkschaftsbunds zur Digitalisierung an, so wird Handlungsbedarf deutlich. Und es ist doch logisch: IT-Fachkräfte sind gefragt und gesucht, aber es gibt zu wenige. Deshalb hören wir oft: Wir sind überlastet, wir wissen gar nicht mehr, wo uns der Kopf steht vor lauter Arbeit. Da hilft es sehr, wenn starke IG Metall-Betriebsräte im Betrieb aktiv sind und der fortwährenden Entgrenzung von Arbeitszeit etwas entgegensetzen können. Drohende Arbeitsüberlastung wird in den kommenden Jahren ein Thema in den Betrieben der IT-Branchen bleiben. Wir als IG Metall sagen ganz klar: Der Boom darf nicht auf die Knochen der Beschäftigten gehen. Liebe Unternehmer, wir lassen nicht zu, dass Ihr Eure besten Leute verheizt. Im Übrigen haben sich viele Unternehmen die Suppe des Fachkräftemangels selbst eingebrockt.

Wie meinst Du das?
Die Branche bildet zu wenige Menschen aus. In den Unternehmen, in denen restrukturiert wurde, hat man sich mit viel Geld lieber von älteren Beschäftigten getrennt, als diese auf neue Themen wie Cloud, Software as a Service, KI weiterzubilden. Die Branche gilt auch nicht als Oase guter Arbeitsbedingungen oder als familienfreundlich. Tarifbindung könnte auch zur Arbeitgeberattraktivität beitragen. Tarifverträge bieten nun mal Vorteile für beide Seiten. Sie bieten Sicherheit und Perspektive. Wer unter guten tariflichen Bedingungen arbeitet, überlegt sich einen beruflichen Wechsel eher. Tarif bringt Verlässlichkeit – auch in puncto gleiche Bezahlung von Männern und Frauen.

Tarif hat Zukunft?
Und ob. Mehr denn je ist ein Tarifvertrag eine gute Idee. Wir haben zum Beispiel bei dem IT-Dienstleister Atos einen ganz hervorragenden Tarifabschluss aushandeln können, und zwar dank einer extrem engagierten und kampffreudigen Belegschaft. Dort haben wir auch gezeigt, wie der Arbeitskampf der Zukunft aussehen kann. Wir haben Aktionen vor Ort mit Aktionen im Homeoffice kombiniert, haben mit modernsten Mitteln gearbeitet – das war alles schon echt klasse.

Foto: Thomas Pirot

„Wir wollen, dass Beschäftigte in Dingen der strategischen Unternehmensplanung mitreden können.“

Und das hatte Erfolg?
Allerdings. Wir haben einerseits Kündigungen verhindert, andererseits eine Tariferhöhung in der Höhe erkämpft, wie es sie auch in der Metall- und Elektroindustrie gab, und schließlich noch eine Inflationsausgleichsprämie exklusiv für unsere Mitglieder erstritten. Die Kolleginnen und Kollegen im Betrieb sind sehr angetan von ihrem Erfolg. Wir konnten fast 500 neue Mitglieder von unserem Kurs überzeugen. Diese Zahl passt übrigens ins Bild: Wir sind als IG Metall gerade in der IT-Branche stärker geworden und haben im vergangenen Jahr satte sieben Prozent mehr Mitglieder gewonnen. Das zeigt mir: Wir sind auf dem richtigen Weg. Dieses Mitgliederplus verleiht uns zusätzliche Stärke in den Auseinandersetzungen der Zukunft. Und diese Auseinandersetzungen, das kann ich versprechen, gehen wir mit Zuversicht und Entschiedenheit an. Nichts wird gut, wenn man selbst nichts tut.

SAP I

Gewinn hoch, Gehaltsplus klein

Foto: Stephen Petrat

Der Walldorfer Softwareriese SAP hat 2022 satte Gewinne eingefahren – mehr als 5 Milliarden Euro. Bei den rund 25.000 Beschäftigten kommt davon allerdings kaum etwas an. Durchschnittlich 3,7 Prozent mehr Geld hat das Unternehmen in der Gehaltsrunde für 2023 auf den Tisch gelegt „Bei der derzeitigen Inflationsrate sind das brutale Reallohnverluste“, sagt Eberhard Schick (Foto), Betriebsratsvorsitzender der SAP SE. „Das ist ein herber Schlag ins Gesicht der Beschäftigten.“ Garantiert steigen die Gehälter der Beschäftigten zudem nur um 1,48 Prozent, „der Rest wird nach Gutsherrenart der Vorgesetzten verteilt“, so Metaller Schick, „nach sogenannter Leistungseinschätzung.“ Noch härter trifft es die Vorruheständler, deren Bezüge nur um 0,7 Prozent steigen. „Diese Zahlen sind weit weg vom Abschluss der Metall- und Elektroindustrie“, erklärt Schick. „Einmal mehr wurden uns die Grenzen betriebsrätlichen Handelns in Entgeltfragen aufgezeigt.“ Jetzt gehe es darum, mit der Belegschaft Druck aufzubauen.

heidelberg.igm.de

Debatte in der IG Metall

Jugend fragt: Was bringt KI?

Die IG Metall Jugend will eine gewerkschaftliche Debatte zum Thema der Künstlichen Intelligenz entfachen und hat einen entsprechenden Antrag für den Gewerkschaftstag der IG Metall im Oktober dieses Jahres gestellt. „Der Einsatz Künstlicher Intelligenz (KI) wird die Arbeitswelt verändern, so viel ist sicher“, heißt es in dem Antrag. „Was nicht sicher ist: Zum Guten oder zum Schlechten? Und wer profitiert, wer verliert?“ Inspiriert ist der Antrag von der aktuellen Diskussion um das Texterstellungs-Programm ChatGPT. Dieses stelle „einen riesigen Sprung in der Entwicklung“ von Künstlicher Intelligenz dar. KI könne durchaus positive Auswirkungen haben, es sei aber wichtig, die ethischen Fragen zu diskutieren. Der Gewerkschaftstag findet alle vier Jahre statt und ist das höchste entscheidungsfindende Gremium der IG Metall.

SAP II

Gewerkschaft bekommt Recht

Die IG Metall und ihre Schwestergewerkschaft ver.di haben sich in einem Rechtsstreit vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) gegen SAP durchgesetzt. Der IT-Konzern darf seinen Aufsichtsrat demnach nicht wie geplant verkleinern und muss Gewerkschaftsvertreter daran beteiligen. SAP hatte sich 2014 von einer Aktiengesellschaft nach deutschem Recht in die europäische Unternehmensform einer SE umgewandelt. Dabei wurde zwischen der Arbeitnehmerbeteiligung während der SE-Gründung, dem sogenannten besonderen Verhandlungsgremium (BVG), und dem Management ausgehandelt: Der übliche eigenständige Wahlgang für Gewerkschaftsvertreter für den Aufsichtsrat kann wegfallen. Dies hätte ein Ende der Beteiligungsgarantie von Gewerkschaften in diesem Gremium bedeutet. Ver.di und die IG Metall hielten die Regelung für nichtig und klagten. Grundsätzlich hatte der Europäische Gerichtshof den Gewerkschaften dazu bereits im vergangenen Jahr Recht gegeben. Das BAG verhandelte nun den Fall bei SAP. Dem Urteil zufolge untersteht die Beteiligung von Gewerkschaftsvertretern im Aufsichtsrat auch nach einem Wechsel der Rechtsform eines Unternehmens nationalem Recht.

ITK-Entgelte

Mit Tarif arbeitet es sich kürzer

Beschäftigte in der Informationstechnologie- und Kommunikationsbranche (ITK) haben deutlich kürzere Arbeitszeiten, wenn sie unter der Geltung eines Tarifvertrags arbeiten. Das ergab eine Auswertung der IG Metall. Demnach arbeiten 58 Prozent der Beschäftigten mit Tarifvertrag 37,5 Stunden oder weniger. Bei den Beschäftigten ohne Tarifvertrag tun dies nur 5 Prozent. In dieser Gruppe arbeiten hingegen mehr als 91 Prozent 40 Stunden in der Woche. Die IG Metall hat für ihre diesjährige ITK-Entgelterhebung mehr als 42.000 Daten aus 122 Betrieben der Branche erhoben. Dabei wurden auch die Arbeitszeiten erfasst. Die Auswertung zur Entwicklung der Entgelte in der Branche war bei Redaktionsschluss dieser Ausgabe noch nicht abgeschlossen. Die komplette Auswertung wird aber ab Anfang Mai im Internet abrufbar sein.

itk-entgeltanalyse.igmetall.de

IMPRESSUM

IT-Magazin
Das Branchenmagazin der IG Metall
Ausgabe Mai 2023
Herausgeber:
Jörg Hofmann, Christiane Benner, Jürgen Kerner
Anschrift: IG Metall
Wilhelm-Leuschner-Straße 79,
60329 Frankfurt am Main
Redaktion: Marco Schmidt, Volker Fröhlich, Bernd Kupilas
E-Mail: volker.froehlich@igmetall.de
Telefon: 069 66 93 2479
Redaktionelle Mitarbeit: Andreas Schulte, Kathryn Kortmann
Gestaltung und Illustration:
Redaktionsbüro Kupilas, 50674 Köln
Vertrieb: Thomas Köhler
Telefon: 069 66 93 2224
E-Mail: vertrieb@igmetall.de
Druck: Dierichs Druck+Media GmbH, Kassel

WIR SIND‘S, DAS TEAM IG METALL

Ein Tagungshotel im sauerländischen Willingen, zwei Tage im Februar: Fast 300 Metallerinnen und Metaller aus ganz Deutschland treffen sich zur Angestelltenkonferenz der IG Metall. Sie diskutieren über die Arbeit der Zukunft, über neue Technologien, über Mitbestimmung. Sie meinen es ernst und haben doch Spaß. Sie sind aktiv im Team IG Metall. Willst Du es auch sein? Dann sei dabei.