



Mobiles Arbeiten in der ITK-Branche Freiheit mit Abstrichen

Seite 4: Aus für HP-Standort
Rüsselsheim

Seite 13: Grenzüberschreitende
Solidarität

Seite 14: Schutz vor Datenklau
und Spionage

Entgelt in der ITK-Branche 2013

- ▶ Das Trendbarometer für die Einkommensentwicklung in der ITK-Branche.
- ▶ Die umfassendste Entgelterhebung auf dem Markt.
- ▶ 156 Seiten, vierfarbig,
Preis: 19,90 Euro
inkl. 7 % MwSt., versandkostenfrei
- ▶ Als E-Book ist sie für 17,90 € in allen gängigen E-Book-Stores erhältlich.
- ▶ IG Metall-Mitglieder erhalten die Print-Edition zum Vorzugspreis von 4,90 Euro. Zum gleichen Preis können IG Metall-Mitglieder einen Download-Code für das E-Book in ihrer Verwaltungsstelle erhalten.



Jetzt auch als
E-Book erhältlich

Bestellen:

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

Mehr Informationen:

Juan-Carlos Rio Antas
IG Metall Vorstand
Ressort Angestellte, ITK, Studierende
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt am Main
Telefon 069-6693-2524
E-Mail: itk@igmetall.de

Vorname/Name _____

Straße/Nr. _____

Land/PLZ/Ort _____

Telefon/Fax _____

E-Mail _____

Unterschrift _____

Ja, ich möchte Mitglied der IG Metall werden, ich habe die Beitrittserklärung ausgefüllt. Als Dankeschön erhalte ich kostenlos ein Exemplar der inhaltsgleichen IG Metall-Edition »Entgelt in der ITK-Branche 2013

Bitte
frankieren,
falls Marke
zur Hand

Deutsche Post 
WERBEANTWORT

IG Metall Vorstand
Juan-Carlos Rio Antas
ITK-Branchenkoordination
60519 Frankfurt am Main

Ungeschützter Verkehr

Der Abhörskandal der National Security Agency (NSA) und die Schnüffelpraxis seines britischen Pendant GCHQ hat das Vertrauen der Deutschen in die Datensicherheit erschüttert. Umfragen zufolge traut mehr als die Hälfte (55 Prozent) der Bürgerinnen und Bürger der Wirtschaft kaum oder gar nicht, was ihre persönlichen Daten betrifft. Zwei Drittel sind sogar der Ansicht, dass ihre Daten im Netz eher oder völlig unsicher sind. Auch die deutschen Unternehmen sind alarmiert: 57 Prozent sehen Angriffe auf ihre IT-Systeme als eine reale Gefahr an.

Internationale Datennetze, weltweiter Mobilfunk, Big Data, Cloud Computing und immer perfidere Überwachungstechniken sowie die – oft illegale – kaum kontrollierbare Weitergabe von Megadaten an Nachrichtendienste, Wirtschaftsunternehmen, Data-Dealer: Internetnutzer müssen besorgt sein. Vor allem, wenn sie ihr Handy oder Smartphone einschalten. Doch obwohl immer mehr Menschen verunsichert sind, hat sich ihr praktisches Verhalten im Internet nicht verändert. Der meiste Datenverkehr läuft nach wie vor ungeschützt. Selbst Unternehmen gehen bis heute vielfach unbekümmert mit ihren Daten um (siehe Seite 14). Die Snowden-Enthüllungen dürften vielen die Augen geöffnet haben. Höchste Zeit für alle Internetnutzer, sich digital selbst zu verteidigen, indem sie beispielsweise sichere E-Mail-Postfächer nutzen, E-Mails verschlüsseln und unterschiedliche Suchmaschinen einsetzen. Und auch die Firmen müssen sich stärker gegen Wirtschaftsspionage schützen.

Immer mobiler wird auch die Arbeitswelt. Dies birgt weitere Gefahren. Die Beschäftigten sind womöglich doppelt gestraft (siehe Schwerpunkt): Die größere zeitliche Flexibilität und der höhere Grad an Freiheit, die mobiles Arbeiten ermöglichen, werden nahezu aufgesogen, weil ihnen abverlangt wird, ständig erreichbar zu sein. Und auch die verbesserten Sicherheitsstrukturen, die viele Unternehmen nun anstreben, dürften vor allem sie treffen: Mehr Verhaltenskontrollen, größerer Sicherungsaufwand, steigende Verantwortung und ein wachsendes Risiko, für Schäden persönlich haftbar gemacht zu werden, könnten die Folge sein. Davor schützt nur gewerkschaftliches Engagement, um Regelungen im Interesse der Beschäftigten durchsetzen zu können.

Die mobile Arbeitswelt, bei der die ITK-Branche wieder einmal Vorreiter ist, bedarf vielfältiger Stellschrauben, damit die möglichen neuen Freiheiten von den Beschäftigten auch wirklich genutzt werden können. Sie darf keinesfalls das Einfallstor werden, um demokratische Persönlichkeitsrechte und den Respekt vor der individuellen Leistung schleichend aus dem Arbeitsleben zu verbannen.

Ihre Redaktion

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

AUS DEM INHALT

Seite 4

Vom Premiumanbieter zum »Billig-Dienstleister«? Die neue Strategie bei Vodafone.



Seite 6

Wohin treibt die ITK-Branche angesichts gravierender Marktumbrüche, Cloud Computing und Industrie 4.0? Auf wichtige Zukunftsfragen versuchte die IG Metall auf ihrem ITK-Symposium im Juni Antworten zu finden.

Operational Services: Belegschaft kämpft für Tarif	4
Atos Deutschland: Tarif wirkt – Erste gemeinsame Entgelterhöhung	4
Fujitsu: Stellenabbau geplant	5

Mobiles Arbeiten in der ITK-Branche (K)Ein Lob der Freiheit

Trend zum virtuellen und mobilen Arbeiten ...	9
Die Arbeitswelt von morgen: sieben Trends ..	11
Mobiles Arbeiten besser regulieren	12
Beschäftigte sind skeptisch	12

Hewlett Packard: Grenzüberschreitende Solidarität	13
NSA-Affäre: Offensiv für Datensicherheit	14
Service, Impressum	15

Titelfoto: P nthermedia



Belegschaftsprotest bei Operational Services

Operational Services

Belegschaft kämpft um Tarifvertrag

Das hatte die Belegschaft beim IT-Dienstleister Operational Services (OS) richtig in Rage gebracht: Ende letzten Jahres kündigte der Arbeitgeber aus blauem Himmel die Tarifverträge. Und dann ließ er die Katze aus dem Sack: Er wollte die Arbeitszeit von 37 auf 40 Wochenstunden erhöhen, Reisezeiten nicht mehr vergüten und ein variables Entgelt in Höhe von zehn Prozent des Jahresverdienstes einführen, das nur vom Unternehmenserfolg abhängt. Außerdem sollten bis zu 20 Stunden Mehrarbeit unbezahlt bleiben. Er bot zwar an, mit der IG Metall über einen neuen Mantel- und Entgelttarifvertrag zu verhandeln.

Falls diese aber seinen Forderungen nicht zustimmen sollte, würden die Maßnahmen per Einzelarbeitsvertrag umgesetzt. Das wollten sich die Beschäftigten nicht gefallen lassen. Innerhalb von wenigen Wochen war die Mehrheit von ihnen in der IG Metall organisiert, um dem Arbeitgeber Druck zu machen. Mit betrieblichen Aktionen begleiteten sie die im Januar begonnenen Tarifverhandlungen. Auf Mitgliederversammlungen konnten sie in wichtigen Punkten mitentscheiden.

Im Juni waren in den Tarifverhandlungen die wichtigsten Weichen gestellt. Es bleibt bei einer Regelarbeitszeit von 37 Wochenstunden. Mehrarbeit und Reisezeiten werden weiterhin vergütet. Das 13. Monatsgehalt bleibt als fixes Entgelt erhalten.

Offen war zuletzt nur noch die Entgelterhöhung. Als der Arbeitgeber anbot, Löhne und Gehälter um lediglich

1,5 Prozent zu erhöhen, kündigten die Beschäftigten Warnstreiks an. Am Ende musste er auch hier ordentlich nachbessern. Und für die Zukunft sind verlässliche allgemeine Tariferhöhungen gesichert.

Martin Weiss, der die Tarifverhandlungen für die IG Metall-Verwaltungsstelle Frankfurt leitete: »Ohne das unmissverständliche Votum der Belegschaft, das sich darin ausdrückte, dass viele Beschäftigte in die IG Metall eintraten, und ohne die Aktionen bei Betriebsversammlungen und Verhandlungen wäre der Tarifvertrag so nicht durchsetzbar gewesen. Das hat das Management am Ende offen eingestanden.«

Nokia Solution Networks

Schwieriger Start ohne Siemens

Nachdem sich Siemens komplett aus dem 2007 gegründeten Joint Venture mit Nokia herausgezogen hat, steht das nun ganz von dem finnischen Telekommunikationshersteller und unter dem neuen Namen »Nokia Solution Networks« geführte Unternehmen vor immensen Schwierigkeiten. »Die Gefahr, dass weitere Arbeitsplätze bei NSN in Deutschland wegfallen, ist groß«, sagt Astrid Diebitsch, NSN-Betriebsratsvorsitzende in Berlin. »Niemand weiß so recht, was Nokia vorhat und ob weitere drastische Sparmaßnahmen drohen. Diese Angst ist mit Blick auf den dringend notwendigen Innovationsschub kontraproduktiv.«

Die IG Metall erwartet, dass sich NSN an die vereinbarten Restrukturierungsabkommen und Standortsicherungen hält und diese mit Leben füllt. Sie sehen unter anderem Transfergesellschaften für diejenigen vor, die im Zuge der drastischen Sparmaßnahmen ihren Job bei NSN verloren haben. Auch fordern Betriebsräte und IG Metall, dass Nokia die Neuausrichtung des Unternehmens weiter vorantreibt und damit dessen Zukunftsperspektiven auch im Sinne der Beschäftigten in Deutschland sichert.

Empört ist die IG Metall allerdings darüber, wie sich Siemens dabei aus der Verantwortung gezogen hat. So kritisiert Michael Leppek von der IG Metall München, dass der Konzern sein

Atos Deutschland

Tarif wirkt: Erste gemeinsame Entgelterhöhung

Zum 1. September erhalten die Beschäftigten in allen Atos-Gesellschaften erstmals einheitlich 3,4 Prozent mehr Gehalt. Am 1. Juni 2014 bekommen sie eine weitere Entgelterhöhung in Höhe von 2,2 Prozent. Möglich wurde dies durch den neuen IG Metall-Tarifvertrag für Atos.

Die gemeinsamen Entgelterhöhungen sind die ersten Schritte auf dem Weg zu einheitlich verbesserten Arbeitsbedingungen. Zukünftig kommen die Beschäftigten der gesamten Atos-Gruppe in Deutschland in den Genuss einer regelmäßigen Erhöhung. Diese ist angelehnt an den Flächentarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie in Nordrhein-Westfalen.

Für die Beschäftigten konnte die IG Metall noch weitere Pluspunkte durchsetzen. Unter anderem ist auch der künftige ergebnisbezogene Gehaltsanteil tariflich vereinbart und gesichert; Mehrarbeit und andere Zuschläge werden ebenfalls einheitlich für alle Atos-Gesellschaften geregelt; die Beschäftigten erhalten fünf Tage für Weiterbildung; und auch die Eingruppierung erfolgt auf einer klar geregelten Grundlage. Basis für den Erfolg war auch der starke Mitgliederzuwachs der IG Metall bei Atos von mehr als 1.400 Kolleginnen und Kollegen allein im letzten Jahr.

Das zwischen der IG Metall und dem Arbeitgeberverband Metall-NRW vereinbarte Tarifwerk besteht aus einem Flächentarifvertrag IT-Dienstleistungen, dem auch andere Unternehmen beitreten können, einem Atos-spezifischen Ergänzungstarifvertrag und Überleitungsbestimmungen für die einzelnen Atos-Gesellschaften.

Versprechen nicht eingehalten hat, NSN-Beschäftigte, deren Stellen im vergangenen Jahr weggefallen sind, bevorzugt über den internen Stellenmarkt zum Zuge kommen zu lassen. Deshalb haben sich in München, wo seit Februar 2012 rund 1 300 Beschäftigte ihren Job verloren haben, etliche Betroffene in einem verzweifelten Hilferuf an den bayerischen Wirtschaftsminister Martin Zeil gewandt, um Druck auf Siemens auszuüben.

Fujitsu

Stellenabbau geplant

Der japanische Computerkonzern Fujitsu will weltweit rund 5 000 Stellen abbauen. Auch die deutschen Standorte sind betroffen. »In Deutschland will Fujitsu rund 1 000 streichen«, sagt Paul Riegg, stellvertretender Gesamtbetriebsratsvorsitzender der Fujitsu TS GmbH in Augsburg. »Wir gehen jedoch davon aus, dass alle Standorte erhalten bleiben.«

In Augsburg beschäftigt das Unternehmen zurzeit rund 1 700, in München 1 300 und am ehemaligen Siemens-Nixdorf-Standort Paderborn 750 Mitarbeiter. Dem Unternehmen macht vor allem der Trend zu Tablets und Smartphones verstärkt zu schaffen.

Ein Interessenausgleich und Sozialplan wurden mit dem Arbeitgeber bereits in schwierigen und kontroversen Verhandlungen vereinbart. Für Beschäftigte, die ihren Arbeitsplatz verlieren gibt es eine Transfergesellschaft. Auch wurde ein Abfindungsprogramm für diejenigen aufgelegt, die das Unternehmen »freiwillig« verlassen. Ungeachtet dessen setzt der Arbeitgeber die von ihm geplanten Maßnahmen jetzt rigoros um.

Hewlett Packard

Aus für Rüsselsheim

Protestmärsche, Demos und Solidaritätsbekundungen aus vielen Unternehmen und Ländern haben den amerikanischen Computerkonzern Hewlett Packard (HP) nicht umstimmen können: Der Standort Rüsselsheim wird geschlossen. Der größte Teil der zurzeit noch gut 600 dort Beschäftigten (von ehemals 1 200) wird seinen Ar-

beitsplatz bei HP verlieren. Ende Oktober rollt die erste Entlassungswelle an, Ende Januar 2014 die zweite.

Dennoch haben Belegschaft, Betriebsräte und IG Metall dem Management Grenzen aufgezeigt und ihnen Zugeständnisse abringen können. Es gibt inzwischen einen Sozialplan, der den vom Arbeitsplatzabbau betroffenen Beschäftigten Abfindungen und eine Transfergesellschaft zusichert. Skandalös ist, dass sich das Management vehement dagegen wehrte, bei möglichen Versetzungen soziale Kriterien anzuwenden. Mit dieser Forderung wollte der Betriebsrat Beschäftigte schützen, die es auf dem Arbeitsmarkt besonders schwer haben.

»Auch an den anderen Standorten sind die Kolleginnen und Kollegen sehr beunruhigt«, sagt Günter Hornung, Gesamtbetriebsratsvorsitzender bei HP. »Zum einen erhöht sich ihre Arbeitsbelastung, wenn die eingearbeiteten Kolleginnen und Kollegen am Standort Rüsselsheim nicht mehr bei HP sind. Zum anderen hört man von Überlegungen im Konzern, international weitere Stellen abzubauen.«

Für Johannes Katzan, HP-Unternehmensbetreuer der IG Metall, steht fest, dass sich die Gesamtsituation des Konzerns vorerst nicht beruhigen wird. »Wir müssen daher noch durchsetzungsfähiger werden, um dem Arbeitgeber Paroli zu bieten.«

Vodafone

Beschäftigte gegen Horrorkatalog

Das Einweihungsfest für die schicke neue Vodafone-Zentrale auf dem Vodafone-Campus in Düsseldorf im Juni nutzten mehr als 700 Beschäftigte aus 13 Standorten, um ihren Unmut über die »Billig-Strategie« des neuen Chefs der Vodafone GmbH auszudrücken. Und bis heute hält ihr Protest an.

Im April hatte das Unternehmen den neuen Kurs angekündigt. Dadurch könnten sich die Arbeitsbedingungen für rund 6 000 Kolleginnen und Kollegen teilweise erheblich verschlechtern. Viele von ihnen werden ihren Arbeitsplatz verlieren. Aufgaben sollen künftig nach Indien und Rumänien verlagert, Stellen abgebaut und teil-



Mahnwache bei Vodafone gegen Billig-Kurs

weise in eine tariflose Servicegesellschaft ausgelagert werden. Aber auch für die Kolleginnen und Kollegen, die verbleiben sollen, hat Vodafone-Chef Jens Schulte-Bockum einen »Horrorkatalog« vorgelegt: Bis Oktober 2016 sollen alle Gehälter eingefroren und neue Tarifgruppen unterhalb des heutigen Tarifniveaus eingeführt werden. Es wird künftig keine Zuschläge mehr für Mehr-, Samstags-, Schichtarbeit und Rufbereitschaft geben. Übertarifliche Zulagen sollen mit Tarifierhöhungen verrechnet werden. Für alle Beschäftigten wird die 40-Stunden-Woche gelten, der Samstag soll zum Regelarbeitstag werden. Zuschläge für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit will die Geschäftsleitung kürzen und das Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie den Erfolgsbonus von der persönlichen Leistung abhängig machen.

»Was die meisten Kolleginnen und Kollegen aufregt: Vodafone erwirtschaftet traumhafte Margen und setzt mit seiner »Billig-statt-besser-Strategie« seinen Ruf als Premiumanbieter auf's Spiel«, sagt Sabine Bube, Projektsekretärin Vodafone beim IG Metall-Bereich Nordrhein-Westfalen. Das haben die Kolleginnen und Kollegen auch auf einer Mahnwache während des Familientags am 14. September in der neuen Vodafone-Zentrale klar gemacht (siehe Foto). Mit ihrem anhaltenden Protest wollen sie der Geschäftsleitung Druck machen, sich den Risiken ihres Kurses zu stellen und soziale Verantwortung zu übernehmen. »Bis jetzt versteht sich der neue Chef vor allem darauf, zu provozieren. Wir werden ihm zeigen, dass er mit seinen Zumutungen für die Beschäftigten nicht durchkommt«, so Bube.

Zukunft der ITK solidarisch gestalten

Die ITK-Industrie in Deutschland befindet sich aktuell wieder in einem strukturellen Umbruch. Die Symptome zeigen sich in fast allen Unternehmen der Branche: Technologiewandel, Marktumbrüche und Umstrukturierungen; ständige Reorganisation, Arbeitsplatzabbau, Outsourcing sowie Near- und Offshoring. Gleichzeitig werden ITK-Technologien in allen Branchen immer bedeutsamer. Die produzierende Industrie baut sogar verstärkt eigene ITK-Kapazitäten auf. Wohin treibt also die Branche? Was kommt auf die Beschäftigten zu? Diesen Fragen ging die IG Metall gemeinsam mit Experten aus Wissenschaft, Politik und Praxis sowie mehr als 100 Teilnehmenden aus ITK-Betrieben auf ihrem ITK-Symposium am 20. und 21. Juni in Frankfurt intensiv nach. Ziel war es auch, neue Ansätze kennenzulernen und Ideen zu entwickeln, um die Hightech-Branche im Sinne der Beschäftigten solidarisch mitzugestalten.

Der aktuelle Umbruch in der ITK-Branche erscheint zunächst einmal widersprüchlich. Einerseits wächst die Branche unablässig und ist mit 900 000 Beschäftigten inzwischen der zweitgrößte Industriezweig Deutschlands. Sie genießt seit rund dreißig Jahren den Ruf als Vorreiter einer modernen und zukunftsorientierten Arbeitswelt mit kollegialen und innovativen Arbeitsbedingungen sowie guten Einkommen. Die ITK-Industrie spielt ferner eine zentrale Rolle bei technologischen, arbeitsorganisatorischen Innovationen, die in allen Industrien sowohl Produkte als auch die Arbeits- und Fertigungsbedingungen nachhaltig veränderten.

Andererseits wandeln sich die Märkte, Produkte und Technologien immer schneller. Fast alle großen ITK-Unternehmen bauen gegenwärtig Arbeitsplätze ab oder verlagern ganze Arbeitsbereiche in Niedriglohnländer. Mit rigiden Sparprogrammen, Umstrukturierungen und Reorganisationen versuchen sie, Kosten zu senken und Margen zu verbessern, weil sie glauben, so besser im globalen Wettbewerb bestehen zu können.

Christiane Benner, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, brachte die beiden Seiten der aktuellen Entwicklung in ihrem Einführungsreferat auf den Punkt: »ITK ist eine Treibertechnologie und Fundament neuer Produkte und Zukunftstechnologien in allen Branchen. Doch diese vermeintliche Erfolgsstory ist nicht frei von erheblichen und tiefgreifenden Umbrüchen.«

Die Gewerkschafterin erinnerte dabei an den Wandel von Großrechnern zu Personal Computern, an die Verlagerung der Hardwareproduktion aus Deutschland nach Asien, die Konzentration vieler Unternehmen auf IT-Dienstleistungen, den Crash der »New Economy«, das Zusammenwachsen von IT und Telekommunikation. Dabei hob sie hervor, dass alle diese Veränderungen teilweise mit erheblichen Einschnitten verbunden gewesen sind. »Vor allem die Beschäftigten bekamen diese immer wieder schmerzhaft zu spüren.«

Zeigt sich darin ein bestimmtes Entwicklungsmuster? Die Frage stand im Mittelpunkt des ersten Veranstaltungstags,



Podiumsdiskussion mit Martin Schallbruch, Günter Hornung, Christiane Benner, Heinrich Vaske, Karl-Heinz Streibich und Gerold Reichenbach (von links nach rechts)

bei dem auf wichtige Stationen zurückgeblickt wurde, die die Branche prägten.

Belege dafür, dass Umbrüche in der ITK-Industrie stets mit großen Risiken für die Beschäftigten verbunden waren, lieferte auch **Andreas Boes**, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. (ISF) München bei seinem Rückblick auf den Wandel von Technik und Arbeitsorganisation in der Branche. Aber besonders weitreichende Veränderungen für die Beschäftigten dürften sich ergeben, so Boes, wenn künftig ITK- und Prozesstechnik im Rahmen eines neuen Typs industrieller Unternehmen immer enger miteinander verzahnt würden. Dies könnte gigantische Technologie- und Produktivitätsschübe auslösen. Die Beschäftigten würden dadurch voraussichtlich noch weit stärker als bisher unsicheren Arbeitsverhältnissen, neuen Arbeitsbelastungen und einem »System permanenter Bewährung« ausgesetzt.

Dass die Beschäftigten dem strukturellen Wandel in der ITK-Industrie jedoch keineswegs machtlos ausgeliefert sind, verdeutlichte **Thomas Klebe**, Justiziar der IG Metall. Am Beispiel des amerikanischen Computerkonzerns Digital Equipment Company (DEC) beschrieb er die Folgen der Ende der 1980er Jahre einsetzenden Krise für das Unternehmen, auf die das



Konzentrierte Diskussion über die Zukunft der ITK-Branche

Management mit einem kurzfristigen Rationalisierungskonzept reagierte. Das größte Manko sei dabei gewesen, so Klebe, dass sich die Beschäftigten ausgeschlossen fühlten, eigene Ideen beizusteuern, um die Unternehmenskrise zu bewältigen. Mit verschiedenen Aktionen, die 1993 in den ersten Streik in der deutschen Computerbranche gipfelten, setzten sie sich dagegen solidarisch zur Wehr. Sie erkämpften schließlich mit der IG Metall einen Tarifvertrag, der ihnen weitgehende Mitspracherechte, Beschäftigungssicherung und Schutz vor Rationalisierungsfolgen sicherte.

Mitbestimmung und Tarifverträge sind in der ITK-Industrie inzwischen weitgehend Normalität. Darauf wurde in der anschließenden Diskussion hingewiesen. Heute profitiere bereits rund die Hälfte der ITK-Beschäftigten von Tarifverträgen. Insofern habe sich in der Branche viel getan, um die Kolleginnen und Kollegen in den ITK-Unternehmen besser vor den Risiken zu schützen, die Umstrukturierungen und Rationalisierungen mit sich brächten.

Zukunftspotenzial der Branche ausbauen

Aktuelle Branchentrends und neue Ansätze, um die ITK-Industrie zukunftsfähig weiterzuentwickeln, standen am zweiten Tag des Symposiums im Zentrum. **Karl-Heinz Streibich**, Vorstandsvorsitzender der Software AG, hob in seinem Vortrag die Rolle der ITK-Industrie als Jobmotor hervor und benannte Erfolgsfaktoren für ITK-Unternehmen. Das Zukunftspotenzial der deutschen ITK-Industrie sieht er insbesondere in einer engen Verbindung von Produktionstechnik und komplexen IT-Lösungen. Er stellte zudem deutliche Anforderungen an die Politik, Wirtschafts- und Technologieförderung.

Ein spannendes Entwicklungskonzept stellte **Dieter Rombach**, Professor am Fraunhofer Institut für experimentelles Software Engineering (IESE), vor. Er berichtete am Beispiel des ITK-Clusters in Kaiserslautern wie enge, auf Innovationen ausgerichtete Kooperationen vor Ort zwischen ITK-Unternehmen, Forschungs- und Bildungseinrichtungen sowie Anwenderfirmen aus verschiedenen Branchen mit dazu beitragen können, das innovative Potenzial von Software- und ITK-Unternehmen kontinuierlich weiterzuentwickeln. Dadurch lassen sich auch neue Arbeitsplätze schaffen.

Martin Schallbruch, IT-Direktor im Bundesinnenministerium, ging in seinem Beitrag über die ITK-Strategie der Bundesregierung ebenfalls auf die Bedeutung von regionalen

ITK-Clustern ein. Dabei betonte er den hohen Stellenwert einer IT- und kommunikationstechnologischen Infrastruktur. Die Bundesregierung wolle die Digitalisierung in Deutschland mutig und konsequent ausbauen und die persönliche Sicherheit in den Netzen stärken.

Der Frage, wie sich die Branche in der Zukunft entwickeln wird und was auf die Beschäftigten zukommt, stellten sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in der Diskussionsrunde am Ende des Symposiums. Diese wurde von Heinrich Vaske, Chefredakteur der Computerwoche, moderiert. Kann sich die Branche in Deutschland weiterhin als eigenständige Schlüsselindustrie behaupten? Wie wird sie künftig ihre Rolle in der Kooperation mit den Anwenderunternehmen aus anderen Industrien gestalten? Welche Anforderungen muss dabei die Politik erfüllen? Auch wenn es keine einfachen Antworten gab, waren sich die Experten und Praktiker auf dem Podium einig, dass die IG Metall ihren politischen und betrieblichen Einfluss in der Branche im Interesse der Beschäftigten ausweiten müsse. Im Dialog mit der Politik und dem Branchenverband Bitkom gelte es, Zukunftsthemen stärker zu besetzen. Wichtig sei zudem, auf nationaler wie auch auf EU-Ebene mehr Mitbestimmungsrechte einzufordern und innovative Veränderungsprozesse in den Betrieben anzustoßen, um Beschäftigung zu sichern und zu fördern.



Christiane Benner, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall

»Das ITK-Symposium hat viele Facetten des aktuellen strukturellen Umbruchs in der ITK-Industrie eindrucksvoll beleuchtet. Wir stehen vor großen Herausforderungen: Big Data, Cloud Computing, intelligente mobile Netze,

Industrie 4.0 werden die Arbeitsbedingungen stark verändern. Hinzu kommt, dass ITK sowie neue Prozess- und Produktionstechnologien in allen Industriezweigen immer stärker und schneller zusammenwachsen. Die ITK-Beschäftigten müssen diese Veränderungen mitgestalten, damit sie nicht zu ihren Lasten gehen. So wie vor zwanzig Jahren der erste Tarifvertrag bei DEC nur gemeinsam mit den engagierten Beschäftigten durchgesetzt werden konnte, will die IG Metall den aktuellen Wandel in der ITK-Industrie zusammen mit den Menschen aktiv angehen. Es geht darum, die Branche solidarisch, innovativ und zukunftsfähig weiterzuentwickeln. Dazu müssen wir in den Unternehmen neue Konzepte einfordern. Eckpunkte für die IG Metall sind: Innovationsförderung und Beschäftigung in den Unternehmen durch tarifliche Regelungen sichern. Der jetzige Wandel muss auch durch Technologie-, Wirtschafts- und Forschungsförderung gestützt werden. Wir haben in Deutschland einen starken industriellen Kern und eine hohe Innovationsfähigkeit. Diese Stärken müssen von der ITK-Industrie stärker genutzt werden. Die IG Metall steht für gute digitale Arbeit im Sinne der Beschäftigten.«

MOBILES ARBEITEN IN DER ITK-BRANCHE

(K)Ein Lob der Frei

Für die meisten ITK-Beschäftigten ist mobiles Arbeiten von zuhause, vom Kunden oder von unterwegs aus heute bereits normal. Mobile Technologien wie Laptops, Tablet-PCs, Smartphones sowie entsprechende Server- und Cloudtechnologien ermöglichen es, die Aufgaben ortsungebunden und flexibel zu erledigen. Das klingt nach mehr Freiheit, hat aber häufig einen hohen Preis. Denn die zeitliche Flexibilität und räumliche Unabhängigkeit stellen neue Anforderungen an die Beschäftigten. Oft müssen sie – im Gegenzug – ständig erreichbar sein. Überdies kann das Arbeiten in einer virtuellen Welt enorm belastend sein. Bisher gibt es nur wenige gute Beispiele dafür, wie mobiles Arbeiten gestaltet und wie die Beschäftigten vor den neuen Risiken, die mobiles Arbeiten mit sich bringt, geschützt werden können. Die IG Metall möchte, dass diese Arbeitsform in den Unternehmen vernünftig geregelt wird.



heit

Mobiles Arbeiten ist in der ITK-Industrie heute gang und gäbe. Die meisten Beschäftigten möchten es gar nicht mehr missen. Notebooks, Tablet-Computer und Smartphones erlauben es ihnen, zeit- und ortsungebunden für das Unternehmen tätig zu sein. »Die Kolleginnen und Kollegen, gleich ob »Digi-Kids« oder ältere ITler, wollen flexibler und öfter mal von zu Hause aus arbeiten zu können«, sagt Gisela Michels, IBM-Betriebsrätin aus Düsseldorf. Und viele fühlten sich entlastet, wenn sie aufgrund mobiler Technologien weniger reisen und nicht ständig unterwegs sein müssten. Aber die gewonnene Freiheit – das zeigt die Praxis – hat häufig ihren Preis.

Trend zum virtuellen und mobilen Arbeiten

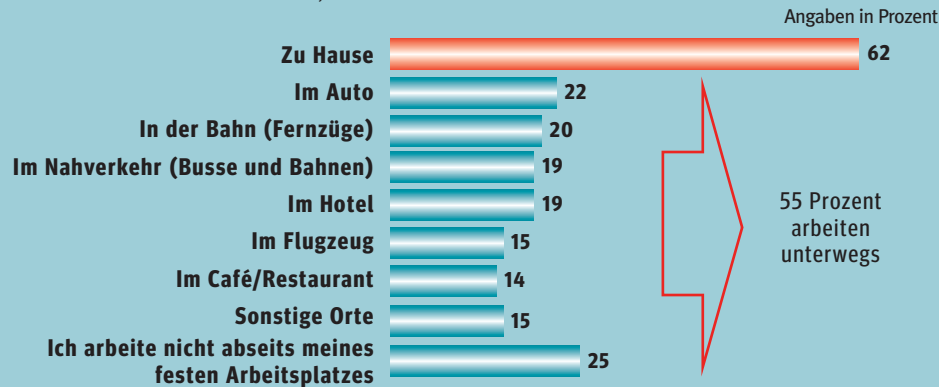
Heute greift bereits jeder dritte Beschäftigte (32 Prozent) von unterwegs oder zuhause auf die IT des Arbeitgebers zurück, so das Ergebnis einer kürzlich veröffentlichten Unternehmensumfrage des Branchenverbands Bitkom. Die meisten checken und beantworten abseits ihres Büros ihre E-Mails oder bearbeiten ihre dienstlichen Kalender. Nach Angaben der Computerwoche bieten heute bereits mehr als ein Viertel aller Unternehmen ihren Beschäftigten mobile Arbeitsplätze an. Bis 2020 werden es 90 Prozent sein.

»Im Vertrieb oder Consulting sind die Kolleginnen und Kollegen teilweise wochenlang bei den Kunden unterwegs. Selbst ihre Abrechnungen machen sie fernab des Unternehmens«, sagt Betriebsrat Rainer Burckhardt von der Software AG in Darmstadt. »Aber auch in anderen Bereichen nimmt mobiles Arbeiten ständig zu. Die meisten, insbesondere die jüngeren Kolleginnen und Kollegen, die mit Laptop und Smartphone aufgewachsen sind, empfinden es als hohen Grad an Freiheit, E-Mails zu ungewöhnlichen Zeiten abfragen oder Aufgaben auch von zu Hause aus erledigen zu können. Einige sehen aber auch die Risiken, die diese Freiheiten beinhalten. Manche von ihnen wünschen sich sogar wieder die Stechuhr!«

Bei SAP ist die Situation ähnlich. »Mittlerweile haben fast alle SAP-Beschäftigten einen Firmen-Laptop und viele einen

ARBEIT IST SELTEN AN EINEN FESTEN PLATZ GEBUNDEN

AN WELCHEN ORTEN AUSSERHALB DES BÜROS BEZIEHUNGSWEISE ABSEITS IHRES FESTEN ARBEITSPLATZES ARBEITEN SIE ZUMINDEST HIN UND WIEDER MIT HANDY, SMARTPHONE ODER EINEM MOBILEN COMPUTER?



Basis: 400 Berufstätige, die mobile Geräte für die Arbeit nutzen

Quelle: BITKOM

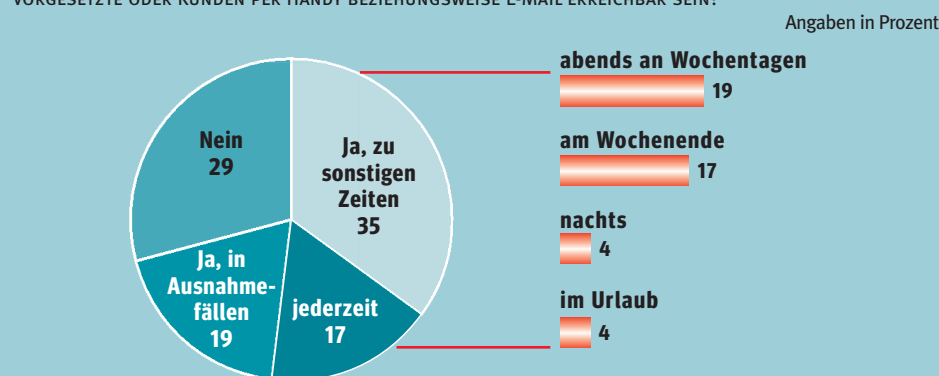
Tablet-Computer oder ein iPhone. In dieser Hinsicht war SAP schon immer großzügig«, berichtet SAP-Betriebsrat Eberhard Schick. »Damit arbeiten viele rund um die Uhr. Aber das stört die wenigsten.«

Neuer Rationalisierungsschub

Der Markt mit Smartphones und Tablets boomt. Aktuell verzeichnet er zweistellige Wachstumsraten. Auch das Geschäft mit mobilen Datendiensten läuft zurzeit blendend. Dies aber hat weniger mit den Mobilitätsbedürfnissen der Beschäftigten zu tun als vielmehr damit, dass die mobilen Endgeräte und neuen Telekommunikations- und Servertechnologien den Unternehmen neue und effizientere Formen der Arbeitsorga-

UNTERNEHMEN VERLANGEN ERREICHBARKEIT

SOLLTEN MITARBEITER IHRES UNTERNEHMENS AUSSERHALB DER REGULÄREN ARBEITSZEIT FÜR KOLLEGEN, VORGESETZTE ODER KUNDEN PER HANDY BEZIEHUNGSWEISE E-MAIL ERREICHBAR SEIN?



Basis: Alle Unternehmen

Quelle: BITKOM



Foto: Panthermedia

nisation ermöglichen. Vor allem helfen sie, Arbeitsabläufe und Geschäftsprozesse zu optimieren.

Hintergrund für den boomenden Einsatz mobiler Technologien ist auch, dass es technisch immer leichter wird, reale in virtuelle Arbeitsprozesse umzuwandeln und diese zu virtuellen Betriebsumgebungen zu vernetzen. Auf dieser Basis können dann mehr Beschäftigte – als Einzelpersonen oder in Teams – mit Hilfe mobiler Endgeräte auf die Daten des Unternehmens zurückgreifen. Und zwar unabhängig von der Tageszeit sowie von jedem Punkt der Welt aus. Der große Vorteil für den Arbeitgeber: Der Betrieb läuft rund um die Uhr. Und je nach Bedarf können mehr oder weniger Beschäftigte zugeschaltet werden oder sich selbst einloggen.

Ein weiterer Vorteil für den Arbeitgeber: Er kann sich von der Organisation eines Arbeitsumfelds entlasten. Lediglich der Arbeitsablauf muss virtuell abgebildet werden. Den Rest sollen die Beschäftigten selbst organisieren. Auf sie wird dabei nicht nur die Arbeitsorganisation abgewälzt. Sie werden

TARIFVERTRÄGE REGELN BYOD

Bring Your Own Device (BYOD): Die Möglichkeit, eigene technische Geräte (Notebooks, Smartphones, Tablets) zu dienstlichen Zwecken zu nutzen, nimmt in vielen Betrieben zu. Was kaum jemand weiß: Zu diesem Thema gibt es bereits in vielen Tarifverträgen Regelungen. Beispielsweise ist im Manteltarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie in Niedersachsen in § 7 Abs. 3 vereinbart: »Den Beschäftigten wird das benötigte Werkzeug kostenlos zur Verfügung gestellt. Wird mit Zustimmung des Arbeitgebers eigenes Werkzeug benutzt, so ist dafür eine Entschädigung zu bezahlen, die im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festgelegt wird.« Vergleichbare Regelungen gibt es in acht weiteren Tarifgebieten. Weitere Informationen geben der Betriebsrat und die örtliche IG Metall.

auch für das Ergebnis zunehmend verantwortlich gemacht – ganz nach dem Motto: »Arbeite wo und wann du willst, Hauptsache das Ergebnis stimmt!«

Faktische »Billig-Strategie«

Mobiles Arbeiten spart zudem Kosten. Für viele Unternehmen ist es häufig zeitsparender und damit kostengünstiger, Kunden über digitale Fernwartungssysteme und Business-Apps statt über lokale Präsenz zu betreuen. Es spart Reisekosten, wenn Beschäftigte ortsunabhängig in virtuellen Teams zusammenarbeiten und sich über mobile Netze, Internet-Konferenzen und Facebook & Co untereinander kurzschließen. Ohnehin sinken die Preise für Firmen-Laptops, Smartphones und Internet-Flatrates, mit denen Betriebe ihre mobil arbeitenden Beschäftigten ausstatten. Und nicht zuletzt müssen weniger stationäre Arbeitsplätze vorgehalten werden, wenn die Belegschaft verstärkt außerhalb des Unternehmens arbeitet. Dadurch lassen sich Miet-, Investitions- und Folgekosten für Reinigung und Energie deutlich reduzieren. Nicht selten können durch flexible Büro-Konzepte 10 bis 20 Prozent der genutzten Flächen eingespart werden. In einigen Unternehmen werden Beschäftigte deshalb bereits mit flexiblen und bewusst knapp kalkulierten Share Desk-Konzepten systematisch dazu gedrängt, ihre Aufgaben außerhalb des Betriebs zu erledigen.

So etwa führt HP in den verschiedensten Bereichen seit Jahren systematisch Belegungsstudien durch. Darüber erhält das Management Auskunft, wieviele Arbeitsplätze regelmäßig besetzt werden. »Diejenigen Beschäftigten, die nicht nachweisen können, dass sie ihren Büroarbeitsplatz ständig nutzen, werden dann einer ›home zone‹ zugeordnet, in der sie sich jeden Tag einen Schreibtisch suchen müssen. Wer früh genug kommt, kriegt den Fensterplatz«, berichtet Annette Maier, zweite stellvertretende Betriebsratsvorsitzende bei HP in Böblingen. Für die meisten sei das wenig attraktiv. Jedes Mal müsse der Arbeitsplatz neu eingerichtet werden. »Das ist mit Auf- und Abbauzeiten verbunden, die nicht von der Arbeitslast abgezogen werden. Und nicht immer passt die Ausstattung – beispielsweise die Docking-Station –mit dem eigenen Equipment zusammen. Oft ist auch die Schreibtischhöhe nicht richtig eingestellt. Und dann gibt es da noch Probleme mit der Hygiene – beim Telefon-Headset oder mit den Keimen an der Tastatur.«

Generell würden auch die Schreibtische immer kleiner, so Annette Maier. Großzügige Eck-Lösungen, die früher die Norm waren, gebe es kaum noch. »Das alles führt mit dazu, dass immer mehr Kolleginnen und Kollegen regelrecht aus den Büros flüchten. Und so kann das Unternehmen noch mehr Bürofläche einsparen. Ein Teufelskreis.«

Derartige »Billig-Strategien« stoßen allerdings zunehmend auf Kritik. So bemängeln wissenschaftliche Studien, dass gerade beim Desk Sharing feste Strukturen und Routinen häufig fehlen. Außerdem kann die geringe Verbundenheit der Beschäftigten mit der Arbeitsumgebung die Produktivität beeinträchtigen. Zudem stellen derartige Konzepte hohe Anforderungen an die Führungskräfte und die persönliche Arbeitsorganisation der Beschäftigten.

Flexibilitätsanforderung statt Gestaltungsoption

Auch wenn mobiles Arbeiten von vielen Kolleginnen und Kollegen sehr geschätzt wird: Es gibt unübersehbare Nachteile. Die Flexibilität, die diese Arbeitsform ermöglicht, wird oft damit bezahlt, dass der Arbeitgeber von seinen Mitarbeitern verlangt, ständig erreichbar zu sein. Immer mehr Beschäftigte sind heute »always on« (siehe auch IT-Magazin 4/2010). Die klare Trennung von Arbeits- und Privatleben wird dadurch tendenziell aufgehoben. Selbst Reisezeiten – ob sie nun durch die Nutzung von Laptops, Smartphones & Co. geringer werden oder nicht, ist bisher nicht belegt – verdichten sich. Statt zu entspannen bearbeiten viele reisende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Aufträge oder E-Mails vom Zug oder Flughafen aus, zeigt eine Studie der TU München über die Kosten mobiler Arbeit.

Zahlreichen Arbeitswissenschaftlern und Betriebsräten wird daher mulmig, wenn sie diese Entwicklung beobachten. Sie stellen immer öfter fest, wie aus Flexibilitätsoptionen zunehmend Flexibilitätsanforderungen und aus individueller Unabhängigkeit ständige Verfügbarkeit werden.

Schritt für Schritt verändern sich dadurch auch die traditionellen Arbeitsstrukturen. Darauf verweist die kürzlich von den Computerunternehmen Dell und Intel veröffentlichte umfassende Studie »Evolving Workforce«, die sich mit Chancen und Risiken des zunehmend flexiblen und mobilen Einsatzes von ITK-Technologien befasst (siehe Kasten). Dieser Wandel betrifft nicht nur die Verbindung zwischen Arbeitsprozess und Arbeitsplatz, sondern auch die Arbeitsverhältnisse.

Die Entwicklung begünstigt einen Trend weg vom festen Angestelltenverhältnis hin zu flexiblen und projektbezogenen Beschäftigungsformen, betont die Studie. Das belegen inzwi-

schen auch Zahlen und Daten aus dem deutschen ITK-Sektor. Danach sind Leiharbeit und Werkverträge hier deutlich angestiegen (siehe auch dazu: IT-Magazin 3/2012). Der Branchenverband Bitkom schätzt, dass aktuell rund 80 000 IT-Spezialisten über Projektplattformen oder persönliche Netzwerke (wie Xing, LinkedIn usw.) in der Branche aktiv sind, um ihre Leistungen als Freelancer anzubieten. Das seien 20 000 mehr als noch vor zehn Jahren. Am Ende – mutmaßt die Computerwoche – funktionieren Beschäftigte künftig nur noch »on demand«.

Steigende Gesundheitsbelastung

Selbst im Lager der Arbeitgeber mehren sich inzwischen kritische Stimmen, die vor den weitreichenden Folgen einer zunehmend mobilen und virtualisierten Arbeitswelt warnen. Bitkom-Präsident Dieter Kempf forderte von seinen Verbandsmitglieder sogar jüngst, verantwortungsbewusst zu handeln und neben den technischen auch organisatorische und kulturelle Voraussetzungen zu schaffen, um sich auf die neue mobile Arbeitswelt einzustellen. Er mahnte, dass es gefährlich werden könnte, wenn Beschäftigte via Telefon, E-Mail und Social Web ständig im Stand-by-Modus »laufen«, immer ansprechbar sein müssten und ihre Erholungsphasen zu kurz kämen. Auch Telekom-Chef René Obermann ruft dazu auf, gelegentlich mal abzuschalten.

Mehr und mehr Betriebsräte sorgen sich ebenfalls vor allem um die Gesundheit mobil arbeitender Beschäftigter. »Die bei uns geltende Vertrauensarbeitszeit führt immer häufiger dazu, dass mobil arbeitende Kolleginnen und Kollegen sich selbst ausbeuten und ihre Arbeitszeit über den tariflich und sogar gesetzlich abgesteckten Rahmen hinaus entgrenzen«, sagt Gisela Michels. »Da hilft es, die Arbeitszeiten erst ein-

DIE ARBEITSWELT VON MORGEN: SIEBEN TRENDS

Die Studie »Evolving Workforce« von Dell und Intel hat folgende Trends für die Arbeitswelt von morgen ausgemacht:

Trend 1: Virtuelle Teams nivellieren Hierarchien

In der Arbeitswelt von morgen arbeiten die Menschen zusammen ohne sich überhaupt zu kennen. Teams werden ad-hoc zusammengestellt und sind über Kommunikationsmittel verbunden (Cloud Computing). Diese Teams definieren sich vor allem funktionell und weniger durch Hierarchien.

Trend 2: Das Arbeitsergebnis wird wichtiger als die Arbeitszeit

Bisher war die Arbeitswelt vor allem über die Verteilung der Arbeitszeit organisiert. Untern den Bedingungen virtueller Teams lässt sich die Produktivität aber nur unzureichend über die Anzahl der aufgewendeten Stunden erfassen. Neue output-orientierte Messmethoden werden eingeführt. Allgemeine Standards müssen sich aber noch entwickeln.

Trend 3: Der Einsatz mobiler Geräte nimmt zu

Es wird eine Vielzahl unterschiedlicher Endgeräte und Betriebssysteme geben, die auf die jeweiligen Einsatzbereiche abgestimmt sind. Cloud Computing bietet dafür einen praktisch unbegrenzten Vorrat an Daten und Anwendungen.

Trend 4: Generationenkonflikte drohen

Der Austausch von Know-how zwischen erfahrenen und jüngeren Beschäftigten (»Digital Natives«) wird zunehmen. Die unterschiedlichen Werte und Arbeitsstile dieser Gruppen bergen das Risiko von Konflikten und Spannungen.

Trend 5: Werte werden wichtiger als Regeln

Die IT gibt Arbeitgebern künftig die Möglichkeit, die Arbeit der Beschäftigten umfassend zu analysieren. Das kann zu Misstrauen führen und dazu, die Arbeitsprozesse stärker zu reglementieren. Weitblickende Unternehmen werden eher auf ein »Werte-« als auf ein »Regel-basierendes« Modell setzen.

Trend 6: Die IT übernimmt neue Aufgaben

Die Beschäftigten stellen neue Anforderungen an die IT (Konsumentenorientierung). Beschäftigte werden sich künftig ihren Arbeitgeber stärker nach dessen IT-Ausstattung aussuchen.

Trend 7: Beschäftigte initiieren Innovationen

Die Business-Software wird nicht mehr ausschließlich vom Management oder von der IT konzipiert und übernommen, sondern zunehmend von den Beschäftigten entsprechend eigener Anforderungen.



Foto: Panthermedia

mal selbst festzuhalten. Aber besser wäre eine verpflichtende Zeiterfassung, zumindest für manche Bereiche. Dadurch könnte man das wirkliche Ausmaß an entgrenzter Arbeit erfassen und eindämmen.«

Auch IBM-Betriebsrätin Monika Schäfer kritisiert: »Die Aufträge sollen immer schneller erledigt werden, die Beschäftigten stehen immer öfter auf Abruf bereit. Der psychische Druck ist enorm. Leider werden die psychischen Belastungen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung bis heute nicht umfassend analysiert. Deshalb haben wir den Arbeitgeber aufgefordert, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern klare Anweisungen zu geben, das Arbeitszeitgesetz zu beachten und das Handy nach Dienstschluss abzuschalten.«

Mobiles Arbeiten besser regulieren

Wirksame einschränkende betriebliche Regelungen zur Handy- und Internetnutzung bei mobilem Arbeiten und dem Tätigsein außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit gibt es bereits. So beispielsweise bei VW, Daimler und BMW. Aber diese haben noch Seltenheitswert, denn das Thema »Erreichbarkeit« ist heute in fast zwei Dritteln der Unternehmen noch nicht geregelt.

In diesem Punkt greifen auch die in zahlreichen ITK-Unternehmen bereits existierenden Regelungen zur Telearbeit kaum. Sie regeln zumeist, wie ein Computerarbeitsplatz im Home Office ausgestattet werden muss, welche Zuschüsse die Beschäftigten von ihrem Arbeitgeber erhalten und in welcher Weise diese versteuert werden müssen. Aber auch diese Regelungen sind im Zeitalter von Firmen-Smartphones, -Laptops und Internet-Flatrates vielfach überholt.

»Wir müssen uns heute um neue Aspekte kümmern«, sagt Rainer Burkhardt. »Wie können wir die Leute, die nicht rund um die Uhr für den Arbeitgeber zur Verfügung stehen wollen oder können, schützen, ohne die Freiheit der anderen zu beschränken? Was ist das menschliche Mindestmaß an sozialer Bindung zum Team, zu den Arbeitskolleginnen und -kollegen, zum Vorgesetzten und zur Betriebsstätte? Wie können wir die Mitsprache der Beschäftigten etwa bei der Auswahl von Arbeitsmitteln sicherstellen? Wie können wir ihr Recht auf Interessenvertretung auch in Abwesenheit stärken?«

Die IG Metall befürchtet, dass ohne geregeltes Rahmengerüst mobiles Arbeiten allzu leicht zu »Arbeiten ohne

BESCHÄFTIGTE SIND SKEPTISCH

Die Beschäftigten in der ITK-Branche können gut mit flexiblen Arbeitsmodellen umgehen. Das gaben 82 Prozent der ITK-Befragten bei der diesjährigen Beschäftigtenbefragung der IG Metall an. Viele von ihnen (26 Prozent) würden gerne einen Teil der regulären Arbeit von zu Hause aus erledigen. Besonders wichtig ist den ITKlern die Balance von Arbeit und Privatleben. Flexibilität darf nicht dazu führen, dass die Arbeit das Privatleben stark beeinträchtigt. In diesem Sinne äußerten sich 92 Prozent von ihnen. 88 Prozent der ITK-Beschäftigten ist es wichtig, die tägliche Arbeitszeit kurzfristig an private Bedürfnisse anpassen zu können.

Allgemein stehen deutsche Beschäftigte einer virtualisierten und mobilen Arbeitswelt skeptisch gegenüber. Dies zeigt eine 2013 erschienene Gemeinschaftsstudie von Dell und Intel (siehe auch Seite 11). Danach wünschen sich nur 33 Prozent vorrangig mobiles Arbeiten. Aber 46 Prozent der deutschen Befragten gehen davon aus, dass diese Arbeitsform in den nächsten Jahren auf sie zukommen wird. Mehr als die Hälfte glauben, dass Telearbeit dem Teamgeist schadet. Einfache Angestellte sind zu zwei Dritteln, Führungskräfte sogar zu drei Vierteln dieser Ansicht. Außerdem befürchten viele, so die Studie, dass der Arbeitgeber sie bei der mobilen Arbeit stärker überwachen könnten.

Während heute noch 83 Prozent der deutschen Beschäftigten das Gefühl haben, sie hätten »Wahlfreiheit darüber, wie sie ihre Arbeit verrichten«, gehen nur 76 Prozent der von Dell und Intel Befragten davon aus, dass dies auch in zehn Jahren noch so sein wird. Die Umfrage von Dell und Intel hält ebenfalls fest, dass die Hälfte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland der Meinung ist, an einem Arbeitstag zu viel machen zu müssen und sich dies in Zukunft auch nicht verbessern werde. Dies sei der Hauptgrund dafür, dass sich die meisten (65 Prozent) flexiblere Arbeitszeiten wünschten.

Ende« wird und die Beschäftigten total von der Arbeit vereinnahmt werden könnten. Sie fordert daher, angemessene Standards für mobiles Arbeiten in den Betrieben zu vereinbaren. Das beginnt bei der technischen Ausstattung für mobiles Arbeiten und den Home-Arbeitsplatz und geht bis hin zu Schutzregelungen gegen eine ständige Verfügbarkeit. Christiane Benner, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall: »Wir müssen die langfristigen Folgen eines gefährlichen Stand-by-Modus' und dauerhafter Selbstüberforderung im Auge behalten. Vor allem müssen wir einen Schutzraum für die Menschen sichern, in den die ständige Erreichbarkeit nicht eindringen kann.« Mobiles Arbeiten brauche einen guten Rahmen, der den Kolleginnen und Kollegen gute Arbeitsbedingungen bietet und der die Flexibilität zu ihren Gunsten gewährleistet, betont die Gewerkschafterin.

HEWLETT PACKARD

Grenzüberschreitende Solidarität

Bei Hewlett Packard (HP) rumort es. Nicht nur in Deutschland (siehe Seite 5), sondern europaweit wehren sich HP-Beschäftigte gegen das rigide Sparprogramm und den geplanten Stellenabbau des amerikanischen Computerkonzerns. In Spanien kam es sogar zu einem landesweiten unbefristeten Streik, den HP-Beschäftigte aus anderen europäischen Ländern mit unterstützten.

Eine von HP angekündigte Lohnkürzung von zehn Prozent, Arbeitszeiten von bis zu 60 Stunden pro Woche und regelmäßige Sonntagsarbeit ohne Zuschläge brachten die HP-Beschäftigten in Madrid, Barcelona, Zaragoza und Oviedo im Juni auf die Palme. »Die Löhne sind in Spanien ohnehin nicht gerade hoch«, sagt Adolfo Julio Garcia Campero, Mitglied im Europäischen Betriebsrat von Hewlett Packard und Gewerkschafter. »Und gerade jetzt, wo in Spanien viele Beschäftigte aufgrund der Folgen der Finanzkrise teilweise auch ihre arbeitslosen Angehörigen mitversorgen müssen, ist das Geld in den Familien äußerst knapp. Das hat dazu geführt, dass den HP-Beschäftigten an allen spanischen Standorten der Kragen geplatzt ist.«

Rund 2 000 HP-Beschäftigte im ganzen

Land nahmen an dem unbefristeten Streik teil. Auch viele der von HP ausgesourcten Beschäftigten am Standort Léon, die sich im Oktober mit einem längeren Ausstand gegen die Ausgliederung gewehrt hatten, unterstützten die Protestaktionen, zu denen die Gewerkschaften zuvor stark mobilisiert hatten. An einigen Standorten nahmen bis zu 90 Prozent der Belegschaft daran teil. Während dieser Zeit erhielten die Arbeiter weder Lohn noch Streikgelder. »Für viele war das sehr hart. Da-

her war für uns wichtig, unverzüglich mit dem Unternehmen zu verhandeln und schnell ein Ergebnis zu erzielen. Der Streik hat den entsprechenden Druck erzeugt«, berichtet Campero.

Auch im Ausland, insbesondere in Deutschland und Italien, selbst in Großbritannien, solidarisierten sich viele HP-Beschäftigte mit den streikenden spanischen Kolleginnen und Kollegen. Und so lenkte das Management bereits nach fünf Tagen ein und erklärte sich dazu bereit, die meisten geplanten Maßnahmen zunächst zurückzustellen. »Deshalb konnten wir den Arbeitskampf relativ schnell beenden«, so Campero.

Mit den Maßnahmen, die das Unternehmen nicht zurückgezogen hat, werden sich nun die Gerichte befassen. »Wir sind zuversichtlich, dass HP damit vor Gericht

nicht durchkommt«, erklärt der Gewerkschafter und Betriebsrat. »HP ist wirtschaftlich nicht angeschlagen und die Maßnahmen ökonomisch keineswegs zwingend.«

Zuvor hatten sich die spanischen Kolleginnen und Kollegen mit den deutschen Beschäftigten des von Schließung bedrohten HP-Standorts Rüsselsheim solidarisiert. »In ganz Europa wächst die Protestbewegung gegen HP. Überall sind die Menschen beunruhigt«, sagt Campero.



IG Metall-Projekt »HP international«

Globale Zusammenarbeit verstärken

Mit einem internationalen Projekt unterstützt die IG Metall die europaweite Zusammenarbeit der Belegschaftsvertreter gegen den von HP geplanten Stellenabbau sowie gegen die zunehmende Fragmentierung und Verlagerung von Teilen des Konzerns rund um den Globus. Ihr geht es dabei vor allem darum, den Informationsaustausch zwischen den Gewerkschaften und Betriebsräten länderübergreifend zu intensivieren. Dabei rücken verstärkt die HP-Standorte in Ost-

europa, insbesondere Bulgarien und Rumänien, in das Blickfeld, da HP dabei ist, Tätigkeiten aus anderen Teilen Europas in diesen beiden Ländern zu bündeln (»Cluster«). Für Oktober plant die IG Metall deshalb einen zweitägigen europäischen Workshop in Sofia/Bulgarien. Er soll dazu beitragen, dass sich Betriebsräte aus verschiedenen europäischen HP-Standorten stärker untereinander vernetzen, miteinander kooperieren und gemeinsame Aktionen planen, um die jeweiligen Mitbestimmungs-, Arbeits- und Entgeltbedingungen zu verbessern.

Offensiv für Datensicherheit

Die Enthüllungen des Whistleblowers Edward Snowden über die Internet- und Telefon-Überwachungsaktivitäten von Geheimdiensten stoßen in Deutschland zunehmend auf Protest. Auch die ITK-Industrie ist besorgt, verstärkt Ziel von Datenklau und Wirtschaftsspionage zu werden. Die Bundesregierung ist gefordert, über die Schnüffelpraxis der Nachrichtendienste aufzuklären und für mehr Sicherheit im Netz zu sorgen.



Seit den Snowden-Enthüllungen im vergangenen Juni vergeht kaum eine Woche, in der nicht ein neuer Skandal über die gängigen Abhörpraktiken der Geheimdienste in den USA und Großbritannien an den Tag kommt. Inzwischen ist nicht nur klar, dass sie hemmungslos weltweit Telefonate und Internetverkehr ausspionieren und Internetfirmen wie Google, Facebook, Yahoo, Apple und Microsoft dazu bringen, ihnen Einblick in deren Daten zu verschaffen. Egal ob verschlüsselte Internetkommunikation in Clouds, iPhones oder Blackberrys: Der Spionageeifer des US-Geheimdienstes NSA und seines britischen Pendant GCHQ kennen keine Hindernisse.

Da mögen Bundeskanzlerin Angela Merkel oder ihr Kanzleramtsminister Ronald Pofalla (CDU) die Bevölkerung noch beschwichtigen, die USA spionierten nicht auf deutschem Boden und hielten sich »an alle Abkommen, die mit der deutschen Bundesregierung, vertreten durch die deutschen Nachrichtendienste, geschlossen wurden«. Aber was genau wurde vereinbart? Welche technischen Zugriffe haben NSA und GCHQ auf die deutschen Nachrichtendienste sowie auf deutsche und europäische Datenströme? Darüber schweigen Kanzlerin und Minister.

Trotz massiver Kritik der Datenschutzbeauftragten des Bundes und der Länder werden auch heute noch Abkommen zur Weitergabe von Bankdaten, Fluggastdaten und zur Datenverarbeitung in den USA (Safe Harbor) bedient. Selbst das NSA-Programm XKeyscore, das die NSA als Schlupfloch für eigene Recherchen im Ausland nutzt, wird von den deutschen Nachrichtendiensten weiterhin angewandt. Niemand weiß daher, in welche Kanäle die hierzulande von ihnen ausgespähten Daten letztlich fließen.

»Das alles ist keine Überraschung«, sagt Professor Peter Wedde, Experte für Datensicherheit und Arbeitnehmerdatenschutz. »Im Grunde ist seit mehr als zwanzig Jahren bekannt, dass Geheimdienste Telefonate mithören und mit modernster IT-Technik die Telekommunikation überwachen. Nur hat sich niemand das Ausmaß vorstellen können.«

Dass unter dem Vorwand, einige terroristische E-Mails ausmachen zu können, die ganze Bevölkerung geheimdienstlich bespitzelt und dadurch massiv gegen Persönlichkeitsrechte verstoßen wird, ist für Wedde aber nur eine Seite des Skandals. Nicht weniger fatal ist für ihn, dass durch den Kontrollwahn der Nachrichtendienste Wirtschaftsspionage in einem bisher unübersehbaren Umfang ermöglicht wurde. »Damit werden sowohl die Unternehmen, als auch die Beschäftigten für fremde Mächte transparent.«

Auch die IG Metall ist empört. »Hier sind Grundrechte in Gefahr, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch immer neue Überwachungstechniken ausgehorcht und zunehmend als Spionagerisiko wahrgenommen werden«, sagt Christiane Benner, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall. »Deshalb brauchen wir dringend ein Beschäftigtendatenschutzgesetz, das den Namen wirklich verdient und die Beschäftigten vor Dauerüberwachung wirksam schützt.«

Datensicherheit ist ein Riesenproblem

Erstaunt ist der Datenschützer Peter Wedde darüber, dass man aus den Unternehmen keine Alarmrufe hört. Selbst Großunternehmen gingen nach wie vor weitgehend unbekümmert mit ihren Daten um. Eine Umfrage des Branchenverbands Bitkom bestätigt seine Beobachtung. Danach verschlüsseln nur 47 Prozent der ITK-Unternehmen ihre Daten, bevor sie in der Cloud abgelegt werden. Und nur 53 Prozent nutzen Verschlüsselungstechniken für E-Mails an Dritte. Peter Wedde: »Datensicherheit ist in vielen Unternehmen ein Riesenproblem, der Mittelstand komplett überfordert. Ich appelliere daher an alle Arbeitgeber, die vertrauliche Informationen haben, schnellstmöglich wirksame Maßnahmen zu treffen.«

Aber auch die Bundesregierung ist jetzt gefordert. »Wir brauchen ein Investitionsprogramm für die europäische IT-Industrie, um Alternativen zu amerikanischen Clouds zu finden und EU-sicherere Verschlüsselungstechniken einzusetzen«, so Wedde. »Und aus betrieblicher Sicht benötigen wir bessere Mitbestimmungsrechte beim Datenschutz.«

Viele Betriebsräte hätten in den letzten Jahren Vorbehalte gegenüber Cloud-Lösungen geäußert. »Mit ihrer Skepsis waren sie auf dem richtigen Weg. Und sie sollten sich auch heute nicht einschüchtern lassen«, rät Wedde. Beschäftigte sollten von ihrem Arbeitgeber fordern, dass dieser Datenrisiken meidet und dass sie von der Haftung für eventuelle Schäden durch Wirtschaftsspionage ausgeschlossen sind.

Sarvira

Urteil

Scheinwerkverträge von IT-Technikern Gericht rügt Daimler

Mit einer bemerkenswerten Entscheidung hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg die Werkverträge von zwei bei Daimler beschäftigten IT-Technikern gerügt und ein Arbeitsverhältnis mit dem Automobilkonzern festgestellt. Damit änderte es ein anders lautendes Urteil des Arbeitsgerichts in Stuttgart in erster Instanz ab.

»Die Kläger waren bei der Daimler AG im Rahmen eines Scheinwerkvertrags beschäftigt«, befanden die LAG-Richter. »Deshalb ist zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis zustande gekommen.«

In seinem Urteil vom 1. August 2013 sieht das LAG den Einsatz der beiden ITler als unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung, der nicht im Rahmen eines Werkvertrags erfolgte. Die IT-Techniker, die im Auftrag eines IT-System-

hauses jahrelang bei Daimler eingesetzt waren, hatten deutlich gemacht, dass sie in dem Betrieb eingegliedert gewesen sind und von Stammarbeitnehmern regelmäßig und unmittelbar Weisungen erhielten. Es komme »nicht auf die vertraglichen Vereinbarungen (...) an, wenn die Vertragsverhältnisse tatsächlich so nicht gelebt worden sind«, entschied das Landesarbeitsgericht in Stuttgart.

► **Weitere Informationen:** LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 1. August 2013, Az.: 2 Sa 6/13

Broschüre

IG Metall-Umfrage 2013 Arbeit: sicher und fair!

Wenn Beschäftigte an Gute Arbeit denken, wünschen sie sich vor allem einen unbefristeten Arbeitsvertrag, ein ausreichendes und verlässliches Einkommen, ein gutes Betriebsklima und eine interessante Arbeit. Dies hat

die deutschlandweite Umfrage der IG Metall erbracht, für die 2013 mehr als eine halbe Million Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus gut 8 400 Betrieben befragt wurden. An

der Befragung nahmen auch rund 16 000 Beschäftigte aus ITK-Unternehmen teil. Flexibilität stößt bei ihnen auf hohe Akzeptanz. Nur 23 Prozent lehnen diese ab. Den meisten (88 Prozent) ist wichtig, die tägliche Arbeitszeit kurzfristig an private Bedürfnisse anpassen zu können. Aufschlussreich ist, dass sich mehr als die Hälfte der befragten ITKler (51 Prozent) bei der Arbeit geheizt oder unter Zeitdruck fühlen.

► **Mehr zu den ITK-spezifischen Ergebnissen unter:**

www.itk-igmetall.de -> Service

► **Die komplette Umfrage ist als Download erhältlich unter:**

www.itk-igmetall.de/Artikel_id_2543



Kontakte und Informationen

ITK  UNSERE BRANCHE_ UNSERE GEWERKSCHAFT

DIE ANSPRECHPARTNER DER IG METALL FÜR DIE IT-BRANCHE

- **Juan-Carlos Rio Antas**,
Telefon 069-66 93-25 24,
juan-carlos.rio-antas@igmetall.de
- **Martin Weiss**,
Telefon 069-24 25 31-35,
martin.weiss@igmetall.de
- **Adrian Dubno**,
Telefon 069-66 93-26 17,
adrian.dubno@igmetall.de
- **Jörg Ferrando**,
Telefon 069-66 93-22 92,
joerg.ferrando@igmetall.de

INTERNET

- Aktuelles aus den Betrieben und der Branche, aus Wissenschaft und Politik www.itk-igmetall.de
- Weiterbilden – Ausbilden – Prüfen: Darum geht es im Internetportal WAP der IG Metall für berufliche Bildung. Mitglieder der IG Metall können sich mit ihrer Mitgliedsnummer anmelden und danach auf Berufsinfos und Rechtstipps zu Qualifizierung zugreifen. www.igmetall-wap.de
- Aktuelle Informationen der IG Metall aus den Betrieben:

www.dialog.igmetall.de (Siemens)
www.nsn-dialog.de
www.infineon.igmetall.de
www.sapler.igm.de
www.vodafone.igm.de
www.avaya.igmetall.de
www.hp.igm.de

- Gruppen & Netze mit Infos für Studierende www.hochschulinformationsbuero.de
- Netzwerk der IG Metall für Beschäftigte in IT- und in Engineering-Unternehmen www.i-connection.info
- IT 50plus: Die Initiative will die Beschäftigungssituation und die Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbessern helfen. www.it-50plus.org
- Netzwerk der IG Metall für Ingenieurinnen und Ingenieure www.engineering-igmetall.de

WEITERE LINKS

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

INFORMATIONSTECHNOLOGIE & TELEKOMMUNIKATION



ITK  UNSERE BRANCHE_ UNSERE GEWERKSCHAFT

Seit mehr als 40 Jahren ist die IG Metall in der ITK-Branche aktiv. Neuigkeiten, Tipps und Interessantes aus der Branche ... www.itk-igmetall.de

IMPRESSUM

IT-Magazin

Das Branchenmagazin der IG Metall

Herausgeber: Berthold Huber, Detlef Wetzel, Bertin Eichler

Anschrift: IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main,
Telefon 0 69-66 93-25 24, Fax 0 69-66 93 80 25 24,
E-Mail: juan-carlos.rio-antas@igmetall.de
Internet: www.igmetall.de

Redaktion: Juan-Carlos Rio Antas,
Text und Gestaltung: WAHLE & WOLF, 56479 Elsoff

Vertrieb: Thomas Köhler,
Telefon 0 69-66 93-22 24, Fax 0 69-66 93-25 38,
E-Mail: vertrieb@igmetall.de

Druck: apm AG, Darmstadt

Mitglied werden in der IG Metall



Wir. Die IG Metall.

Gemeinsam Interessen gestalten

Online Mitglied werden:
www.igmetall.de

Beitrittserklärung

Mitgliedsnummer

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

(wird von der IG Metall eingetragen)



***Name** ***Vorname**

***Geburtsdatum** Tag Monat Jahr ***Geschlecht** M=männlich W=weiblich

***Land** ***PLZ** ***Wohnort** **Telefon** (dienstlich privat) ***Staatsangehörigkeit**

***Straße** ***Hausnr.** **E-Mail** (dienstlich privat)

beschäftigt im Betrieb/PLZ/Ort **Beruf/Tätigkeit/Studium/Ausbildung (Beginn und Ende bitte unten eintragen)**

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

Einzugsermächtigung: Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1% des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit zu Lasten meines angegebenen Girokontos einzuziehen. Diese Einzugsermächtigung kann ich nur schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende gegenüber der IG Metall widerrufen. Änderungen meiner Daten werde ich unverzüglich der IG Metall mitteilen.

Bankverbindung

***Bruttoeinkommen** ***Bank/Zweigstelle** ***Kontoinhaber/in**

Beitrag ***BLZ** ***Konto-Nr.**

***Ort/Datum/Unterschrift**

Ausbildung berufsbegleitendes Studium**
 Leiharbeit/Werkvertrag**

**** Falls berufsbegleitendes Studium bzw. Leiharbeit/Werkvertrag: Wie heißt der Einsatzbetrieb?**

ab **bis**

geworben durch (Name, Vorname)

Mitglieds-Nummer Werber/in

Weitere Informationen unter www.igmetall.de/beitreten

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

*Pflichtfelder, bitte ausfüllen

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