

IT-MAGAZIN



Alles im Fluss

Konsolidiert oder zerlegt sich die ITK-Branche?

5 IAV: Tarifeinigung nach langer Blockade

6 Atos: Tarifergebnis unter Vorbehalt

14 IT-Genossenschaften: Pioniere zukünftiger Arbeitsformen?

Jetzt die aktuelle Ausgabe bestellen!

ITK



Unsere Branche
Unsere Gewerkschaft

Entgelt in der ITK-Branche 2016

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

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

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

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

Mehr Informationen:

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



Entgelt in der ITK-Branche 2016

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

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

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

Vorname/Name*

Straße/Nr.*

Land/PLZ/Ort*

Telefon/Fax*

E-Mail*

Beruf/beschäftigt bei

Mitgliedsnummer



Bitte frankieren, falls Marke zur Hand

Deutsche Post 
ANTWORT

Bund Verlag GmbH
Postfach
60424 Frankfurt am Main

*Angabe erforderlich

Entschleunigen!

Die ITK-Branche läuft heiß: Merger und Acquisitions haben in der Branche Hochkonjunktur. Der Digitalisierung über alle Industriesektoren hinweg sei Dank! Eingekauft wird in großem Maßstab; innovative und finanzschwache Übernahmekandidaten gibt es zu Hauf, um sich für das Cloud- und Big Data-Zeitalter zu rüsten. Und was nicht mehr in die Zeit passt oder nicht der vorgegebenen Marge entspricht, wird abgestoßen.

Innovationen, die branchenübergreifende Digitalisierung und auch der durch die „Neuen“ (Google & Co) angeheizte internationale Wettbewerb haben eine Dynamik in Gang gesetzt, die vielen ITK-Unternehmen Wachstumschancen verspricht, aber gigantische Risiken birgt. Analysten wagen keine zuverlässigen Prognosen mehr. Mit der Brexit-Entscheidung beginnt nun auch noch der digitale EU-Binnenmarkt sich aufzulösen (Seite 13).

Und was passiert im Innern der Unternehmen? Im gleichen Tempo wie der Wettlauf um Kunden und Produktinnovationen wechseln die Methoden, nach denen die Kreativität aus den Beschäftigten mit immer höherer Geschwindigkeit ausgepresst wird: agiles Projektmanagement, Scrum, Design-Thinking, Open Innovation. Erster sein, ist das neue Gesetz. Ob sie wirklich Raum geben für gute Arbeit – für motivierendes, kreatives, selbstbestimmtes und fair bezahltes Arbeiten sei dahingestellt. Damit befasst sich die 8. Engineering- und IT-Konferenz der Hans-Böckler-Stiftung gemeinsam mit der IG Metall im Zentrum für Forschung und Vorausbildung von Bosch in Renningen (siehe Hinweis Seite 15).

Der Weg zur Cloud und zu Big Data führt über die Mitarbeiter. Wenn die nicht mehr mitziehen, weil sie bei den immer kürzeren Innovationszyklen, der rasanten Beschleunigung von Prozessen und mit dem wachsenden Verlust von Autonomie nicht mehr mitkommen, oder weil sie erkennbar nur vordergründig beteiligt, durch wachsende Arbeitsplatzrisiken demotiviert und auf dem Weg in die Cloud nicht mehr mitgenommen werden, hat die Branche ein Problem. Aber noch kümmert das niemanden außer die Betroffenen selbst (Seiten 8 bis 12).

Es wird Zeit, nach Alternativen Ausschau zu halten: IT-Genossenschaften sind ein Ansatz (Seite 14). Ein anderer, die neuen innovativen Arbeitsformen zu nutzen, um Gute Arbeit, nachhaltiges Wirtschaften und sozialen Fortschritt voranzubringen. Ein weiterer, über tarifliche Standards mehr Zeitsouveränität, faire Bezahlung und Beschäftigungssicherung zu erreichen – auch wenn dies die Marge schwächt. Es geht um Alternativen, die helfen, die Branche zu entschleunigen und mitunter zum Innehalten zu bewegen. Es gilt, den Blick für die unabsehbaren Risiken dieser nur noch auf Wachstum gedrehten Megamaschine zu schärfen.

Ihre Redaktion

AUS DEM INHALT

Seite 6

IG Metall und Atos einigen sich auf Tarifergebnis unter Vorbehalt. Ein Spitzengespräch soll Details klären.



SAP:

Proteste gegen Standortschließung in Göttingen 4

IAV GmbH:

Tarifeinigung nach langer Blockade..... 5

Vodafone:

Tarifanbindung für fünf Jahre gesichert 7

Alles im Fluss: Konsolidiert oder zerlegt sich die ITK-Branche?

■ SAP: Trendsetter 8

■ IBM: Schmerzhaftes Neuausrichtung 10

■ Hewlett Packard: Relevant bleiben 11

■ T-Systems: Kritische Transformation 11

ITK-Branche vor dem Brexit:

Risiken für die deutsche Digitalwirtschaft 13

IT-Genossenschaften:

Pioniere zukünftiger Arbeitsformen? 14

Service 15

Impressum 15

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

Titelfoto: PantherMedia

**ITK-ARBEITSMARKT:
BRANCHE WÄCHST UND WÄCHST**

Im vergangenen Jahr hat die ITK-Branche erstmals die Marke von einer Million Beschäftigten überschritten (Ende Dezember: 1 010 000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer). Und sie wächst und wächst. 2016 ist die Zahl der Beschäftigten sogar stärker gestiegen als erwartet, berichtet der Branchenverband Bitkom. Er prognostiziert mindestens 20 000 zusätzliche Arbeitsplätze für dieses Jahr und damit bis zum Jahresende 1 030 000 Beschäftigte. Dann arbeiten in der ITK-Branche deutlich mehr Menschen als etwa in der Automobil- oder Chemieindustrie, sagte Bitkom-Hauptgeschäftsführer Bernhard Rohleder. „Die Digitalbranche setzt Wachstum direkt in neue Jobs um. Qualifizierte IT-Spezialisten haben in Deutschland allerbeste Berufschancen.“

Vor allem Softwarehäuser und die Anbieter von IT-Dienstleistern weiten ihr Personal aus. Im Zeitraum der letzten fünf Jahre dürfte die Informationstechnologie aufgrund der digitalen Transformation der Wirtschaft – so der Verband – um rund 166 000 Stellen gewachsen sein. Beim Telekommunikationssektor setzte sich eine Konsolidierung fort. Hier würden die Beschäftigtenzahlen leicht zurückgehen.

+++

START-UPS SIND JOB-MOTOR

Nach einer Umfrage des Branchenverbands Bitkom unter 150 Start-up-Gründern zeigt sich vor allem bei den Newcomern in der ITK-Branche eine hohe Beschäftigungsdynamik. Die große Mehrheit von ihnen will neue Arbeitsplätze schaffen. Im Durchschnitt liegt die Beschäftigtenzahl aktuell bei 15 Mitarbeitern, 2015 lag diese Zahl noch bei 13. Für Bitkom-Geschäftsleiter Niklas Veltkamp sind Start-ups nicht nur von entscheidender Bedeutung für das Gelingen der digitalen Transformation in Deutschland, sondern auch „bedeutender Arbeitgeber und Wirtschaftsfaktor“. Vor allem junge und größere IT- und Internet-Unternehmen ab 20 Beschäftigten wollen mehr Leute einstellen. „Ihr Problem ist aber, dass der Arbeitsmarkt begrenzt ist und sie Kandidaten gewinnen müssen, die auch von großen Konzernen mit ganz an-

**■ SAP-Standort Göttingen
OBERBÜRGERMEISTER
KRITISIERT SAP-MANAGEMENT**

SAP hat angekündigt, zum Jahresende 2017 seinen Standort in Göttingen zu schließen. Von dem geplanten Aus sind rund 90 Beschäftigte betroffen. Diese sind verzweifelt und ratlos – zumal es in Zeiten von Skype-Konferenzen kein Problem für Teams ist, über große Distanzen hervorragend zusammenzuarbeiten.

Einerseits verkünden Vorstände wie Bill McDermott oder Bernd Leukert auf großen Mitarbeiterversammlungen, dass die bessere Integration der SAP-Applikationen nun erste Priorität habe – andererseits wird nun die Abteilung, die Integrations-Know-how wie keine andere bei SAP hat, durch die avisierte Standortschließung völlig zerfleddert. „Betriebsrat und Betroffene wurden vor vollendete Tatsachen gestellt“, sagt SAP-Betriebsrat und IG Metall-Mitglied Johannes Reich. „SAP will offenbar die Standortschließung in Göttingen rigoros durchziehen. Das Ganze macht den Eindruck einer Blaupause für künftige Operationen.“

Tatsächlich dürften Kostengründe bei diesem Schritt keine Rolle spielen, meint die stellvertretende SAP-Betriebsratsvorsitzende Doris Vielsack. Die Miete für das Gebäude sei vergleichsweise günstig, und auch die Entgelte der ehemaligen Crossgate-Beschäftigten lägen unter dem SAP-Standard. Der Betriebsrat möchte daher mit externer Unterstützung ein Alternativkonzept für den Standort erarbeiten.

deren Möglichkeiten umworben werden“, so Veltkamp.

+++

ITK-MARKT SCHWÄCHELT EU-WEIT

Das Umsatzwachstum mit Produkten und Diensten der Informationstechnologie und Telekommunikation hat sich EU-weit in diesem Jahr deutlich verlangsamt. 2015 hatte es noch bei plus 2,9 Prozent gelegen. Für dieses Jahr prognostiziert eine aktuelle Studie des European Information Technology Observatory (EITO) einen Anstieg um voraussicht-

Auch Dr. Gabriele Andretta, Vizepräsidentin des Niedersächsischen Landtags, sowie Thomas Oppermann, Fraktionsvorsitzender der SPD-Bundestagsfraktion, und Rolf-Georg Köhler, Oberbürgermeister von Göttingen, sind empört. In einem Schreiben haben sie das SAP-Management aufgefordert, seine Schließungsabsichten noch einmal zu prüfen. Göttingen sei eine traditionsreiche Universitätsstadt. Das bedeute für SAP, dass „ständig und wiederkehrend eine Vielzahl von Absolventen einer Universität und zweier Fachhochschulen gleich einem hohen Fachkräftereservoir zur Verfügung stehen.“ Zudem herrsche in Göttingen ein ausgesprochen forschungs- und innovationsfreundliches Klima, „von dem insbesondere Firmen wie SAP umso mehr profitieren können, wenn sie vor Ort sind“. Die Unterzeichner haben SAP ein Gesprächsangebot unterbreitet – bleibt abzuwarten, wie SAP darauf reagiert. ■ ■ ■

**■ Nokia
GEGEN STELLENABBAU UND
STANDORTSCHLISSUNG**

Nach der Übernahme von Alcatel-Lucent zu Beginn dieses Jahres ist der Telekommunikationsausrüster Nokia Weltmarktführer in diesem Bereich – mit wachsenden Umsätzen. Das hindert das Unternehmen jedoch nicht, massiv Stellen abzubauen.

Von den rund 4 850 Beschäftigten in Deutschland sollen bis Ende 2018 1 400 ihren Arbeitsplatz verlieren. Geplant ist, den Standort Berlin und den Standort Düsseldorf teilweise zu schließen. Die Entwick-

lich nur 0,7 Prozent. Die Studie rechnet zwar mit um 2,7 Prozent steigenden Umsätzen mit IT-Hardware, IT-Dienstleistungen und Software. Demgegenüber gehen aber die TK-Umsätze aufgrund des abflachenden Wachstums vor allem bei Smartphones und durch den starken Preisdruck bei Telekommunikationsdiensten um 1,8 Prozent zurück. Außerdem schlagen ein prognostizierter Rückgang des ITK-Wachstums in Griechenland um 1,1 Prozent und ein erwartetes Minus von 0,5 Prozent in Großbritannien aufgrund des Brexits negativ zu Buche. Weltweit steigen die ITK-Umsätze in diesem Jahr voraussichtlich um 1,8 Prozent.

IAV GmbH Tarifeinigung nach langer Blockade

Leistungen sollen nur noch auf den Standort Ulm konzentriert werden. Überall sonst in Deutschland – kündigte der Telekommunikationskonzern an – werden die Entwicklungsabteilungen aufgelöst.

„Nokia spricht von Synergien, die der Konzern nach der Übernahme von Alcatel-Lucent nutzen will“, berichtet Horst Schön, Vorsitzender des Nokia Betriebsrats München.

„In Wirklichkeit geht es aber darum, Tätigkeiten – und gerade auch Entwicklungstätigkeiten – in Low-cost-Länder zu verlagern.“

Offenkundig wolle Nokia sein Portfolio umbauen, wie der Kauf von Whitings zeige.

„Nur darauf will der Konzern seine Ressourcen ausrichten – auch wenn der Erfolg dieser Strategie völlig ungewiss ist“. Mit einer von der Geschäftsleitung in Auftrag gegebenen Studie will diese zukunftsfähige Beschäftigungsfelder ausmachen, so Schön.

Zurzeit verhandelt die IG Metall mit Nokia über einen Sozialtarifvertrag. In einem ersten Schritt hat die IG Metall per Tarifvertrag erreicht, dass vom Stellenabbau betroffene Beschäftigte auf freiwilliger Basis aus dem bestehenden Arbeitsvertrag in neue „gute Arbeit“ mit angemessener Abfindung vermittelt werden. Sollten sie in ihrem neuen Job weniger verdienen, erhalten sie über zwei Jahre hinweg einen Gehaltsausgleich.

■ Crowd Work

NICHT ZWANGSLÄUFIG UNFAIRE ARBEIT

Die Crowd-Worker-Szene in Deutschland ist bisher ziemlich unerforscht. Licht ins Dunkle bringt eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung von Professor Jan Marco Leimeister, David Durward und Shkodran Zogaj, die im Juli 2016 veröffentlicht wurde. Hierbei wurden 434 Crowd Worker befragt. Ihre zentrale Aussage: Crowd Work ist nicht in jedem Fall unfaire und prekäre Arbeit.

Auf den verschiedenen Plattformen (Microtask-Plattformen, Marktplatz-Plattformen, Design-Plattformen und Testing-Plattformen) gibt es einen beachtlichen Teil von Crowd Workern, der schulisch sehr gut ausgebildet ist. 48 Prozent derjenigen, die auf Marktplatz- und Design-Plattformen arbeiten, verfügen über einen Hochschulabschluss. Hier tummeln sich oft berufserfahrene Selbstständige und Freiberufler, die ihr Engagement dort hauptberuflich betreiben. Rund ein Fünftel von ihnen verdient monatlich mehr als 1 000 Euro. Auf Micro-

Seit 26 Jahren gibt es bei dem Entwicklungsdienstleister Ingenieurgesellschaft Auto und Verkehr (IAV) GmbH gute Tarifverträge mit der IG Metall, die regelmäßig weiterentwickelt werden konnten. In diesem Jahr mauerte der Arbeitgeber, den tariflichen Forderungen nach mehr Geld stattzugeben.



Statt die Tarifierhöhung des Flächen-tarifvertrags der Metall- und Elektroindustrie zu übernehmen – wie in den vergangenen Jahren regelmäßig praktiziert –, ließ das IAV-Management bereits in der ersten Verhandlungsrunde erkennen, die bisherigen Entgeltstrukturen verändern zu wollen. Vorher werde das Unternehmen keiner prozentualen Entgelterhöhung zustimmen. Auch in einer weiteren Verhandlungsrunde bestand IAV darauf, die Einstiegsgehälter zu senken und Entgeltstrukturen nach unten zu korrigieren, ehe überhaupt über Lohnerhöhungen gesprochen werde.

Die IG Metall sah in diesem Verhalten eine Provokation. „Wenn der Arbeitgeber eine Tarifierhöhung für alle Beschäftigten davon abhängig macht, dass die IG Metall in einen rechtlich verbindlichen Tarifvertrag eingreift und damit an anderer Stelle Verschlechterungen durchsetzen will, dann ist das unseriös und hat mit fairen Verhandlungen nichts zu tun“, sagte Thilo Reusch, Verhandlungsführer der IG Metall und Bezirkssekretär der IG Metall Niedersachsen und Sachsen-Anhalt.

Auch die Beschäftigten waren mit dieser Blockadehaltung von IAV nicht ein-

verstanden. An allen Standorten kam es zu Protestaktionen. Insbesondere am größten IAV-Standort Gifhorn mit 3 000 von insgesamt 6 500 Beschäftigten bundesweit beteiligten sich viele Kolleginnen und Kollegen an Protestaktionen, die immer freitags stattfanden. Das ließ den Arbeitgeber nicht ungerührt. In der dritten Verhandlungsrunde am 31. August zeigte er sich nach achtstündigen Verhandlungen endlich kompromissbereit.

Vereinbart wurde, das Tarifergebnis in der Metall- und Elektroindustrie auch in diesem Jahr für die IAV-Beschäftigten umzusetzen. Eine Entgelterhöhung von 2,8 Prozent rückwirkend ab dem 1. Juni 2016 und eine weitere Erhöhung von 2,0 Prozent ab dem 1. März 2017 sind der Lohn für den solidarischen Einsatz der Belegschaften. IG Metall und Arbeitgeber verständigten sich zusätzlich darauf, Gespräche über eine eventuelle Veränderung der Entgeltsystematik bis Ende März 2017 zu führen. Thilo Reusch ist mit dem Ergebnis sehr zufrieden. „Nur durch die Aktionen an den ‚Tariffreitagen‘ an allen Standorten und die große Unterstützung der Belegschaft war dieser Durchbruch nach sechsmonatiger Hängepartie möglich.“

task- und Testing-Plattformen wird allerdings deutlich weniger verdient.

Der typische Crowd Worker ist ledig und arbeitet durchschnittlich 15 Monate in diesem Job, manche allerdings über Jahre hinweg. Männer und Frauen sind zu fast gleichen Teilen auf den Plattformen vertreten. Rund 51 Prozent sprechen sich für eine Interessenvertretung aus, am stärksten die Crowd Worker, die auf Design-Plattformen

arbeiten. Diese befinden sich häufig in einem ergebnisorientierten Wettbewerb, bei dem viele von ihnen leer ausgehen. Es ist vermutlich diese Arbeitsform, die ihnen missfällt. Überdies vermissen viele Crowd Worker Möglichkeiten, um sich zu qualifizieren oder sich plattformübergreifend zu profilieren.

► Broschüre zum Download unter www.itk-igmetall.de/Service. ■■■



Atos Tarifergebnis unter Vorbehalt

Unterstützt von bundesweiten Belegschaftsaktionen und Warnstreiks sowie einem positiven Medienecho haben sich der Arbeitgeberverband Metall NRW, der IT-Konzern Atos und die IG Metall am 13. Juli nach harten Verhandlungen auf ein bundesweites Tarifergebnis unter Vorbehalt geeinigt.

Rückwirkend zum 1. September 2016 soll die Tarifierhöhung in Höhe von plus 3,4 Prozent für 2015, die auf Betreiben des Arbeitgebers verschoben wurde, für alle Atos-Beschäftigten nachgeholt werden. Ebenfalls zu diesem Zeitpunkt und um Beschäftigung zu sichern, wird die jeweilige vertragliche Arbeitszeit um 1,9 Prozent reduziert, was 4,5 zusätzlichen Urlaubstagen pro Kalenderjahr entspricht. Gehaltswirksam werden somit die verbleibenden 1,5 Prozent.

Zum 1. November 2016 greift dann die Tarifierhöhung 2016. Damit erhöhen sich die Entgeltbänder und auch die tariflichen Mindestansprüche von 105 Prozent des Bandwertes (erfolgreich absolvierte Probezeit) und von 115 Prozent (längere Berufserfahrung in der aktuellen Entgeltgruppe) um weitere 2,8 Prozent. Davon profitieren diejenigen, deren Entgelt andernfalls unter diese Mindestansprüche sinken würde. Das sind immerhin knapp 1 000 Beschäftigte. Dass diese Erhöhung nicht an alle Beschäftigten weitergegeben wird, war nach dem harten Ringen ein Zugeständnis der IG Metall. Allerdings sollen alle Mitglieder der IG Metall exklusiv eine Erholungsbeihilfe bekommen.

Das Ergebnis steht jedoch unter dem Vorbehalt, dass Atos sich bis zum 13. September 2016 (nach Redaktionsschluss) bereit erklärt, die im Tarifabschluss Metall- und Elektroindustrie (M + E) für 2017 ausgehandelten 2,0 Prozent Entgeltsteigerung zu übernehmen, und sich langfristig zu einer Tarifbindung verpflichtet.

ABSCHIED VOM TARIFVERTRAG?

Seit der Tarifrunde 2015 versucht der IT-Konzern Atos, sich von den Entgeltvorschriften des 2013 mit der IG Metall NRW abgeschlossenen Flächentarifvertrags für die IT-Dienstleistungsbranche zu verabschieden. Dieser sieht Entgelterhöhungen mit einer einmo-

natigen Verzögerung in gleicher Höhe wie die Tarifierhöhungen M + E vor. Im letzten Jahr drängte Atos – mit dem Argument, die wirtschaftliche Lage des Unternehmens sei schwierig – auf eine Sonderlösung. Dies hatte zur Folge, dass die Tarifierhöhung für alle Atos-Beschäftigten zunächst auf 2016 verschoben wurde, damit das Unternehmen wieder auf die Erfolgsspur kommt. Allerdings konnte die IG Metall erreichen, dass alle Mitglieder die 2015 eigentlich fälligen Tarifierhöhungen in Form von Einmalzahlungen für den Zeitraum bis zum 1. Mai 2016 erhalten haben.

Seit Ende 2015 wurde jedoch immer deutlicher, dass der Arbeitgeber von den Tarifierhöhungen M + E gänzlich Abschied nehmen wollte, obwohl sich die wirtschaftliche Situation inzwischen verbessert hatte. Atos führt als Grund an, dass die Tarifabschlüsse der IG Metall dauerhaft höher seien als andere Tarifabschlüsse in der IT-Dienstleistungsbranche. Noch deutlicher sei der Abstand zu tariflosen Unternehmen.

Bei den diesjährigen Tarifverhandlungen ließ Atos dann die Katze aus dem Sack: Erst wollte das Unternehmen gar keine Tarifierhöhung zahlen, dann kostenneutral lediglich 0,5 Prozent für 2015. In einer weiteren Verhandlungsrunde bot Atos für 2016 immerhin 1,5 Prozent an – dies aber leistungsorientiert. Zukünftige Tarifierhöhungen sollten nur noch gewährt werden, wenn die Planungen von Marge und Gewinn dies zuließen.

Das wollten sich die Beschäftigten nicht gefallen lassen. Mit vielfältigen Aktionen und örtlichen wie zentralen Warnstreiks – unter anderem in Hamburg, Essen, Köln, Holzminden, Berlin, Fürth, Stuttgart und München – machten sie klar, dass sie nicht bereit waren, diese Haltung des Arbeitgebers hinzunehmen. Bundesweit nahmen 3 000 Kolleginnen und Kollegen an Warnstreiks

teil. Allein 700 Streikende gab es in Fürth, wo am 22. Juni 2016 die Verhandlungskommission tagte.

Angesichts dieses Drucks kam endlich Bewegung in die Verhandlungen. Atos stimmte am 13. Juli zu, die 2015 eingeforderte Abweichung vom Rahmentarifvertrag IT-Dienstleistung zu beenden und die darin enthaltenen Entgelttabellen auch für Atos um die Tarifierhöhung von 3,4 Prozent aus 2015 und 2,8 Prozent aus 2016 zu erhöhen.

SPITZENGESPRÄCH VEREINBART

Zur Frage der Tarifierhöhung 2017 um 2,0 Prozent, zum Verfahren der Tarifierhöhungen ab 2018 und zur langfristigen Tarifbindung schlug Atos ein Spitzengespräch vor, in dem beide Seiten ihre Positionen klar ausgetauscht haben, aber noch kein Durchbruch erreicht wurde.

„Wir haben Atos verdeutlicht, wie wichtig die vertragsgemäße Übernahme der 2,0 Prozent Entgeltsteigerung für 2017 ist – und zwar auch für das Unternehmen. Erst dann kann bei den Beschäftigten wieder Vertrauen in die Verlässlichkeit des Konzerns entstehen. Atos hat sich nun Bedenken ausbedungen, um die Forderungen der IG Metall mit der Konzernspitze in Paris zu besprechen“, sagt Konrad Jablonski, Unternehmensbeauftragter der IG Metall bei Atos.

Weiterhin drängt die IG Metall darauf, dass Atos auch künftig tarifgebunden bleibt. „Wir setzen nach wie vor auf eine gemeinsame Lösung auf dem Verhandlungswege“, so Juan Carlos Rio-Antas, Verhandlungsführer vom Vorstand der IG Metall. „Die Kolleginnen und Kollegen bei Atos haben mit ihren Warnstreikaktionen allerdings deutlich gemacht, dass sie auch anders können, wenn ihre Geduld überstrapaziert wird.“



Vodafone

Tarifanbindung für fünf Jahre gesichert

In schwierigen und langwierigen Verhandlungen mit Vodafone hat die IG Metall die Anbindung an die Tarifierhöhungen der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen für die nächsten fünf Jahre sichern können. Die Vodafone-Beschäftigten profitieren damit nicht nur 2016, sondern auch für die nächsten Jahre von den dort durchgesetzten Tarifabschlüssen.

Schon im vergangenen Jahr hatte Vodafone erkennen lassen, aus der Anbindung an den Flächentarif aussteigen zu wollen, da die darin vereinbarten Entgelterhöhungen die in der TK-Branche üblichen Gehaltssteigerungen überschreiten würden. In diesem Jahr hat der Arbeitgeberverband auf Betreiben von Vodafone dem Mobilfunkunternehmen den Weg dazu geebnet. Er kündigte für den Fall, dass auch in diesem Jahr keine Einigung über eine Änderung der Tarifierhöhungen mit der IG Metall zustande kommt, kurzerhand die entsprechende Übernahmevorschrift im Rahmentarifvertrag Telekommunikation (RTV TK), der für Vodafone gilt. Damit hätte das Unternehmen die Tarifierhöhungen entsprechend dem Tarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie NRW ab 2017 nicht mehr auszahlen müssen. Die IG Metall hat diesen Ausstiegsabsichten jedoch einen Riegel vorgeschoben.

„Vodafone wollte zwar den Rahmentarifvertrag mit der IG Metall nicht völlig in Frage stellen. Der Mobilfunkbetreiber beabsich-

tigte aber, sich aus der Gehaltsdynamik des Flächentarifvertrags zu stehlen. Das haben wir für die nächsten fünf Jahre verhindern können“, sagt Konrad Jablonski, Unternehmens- und Tarifbeauftragter der IG Metall bei Vodafone. „Damit gibt es für die Beschäftigten eine klare Perspektive. Sie hätten sich nämlich ansonsten ihre Gehaltserhöhungen womöglich alljährlich erstreiken müssen. Außerdem haben wir die Gelegenheit genutzt, den RTV zu modernisieren. Mit den neuen Entgeltbändern auch im RTV TK, die es bei Costumer Operations (COPS) und im Vertriebsbereich schon gab, erledigt sich das ärgerliche Thema der Verrechnung von übertariflichen Zulagen mit Tarifierhöhungen weitgehend. Und auch Höhergruppierungen werden durch einen gleichmäßigen Bandabstand erleichtert.“ Allerdings musste die IG Metall im Gegenzug Zugeständnisse machen. Ab 2017 werden 70 Prozent der Entgelterhöhung aus der Fläche weiterhin kollektiv als tarifliche Basis allen Tarifbeschäftigten ausbezahlt. Ent-

sprechend werden auch die neuen Entgeltbänder und alle bisherigen übertariflichen Zulagen bis zur Bandobergrenze erhöht. Aber 30 Prozent des Gesamtvolumens wird Vodafone künftig individuell als dauerhafte tarifliche Zusatzhöhung gewähren – unter anderem auch, damit die Beschäftigten nach Neueinstellung oder Höhergruppierung in überschaubarer Zeit mindestens den Bandmittelpunkt erreichen.

Eine Besonderheit gibt es auch beim Auszahlungsmodus: Im August 2016 erhielten die Vodafone-Beschäftigten eine Einmalzahlung in Höhe von 150 Euro (ohne dass sie mit übertariflichen Zulagen verrechnet wurde), im September 2016 und im Mai 2017 – jeweils zwei beziehungsweise einen Monat später als im Flächentarifvertrag vorgesehen – bekommen sie eine Entgelterhöhung in Höhe von 2,0 beziehungsweise 2,8 Prozent. Von den 2,8 Prozent in 2017 sind dann 2,0 Prozent kollektiv auszuschütten und 0,8 Prozent für tarifliche Zusatzhöhungen im Entgeltband zu verwenden. Ausgenommen von den Veränderungen sind die Beschäftigten aus dem Bereich COPS. Hier erfolgt keine Aufteilung der Tarifierhöhung, sondern hier wird das ganze Volumen an die Tarifbeschäftigten weitergegeben.

UNIFY: TARIFBINDUNG UND TARIFERHÖHUNG UNTER VORBEHALT

Die starre Haltung von Atos in der diesjährigen Tarifrunde bekamen auch die Beschäftigten von Unify, der früheren Enterprise Communications-Sparte von Siemens (SEN), zu spüren. Seit Januar 2016 gehört Unify zur Atos-Group. Und seither verhandelt die IG Metall mit Atos auch über die Arbeits- und Tarifbedingungen bei Unify.

Unify war bereits tarifgebunden und der dort geltende Tarifvertrag entsprach in weiten Teilen den tariflichen Regelungen bei Atos. Die mageren Angebote, die der IT-Konzern in den ersten Verhandlungsrunden im April und Mai vorlegte, der von Atos angedrohte Ausstieg aus der Tarifbindung und später die ver-

langte Änderung der Anbindung an die Erhöhungen der Metall- und Elektroindustrie ließen jedoch auch die Unify-Beschäftigten um ihre tariflichen Entgelterhöhung bangen. Viele von ihnen beteiligten sich daher ebenfalls an den Warnstreiks der Atos-Kolleginnen und -Kollegen. Mit Erfolg. Auch sie erhalten nun – vorbehaltlich des Ergebnisses des Spitzengesprächs zwischen Atos und der IG Metall am 13. September – rückwirkend zum 1. September 2016 eine Tarifierhöhung um 2,8 Prozent und im Dezember eine Erholungsbeihilfe von 210 Euro. Zudem bekommen sie zum 1. April 2017 eine weitere Entgelterhöhung um 2,0 Prozent.

Die wichtigste Botschaft aber für sie ist: Die Tarifbindung bei Unify soll erhalten bleiben. Das bedeutet, dass die Tarifierhöhungen auch künftig an die Flächenverträge der Metall- und Elektroindustrie gebunden sind. Für die Unify-Beschäftigten gilt dann ebenfalls tarifliche Beschäftigungssicherung. Auch die Eingruppierung und Überleitung in den Tarifvertrag von Unify wird weiterlaufen, wenn gleich es noch viele Details zu regeln gibt. Peter Mokrus, Unternehmensbetreuer der IG Metall bei Unify: „Unsere gemeinsamen Aktionen in der Tarifrunde waren ein Schlüssel zu einem sehr guten Ergebnis. Die noch offenen Punkte können wir sicher auch regeln. Jetzt liegt es bei Atos, ob wir das hinbekommen oder nicht.“

Alles im Fluss

Konsolidiert oder zerlegt sich die ITK-Branche?

Die ITK-Branche befindet sich in einem rasanten Wandlungs- und Transformationsprozess. Die Digitalisierung betrifft heute bereits alle Industriesektoren und Kundenbereiche, bei den meisten gehört die IT inzwischen zum Kerngeschäft. Was ändert sich dadurch für die „klassische“ ITK-Branche? Hält sie dem Wandel stand oder löst sie sich auf? Ein Blick auf einzelne ITK-Unternehmen zeigt: Alles ist derzeit im Fluss – doch die Risiken tragen die Beschäftigten. ■ ■ ■

Für Meg Whitman, CEO und Präsidentin von Hewlett Packard Enterprise, ist die ITK-Branche auf dem besten Weg, sich zu konsolidieren. „Alle zehn bis 15 Jahre verschieben sich in der Branche die tektonischen Platten. Danach hat sich die Industrie neu aufgestellt“, erklärte sie 2015. Aber noch steckt die Branche mitten im Verschiebeprozess.

Übernahmen sind in Mode gekommen. Der Markt läuft sogar heiß. Von einer „Saison der Übernahmen“ spricht Salesforce-Chef Marc Benioff. Nach Meinung von Pat Gelsinger, Chef des US-amerikanischen Softwareunternehmens MWare, werden „mindestens 50 Prozent der IT-Firmen in der Top 100 vom Markt verschwinden.“

Kaufen! Kaufen! Kaufen! – So könnte man das aktuelle Motto der Branchengrößten beschreiben. Es scheint, als sähen sie für sich keine besseren Anlagealternativen, zumal das Wachstum eines Unternehmens im-

mer noch der größte Kurstreiber an der Börse ist.

Allein im letzten Jahr haben Apple, Facebook, Google, Microsoft, Salesforce, Twitter und Yahoo zusammengerechnet 71, 2014 sogar 201 Zukäufe getätigt. Und auch in diesem Jahr dürfte ihr Kaufrausch noch kein Ende finden.

DEUTSCHE ITK-BRANCHE: ALLES FLIESST ...

Neues einverleiben und Altes abspalten: Diese Strategie lässt sich auch in der deutschen ITK-Branche beobachten. Hier gibt es ebenfalls Anzeichen dafür, dass sie einen Konsolidierungsprozess zu durchläuft. Das zeigt eine Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) aus 2015 über Fusionen und Übernahmen in der deutschen Industrie. Danach wurden im Durchschnitt der letzten Jahre knapp 60 Prozent der Zusammenschlüsse mit IT-Unternehmen in der Branche selbst vorgenommen.

SAP: TRENDSETTER

„Schön, dass wir wieder so fit sind!“ zitierte das Handelsblatt den SAP-Chef Bill McDermott in seinem Bericht über die SAP-Hauptversammlung im Mai dieses Jahres. Der Umsatz sei gestiegen, das Zukunftsgeschäft mit dem Cloud Computing brumme. Mit etlichen Übernahmen – vorwiegend von IT-Firmen aus den USA – hat SAP sein Geschäft, insbesondere seine Cloud-Angebote, in den vergangenen Jahren gestärkt. Zugekauft wurden seit 2008 unter anderem Business Objects, Sybase, Success Factor, Ariba, Hybris, Fieldglass und 2014 – für 6,2 Milliarden der größte Deal der Firmengeschichte – der amerikanische Reisekostenspezialist Concur.

Diese Neuausrichtung hat den Walldorfer Software-Konzern nach 2008 einiges an Geld gekostet. Ein rigider Sparkurs war die Folge, der mit Stellenabbau einherging. Die IG Metall mutmaßte damals, dass SAP im Schatten der Finanzkrise versuche, den Börsenkurs auf Kosten der Belegschaft zu erhöhen. Rund 3 000 Beschäftigte wechselten seither allein in Deutschland ihre Position – zumeist aus Bereichen mit geringeren Wachstumsraten. Viele wurden allerdings auch mit Hilfe von Freiwilligenprogrammen und Abfindungen „zum Gehen bewegt“. Inzwischen schreckt der Konzern nicht einmal mehr vor betrieblichen Kündigungen zurück. Zum 31. Dezember 2017 soll sogar ein ganzer Standort (Göttingen) geschlossen werden (siehe auch Seite 4).

Viele SAP-Betriebsräte betrachten diese Neuausrichtung jedoch mit einiger Skepsis. SAP-Betriebsrat und IG Metall-Mitglied Eberhard Schick gibt zu bedenken, dass trotz aktuell steigender Umsätze längst

DIE GRÖSSTEN DEALS IN DER ITK-BRANCHE

ORACLE	2012	übernimmt für 1,4 Mrd. Euro das Software-Unternehmen Taleo
GOOGLE	2007	übernimmt für 3,1 Mrd. Dollar den Onlinewerber DoubleClick
GOOGLE	2014	übernimmt für 3,2 Mrd. Dollar den Thermostatenhersteller Nest
SAP	2012	übernimmt für 3,2 Mrd. Euro die IT-Einkaufsplattform Ariba
SAP	2010	übernimmt für 4,4 Mrd. Euro den Software-Anbieter Sybase
MICROSOFT	2013	zahlt 5,4 Mrd. Euro für Nokias Handysparte – inkl. Produktionsstätten, 32 000 Mitarbeitern und strategisch wichtigen Partnern
MICROSOFT	2011	kauft für 6,4 Mrd. Euro den Online-Telefondienst Skype
GOOGLE	2012	übernimmt für 9,54 Mrd. Euro Motorola Mobility, die Smartphonepartie von Motorola
FACEBOOK	2014	übernimmt für 14 Mrd. Euro den Kurznachrichten-Dienst Whatsapp
MICROSOFT	2016	kauft für 23,3 Mrd. Euro das Karrierenetzwerk LinkedIn





Foto: IG Metall

Protestaktion in Walldorf gegen die beabsichtigte Schließung des SAP-Standorts Göttingen

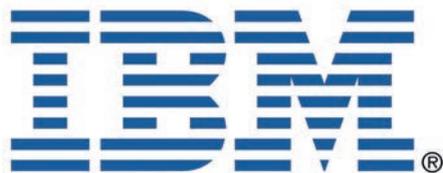
nicht gesichert sei, dass sich das Geschäft mit Programmen, die über die Cloud nutzbar seien oder „on demand“ vom Kunden im Mietmodell bezahlt würden, in Zukunft so entwickle, wie SAP dies hoffe. „Bisher verdient der Konzern das meiste Geld mit ‚klassischen‘ Softwarelizenzen. Was passiert aber, wenn die Lizenzumsätze einbrechen und die Ausrichtung auf die Cloud die Profitabilität des Konzerns dauerhaft belastet?“ Bereits 2015 lag die operative Marge bei 20,5 Prozent und damit deutlich niedriger als in den Jahren zuvor. Zudem muss SAP für sein Cloud-Geschäft verstärkt investieren, etwa in Rechenzentren – auch das drückt auf den Gewinn. „Es ist daher noch recht ungewiss, wann es aus der Cloud endlich gute Ergebnisse regnet“, argwöhnt Schick.

IBM: SCHMERZHAFT NEUAUSRICHTUNG

Auch der amerikanische Technologiekonzern IBM richtet sein Geschäft seit einigen Jahren verstärkt auf neue Wachstumsbereiche aus. Dazu zählen Big Data, maschinelle Lernverfahren, Analytics und Cloud-Technologie sowie Security. Entsprechend organisiert IBM seine Zukäufe. Allein im ersten Halbjahr dieses Jahres schloss Big Blue elf Übernahmen mit einem Gesamtwert von 5,4 Milliarden Dollar ab. Auf der anderen Seite werden traditionelle IBM-Geschäftsbereiche wie die Chip-Herstellung heruntergefahren.

Diese Neuausrichtung ist mit schmerzhaften Umsatzbußen einhergegangen. Sie bestrafen insbesondere die „klassischen“ IBM-Sparten Hardware, Software und Services. Bereits seit fünf Jahren schrumpfen die Um-

sätze. Auch für 2016 und 2017 erwartet IBM Umsatzrückgänge. Aber irgendwann soll es endlich wieder aufwärts gehen. Immerhin seien – laut IBM – die Umsätze in den Zukunftsbereichen Cloud-Dienste, Daten-Analyse auf der Basis der Supercomputer-Technik Watson und künstliche Intelligenz im 2. Quartal 2016 um 12 Prozent gestiegen. IBM-Chefin Virginia Rometty gibt sich zuversichtlich.



Auch hier haben die Beschäftigten die Folgen dieses Umbaus in den zurückliegenden Jahren deutlich zu spüren bekommen: gar keine oder nur marginale Entgelterhöhungen, 40-Stunden-Woche und regelmäßige Mehrarbeit („Arbeiten ohne Ende“), massiv gekürzte Rentenpläne. Seit Jahren werden Stellen gestrichen. Noch vor sieben Jahren arbeiteten noch gut 21 000 Beschäftigte bei IBM in Deutschland, 2015 waren es nurmehr rund 16 500. Auch weltweit beschäftigt der IT-Konzern deutlich weniger Menschen: 2013 arbeiteten bei Big Blue noch 431 000 Beschäftigte, 2015 waren es knapp 378 000. Nun will IBM in Deutschland weitere knapp 1 000 Stellen abbauen. Betroffen sind vor allem die Service-Bereiche hierzulande. Eine Betriebsstätte in Hannover soll sogar komplett geschlossen werden.

Dagegen haben Gewerkschafter und Beschäftigte bereits protestiert. „Statt in Forschung und Entwicklung sowie neue Produkte und Dienstleistungen zu investieren,

wurden Milliarden von Dollar an der Börse verbrannt“, werfen sie dem Management vor. In einem offenen Brief der Verdi-Tarifkommission und -Betriebsgruppenvorsitzenden im IBM-Konzern an die deutsche Geschäftsführung heißt es weiter: „Seit 2000 wurden über 165 Milliarden Dollar für Aktienrückkäufe und Dividenden verschwendet. Diese verfehlte Unternehmenspolitik rächt sich jetzt. IBM droht in vielen Bereichen die Rolle als weltweit führender IT-Konzern zu verlieren oder hat es schon.“ Die Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter fordern den Konzern auf, die geplanten Stellenstreichungen zurückzunehmen und wieder „in das wichtigste Kapital zu investieren, dass die IBM hat: die IBMerinnen und IBMer mit ihren Ideen und ihrem Engagement“.

Es herrscht eine verstärkte Atmosphäre der Angst bei IBM, geben die Gewerkschafter zu verstehen. Diese vermag auch die immer wieder von den Chefs und Investoren beschworenen Erfolgsaussichten der Neuausrichtung nicht zu überdecken. Tatsache ist nun mal, dass die Konzentration auf die neuen Zukunftsfelder bislang nicht ausreichte, um neues Wachstum zu bewirken. Trotzdem wird heftig weiter umgebaut, zugekauft, abgestoßen – oft planlos und zumeist ohne umfassende Risikoanalyse.

„Neben beträchtlichen Beträgen für Aktienrückkäufe steckte IBM in den vergangenen Jahren viel Zeit und Energie in Zukäufe, Abspaltungen und Arbeitsverlagerungen“, sagt Frank Methling, IG Metalller und Mitglied im Aufsichtsrat der IBM Deutschland GmbH. „Einbringen konnten Einzelne sich nur spärlich. Derzeit fangen die Bereiche wieder an, sich um die Ideen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu bemühen. Allerdings müssen diese zu diesen Abläufen auch wieder Zutrauen gewinnen.“

Die Art der Beschäftigung habe sich stark gewandelt, so der Metalller. Allein in Bangalore arbeiteten schon jetzt 50 000 Menschen für IBM rund um die Uhr. IBM plane, in lokalen Clustern – unter anderem auch in Europa – automatisierte und standardisierte Leistungen zu erbringen und zu Billigpreisen anzubieten. Sich fließend ändernde Ansprechpersonen, Prozesse und Strukturen hätten vor allem die Kultur massiv verändert.

„Es findet kein Dialog mehr statt. Die Fronten bei IBM sind verhärtet“, sagt Methling und mahnt eine neue Beteiligungskultur an. „IBM braucht Ideen für nachhaltige Innovationen und jede Menge Kreativität, um den Kunden Lösungen in einer sich schnell ändernden Prozesslandschaft anzubieten. Das aber geht nur gemeinsam mit den Beschäftigten und ohne Scheuklappen wie Budgetgrenzen, betriebsbedingte Kündigungen und ein Klima der Angst.“

HEWLETT PACKARD: RELEVANT BLEIBEN

Bei Hewlett Packard spielt sich derzeit die bedeutendste IT-Service-Hochzeit des Jahres ab. „Zwei Sterbende, die sich stützen? Oder Vernunfthehe eines alternden Liebespaares?“ fragte die „Computerwoche“ in ihrer Ausgabe vom 1. Juni 2016 Analysten, nachdem der IT-Dienstleister CSC und Hewlett Packard Enterprise (HPE) Ende Mai angekündigt hatten, die Servicesparte von HPE an CSC zu verkaufen. Die HPE Aktionäre werden mit 50 Prozent an dem neuen CSC-„Merge-Unternehmen“ beteiligt sein. HPE wird keine direkte Beteiligung an dem neuen Unternehmen oder CSC halten und nur durch „Partnerschaftsverträge“ mit der CSC verbunden sein.

Hewlett Packard unternimmt damit einen weiteren großen Schritt, um sich für die Digital-Ära neu aufzustellen und relevant zu bleiben. Ende 2015 war es bereits zur Spaltung des Konzerns in die Hewlett Packard Company (HP Inc.), die das Geschäft mit Druckern, Druckersysteme und PCs betreibt, und HPE, das sich auf Technologie-Infrastruktur/-Netzwerke, Software und Services konzentriert. 252 000 Beschäftigte weltweit wechselten dabei zu HPE, rund 50 000 Beschäftigte blieben bei HP Inc. Seither ist HPE kontinuierlich dabei, Bereiche abzuspalten und zu verkaufen. Das hat auch in Deutschland weitreichende Folgen für die rund 7 000 Beschäftigten an verschiedenen HPE-Standorten.

Hewlett Packard Enterprise

Zum 1. August 2016 überließ das Unternehmen rund 900 Beschäftigte der Manpower-Tochter Proservia. Einen Monat später lagerte HPE etwa 300 SAP-Experten an den IT-Dienstleister Datagroup aus. Jetzt steht die im Mai angekündigte neuerliche Aufspaltung an. HPE wird das Enterprises Services-Geschäft an CSC abgeben. Diese Abspaltung soll bis Ende März 2017 abgeschlossen sein. Von ihr könnten bis zu 3 000 Mitarbeiter betroffen sein. Verhandlungen zu einem Interessenausgleich wurden gerade aufgenommen.

Und nun der jüngste Coup: HPE hat neuerdings verlauten lassen, seine Software-Sparte an das Softwareunternehmen Micro Focus zu verkaufen. Überdies ist eine weitere Geschäftspartnerschaft mit Micro Focus – unter dem Namen SUSE – geplant. Dennoch bleiben viele Analysten skeptisch. Sie sehen derzeit zwei Riesen am Werk, bei denen sich Probleme vervielfachen, mit denen sie heute schon kämpfen – und dies in



Foto: PantherMedia

Fitmachen für das Cloud-Zeitalter: HP unternimmt eine strategische Transformation nach der anderen

einem nicht mehr zeitgemäßen klassischen IT- und Anwendungsgeschäft.

Die Beschäftigten schockt das alles nicht mehr. Bereits 2012 hatte HP in Aussicht gestellt, im Rahmen des Konzernumbaus weltweit 34 000 Stellen abzubauen, 2014 wurde der angekündigte Stellenabbau sogar auf 45 000 bis 50 000 nach oben korrigiert. Davon betroffen war in Deutschland vor allem der Standort Rüsselsheim, der 2014 geschlossen wurde. Für die deutschen Standorte gab es ein Freiwilligenprogramm für ausscheidungsbedingte Kolleginnen und Kollegen. Manche fühlten sich gedrängt, viele trieben aber auch Frust und Demotivation dazu, das Unternehmen zu verlassen. Denn der interne Stellenabbau hält weltweit an.

Die HP-Betriebsräte tun, was sie können, um erreichte Standards zu halten und die Beschäftigten zu schützen. Bei den Verhandlungen über die Auslagerung der Stellen zu Proservia und Datagroup pochten sie auf eine Beschäftigungssicherung und Bestandsgarantien über fünf Jahre. Diese war genauso wenig durchsetzbar wie Rückkehrgarantien. Stattdessen hat HPE sowohl Proservia als auch Datagroup ein bestimmtes Auftragsvolumen über fünf beziehungsweise sieben Jahre garantiert. Betriebsräte und IG Metall befürchten, dass sich innerhalb kurzer Zeit die Arbeitsbedingungen, Gehälter und Sozialleistungen verschlechtern werden. Für sie handelt es sich bei diesen Deals in erster Linie um „eine Personalabbaumaßnahme“. Es bleibt zu hoffen,

dass die Beschäftigten bei den neuen Verbundpartnern nicht von einem zusätzlichen Personalabbau betroffen sind und die Verbundpartner die Arbeitsplätze langfristig erhalten.

Die Betriebsräte sind beunruhigt, dass es weder bei HPE noch bei den „Verbundpartnern“ Proservia und Datagroup starke und etablierte Mitbestimmungsstrukturen gibt. „Wir haben alle Hände voll damit zu tun, neue Betriebsratsstrukturen aufzubauen, um auf Augenhöhe mit dem Arbeitgeber verhandeln zu können. Und schon haben wir es mit CSC und Micro Focus wieder mit einer neuen Situation zu tun! Wir sind doch nicht Spielball des Managements!“, klagt Claus Henrici, IG Metall- und Gesamtbetriebsratsmitglied bei HPE. „Die Synergien, die beim einem ‚Merge‘ mit CSC entstehen sollen, sind bestimmt schon vorher beziffert worden. Man darf daher getrost davon ausgehen, dass die Belegschaft von einem weiteren Personalabbau nicht geschont wird! Dies drückt auf die Motivation der Beschäftigten – und ist letztlich Gift für Innovationen, die das Unternehmen dringend braucht.“

T-SYSTEMS: KRITISCHE TRANSFORMATION

Auch T-Systems nimmt verstärkt Kurs auf die neuen Wachstumsfelder Cloud und Big Data. Das fällt dem Unternehmen, das sich seit seiner Gründung 2000 noch immer an den Folgen der Zusammenführung von Teilen der ehemaligen Telekom mit dem IT-Dienstleister Debis Systemhaus abarbeitet,



Foto: PantherMedia

T-Systems will mit neuen Diensten – unter anderem im Gesundheitsbereich – punkten

nicht leicht. Die Herkulesaufgabe besteht darin, zwei völlig unterschiedliche Unternehmens- und Arbeitskulturen zu integrieren und neue funktionale Strukturen aufzubauen, die den seit 2014 eingeschlagenen neuen Kurs tragen helfen.

Seit Jahren arbeitet das Unternehmen an seinem Unternehmensprofil. Es gab zahlreiche Versuche von Verkäufen und Fusionen, ständig änderten sich die Schwerpunkte. Mit der Neuausrichtung von 2014 steht fest: Die Deutsche Telekom will ihr Tochterunternehmen auf drei Säulen stellen:

- profitable klassische IT-Dienste für Firmenkunden, die ins Cloudzeitalter überführt werden sollen,
 - Digital Division, die sich mit den Zukunftsthemen „Industrie 4.0“, „intelligente Netze“ und digitale Gesundheitsdienste“ befasst,
 - Cloud-Angebote für Geschäftskunden.
- Vor allem mit sicheren Plattformen und Security will das Unternehmen sich nach vorne entwickeln. Dieser Umbau soll schnellstmöglich vonstatten gehen.

Dieses andauernde Reorganisations-Wirrwarr bekamen nicht nur die Kunden zu spüren, die sich teilweise von T-Systems zurückzogen. Auch die Beschäftigten hatten darunter zu leiden. 2014 kündigte T-Systems an, 4 900 Stellen und damit jeden fünften Arbeitsplatz zu streichen – das „Transformationsprogramm T-Systems 2015+“. Mit einem von der Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat initiierten 9-Punkte-Programm und einer Rahmenvereinbarung zwischen Gesamtbetriebsrat und Arbeitgeber wollten

die Arbeitnehmervertreter von IG Metall und Verdi in beiden Gremien 2014 erreichen, dass die Umstrukturierung sozialverträglich und ohne betriebsbedingte Kündigungen erfolgt. „Wichtig war uns von Anfang an, die Muttergesellschaft – die Deutsche Telekom AG (DTAG) – sowie den Bund als Anteilseigner mit in die Verantwortung zu nehmen“, sagt Christiane Niemann, Mitglied im Aufsichtsrat von T-Systems und Unternehmensbeauftragte der IG Metall. „Deshalb ist ein personeller Kapazitätsausgleich bei der DTAG und sind Stellenangebote durch den Bund enorm wichtig, was einen



sozialverträglichen Personalum- und abbau bei T-Systems unterstützt. Auch wenn bereits viele Anstrengungen passiert sind, müssen noch mehr Ressourcen bereitgestellt werden, um die vom Stellenabbau betroffenen Beschäftigten für neue attraktive Positionen zu qualifizieren und das Unternehmen zukunftsweisend weiterzuentwickeln.“

Sorge bereiten der IG Metall und der Gewerkschaft Verdi, dass T-Systems auf der einen Seite zunehmend Fachkräfte auf dem Markt für die neuen Tätigkeitsbereiche anwirbt und sich auf der anderen Seite zu wenig um die Beschäftigten in den traditionellen IT-Bereichen kümmert. „Es fehlt an Transparenz, um in jedem Fall beurteilen zu können, ob in einzelnen Bereichen wirklich externe Fachkräfte rekrutiert werden müssen oder ob nicht langjährig Beschäf-

tigte weiter qualifiziert werden könnten“, kritisiert die Metallerin. „Die Kolleginnen und Kollegen beklagen die geringe Wertschätzung, die ihnen das Unternehmen entgegenbringt. Das demotiviert. Viele von ihnen fühlen sich nicht mitgenommen. Das geht zulasten einer Innovationskultur, die ohne Beteiligung der Beschäftigten nicht funktionieren wird.“

**IG METALL:
EMPOWERMENT UND BETEILIGUNG**

Die großen ITK-Unternehmen, dafür gibt es viele Anzeichen, werden noch einen weiten Weg vor sich haben, bis sie sich konsolidiert haben. Die Umbrüche in der Branche verunsichern aber nicht nur die Beschäftigten dort, sondern auch die in den kleineren und mittelständischen Betrieben bis hin zu den Start-ups. „Im wachsenden deutschen IT-Markt sind klare Perspektiven und Verlässlichkeit nötig“, sagt Christiane Benner, zweite Vorsitzende der IG Metall.

In dieser Situation hängt vieles entscheidend davon ab, wie die Beschäftigten diese Umbrüche innerhalb der ITK-Branche bewältigen. Werden sie kalt beiseite gestellt und nur noch kurzfristig angeheuert oder nutzen die Unternehmen ihr Potenzial nachhaltig, sich neuen Anforderungen zu stellen und kreativ innovative Lösungen voranzubringen? Die Instrumente, um sie zu qualifizieren, an den Veränderungsprozessen intensiv zu beteiligen und um Beschäftigung zu sichern, sind in den oben aufgeführten IT-Unternehmen vorhanden. An den entsprechenden Vereinbarungen haben Betriebsräte und IG Metall entscheidenden Anteil.

Die IG Metall stellt ihnen überdies ein ganzes Bündel weiterer Unterstützungsangebote zur Seite: Unter anderem können sich Betriebsräte und innerbetriebliche Experten – insbesondere Vertrauensleute – im Rahmen des Projekts „Arbeit & Innovation: Kompetenzen stärken – Zukunft gestalten“, das vom Europäischen Sozialfonds gefördert wird, qualifizieren und beraten lassen, um betriebliche Projekte anzuregen und umzusetzen mit Blick darauf, die digitale Arbeitswelt zu gestalten (weitere Informationen: FB Betriebspolitik, Ressort Vertrauensleute und Betriebspolitik, beim Vorstand der IG Metall, E-Mail: arbeit-innovation@igmetall.de).

Woran es jedoch in der Branche akut mangelt, ist der Wille in den Chefetagen, dieses Potenzial zu heben, weiterzuentwickeln und damit ein nachhaltiges Fundament für die Zukunft zu legen. Sie setzen lieber auf Durchwursteln im großen Experimentierfeld – koste, was es wolle. Auf einige hundert Beschäftigte mehr oder kommt es ihnen im globalen Wettbewerb nicht mehr an. Das ist zynisch und inhuman – da hilft nur der Druck von unten.

ITK-Branche vor dem Brexit

Risiken für deutsche Digitalwirtschaft

Großbritannien zählt für die deutsche ITK-Branche zu den zehn wichtigsten Handelspartnern und ist eines der bedeutendsten Exportländer für IT- und Telekommunikationsprodukte aus Deutschland. Welche Folgen hat der Brexit für die deutsche ITK-Branche? Viele Unternehmen und Beschäftigte sind unsicher.

Google-Chef Sundar Pichai machte sich Sorgen über den Austritt Großbritanniens aus der Europäischen Union und den damit verbundenen Folgen: Für ein globales Unternehmen sei es eine Herausforderung, sich in jedem Land mit anderen Gesetzen und Regulierungen auseinanderzusetzen. „Diese Komplexität macht ein stärkeres Engagement schwierig, was sich dann auch in den Investitionen ausdrückt“, betonte er Ende Juni gegenüber der Tageszeitung „Die Welt“. Zieht sich Google damit aus Großbritannien zurück, auch wenn der Konzern dort jahrelang von der laxen Steuerpraxis profitierte? Vodafone erwägt zumindest, seinen Hauptsitz aus London zu verlegen. Zuversichtlich äußerte sich dagegen SAP-Chef Bill McDermott zum Brexit. Auf lange Sicht könnte der Ausstieg der Briten dem deutschen Softwarekonzern sogar zu neuen Aufträgen verhelfen. Ein SAP-Sprecher betonte gegenüber dem „Manager Magazin“, dass regulatorische und rechtliche Fragen „hunderte Gespräche“ mit Kunden initiierten. Das habe sich in der Vergangenheit in ähnlichen Situationen immer wieder gezeigt.

BITKOM PROGNOSTIZIERT UMSATZEINBUSSEN

Für den Branchenverband Bitkom überwiegen die Risiken bei der Bewertung des Brexits für die deutsche Digitalwirtschaft. „Es ist zu erwarten, dass sich Großbritannien von den Standards des digitalen Binnenmarkts entfernen wird“, erklärte Bitkom-Hauptgeschäftsführer Bernhard Rohleder nach der Brexit-Entscheidung. Für Unternehmen in Deutschland bedeute das, dass sie sich mit abweichenden Regeln in Großbritannien beschäftigen müssen. „Gerade für Mittelständler und Start-ups ist das oft kaum möglich“, so Rohleder. Neben dem Warenaustausch werde der Brexit auch negative Auswirkungen auf die übrigen Wirt-

schaftsbeziehungen, etwa für die Freizügigkeit für Arbeitnehmer, haben. „IT-Dienstleister, die fast immer in internationalen Teams arbeiten, werden künftig nicht mehr von der Arbeitnehmerfreizügigkeit profitieren können“, gibt Rohleder zu bedenken. Ein gemeinsamer digitaler Binnenmarkt, der Großbritannien mit einschließt, müsse das Ziel bleiben.

Bitkom befürchtet außerdem, dass sich der Brexit auf die gesamte europäische IT-Industrie negativ auswirken könnte. Die Branche werde – nach Schätzungen des Verbands – nur langsam wachsen. Während sie im vergangenen Jahr noch ein Plus von 2,9 Prozent verzeichnete, rechnet Bitkom für 2016 nur mit einem Wachstum von 0,7 Prozent, so Bitkom-Chefvolkswirt Axel Pols.

IG METALL BEFÜRCHTET JOBVERLUSTE

Die „Computerwoche“ vermutet dagegen, dass die deutsche ITK-Industrie von dem Brexit durchaus profitieren könnte. Die Standortkarten in Europa dürften künftig neu gemischt werden, berichtete die Fachzeitschrift Ende Juni. Viele IT-Anbieter würden sich nach neuen Quartieren umschauen. Für viele Analysten rücke Deutschland damit als größter verbleibender IT-

Markt in der EU in der Beliebtheitskala nach vorne. Dies verbessere sicherlich den Service von Anbietern in Deutschland und schaffe zudem den einen oder anderen Arbeitsplatz.

Die IG Metall hat den geplanten Ausstieg Großbritanniens aus der EU bedauert. Sie sieht im Brexit nicht nur für die britischen, sondern auch für die Beschäftigten und Gewerkschaften in ganz Europa eine große Gefahr. Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall, befürchtet massive Probleme für die engmaschige Wertschöpfungskette des europäischen Industrieverbands insgesamt. Ein Ausstieg aus der EU käme aber aus Sicht von IG Metall-Vorstandsmitglied Wolfgang Lemb nicht nur der deutschen Wirtschaft teuer zu stehen. „Durch einen Brexit wären auch die fundamentalen Rechte der britischen Beschäftigten und hunderttausende Jobs auf der Insel gefährdet“, so Lemb. Insbesondere sei mit negativen Auswirkungen auf die Mitbestimmung zu rechnen.

Für die IG Metall steht fest: „Wir werden weiter mit unseren britischen Kollegen in den über 320 europäischen Betriebsräten daran arbeiten, dass die britischen Standorte Perspektiven haben“, so der IG Metall-Chef. Der Brexit ist auch in den Europäischen Betriebsräten von SAP, IBM, Hewlett Packard und anderen international agierenden ITK-Unternehmen derzeit vorherrschendes Thema.

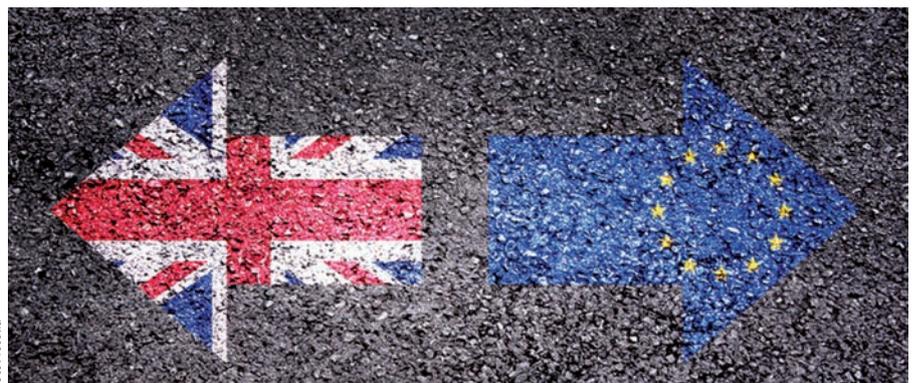


Foto: fotolia



IT-Genossenschaften Pioniere zukünftiger Arbeitsformen?

Selbstständig und doch gemeinsam arbeiten – für viele ITKler ist das ein Wunschtraum. IT-Genossenschaften ermöglichen ihren Mitgliedern diesen Spagat. Diese Organisationsform findet immer mehr Anhänger in der ITK-Branche – aus unterschiedlichen Gründen. Die IG Metall beobachtet und unterstützt diesen Trend.

Datev mit rund 40 000 Mitgliedern – vorwiegend Steuerberater und Wirtschaftsprüfer – und die Domain-Verwaltungs- und Vertriebsgesellschaft Denic sind mit die ältesten und wohl auch bekanntesten Genossenschaften im IT-Sektor. 2015 gab es in Deutschland knapp 8 000 Genossenschaften – die meisten davon traditionell im Wohnungsbau und Bankenwesen – mit insgesamt 20 Millionen Mitgliedern.

VIELFÄLTIGE ZWECKE

„Aktuell schließen sich viele IT-Freelancer zu Genossenschaften zusammen, um dadurch die Risiken einer Selbstständigkeit oder die Abhängigkeit von einem Auftraggeber zu minimieren“, sagt Dr. Burghard Flieger, Vorstand und wissenschaftlicher Leiter der in Leipzig ansässigen innova eG. Seine Genossenschaft unterstützt gründungswillige Teams beim Aufbau von Selbsthilfegenossenschaften. „Aber es gibt inzwischen eine Vielzahl von IT-Genossenschaften mit sehr unterschiedlichen Zwecken. Sie reichen von besonderen Nutzen für die jeweiligen Mitglieder über Möglichkeiten und Experimente mit Partizipation bis hin zur Bewältigung komplexer IT-Aufgaben durch Kooperation.“

Als genossenschaftlich organisiertes Kundeninteressensicherungsmodell versteht

sich etwa die Hochschul-Informationssystem eG (HIS) aus Hannover. Hier haben sich Hochschulen zu einer Genossenschaft zusammengeschlossen, um ihre IT und unter anderem Verwaltungs- und Abrechnungsprogramme besser und sicherer handhaben zu können.

Die IT-Genossenschaft Jariva steht als Beispiel für einen Verbund von Freiberuflern. Sie ist vor allem Vermittlungsagentur für IT-Spezialisten. Die Genossenschaft verdient an Vermittlungen in IT-Projekte und bekommt von den vermittelten IT-Experten Provision. Ihre Mitglieder profitieren auch davon, nicht selbst akquirieren zu müssen und – etwa bei Krankheit – auf ein Netzwerk zurückgreifen zu können, welches einen vertreten kann und in dem sie sich untereinander austauschen können.

Manche Softwarehäuser sind inzwischen ebenfalls mit ihren Unternehmen in einer Genossenschaft organisiert. Die meisten haben sich zwar auf bestimmte Branchen oder Themen spezialisiert, können aber über die Kooperation in einer Genossenschaft ein umfangreiches Leistungsportfolio anbieten und selbst komplexe Aufträge wahrnehmen.

Ein Beispiel ist die TowerByte eG in Jena. Hier haben sich 21 eigenständige Unternehmen mit verschiedenen Ausrichtungen und

mehr als 300 Experten zusammengeschlossen. Alle sitzen in einem Gebäude, teilen sich Ressourcen, Kommunikationstechnologie und Räumlichkeiten. Sie entwickeln und unterstützen gemeinsam Spin-Offs, helfen sich gegenseitig bei der Entwicklung und Vermarktung von Lösungen und Produkten sowie beim Wissenstransfer.

In der jetzigen Umbruchphase in der ITK-Branche sind IT-Genossenschaften eine zunehmend attraktive Alternative für ITKler – bei oft angenehmen, weil selbstbestimmten Arbeitsbedingungen. „Mit Hilfe von neuen Finanzierungsmodellen wie Crowdfunding und -financing können sich IT-Genossenschaften sogar neue Ressourcen und neue Marktlücken erschließen und sich damit zu einem wichtigen Stabilitätsfaktor in der ITK-Branche entwickeln“, berichtet Flieger.

DEMOKRATIE UND MITSPRACHE

Die IG Metall steht den vielfältigen genossenschaftlichen Organisationsformen abgeschlossen gegenüber. Basisdemokratische Entscheidungsstrukturen, Mitgliederorientierung und die Beteiligung der Mitglieder sind wesentliche Eigenschaften, die die Gemeinsamkeiten von gewerkschaftlichen und genossenschaftlichen Zielsetzungen deutlich machen. „Schon aufgrund der demokratischen Struktur der Rechtsform ergeben sich für Gewerkschafter eine Reihe von Anknüpfungspunkten“, sagt Walter Vogt, langjähriger Genossenschaftsexperte aus dem Funktionsbereich Betriebspolitik beim Vorstand der IG Metall. Sie liegen für ihn darin, demokratische Prinzipien sowie die Idee der Selbsthilfe, Mitsprache und Mitgestaltung in Unternehmen zu verankern – und dabei gleichzeitig Beschäftigung zu sichern. Gerade über Ausgründungen im Modell der IT-Genossenschaften konnten in der Vergangenheit in vielen Fällen nicht nur Arbeitsplätze erhalten, sondern auch das Geschäftsmodell diversifiziert und damit auf eine breitere und zukunftsfähige Basis gestellt werden. ► Weitere Informationen: siehe Veranstaltungshinweis Seite 15 sowie im Internet: www.genossenschaftsgedanke.de

KRITERIEN GENOSSENSCHAFTLICHEN HANDELNS

- **Förderprinzip** – die Förderung ihrer Mitglieder ist oberstes Ziel von Genossenschaften und nicht der Shareholder Value.
- **Identitätsprinzip** – danach sind die Mitglieder, die sich am Markt ansonsten als Konkurrenten gegenüberstehen, in der Genossenschaft gleichzeitig Kunden, Miteigentümer und Entscheidungsträger.
- **Demokratie- oder Partizipationsprinzip** – ob die Genossenschaft fünf oder fünfhun-

dert Mitglieder hat: Bei Entscheidungen in der Generalversammlung hat jedes Mitglied eine Stimme, unabhängig seines eingebrachten Anteils.

- **Solidaritätsprinzip/Selbsthilfe** – Genossenschaften kommen – gerade in der Gründungsphase – nicht ohne ehrenamtliches Engagement aus. Die einzelnen Mitglieder gehen für ihre Ziele oftmals in Vorleistung.

■ SERVICE

Veranstungshinweise

IT-GENOSSENSCHAFTEN GESTALTEN DIE ZUKUNFT

Für ITKler, die sich intensiver mit den vielfältigen Möglichkeiten von IT-Genossenschaften (siehe Seite 14) befassen möchten, gibt die Tagung „IT-Genossenschaften – Zukunft gestalten durch gemeinschaftliche

Verantwortungsübernahme“ des Bundesvereins zur Förderung des Genossenschaftsgedankens e.V. einen guten Einstieg. Sie findet vom 20. bis 21. Oktober 2016 in Jena, Steigenberger Esplanade, statt. Im Mittelpunkt stehen kooperationsbetonte Lösungen innovativer Unternehmen. Die Veranstaltung richtet sich an Mitglieder von IT-Genossenschaften, aber auch an potentielle Kunden und Interessierte.

► Anmeldung über: Dr. Sonja Menzel, Kurt-Eisner-Straße 41, 04275 Leipzig,

Telefon: 0341/69958411,
Telefax: 0341/6811786,
E-Mail: info@genossenschaftsgedanke.de

HANS-BÖCKLER-STIFTUNG UND IG METALL: 8. ENGINEERING UND IT-TAGUNG

Agil, mobil, innovativ – wo bleibt der Raum für gute Arbeit? Diese Frage steht im Mittelpunkt der 8. Engineering und IT-Tagung der Hans-Böckler-Stiftung gemeinsam mit der IG Metall. Sie findet vom 21. bis 23. November 2016 im Zentrum für Forschung und Vorausentwicklung von Bosch in Renningen statt. Die Konferenzthemen drehen sich um die Beschleunigung von Produktions- und Arbeitsprozessen infolge neuer Techniken –, insbesondere IT-basierter Plattformen – und um die Frage, wie viel (Frei-)Raum die damit einhergehenden neuen Arbeitsformen für kreative Ideen, Zeitsouveränität und Mitsprache bieten. Wer oder was prägt die Leitbilder für neue Arbeits- und Unternehmenskulturen?

► Programm und Anmeldung über die Bezirke der IG Metall.

INFORMATIONEN- & TELEKOMMUNIKATIONSBRANCHE



ITK  UNSERE BRANCHE, UNSERE GEWERKSCHAFT www.itk-igmetall.de

KONTAKTE UND INFORMATIONEN

DIE ANSPRECHPARTNER DER IG METALL FÜR DIE IT-BRANCHE

- **Volker Fröhlich, ITK-Branche**
Telefon 069-66 93 24 79,
volker.froehlich@igmetall.de
- **Martin Weiss, ITK-Rhein-Main**
Telefon 069-24 25 31 35,
martin.weiss@igmetall.de
- **Juan-Carlos Rio Antas, ITK-Tarif**
Telefon 069-66 93 25 24,
juan-carlos.rio-antas@igmetall.de
- **Jörg Ferrando, Ausbildung**
Telefon 069-66 93 22 92,
joerg.ferrando@igmetall.de
- **Alexander Schneider, ITK-Entgelt**
Telefon 069-66 93 23 27,
alexander.schneider@igmetall.de
- **Susanne Steinborn, ITK Berlin**
Telefon 030-25 38 71 14,
susanne.steinborn@igmetall.de

INTERNET

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

WAP der IG Metall für berufliche Bildung. Mitglieder der IG Metall können sich mit ihrer Mitgliedsnummer anmelden und danach auf Berufsinfos und Rechtstipps zum Thema „Qualifizierung“ zugreifen.

www.igmetall-wap.de

- Aktuelle Informationen der IG Metall aus den Betrieben:

www.dialog.igmetall.de (Siemens)

www.nsn-dialog.de

www.sapler.igm.de

www.avaya.igmetall.de

www.hp.igm.de

- Studierendenportal und Informationen: www.hochschulinformationsbuero.de

- Netzwerk der IG Metall für Beschäftigte in IT- und in Engineering-Unternehmen

www.i-connection.info

- Plattform für Crowdworker:

www.faircrowdwork.org

WEITERE LINKS

- Links zur Kampagne »Arbeit: sicher und fair!«:

www.fokus-werkvertraege.de

www.gut-in-rente.de

**AGIL, MOBIL, INNOVATIV –
WO BLEIBT DER RAUM FÜR
GUTE ARBEIT?**

8. Engineering- und IT-Tagung,
Forschungscampus der Robert Bosch GmbH

IMPRESSUM

IT-Magazin

Das Branchenmagazin der IG Metall

Herausgeber: Jörg Hofmann, Christiane Benner, Jürgen Kerner

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

Redaktion: Volker Fröhlich, Ingeborg Wahle
Telefon 069-66 93 2479, Fax 069-66 93 20 53
E-Mail: volker.froehlich@igmetall.de

Text, Design und Layout: WAHLE COM, 56479 Elsoff

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

Druck: apm AG, Darmstadt

Fotos: PantherMedia (4, 5, 8, 11, 12, 13, 15),
Fotolia (8, 13, 14), IG Metall

