

IT - MAGAZIN



Arbeitszeit in der ITK-Branche neu denken

Mein Leben, meine Zeit!

6 Hewlett-Packard:
Teilen und herrschen?

7 Neue ITK-Entgelterhebung
der IG Metall

14 Fake News, Social Bots,
Cyberangriffe: Was tun?

Gehälter in der ITK-Branche

Wissen Sie eigentlich, was Sie wert sind?



**Auch als E-Book
erhältlich!**

Entgelt in der ITK-Branche 2017

160 Seiten aktuelle und detaillierte Informationen zu Gehältern in der IT- und TK-Branche. Mit über 39.000 Entgeltdateien aus mehr als 152 Betrieben ist die Erhebung der IG Metall seit Jahren eine der fundiertesten und umfassendsten Entgeltanalysen auf dem Markt.

Die Broschüre „Entgelt in der ITK-Branche 2017“ ist zum Preis von 19,90 Euro zu bestellen bei:
 Bund Verlag GmbH, Postfach, 60424 Frankfurt am Main
 Telefon: 069 795010-20, E-Mail: kontakt@bund-verlag.de
 oder als E-Book in allen gängigen E-Book-Stores zum Preis von 17,99 Euro.



www.itk-igmetall.de

IG Metall-Mitglieder erhalten die Broschüre oder das E-Book zum Vorzugspreis von 4,90 Euro über die jeweilige Geschäftsstelle.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die IT-Messe CeBIT steht auch in diesem Jahr wieder ganz im Zeichen der digitalen Transformation. Megatrends wie Big Data, künstliche Intelligenz, Robotik, Cloud Computing und das Internet of Things stehen ganz oben auf der Tagesordnung. Klar ist: Viele dieser Trends sind in den Betrieben längst angekommen und verändern unsere Arbeitswelt rasant. Die IG Metall ist entschlossen, die Chancen, die sich aus der digitalen Transformation ergeben, zu nutzen und die Risiken zu begrenzen. Gemeinsam mit den Beschäftigten wollen wir eine Arbeitswelt gestalten, in der es fair und gerecht zugeht und in der ihre Bedürfnisse im Vordergrund stehen.

Die ITK-Branche ist der Treiber der digitalen Transformation. Und sie rühmt sich stets, modernste Arbeitsformen zu praktizieren – agiles, flexibles und mobiles Arbeiten. Von einer Vorreiterrolle für Gute Arbeit ist die Branche allerdings weit entfernt. Ein Blick auf die Arbeitszeiten in verschiedenen ITK-Unternehmen zeigt: Von Wunscharbeitszeiten können viele Beschäftigte hier nur träumen. Die in der Branche übliche „Vertrauensarbeitszeit“, wie beispielsweise bei SAP und Hewlett Packard, (ver)führt zu unbezahlter Mehrarbeit und entgrenztem Arbeiten, um dem steigenden Leistungsdruck in den Betrieben Stand zu halten.

Um noch genauer zu erfahren, wo der Schuh bei den Beschäftigten drückt, führt die IG Metall gerade eine große bundesweite Beschäftigtenbefragung durch. Erste Ergebnisse werden Ende April vorliegen. In den ITK-Unternehmen findet die Befragung großen Zuspruch – von IG Metall-Mitgliedern und solchen, die es noch nicht sind. Das zeigt: Die Beschäftigten wollen beteiligt und gefragt werden, wenn es um ihre Arbeitsbedingungen geht.

Die Ergebnisse dieser Umfrage wollen wir in unsere Forderungen für die nächste Tarifrunde einbringen. Gerade in der ITK-Branche, wo die Digitalisierung am weitesten fortgeschritten ist, sind viele neue Arbeitszeitmodelle vorstellbar, die den Kolleginnen und Kollegen – je nach Lebenslage – mehr Raum für kreatives Arbeiten, Qualifizierung und eine bessere Vereinbarkeit von beruflichem und privatem Engagement geben.

Tarifverträge bieten den Beschäftigten in der ITK-Branche viele Vorteile. So belegt die neueste ITK-Entgelterhebung der IG Metall, dass Beschäftigte in tarifgebundenen Unternehmen deutlich mehr verdienen als in Betrieben ohne Tarifvertrag – aktuell rund 2,8 Prozent. Zudem sind sie hier aufgrund von Tarifregelungen zur Beschäftigungssicherung, Gesundheitsförderung und Qualifizierung besser geschützt.

Tarifverträge, sichere Arbeitsplätze und Gute Arbeit werden den Beschäftigten jedoch nicht geschenkt. Sie müssen von ihnen eingefordert und durchgesetzt werden – zusammen mit der IG Metall. Die hohe Beteiligung der Kolleginnen und Kollegen in den ITK-Unternehmen an der Beschäftigtenbefragung 2017 der IG Metall signalisiert uns ihre große Bereitschaft, die ITK-Branche zum Vorreiter für Gute Arbeit weiterzuentwickeln. Was wir jetzt brauchen sind Mut, Entschlossenheit und auch mehr Mitglieder, um dabei gemeinsam und erfolgreich voranzukommen.



Christiane Benner,
Zweite Vorsitzende der IG Metall

AUS DEM INHALT

Seite 6

In Windeseile hat sich Hewlett Packard Enterprise (HPE) zerteilt – mit Aussicht auf Erfolg?



Semcon Engineering Services: Mitbestimmung ausgehebelt	4
Nokia: Sozialtarif bleibt auf der Agenda.....	5
19. ITK-Entgelterhebung der IG Metall: Tarif zieht.....	7

Arbeitszeit in der ITK-Branche neu denken: Mein Leben, meine Zeit!

■ Kaum Konflikte um die Arbeitszeit	9
■ Von Wunscharbeitszeiten weit entfernt	10
■ Zeitsouveränität durch mobiles Arbeiten?.....	11
■ Arbeitszeitmodelle für verschiedene Lebensphasen	12

ITK-Ausbildungs- und -Einstiegsentgelte: Gute Startbedingungen	13
Interview mit Prof. Dr. Michael Backes: „Wir müssen sicherheitsbewusster werden“	14
Service	15
Impressum	15

**ITK-ARBEITSMARKT:
IMMER MEHR OFFENE STELLEN**

Die ITK-Branche wächst und dürfte gegenwärtig rund 1 030 000 Beschäftigte aufweisen. Gerade im IT-Mittelstand hat die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten mit einem Anstieg um fünf Prozent auf 413 733 im vergangenen Jahr kräftig zugelegt. Das belegt der aktuelle Mittelstandsbericht des Branchenverbands Bitkom. Überhaupt hätten sich die mittelständischen Unternehmen der Branche überdurchschnittlich entwickelt. Die Mittelständler stünden für 33 Prozent des Umsatzes und 54 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der IT-Wirtschaft, heißt es in dem Bericht. Trotz des Beschäftigungswachstums fehlen aber in der ITK-Branche immer mehr IT-Experten. Bitkom schätzt die aktuelle Zahl der unbesetzten Stellen auf rund 51 000. Das ist ein Rekordhoch und ein Anstieg um rund zwanzig Prozent innerhalb eines Jahres. In den Unternehmen der ITK-Branche seien insgesamt 20 500, bei Anwenderunternehmen rund 30 500 Stellen unbesetzt, so der Verband. Seit Jahren hört man von Bitkom, dass mehr Jungen und Mädchen ermutigt werden sollten, sich für Informatik oder einen anderen technischen Beruf zu entscheiden. Auch sollte Geflüchteten über Praktika der Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt ermöglicht werden. Doch die Appelle des Branchenverbands zeigen zu wenig Wirkung. Die IG Metall fordert daher, die Ausbildungsstellen auszuweiten, die Beschäftigten für neue Jobs zu qualifizieren, die Chancen von älteren Beschäftigten und Frauen, sich beruflich weiterzuentwickeln, zu verbessern und insgesamt die Arbeitsbedingungen, insbesondere die Arbeitszeiten, in der Branche attraktiver zu gestalten.

+++

NOCH IMMER VIELE ARBEITSLOSE

Bei der hohen Zahl an offenen Stellen, müsste ein IT-Beruf eigentlich ein Job-Garant sein. Nach dem deutschen Online-Portal für Statistik, Statista, ist dem aber längst nicht so. Danach ist die Zahl der arbeitslosen ITler im Zeitraum 2012 bis 2015 sogar um 3 000 auf 27 600 angestiegen (siehe Schaubild). Die Daten belegen, dass der von der Branche immer wieder betonte Mangel an Fachleuten vor allem Folge fehlender Aus- und Weiterbildung ist.

**Unify goes Atos
TARIFVERTRÄGE WACHSEN
ZUSAMMEN**

Ab 2018 wird es einheitliche Tarifverträge für Atos und Unify, der früheren und im Januar 2016 von Atos übernommenen Enterprise Kommunikations-Sparte von Siemens (SEN), geben. Neben der Vereinheitlichung der Tarifverträge wird zurzeit auch die strukturelle Integration von Unify in den Atos-Konzern intensiv bearbeitet. Diese Prozesse werden von Betriebsräten und IG Metall kritisch begleitet. Einige Unify-spezifische Tarifregelungen bleiben den Beschäftigten erhalten. Darunter der tarifliche Alterskündigungsschutz, für die Eingruppierung wichtiger Unify-Joblinien sowie Regelungen zur Ersteingruppierung und zur Altersteilzeit. Auch der seit Januar 2015 geltende Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung bleibt bestehen. 2017 gibt es noch eine gesonderte Lösung bei der Umsetzung der Tarifierhöhung. Ab dem 1. Januar 2018 gelten dann auch für Unify die Atos-Regelungen auf der Basis des Rahmentarifvertrags „IT-Dienstleistungen“, den die IG Metall für den Konzern abgeschlossen hat. Demnach werden grundsätzlich die Tarifierhöhungen der nordrhein-westfälischen Metall- und Elektroindustrie übernommen, wenn auch einen Monat später. Sollten Arbeitgeber oder IG Metall geltend machen, dass die Tarifierhöhung nicht der Entwicklung in der IT-Branche entspricht, gibt es eine eigenständige Tarifrunde. Die Tarifierhöhung muss dann gemeinsam mit den

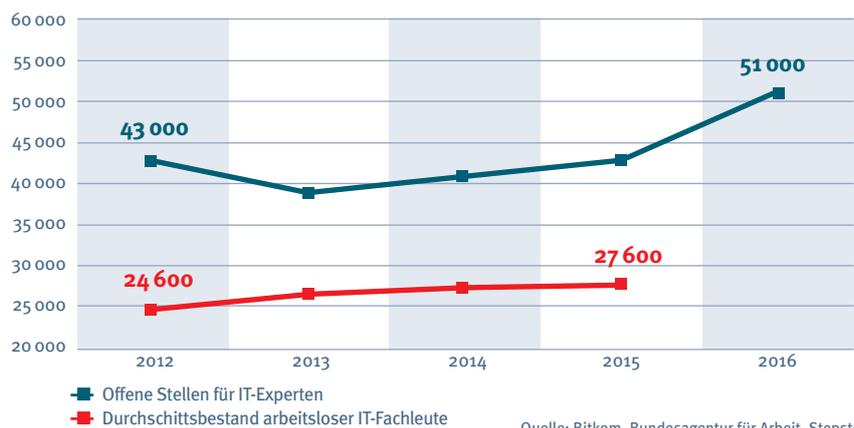
Kolleginnen und Kollegen von Atos sowie von Diebold Nixdorf durchgesetzt werden, für die der Rahmentarifvertrag ebenfalls gilt. Die Tarifbindung ist für alle Unify-Gesellschaften bis zum 31. Januar 2021 gesichert. Selbst für den Fall eines Verkaufs von Unify erhalten die Beschäftigten bis Ende 2020 und für mindestens 24 Monate ab dem Betriebsübergang (das heißt längstens bis Ende 2022) einen Ausgleich zur Tarifierhöhung NRW. ■■■



**Semcon Engineering Services
MITBESTIMMUNG
AUSGEHEBELT**

Bei dem Verkauf von Anteilen der Semcon-Beteiligungs-GmbH – zu der auch der Entwicklungsdienstleister Semcon Engineering Services und die Semcon Wolfsburg GmbH zählen – an den finnischen Automobilzulieferer Valmet Automotive Inc. versucht die Geschäftsführung der Semcon International AB Mitspracherechte des Betriebsrats zu umgehen. IG Metall und Betriebsräte erfuhren von der Transaktion erst aus den örtlichen Medien. Im vergangenen Jahr hatte die Semcon-Spitze bereits die Tarifbindung im gesamten Bereich der Semcon-Beteiligungs-GmbH gekündigt. Und schon damals bekamen die Beschäftigten die „harte Haltung“ der Unternehmensführung zu spüren. Monatelang hatte sie die Gespräche mit der IG Metall

BERUFSFELD IT: BESCHÄFTIGUNGSLAGE/ARBEITSLOSIGKEIT



Hewlett Packard Teilen und herrschen?

Man kann gar nicht so schnell hinsehen, wie sich Hewlett Packard zerlegt. Es begann damit, dass der Konzern im November 2015 das Geschäft mit Druckern und Computern (HP Inc.) von dem Bereich Unternehmensdienstleistungen (Hewlett Packard Enterprise – HPE) abtrennte. Seither ist HPE einem nicht enden wollenden Spaltungsprozess ausgesetzt. Klare Perspektiven, die die Beschäftigten dringend benötigen, fehlen jedenfalls.

HPE steht unter Dauerbeschuss: Zum 1. August 2016 lagerte das Unternehmen rund 1300 Stellen an die IT-Dienstleister Proservia und Datagroup aus. Dann erfolgte zum 1. Ja-

nuar 2017 die Abspaltung der Outsourcing-Sparte (HP Enterprise Services, kurz ES), welche zum 1. April dieses Jahres mit der Computer Sciences Corp. (CSC) verschmolzen

wird. Und weiter geht's mit einem „Spin-off-Merger“, einer Abspaltung des Software-Bereichs von HPE und anschließender Verschmelzung mit dem britischen Software-Hersteller Micro Focus zum 1. September 2017. Noch in diesem Jahr dürfte sich zeigen, ob die Summe der HP-Einzelteile erfolgreicher sein wird als die noch vor wenigen Jahren gehypte „OneHP“-Strategie und ob HP nicht doch nur Übernahmekandidaten produziert.

VERBLEIBENDE HPE-BEREICHE

„Angeblich sollen die Abspaltungen das Profil von HPE schärfen“, sagt Annette Maier, stellvertretende Betriebsratsvorsitzende bei HPE. „HPE konzentriert sich auf die Cloud mit entsprechender Hardware und damit verknüpften Dienstleistungen. HPE kauft auch wieder ein – erst die Hochleistungscomputerschmiede SGI (Silicon Graphics) und zuletzt die Softwarefirma SimpliVity. Zugleich aber geht die Verlagerung von Stellen in vorgeblich billigere Länder weiter.“ Zwar zeigte sich HPE-Chefin Meg Whitman davon überzeugt, den richtigen Weg eingeschlagen zu haben, um nach der Abwicklung der ES-CSC- und Micro Focus-Transaktionen flinker zu werden und wieder zu Wachstum zurückzukehren. „Die Gefahr ist jedoch groß, dass HPE aufgrund der zuletzt schwachen Geschäftsergebnisse weiterhin schrumpft und noch mehr Stellen abbaut“, so die Betriebsrätin.



PROSERVIA

Eine rosige Zukunft steht auch den abgespaltenen Bereichen von HPE nicht gerade bevor. Rund 800 Beschäftigte umfasst die durch Outsourcing von 734 HPE-Kolleginnen und -Kollegen und Verschmelzung eines kleineren IT-Dienstleistungsbereichs der Manpower Group in Dresden entstandene IT-Beratungsfirma Proservia. Das Unternehmen muss sich erst noch finden – organisatorisch und auch mit Blick auf neue Geschäftsfelder. „Proservia hat viele Kleinstbetriebe in Deutschland, die zunächst in sechs Regionalbetrieben zusammengefasst wurden“, be-

richtet Volker Müller, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats bei Proservia. „Für uns bedeutete das zunächst einmal, wirksame Mitbestimmungsstrukturen aufzubauen. Ein Problem von vielen ist schon jetzt, dass den meisten Kolleginnen und Kollegen ein Umzug bevorsteht, weil sie die bisherigen HPE-Lokationen verlassen müssen.“

Auch die Geschäftsleitung müsse sich erst einmal einrichten, so Müller, um beispielsweise Pannen wie bei der Berechnung der Sonderzahlung zu Weihnachten künftig zu verhindern. „Über allem steht jedoch die Frage: Was passiert, wenn HPE sein Auftragsvolumen Schritt für Schritt und – wie vorgesehen – innerhalb der kommenden fünf Jahre auf die Hälfte reduzieren wird? Die Motivation der Geschäftsleitung und die Hoffnungen der Belegschaft darauf, neue Kunden zu akquirieren, sind groß. Aber noch weiß niemand, ob dies auch gelingen wird“, gibt der Gesamtbetriebsratsvorsitzende zu bedenken.



DATAGROUP ENTERPRISE SERVICES GMBH

Ähnliche Fragen stellen sich auch beim IT-Dienstleister Datagroup Enterprise Services GmbH. In diese neue Firma waren im Herbst letzten Jahres 306 Beschäftigte von HPE outgesourct worden. „Auch bei uns gibt es gespannte Neugier, ob sich das Unternehmen am Markt halten wird, wenn HPE sein garantiertes Auftragsvolumen nach und nach zurückfährt“, berichtet Redelf Schomaker, Gesamtbetriebsratsvorsitzender der Datagroup ES GmbH. Und auch hier bereiten sich die Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter auf eine unsichere Zukunft vor. „Wir haben be-

reits an allen sechs Standorten Betriebsratswahlen stattfinden lassen. Allerdings herrscht bei der Datagroup ES GmbH ein Klima, in dem Betriebsräte nicht gewünscht sind.“ Die tägliche Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung der neuen GmbH laufe zwar bisher gut, gibt Schomaker zu verstehen. „Aber ein Geschäftsführer lässt deutlich seine Vorbehalte gegen Betriebsräte erkennen.“



ES/CSC (ENTSERV DEUTSCHLAND GMBH)

Bei ES/CSC – der Bereich firmiert jetzt als EntServ Deutschland GmbH – ist ebenfalls noch Vieles im Umbruch. Der rund 2700 Beschäftigte umfassende, von HPE outgesourct Enterprise-Service-Beratungszweig soll nun zum 1. April 2017 mit CSC verschmolzen werden. Rund 4000 Beschäftigte werden in dem neuen Unternehmen, das künftig DXC.Technology heißen soll, beschäftigt sein. Aktuell ist auch hier der Gesamtbetriebsrat dabei, an allen Standorten Interessenvertretungsstrukturen aufzubauen beziehungsweise zu stabilisieren und Betriebsratswahlen stattfinden zu lassen.

„Das Unternehmen wird sich erst nach und nach richtig strukturieren. Es wird voraussichtlich eine Führungsstruktur in Clustern mit flacheren Entscheidungsebenen geben. Dann werden Synergien geprüft, denn DXC.Technology soll schneller und agiler Innovationen vorantreiben als das bei HPE möglich war. Womöglich wird es dabei zu Stellenabbau kommen“, sagt Claus Henrici, EntServ-Gesamtbetriebsratsvorsitzender. „Wir Betriebsräte rechnen mit vielen Veränderungen. Die Zukunft des neuen Unternehmens wird vor allem davon abhängen, ob die Kunden und der Markt diesen Wandel mitmachen.“

19. IG Metall-Erhebung: Entgelt in der ITK-Branche 2017

Tarif zieht – geregelte Standards schützen

Die alljährliche ITK-Entgelterhebung der IG Metall spiegelt die jeweilige Lage der Branche zuverlässig wider. Die Branche wächst durch den forcierten digitalen Wandel. Aber die Unsicherheit in den Unternehmen ist groß, wie lange dieser Trend noch anhält und wohin er führt. Dies zeigt sich an ständigen Umstrukturierungen, an Stellenaufbau bei gleichzeitigem Arbeitsplatzabbau und an strengen Kostenregimes in den Betrieben. In dieser Situation haben die Beschäftigten, die über geregelte Arbeitsstandards verfügen, einen Vorteil. In Unternehmen mit Tarifvertrag wird nicht nur besser verdient, belegt die diesjährige ITK-Entgelterhebung. Auch der Schutz der Beschäftigten vor Leistungsdruck, ausufernden Arbeitszeiten und Arbeitsplatzverlust ist dort stärker.

Big Data, Cloud Computing, Industrie 4.0 und mobiles Internet sind die großen Themen in den ITK-Unternehmen. Sie treiben die Branche voran. Das bleibt nicht ohne Folgen: Die Zahl der Beschäftigten nimmt zu, der Innovationsgrad steigt, die Arbeitsanforderungen wachsen. Aber viele Unternehmen wollen ihre Kosten niedrig halten. So werden gleichzeitig Arbeitsplätze verlagert und abgebaut, gehen Qualifikationen verloren und wächst in den Betrieben der Leistungsdruck.

Die meisten ITK-Unternehmen benötigen mehr qualifiziertes Fachpersonal. Mehr als 50 000 ITK-Spezialisten werden aktuell in Deutschland gesucht. Das ist ein Anstieg um zwanzig Prozent gegenüber dem letzten Jahr. Dies zeigt: Die Unternehmen kommen zunehmend unter Druck, mit guten Arbeitsstandards die „besten Köpfe“ einzufangen. Dafür bietet die diesjährige ITK-Entgelterhebung der IG Metall zahlreiche Belege.

Vor allem der Bedarf nach Software-Experten ist groß. Deshalb erstaunt es nicht, dass gerade bei dieser Berufsgruppe das Jahresentgelt überdurchschnittlich gestiegen ist – beispielsweise in der Gruppe Software Ingenieur/in II um 3,3 Prozent gegenüber dem Vorjahr (siehe Schaubild). Auch die

Ausbildungs- und Einstiegsgehälter wurden in der ITK-Branche im vergangenen Jahr deutlich erhöht (siehe Seite 13). Allgemein lag die durchschnittliche Entgeltsteigerung in der ITK-Branche 2016 bei 2,3 Prozent, im Vorjahr erreichte sie 1,3 Prozent.

Beschäftigte in tarifgebundenen Unternehmen verdienten auch 2016 mit einer durchschnittlichen Steigerung um 2,8 Prozent deutlich mehr. Bei ihren Kolleginnen und Kollegen in Betrieben ohne Tarifvertrag haben sich die Gesamtgehälter in der ITK-Branche nur um 1,6 Prozent erhöht. Summiert man die Differenz zwischen den Tarifentgelten und Nicht-Tarifentgelten, so verdienten Beschäftigte in nicht-tarifgebundenen Unternehmen über den Zeitraum von 2008 bis 2016 rund 12,5 Prozent weniger als diejenigen in tarifgebundenen.

FLEXIBLE ARBEITSZEITEN OFT UNZUREICHEND GEREGLT

Flexible Arbeitszeit und mobiles Arbeiten sind in der ITK-Branche vielfach Normalfall, aber oft unzureichend geregelt. Auch dabei haben Beschäftigte in tarifgebundenen Unternehmen einen Vorteil: Für sie gibt es einen abgesteckten Rahmen bei der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit.

Nach der diesjährigen ITK-Entgelterhebung arbeitet der größte Teil der Beschäftigten (47,1 Prozent) in tarifgebundenen Betrieben mit einer Wochenarbeitszeit von bis zu 37,5 Stunden und nur 25 Prozent mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von 40 Stunden. Bei nichttarifgebundenen Unternehmen ist das Verhältnis umgekehrt: 23,1 Prozent der dort Beschäftigten arbeiten in der Regel bis zu 37,5 und 51,6 Prozent 40 Wochenstunden.

Hinzu kommt, dass es in Unternehmen mit Tarifvertrag oft auch tarifliche Regelungen zur Beschäftigungs- und Standortsicherung, Qualifizierung sowie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie gibt und damit weit bessere Arbeitsstandards als in nichttarifgebundenen Unternehmen.

DIE WICHTIGSTEN DATEN

- Der diesjährigen 19. ITK-Entgelterhebung der IG Metall liegen Daten aus 152 Betrieben mit über 171 000 Beschäftigten und insgesamt 39 061 Entgeltinformationen zugrunde.
- Danach gab es eine durchschnittliche Entgeltsteigerung um 2,3 Prozent. Für Beschäftigte in nicht tarifgebundenen Unternehmen erhöhten sich die Gesamtgehälter um durchschnittlich 1,6 Prozent und damit wiederholt weitaus geringer als bei den Beschäftigten aus Betrieben mit Tarifvertrag (plus 2,8 Prozent).
- Ebenfalls deutlich erhöht wurden die Ausbildungs- und Einstiegsgehälter in der ITK-Branche (siehe gesonderte Auswertung Seite 13).

- ▶ Bestelladresse: Die 19. Entgelterhebung der IG Metall „Entgelt in der ITK-Branche 2017“ kann sowohl als gebundene Ausgabe als auch als E-Book-Version beim Bund-Verlag bestellt werden, telefonisch unter 0 69-79 50 10-20 oder online über: kontakt@bund-verlag.de. Mitglieder der IG Metall erhalten eine inhaltsgleiche Sonderausgabe bei den örtlichen IG Metall-Geschäftsstellen.
- ▶ Mehr unter: www.itk-igmetall.de



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

TÄTIGKEIT	ERHEBUNGSJAHR			ERHÖHUNG 2016
	2014	2015	2016	
BERATUNG/CONSULTING Senior Consultant (B3)	69 434	70 212	71 641	2,0 %
SERVICE TECHNIK Netzwerk Techniker/-in (ST2)	44 609	45 060	46 016	2,1 %
KAUFMÄNNISCHE ADMINISTRATION Projektbearbeiter/-in (KA2)	52 184	52 525	53 568	2,0 %
SOFTWAREENTWICKLUNG Softwarespezialist/-in (SW2)	54 841	55 652	57 466	3,3 %



Arbeitszeit in der ITK-Branche neu denken

Mein Leben, meine Zeit!

Der Umbruch in der IT- und Telekommunikationsbranche aufgrund des forcierten Wandels digitaler Technik, Produkte und Dienste schlägt sich in veränderten und sich ständig wandelnden Arbeitsprozessen nieder. Die geleistete Arbeit lässt sich heute vor allem als agil und flexibel, häufig auch als mobil beschreiben. Dabei sind die Unternehmen in verstärktem Maße darauf angewiesen, die Beschäftigten einzubinden. Das aber geschieht nicht immer konfliktfrei. Ein zentrales Aushandlungsfeld ist die Arbeitszeit, die immer auch Lebenszeit ist. Dehnt sich die an die Arbeit gebundene Zeit aus, bleibt weniger Zeit für andere Zwecke – ob Familie, Hobby oder Weiterbildung. Die IG Metall will mit ihrer bundesweiten Kampagne „Mein Leben – meine Zeit! Arbeit neu denken“ mit vielen Beschäftigten der ITK-Berufe ins Gespräch kommen, um gemeinsam mit ihnen zu besser planbaren und beeinflussbaren Arbeitszeiten zu gelangen. ■ ■ ■

Flexible Arbeitszeit mit kurzfristigen Änderungen, entgrenztes Arbeiten, permanente Erreichbarkeit: In den ITK-Berufen machen die Beschäftigten zunehmend die Erfahrung, dass der Zugriff des Arbeitgebers auf ihre Arbeits- und Lebenszeit immer umfassender wird. Dem können sie sich kaum entziehen, ohne Nachteile befürchten zu müssen. Die Folge ist, dass in vielen Unternehmen der ITK-Branche – beispielsweise bei SAP – psychische Erkrankungen und Fehlzeiten aufgrund von psychischen Belastungen zunehmen.

Dabei zeigt die letzte Beschäftigtenumfrage der IG Metall 2013 – gerade auch unter ITKlern – deutlich: Die meisten Beschäftigten wünschen sich andere Arbeitszeiten – planbar und ohne Konflikte beeinflussbar, gesundheitsförderlich und lebensfreundlich. Sie wollen ihre Arbeit und ihre privaten Lebensverhältnisse in Einklang bringen und die Möglichkeit haben, die Arbeitszeit an ihre jeweilige Lebenslage anzupassen. Über 90 Prozent der befragten ITK-Beschäftigten sind der Ansicht, dass Flexibilität

keine Einbahnstraße sein und nicht dazu führen darf, „dass die Arbeit mein Privatleben stark beeinträchtigt“. Und genauso viele fordern die Zusage des Arbeitgebers, „Freizeit nehmen zu können, wenn ich sie kurzfristig brauche“. Überdies fühlen sich insbesondere ITKler „bei der Arbeit gehetzt oder unter Zeitdruck“ und stellen fest, dass sich ihre tägliche Arbeitszeit häufig „kurzfristig auf Anforderung des Betriebs“ ändert und dass der „Betrieb erwartet, dass ich auch außerhalb meiner normalen Arbeitszeit erreichbar bin“ (z. B. per E-Mail oder Handy).

KAUM KONFLIKTE UM DIE ARBEITSZEIT

Auffällig ist jedoch, dass es bisher in den wenigsten Unternehmen der ITK-Branche wegen der Arbeitszeit zu Konflikten kommt. In einem Teil der Betriebe herrscht „Vertrauensarbeitszeit“ vor. Damit ist zu meist verbunden, dass Arbeitszeiten nicht erfasst und damit auch nicht kontrolliert werden. Die Beschäftigten dürfen darauf „vertrauen“, dass sie im gesetzlichen Rah-

men und sofern keine betrieblichen Belange entgegenstehen, mal länger und mal kürzer arbeiten und die Differenz zu ihrer Vertragsarbeitszeit zeitnah ausgleichen können. Auf diese Möglichkeit wollen viele nicht mehr verzichten. Dafür sind sie oft sogar zu vielen Zugeständnissen bereit.

So veranschaulicht eine Grafik der Hans-Böckler-Stiftung, dass Beschäftigte mit relativ selbstbestimmten und flexiblen Arbeitszeiten weit mehr Überstunden leisten als diejenigen, die nach festen Zeitvorgaben arbeiten. Danach kommen Beschäftigte mit festen Arbeitszeiten auf rund drei Überstunden pro Woche. In Unternehmen mit Vereinbarungen zu Gleitzeit und Arbeitszeitkonten sowie in Betrieben, in denen die flexiblen Arbeitszeiten vom Arbeitgeber bestimmt sind, leisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wöchentlich rund vier Überstunden. Und dort, wo sie stärker selbstbestimmt ihre Arbeitszeit regeln können, kommen sie auf acht Überstunden pro Woche.



WER KEINE VORGABEN HAT, ARBEITET LÄNGER

So viele Überstunden pro Woche arbeiten Beschäftigte mit ...



Quelle: SoEP 2006 und 2011, Shvartsman/Beckmann 2016



Dr. Oliver Pfaff, Sprecher des Wirtschaftsausschusses bei Atos, Frankfurt

LANGZEITMODELLE GEFRAGT

»Modelle, die die Lebensarbeitszeit betreffen, sind bei uns auf der Agenda. Bisher jedoch zielt sich die Arbeitgeberin, darüber zu verhandeln. Sie befürchtet zu hohe Rückstellungen, um beispielsweise Sabbaticals oder auch großzügige Altersteilzeit zu ermöglichen. Wir haben zwar heute schon viele Möglichkeiten, die die Beschäftigten nutzen können, um flexibel zu arbeiten –

Gleitzeitkonten, die in Freizeit ausgeglichen werden, flexible Vollzeitarbeit zwischen 35 und 40 Wochenstunden, ein Anspruch darauf, die Arbeitszeit über maximal zwei Jahre hinweg zu verkürzen und danach automatisch zur Vollzeitarbeit zurückzukehren. Aber viele wünschen sich heute längere Auszeiten; Modelle, mit denen sie Arbeitszeit langfristig ansparen können, um früher aus dem Beruf aussteigen, sich zwischendurch weiterbilden oder mal etwas völlig anderes machen zu können – eine große Reise beispielsweise. Dazu bedarf es allerdings einer neuen Kultur im Unternehmen. Das tut sich noch immer schwer damit, wenn auch Männer mal Erziehungsurlaub nehmen.«

Die Vertrauensarbeitszeit wird demnach vielfach idealisiert. Mit der Wunscharbeitszeit der Beschäftigten hat sie oft nicht viel zu tun, weil die Rahmenbedingungen für weitgehend selbstbestimmte Arbeitszeiten zumeist nicht stimmen. Das haben die IG Metall-Kolleginnen und Kollegen bei SAP bei der Beschäftigten-Befragung der IG Metall 2013 festgestellt: Die normale Arbeitszeit beträgt in dem Softwareunternehmen 40 Wochenstunden, allerdings arbeiten rund 60 Prozent der SAP-Beschäftigten wöchentlich mehr als 40 Stunden. Die gewünschte Arbeitszeit liegt deutlich niedriger: Mehr als die Hälfte der Befragten möchte weniger als 40 Stunden, 20 Prozent wollen 40 und nur 10 Prozent mehr als 40 Stunden arbeiten.

VON WUNSCHARBEITSZEITEN WEIT ENTFERNT

Auch die neuen agilen Arbeitsformen, die sich in der ITK-Branche immer weiter durchsetzen sind nicht gerade geeignet, Wunscharbeitszeiten zu realisieren. Oft laufen hierbei die Arbeitszeiten sogar völlig aus dem Ruder. Agiles Arbeiten stellt darauf ab, dass die Beschäftigten über die Arbeitsprozesse stärker mitentscheiden können. Dadurch sollen Innovationen beschleunigt werden. Häufig jedoch bleiben herkömmliche Hierarchien und Führungspositionen weiterhin aufrecht erhalten. Dies aber schränkt die Qualität der Entscheidungen und die Eigenregie der jeweiligen Teams ein. So gibt es in der Praxis viele Beispiele dafür, dass etwa Vorgesetzte als Scrum-Master ein Arbeitspaket nach dem anderen „durchjagen“, die Intervalle – die sogenannten Sprints – immer wieder verkürzen und ständig neue Anforderungen in die Prozesse hineingeben. Hinzu kommt, dass die bei agilem Arbeiten erforderliche Transparenz

häufig vom Arbeitgeber zur Leistungskontrolle missbraucht wird.

Die Folge ist: Es gibt keine nötigen Erholphasen mehr, stattdessen Arbeiten ohne Ende. „Die agilen Methoden bieten viele Chancen“, kommentiert Tobias Kämpf, Wissenschaftler am Institut für sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) München, die neuen Arbeitsformen. „Aber sie sind keine Selbstläufer. Sie müssen nachhaltig gestaltet werden.“

ARBEITSZEIT BEGRENZEN

„Solange man sich mit dem Vorgesetzten versteht, ist die Arbeitszeit in der Regel kein Problem“, sagt Annette Maier, stellvertretende Betriebsratsvorsitzende bei Hewlett Packard Enterprise. Schwierig wird es, wenn dies nicht der Fall ist, der Vorgesetzte

selbst unter Druck steht oder aber „Sachzwänge“ beziehungsweise äußere Umstände – wie etwa der Einsatz bei einem externen Kunden oder unvorhergesehene Anforderungen des Unternehmens – vermeintlich keine Spielräume zulassen. Dann wäre es gut, ein solides Gerüst aus Tarifvertrag und betrieblichen Vereinbarungen zur Verfügung zu haben, das Flexibilität auf beiden Seiten – Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – zulässt und „rote Linien“ zieht, um sich vor dem ausufernden Zugriff des Arbeitgebers schützen zu können.

Notwendig sind beispielsweise klare und verbindliche Zeit-Verfügungsrechte, die jedem Beschäftigten einen Anspruch darauf sichern. So gibt es beispielsweise bei Atos ein abgestuftes Wahlarbeitszeitmodell, das es Beschäftigten ermöglicht, bei einer tariflichen Referenzarbeitszeit von 37,5 Stunden zwischen 35 und 40 Wochenstunden zu arbeiten und dies vertraglich zu vereinbaren. Abweichend von der Vertragsarbeitszeit können sie ihre Arbeitszeit überdies bis zu 24 Monate weiter absenken oder erhöhen. Danach kehren sie automatisch wieder zur (längeren) vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit zurück.

Auch weitgehende Gleitzeitregeln, wie sie bereits seit vielen Jahren bei der Software AG bestehen, bieten einen guten Rahmen, um entgrenztes Arbeiten zu verhindern, insbesondere weil sie daran gekoppelt sind, dass die Arbeitszeit erfasst wird. „Rund 80 Prozent der Kolleginnen und Kollegen schreiben ihre Arbeitszeiten auf. Vielleicht liegt es an dem hohen Altersdurchschnitt – mehr als 50 Jahre – im Unternehmen, dass die meisten von ihnen darauf achten, ihre Arbeitszeit im Rahmen zu halten“, be-



Annette Maier, stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Hewlett Packard Enterprise (HPE):

GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNGEN NUTZEN

»Die Vertrauensarbeitszeit führt bei uns immer wieder dazu, dass viele Kolleginnen und Kollegen mehr arbeiten als sie müssten. Bis zu zwanzig Stunden Mehrarbeit pro Monat müssen nicht einmal genehmigt werden. Auf Dauer kann dies gesundheitliche Folgen haben. Deshalb suchen wir nach Lösungen, die diejenigen schützen, die diese ständige Mehrbelastung nicht wollen. Wir haben jedoch keinen Tarifvertrag, den wir nutzen können, um

die Arbeitszeit in engeren Grenzen zu halten. Ein wichtiges Instrument für uns wäre eine wirksame psychische Gefährdungsbeurteilung, die ja auch gesetzlich vorgeschrieben ist. Darüber verhandeln wir seit langer Zeit mit dem Arbeitgeber. Der möchte sich aber am liebsten alle organisatorischen Änderungen, die aus solch einer Beurteilung folgen könnten, vom Leib halten. Lieber sollen die Beschäftigten persönlich Prävention betreiben und sich individuell widerstandsfähiger – Stichwort: Resilienz – machen. Ein weiterer Ansatzpunkt wären Überlastungsanzeigen. Damit könnten Beschäftigte oder Teams den Arbeitgeber oder den Vorgesetzten auf Probleme und kritische Situationen etwa als Folge von Personalmangel, schlecht organisiertem Personaleinsatz oder ständiger Mehrarbeit hinweisen, die ihre Gesundheit gefährden.«

Eberhard Schick, IG Metall-Mitglied und Mitglied der Fraktion „Pro Mitbestimmung“ im Betriebsrat der SAP SE ÜBERSTUNDENAUSGLEICH IN TAGEN



»Bei SAP wurde in letzter Zeit nicht viel über Arbeitszeit geredet. Wir haben ja Vertrauensarbeitszeit. Damit ist oder scheint das Thema „flexibel Arbeiten“ erledigt zu sein. Dagegen steht die Zunahme der psychischen Erkrankungen und Fehlzeiten aufgrund von psychischen Belastungen. Wir glauben an einen Zusammenhang. Deshalb ist eine Diskussion über die Arbeitszeit vonnöten. Im SAP-Unternehmen, das für Beratung und Vertrieb zuständig

ist, der SAP Deutschland, gibt es eine Vereinbarung über Vertrauensarbeitszeit. Kernpunkt ist, dass sie die Möglichkeit definiert, Überstunden in Form von ganzen freien Tagen auszugleichen. Der Mitarbeiter muss mindestens zwei Wochen vor dem von ihm gewünschten Ausgleichstag einen Antrag stellen. Und der Vorgesetzte muss darauf binnen einer Woche reagieren, wenn er dem widersprechen möchte. Falls er den Termin nicht genehmigt, muss der Manager einen anderen Ausgleichstag vorschlagen. Für einen kurzfristigen Wunsch nach einem freien Tag müssen sich Manager und Mitarbeiter einig sein.«

richtet Arno Völker, Betriebsratsvorsitzender bei der Software AG.

ZEITSOUVERÄNITÄT DURCH MOBILES ARBEITEN?

Selbst mobiles Arbeiten, das in der ITK-Branche schon fast überall selbstverständlich ist, trägt in der Praxis kaum dazu bei, Arbeit und Leben in einer ausgewogenen Balance zu halten (siehe auch Ausgabe 4/2013 des IT-Magazins). Die Beschäftigten bezahlen bei dieser Arbeitsform häufig damit, dass sie für den Arbeitgeber ständig erreichbar sein müssen – abends an Wochentagen, am Wochenende und selbst im Urlaub. Hinzu kommt: In längst nicht allen ITK-Unternehmen wird mobile Arbeit als Arbeitszeit erfasst. Dementsprechend ist sie nicht geregelt und wird auch nicht vergütet. Und ob mobiles

Arbeiten überhaupt ermöglicht wird, hängt vielfach vom Gutdünken des Vorgesetzten ab. Zeitsouveränität: oft Fehlanzeige.

In einigen Unternehmen, unter anderem bei BMW, Daimler und Bosch – haben Betriebsräte und IG Metall Regelungen durchgesetzt, wonach anerkannt ist, dass Mobilarbeit Arbeitszeit ist. Sie räumen den Beschäftigten mehr Autonomie ein, wenn sie von einem anderen Arbeitsort aus – etwa vom Kunden, von zu Hause oder von unterwegs – ihrer Arbeit nachgehen. Vielfach ist ein Recht auf Nichterreichbarkeit geregelt. Diese Vereinbarungen machen inzwischen auch in der ITK-Branche, zum Beispiel bei SAP Deutschland, Schule. „Grundsätzlich können bei SAP Deutschland alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Mobilarbeit teilnehmen“, berichtet SAP-Betriebsratsmitglied Eberhard Schick. „Aber diese Arbeitsform wird vom

Unternehmen nicht ausdrücklich befürwortet. So gibt es keine entsprechende Vereinbarung bei der größeren SAP SE. Die zentrale Frage ist, ob der Vorgesetzte mitzieht. Den Arbeitsort und die Arbeitszeit können die Beschäftigten nur in Abstimmung mit seiner Führungskraft wählen.“

Auch für viele Crowdworker wird die Arbeitszeit verstärkt zum Problem. Die „Freiheit“, die diese Arbeitsform mit sich bringt, hat deutliche Schattenseiten, die sich nicht nur in einer oft prekären Vergütung und unzureichenden sozialen Sicherung ausdrücken. Sie wird vielfach auch den Erwartungen an Zeitsouveränität nicht gerecht.

Nach einer Studie der Hans-Böckler-Stiftung liegt die Arbeitszeit von Crowdworkern, die hauptberuflich ihr Geld auf Marktplatz-Internetplattformen verdienen, bei 31,57 Wochenstunden – und dies zu völlig unterschiedlichen Uhrzeiten, überwiegend jedoch abends. Kommen dann noch unvorhergesehene Kundenanforderungen oder Lösungsprobleme hinzu, was häufig der Fall ist, kann sich die Arbeitszeit leicht bis in die Nachtstunden, wenn nicht sogar auf den ganzen Tag erstrecken.

ARBEITSZEITMODULE FÜR VERSCHIEDENE LEBENSPHASEN

Nicht zuletzt werden für immer mehr ITK-Beschäftigte Lebensphasen orientierte Arbeitszeitmodelle wichtiger. So lässt sich nicht nur beobachten, dass eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht nur von Frauen, sondern verstärkt auch von Männern eingefordert wird. Oliver Pfaff, Betriebsrat bei Atos in Frankfurt, berichtet, dass zunehmend jüngere Leute Arbeitszeitmodelle nachfragen, die es ihnen erlauben, zeitweilig ganz aus dem Job auszusteigen – etwa in Form eines Sabbaticals – oder



einer dauerhaft geregelten Drei- bis Vier-Tage-Woche oder einer befristeten Teilzeitarbeit nachzugehen.

Diesbezüglich mangelt es allerdings in den meisten ITK-Unternehmen an Phantasie und attraktiven Lösungen, die insbesondere den Wünschen der „Generation Y“ entgegenkommen. So fehlt es allenthalben an Arbeitszeitmodulen, die in unterschiedlichen Lebensphasen genutzt werden können – unter anderem für Aus- und Weiterbildung, Kindererziehung und die Pflege Angehöriger, für eine berufliche oder persönliche Neuorientierung zwischendurch oder einen zeitlich gestreckten Übergang in die Rente. Gerade mit der fortschreitenden Digitalisierung lassen sich hier Lösungen denken, die über die teilweise bereits praktizierten Arbeitszeitkonten weit hinausgehen.

Für die ITK-Unternehmen steht heute fest: Entscheidend für ihren Erfolg sind die Beschäftigten. Das gilt erst recht mit Blick auf die fortschreitende Globalisierung und Digitalisierung. Damit die notwendigen Veränderungsprozesse gelingen, wird es für sie immer wichtiger, die Beschäftigten in diese Prozesse einzubeziehen. Ständige Weiterbildung wird zur Voraussetzung unternehmerischen Erfolgs. Vor allem kleinere und mittelständische Unternehmen geraten unter starken Weiterbildungsdruck. Es muss künftig verstärkt darum gehen, Qualifizierungszeiten fest in dem jeweiligen Arbeitszeitsystem eines Unternehmens zu verankern oder den Beschäftigten Anreize zu geben, sich für die digitale Transformation weiterzuqualifizieren.

BESCHÄFTIGTE BETEILIGEN

Die IG Metall will mit ihrer Arbeitszeit-Kampagne Beschäftigte in der ITK-Branche und den IT-Abteilungen anderer Unternehmen einladen, ihre Ideen und Wünsche zur Arbeitszeit zu äußern. Wie muss diese gestaltet sein, um größere Freiräume für Kreativität in der Arbeit zu schaffen, eine ausgewogene Work-Life-Balance zu sichern, Lösungen für unvorhergesehene oder geplante Lebensereignisse zu ermöglichen und Qualifizierungsansprüche verankern zu können?

In vielen ITK-Unternehmen läuft die Beschäftigtenbefragung auf vollen Touren. Auf Basis der dabei gewonnenen Ergebnisse will die IG Metall zusammen mit den Beschäftigten Forderungen an die Arbeitgeber stellen und diese gemeinsam mit ihnen politisch, tariflich und betrieblich durchsetzen. Es geht darum, den Raum für Gute Arbeit zu erweitern, die Entgrenzung der Arbeitszeit einzudämmen, dem Verfall geleisteter Arbeitszeit zu begegnen und den Zeit- und Lebensbedürfnissen der Menschen größeres Gewicht in einer hoch produktiven, digitalen Arbeitswelt beizumessen.



Foto: fotolia

Karin Kneer, Crowdworkerin ES IST NICHTS PLANBAR



»Seit fast drei Jahren arbeite ich als Crowdworkerin auf Mikro-task-Plattformen. Das mache ich gerne und es passt auch zu meinem Leben. Damit werde ich nicht reich, aber keine Anfahrtszeit zum Job und kein Verkehrsstau morgens sind schon echte Vorteile. Wann und wieviel ich arbeite, kann ich selbst bestimmen. Aber ich sitze auch jeden Tag viele Stunden vor dem Computer. Wenn genug Jobs online sind, kann ich meine Zeit gut planen. Schwieriger wird es, wenn wenig Jobs reinkommen. Dann bin ich

den ganzen Tag auf dem Sprung und warte, dass sich etwas tut. Im Voraus weiß man nie, wann und wie viele Aufträge wieder online sind. Dann müssen auch mal andere Dinge wie Einkaufen, Arztbesuch usw. verschoben werden. Häufig wird auch an einem Wochenende oder Feiertag gearbeitet. Ich habe jedoch das Glück, für einige Jobs freigeschaltet zu sein, auf denen eine sogenannte „White List“ liegt. Das bedeutet, hieran kann nur eine begrenzte Anzahl Leute arbeiten. Dank dieser Jobs kann ich meine Arbeitszeit gut planen. Andere Jobs, die für alle zugänglich sind, werden schneller abgearbeitet, als man gucken kann. Wer auf diese Art sein Geld verdienen will, steht unter großem Stress. Einkommen und Freizeit sind nicht planbar.«

Arno Völker, Betriebsratsvorsitzender bei der Software AG GLEITZEIT HAT SICH BEWÄHRT



»Bei uns gibt es bereits seit Jahren Regelungen über Gleitzeit und Langzeitkonten. Die haben bisher ausgereicht, um die Arbeitszeiten flexibel und zugleich in abgesteckten Grenzen zu halten. Inzwischen haben sich alle im Unternehmen daran gewöhnt, dass freitags nur noch die Hälfte der Beschäftigten im Betrieb ist und viele von ihnen im Home-office arbeiten. Selbst in den Entwicklungsbereichen haben sich unsere Gleitzeitregelungen bewährt. Nachjustieren müssen wir bei den Beratern, die häufig

beim Kunden vor Ort sind. Lange Reisezeiten müssen ausgeglichen werden. Wir besprechen dies gerade in der regelmäßig tagenden Arbeitszeitkommission, und unsere Personaler zeigen sich inzwischen einsichtig. Diese Arbeitszeitkommission bringt es mit sich, dass die Arbeitszeit ständiges Thema im Unternehmen ist. Deshalb können wir auf veränderte Bedürfnisse der Beschäftigten – etwa die größere Nachfrage nach Elternzeit, Mobilarbeit oder auch Altersteilzeit – zeitnah in ihrem Interesse reagieren.«

Ausbildungs- und Einstiegsentgelte in der ITK-Branche

Gute Startbedingungen

Die ITK-Branche braucht gut qualifizierten Nachwuchs. Der immer wieder von den Arbeitgebern behauptete Fachkräftemangel hat zumindest bewirkt, dass die Unternehmen seit 2014 wieder dabei sind, ihre Ausbildungskapazitäten auszuweiten – auch wenn dies bisher längst nicht reicht. Und auch die Vergütungen für Azubis sowie die Gehälter für Neueinsteiger ziehen – wie bereits im vergangenen Jahr – weiter an.

Viele ITK-Unternehmen scheinen erkannt zu haben, dass sie sich ihren Fachkräftenachwuchs nicht ohne weiteres „von der Stange“ kaufen können, sondern vermehrt selbst etwas dafür tun müssen. Sie haben daher vielfach ihre Ausbildungskapazitäten ausgeweitet und geben auch mehr Frauen die Chance, einen IT-Beruf auszuüben. Darüber hinaus locken sie vermehrt mit attraktiven Einstiegsgehältern.

Während über alle Berufsbilder hinweg die Nachfrage nach Ausbildungsstellen in den letzten Jahren zurückgegangen ist, erhöhte sich – nach Jahren der Stagnation – die Anzahl der Ausbildungsplätze in der ITK-Branche seit 2014 kontinuierlich. Allein 2016 gab es in der ITK-Branche 744 Ausbildungsplätze mehr als im Vorjahr (plus 4,9 Prozent). Vor allem bei den Fachinformatikern/-innen und Informatikkaufleuten gab es deutliche Zuwächse (plus 9,4 Prozent beziehungsweise 7,4 Prozent), während die Ausbildungsstellen bei den ITK-System-Elektronikern/-innen und -Kaufleuten stark (um 10,8 beziehungsweise 11,9 Prozent) zurückging.

JUNGE FRAUEN FÖRDERN

Erfreulich ist, dass inzwischen auch vermehrt junge Frauen den Zugang zu IT-Berufen finden. Allein bei den Ausbildungsplätzen im Bereich Fachinformatik erhöhte sich der Frauenanteil um 14,4 Prozent, bei den Informatikkaufleuten sogar um 22,4 Prozent. Dank der guten Tarifabschlüsse der IG Metall in den vergangenen Jahren, aber auch als Ausdruck der verstärkten Bemühungen der Arbeitgeber, junge Leute für ihre Unternehmen zu gewinnen, verbesserten sich die Ausbildungsvergütungen. Sie stiegen 2016 im Vergleich zum Vorjahr um durchschnittlich fünf Prozent. Bei den dual Studierenden erhöhten sich die Ausbildungs-



vergütungen sogar um durchschnittlich sechs Prozent gegenüber dem Vorjahr.

Auch bei den Einstiegsgehältern gab es eine Erhöhung, wenn auch mit 2,6 Prozent eher moderat.

Die jährliche ITK-Entgeltenerhebung der IG Metall ist zwar die umfangreichste Informationsdatenbank über in der Branche gezahlte Vergütungen und Gehälter. Allerdings gibt es noch weitere Quellen, die die Entgeltsituation in diesem Bereich beleuchten. So etwa ermittelt der Branchenverband Bitkom quartalsmäßig Wertveränderungen bei den Bruttomonatsverdiensten (ohne Sonderzahlungen) auf der Basis von Daten des Statistischen Bundesamtes und eigener Berechnungen.

WENIGER GELD IN START-UPS

In einer Umfrage befragte der Verband 2016 rund 150 Start-up-Gründer zu den Bruttomonatseinkommen in ihren Betrieben. Danach liegt das durchschnittliche Einstiegsgehalt für Junioren in Start-ups bei 31 400 Euro, für Beschäftigte auf dem Senior-Level bei rund 46 500 Euro und für Fachkräfte in leitender Funktion bei rund 55 800 Euro. Das Gehalt könne etwas geringer ausfallen als in etablierten Unternehmen, betont der Verband und verweist dabei gleichzeitig auf die Vorteile in diesen Betrieben: flache Hierarchien, flexible Arbeitszeiten und moderne Büros.

Eine weitere Quelle für Informationen zu den Entgelten in der ITK-Branche bietet die Webseite „Lohnspiegel.de“ des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI).

Mit einem Klick lassen sich jeweils die Gehälter in 380 Berufen aufrufen. Unter der Berufsgruppe EDV/IT-Berufe sind unter anderem die durchschnittlichen Bruttomonatseinkommen von Fachinformatikern, Informatikern, IT-Beratern, IT-System-Elektronikern und -Kaufleuten aufgelistet. Die Beträge basieren durchweg auf den Angaben, die das WSI durch seine Online-Umfrage gewonnen hat, an der sich alle Beschäftigten beteiligen können (www.lohnspiegel.de).

Gerade Berufseinsteigern empfiehlt die IG Metall, sich ein umfassendes Bild über ihre Verdienstmöglichkeiten in der ITK-Branche zu verschaffen und diese Informationen bei den Verhandlungen mit dem Arbeitgeber über den Arbeitsvertrag zu nutzen. Sie unterstützt ihre Mitglieder mit vielen weiteren Informationen zur Gestaltung des Arbeitsvertrags, zur Ausbildungssituation und über arbeitsrechtliche Ansprüche.

INGENIEURGEHÄLTER 2016/2017

Branchenübergreifend veröffentlicht die IG Metall seit Jahren die Tarifgehälter von Ingenieurinnen und Ingenieuren in der Metall- und Elektroindustrie. Sie hat dazu sieben regionale Flyer herausgegeben, die die jeweiligen Ingenieurgehälter in den unterschiedlichen Tarifgebieten (Bezirk Küste, Bezirk Berlin-Brandenburg und Sachsen, Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt, Bezirk Mitte, Bezirk Nordrhein-Westfalen, Bezirk Baden-Württemberg, Bezirk Bayern) abbilden. Dabei werden auch Daten des WSI-Lohnspiegels über Entgelte in unterschiedlichen Ingenieur-Tätigkeiten präsentiert.

► Die Flyer können über die IG Metall bezogen werden: IG Metall Vorstand, Branchenkoordination ITK, 60519 Frankfurt am Main, E-Mail: itk@igmetall.de





Interview mit Prof. Dr. Michael Backes über Cybersicherheit

„Wir müssen sicherheitsbewusster werden“

Fake News, Social Bots, Cyberangriffe auf Unternehmen und politische Institutionen: Wie bedroht sind Gesellschaft und Demokratie durch die neuen Möglichkeiten des Internets und der fortschreitenden Digitalisierung? Wie können sie sich schützen? Für Prof. Dr. Michael Backes, Direktor des Saarbrücker Forschungszentrums für Cybersicherheit – CISPA – reichen rechtliche und technische Maßnahmen nicht aus, um mehr Cybersicherheit zu gewährleisten. Er setzt vor allem auf eine breit angelegte digitale Erziehung und Bildung der Bevölkerung ab dem Grundschulalter.

IT-Magazin: Die Bundesforschungsministerin Johanna Wanka sprach auf der „Nationalen Konferenz IT-Sicherheitsforschung 2017“ Mitte Februar in München von einer „neuen Qualität der Gefährdung“ der IT-Sicherheit in Deutschland. Wie beurteilen Sie die aktuelle Situation?

Michael Backes: Wir haben es zurzeit mit vielschichtigen Bedrohungen zu tun. Da ist zum einen die Gefahr von Cyberangriffen auf zentrale Rechner, die angesichts des Internets der Dinge, unzähliger mit Sensorik ausgestatteter Alltagsgegenstände und Medizingeräte sowie autonom fahrender Fahrzeuge großen Schaden anrichten können. Zum anderen erkennen wir – insbesondere wenn wir jenseits des Atlantiks schauen –, was Social Bots, also Meinungsroboter, anrichten können, um Fake News zu produzieren. Dies kann an den Grundlagen der Demokratie rütteln. Die immer stärker vernetzte und kompliziertere Welt schafft mehr und größere Angriffsflächen und neue Sicherheitsproblematiken. Aber man muss auch die wachsenden Chancen sehen, diese Risiken minimieren zu können. Die Forschung ist auf einem sehr guten Wege und versucht technologisch Schritt zu halten. Sie hat bisher größere Schäden verhindern können.

Worin sehen sie aktuell die größten Gefahren?

Es beunruhigt mich schon sehr, dass Manipulationen über Medien einen massiven Einfluss auf die Demokratie beziehungsweise kerndemokratische Prozesse haben können. Durch das hohe Maß an digital verfügbaren Daten und die Möglichkeit, Millionen von Menschen in kürzester Zeit zu

erreichen, nimmt das Gefährdungspotenzial deutlich zu.

Wie kann sich eine Gesellschaft schützen?

Technische und gesetzliche Maßnahmen allein greifen dabei zu kurz. In der Forschung ist man zwar aktuell dabei, Programme zu entwickeln, um den Wahrheitsgehalt von Aussagen vollautomatisch zu prüfen. Auch das Datenschutzrecht bietet mit der neuen europäischen Datenschutz-Grundverordnung inzwischen viele Möglichkeiten für einen angemessenen Umgang mit digitalen Informationen. Meine große Sorge aber ist, dass selbst wenn ich einen Algorithmus zur Erkennung von Fake News hätte und Betreiber von Internetplattformen gesetzlich dazu zwingen könnte, diese entsprechend zu kennzeichnen, nicht klar ist, ob die Bevölkerung auch glaubt, dass es sich um Falschmeldungen handelt. In den USA beobachten wir, dass es vielen völlig egal ist, was die Wahrheit ist. Sie wollten mit Trump den Wechsel. Sie fühlen sich möglicherweise sogar provoziert, wenn „ihre Wahrheiten“ nicht durchkommen.

Was sollte geschehen?

Wir sind hier in Deutschland in einer besseren Position als in den USA. Wir haben keine so stark polarisierte Gesellschaft und ein besseres Erziehungs- und Bildungssystem. Daran müssen wir ansetzen: Schon im Grundschulalter müssen Kinder verstehen, was eine wahre Information ist, wie man jemanden manipulieren kann, wie man sich eine eigene Meinung bildet und was unabhängige Quellen sind. Digitale Bildung, Computing und auch Medienkritik können

nicht früh genug einsetzen. Wir brauchen generell mehr Cybersicherheit, um die wachsenden Bedrohungen der digitalen Zeit zu beherrschen. Nehmen wir das unwahrscheinliche Beispiel, dass jemand deutschlandweit einen Crash von allen selbstfahrenden Autos herbeiführen kann. Ein solcher Angriff könnte ebenfalls demokratische Prozesse grundlegend verändern.

Wo sehen Sie akuten Handlungsbedarf?

In der Interaktion zwischen den Menschen und Maschinen wird Transparenz immer wichtiger. Die Leute müssen nachvollziehen können, woher Informationen, also beispielsweise Nachrichten, kommen und welches Eigeninteresse derjenige verfolgt, der sie verbreitet. Dazu bedarf es technischer Hilfsmittel, aber vor allem Bildung. Was die Cybersicherheit angeht, werden wir einen hundertprozentigen Schutz nicht hinbekommen. Wir müssen aber gut sein, richtig gut, um größere Vorfälle, die dann demokratische Auswirkungen haben könnten, zu verhindern.

Was folgt aus Ihrer Sicht daraus?

Deutsche Unternehmen müssen Datenschutz und -sicherheit als Standortvorteil begreifen. Cybersicherheit ist heute businessentscheidend. Nicht die einzelnen Features, die das selbstfahrende Auto interessant machen könnten, werden künftig verkaufsentscheidend sein, sondern Präzision und Verlässlichkeit und damit die ganze Sicherheitsarchitektur des Autos. Darin liegt für deutsche Unternehmen ein Riesenvorteil. Für dieses Sicherheitsdenken in einer digitalisierten Welt müssen sie ihre Beschäftigten gewinnen: Diese sollten in „Awareness“ geschult, ständig auf den neuesten Stand der Technik gebracht und auf dem Laufenden gehalten werden, was die angewandte Forschung bietet. Der Staat hat mit seiner Forschungsförderung im Bereich Cybersicherheit in den letzten Jahren bereits viel geleistet.

■ LITERATURHINWEISE

Broschüre PERSPEKTIVE TARIFVERTRAG

Es gibt mittlerweile in Deutschland über 50 000 Tarifverträge unterschiedlichster Art. Die kleine Broschüre informiert darüber, welche Typen von Tarifverträgen es gibt, was sie regeln, für wen sie gelten und warum sie weit über gesetzliche Standards hinausgehen.

- ▶ Die Broschüre „**Perspektive Tarifvertrag. Gemeinsam für gute Arbeit**“ kann im Extranet oder über die jeweilige Geschäftsstelle der IG Metall (Produktnummer: 27926-46613) bestellt werden.

Kurz & knapp

STICHWORTE ARBEITSRECHT

Das handliche Format der Broschüre ist alltagstauglich. Es dient der schnellen



Information zu arbeitsrechtlichen Fragen. Was ist eine Abmahnung, was bedeutet Ideenmanagement und was ist eine Versetzung? Überdies enthält sie Tipps für die ITK-Beschäftigte insbesondere zu

den Stichworten Dienstreisen, Rufbereitschaft, Weiterbildung und Zielvereinbarungen. Auch in Englisch erhältlich.

- ▶ Alle Broschüren auch zum Download unter: www.itk-igmetall.de → Stichwort: Service/Literaturhinweise

Infos für Studium und Beruf NEUE „SCHNITTSTELLE“

Von Informationen zu Studiengebühren, zum Berufseinstieg bis hin zu Fragen rund um das Praktikum: „Die Schnittstelle“ ist das Medium der IG Metall für Studierende

in den Ingenieurwissenschaften und der Informatik. Soeben ist die neue Ausgabe erschienen (Ausgabe 22).

- ▶ Bestellungen an:
schnittstelle@hochschulinformationsbuero.de



■ VERANSTALTUNGSHINWEIS

Save the Date:

9. ENGINEERING- UND IT-TAGUNG

Die inzwischen 9. Engineering- und IT-Tagung der Hans-Böckler-Stiftung und IG Metall findet vom 15. bis zum 17. November 2017 in Berlin statt. Die Einladung erfolgt über die Bezirksleitungen der IG Metall.

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.rios-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
- ▶ Studierendportal 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

INFORMATIONEN- & TELEKOMMUNIKATIONSBRANCHE



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

IMPRESSUM

IT-Magazin

Das Branchenmagazin der IG Metall

Herausgeber: Jörg Hofmann, Christiane Benner, Jürgen Kerner

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

Redaktion: Volker Fröhlich, Ingeborg Wahle
Telefon 069-66 93 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

Mitglied werden in der IG Metall



Beitrittserklärung

Mitgliedsnummer

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

(wird von der IG Metall eingetragen)

Online Mitglied werden:
www.igmetall.de



Name* **Geschlecht*** M=männlich W=weiblich

Vorname* **Geburtsdatum***

Land* **PLZ*** **Wohnort*** **Tag** **Monat** **Jahr**

Straße* **Hausnr.***

Telefon dienstlich privat

E-Mail dienstlich privat **Staatsangehörigkeit***

beschäftigt bei Betrieb/PLZ/Ort

Vollzeit Teilzeit **Beruf/Tätigkeit/ Studium/Ausbildung**

Befristung Ausbildung/vergleichbare Einrichtung ab bis

Leiharbeit/Werkvertrag **Wie heißt der Einsatzbetrieb?**

duales Studium Studium **Wie heißt die Hochschule?**

Solo-Selbstständige/r **Mitgliedsnummer Werber/in**

angesprochen durch (Name, Vorname)

Beitrittserklärung:

Ich bestätige die Angaben zu meiner Person, die ich der IG Metall zum Zwecke der Datenerfassung im Zusammenhang mit meinem Beitritt zur Verfügung stelle. Ich 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.

Ort / Datum / Unterschrift für den Beitritt*

Bankverbindung

Bank/Zweigstelle

IBAN

BIC **Bruttoeinkommen*** **Beitrag**** **Eintritt ab:**

Kontoinhaber/in

SEPA-Basislastschriftmandat (wiederkehrende Lastschriften)
Gläubiger-Identifikationsnummer der IG Metall: **DE71ZZZ00000053593**
Mandatsreferenz: *Mitgliedsnummer*1

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

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

Ort / Datum / Unterschrift für den Bankeinzug

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

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