



# i-Magazin

02/2018

Das Branchenmagazin der IG Metall

Mobilität

# ANDERE AUTOS, ANDERE ARBEIT



Illustration: Gregor Josten

# WIR NEHMEN JEDEN UND JEDE MIT

## Digitalisierung ist gut – wenn wir sie gut gestalten.



Foto: Frank Rumpenhorst

**Christiane Benner**

ist Zweite Vorsitzende  
der IG Metall.

# E

ines ist klar: Die Digitalisierung kommt, und zwar mit Wucht. Sie hält Einzug in unsere Büros und Produktionshallen. Und sie wird die Art, wie wir leben und arbeiten, völlig verändern. In manchen Industrien wird kaum etwas bleiben, wie es war. Die Autoindustrie etwa, mit der wir uns in dieser Ausgabe des IT-Magazins ausführlich befassen, steht vor einem Komplett-Umbruch. Neue Antriebe, neue Produktionsmethoden, autonomes Fahren, Vernetzung und Künstliche Intelligenz halten Einzug. Da ändert sich nicht nur das eine oder andere; da ändert sich alles.

Man könnte diese Aussicht als Bedrohung begreifen. Oder aber man begreift sie als Chance. Ich plädiere stark für Letzteres.

Natürlich stellt die Transformation unserer Industriegesellschaft eine Herausforderung dar. Gar keine Frage. Sie ist eine Herausforderung für die Unternehmen, aber auch für die Beschäftigten. Wir brauchen neue Qualifizierung, neue Berufe, neue Arbeitsmethoden. Neue Zeiten brauchen neue Wege. Es wird darauf ankommen, diese Wege auch zu gehen.

Viele haben keine Strategie für die Digitalisierung. Sie zu unterstützen und Ideen zu entwickeln ist auch ein Betätigungsfeld für IT-Unternehmen. Wir müssen die Unternehmen anschubsen. Als Gewerkschaft haben wir die Erfahrung gemacht: Wir bekommen nichts geschenkt. Wir müssen es uns schon holen. Wir werden von den Unternehmen einfordern müssen, dass sie die Digitalisierung anpacken und gestalten – zum Wohle der Beschäftigten.

Wir wollen, dass der einzelne Mensch im Mittelpunkt steht. Die Menschen im Betrieb verlangen zurecht, dass sie angesichts der Veränderungen Begleitung finden. Die Beschäftigten wollen sich und ihre Arbeit ja auch ändern. Viele Ingenieurinnen und Ingenieure oder IT-Fachleute arbeiten gerade an spannenden Projekten. Sie sind gerade diejenigen, die Digitalisierung erst möglich machen.

Die Beschäftigten können zurecht erwarten, dass die Unternehmen sie dabei nicht allein lassen. Und sie können verlangen, dass ein starker, modernisierter Sozialstaat sie unterstützt. Arbeit 4.0 braucht einen Sozialstaat 4.0, der Sicherheit für Menschen in unterschiedlichen Lebenslagen und Beschäftigungsformen bietet.

Wir als IG Metall werden entschieden dafür eintreten, dass die Unternehmen Strategien entwickeln, um die Digitalisierung zu gestalten. Unser Fünf-Punkte-Plan, den wir in der Infografik auf der folgenden Seite darstellen, ist dazu ein wichtiges Werkzeug. Vor uns liegt viel Arbeit. Fangen wir an. ■

## IN DIESER AUSGABE

### Infografik:

So gestalten wir die Transformation. . . . . 3

### Titelthema:

Künstliche Intelligenz hält Einzug in die Automobil-Produktion . . . . . 4

### Engineering- und IT-Tagung der IG Metall:

Zwischen Realität und Science Fiction . . . . . 7

### Essay:

Einmischen statt zuschauen . . . . . 8

### Aus den Unternehmen:

Fujitsu-Beschäftigte kämpfen um den Erhalt des Standorts Augsburg . . . . . 9

### Tarifpolitik:

Wie sich Beschäftigte im Atos-Konzern bessere Bezahlung erstreiten . . . . . 10

# SO PACKEN WIR DIE DIGITALISIERUNG AN

Was in unseren Betrieben gerade passiert – und an welchen Stellen wir als IG Metall eingreifen

**1 SCHAUEN, WAS IST!** Unsere Betriebsräte beobachten sehr genau, wie die Digitalisierung das Unternehmen erreicht – und was das für die Beschäftigten bedeutet. Welche Abteilungen sind betroffen? Welche Arbeitsplätze? Wo müssen wir reagieren und wie? Wir, die IG Metall, geben den Betriebsräten dazu praktische Hilfsmittel an die Hand. Eines davon ist der Betriebsatlas. Darin lassen sich alle Veränderungen erfassen, Arbeitsplatz für Arbeitsplatz.

## 2 WAS BRAUCHEN DIE BESCHÄFTIGTEN?

Die Arbeit gerade in technischen, aber auch in kaufmännischen Berufen wird komplexer und analytischer. Auf diese Herausforderung müssen die Beschäftigten vorbereitet werden, jede und jeder individuell. Wir setzen uns als IG Metall ein für Qualifizierung auf allen Ebenen – für eine, die diesen Namen auch verdient. Beschäftigte brauchen Freiräume, um sich weiterzubilden. Und: Die Finanzierung muss stehen.

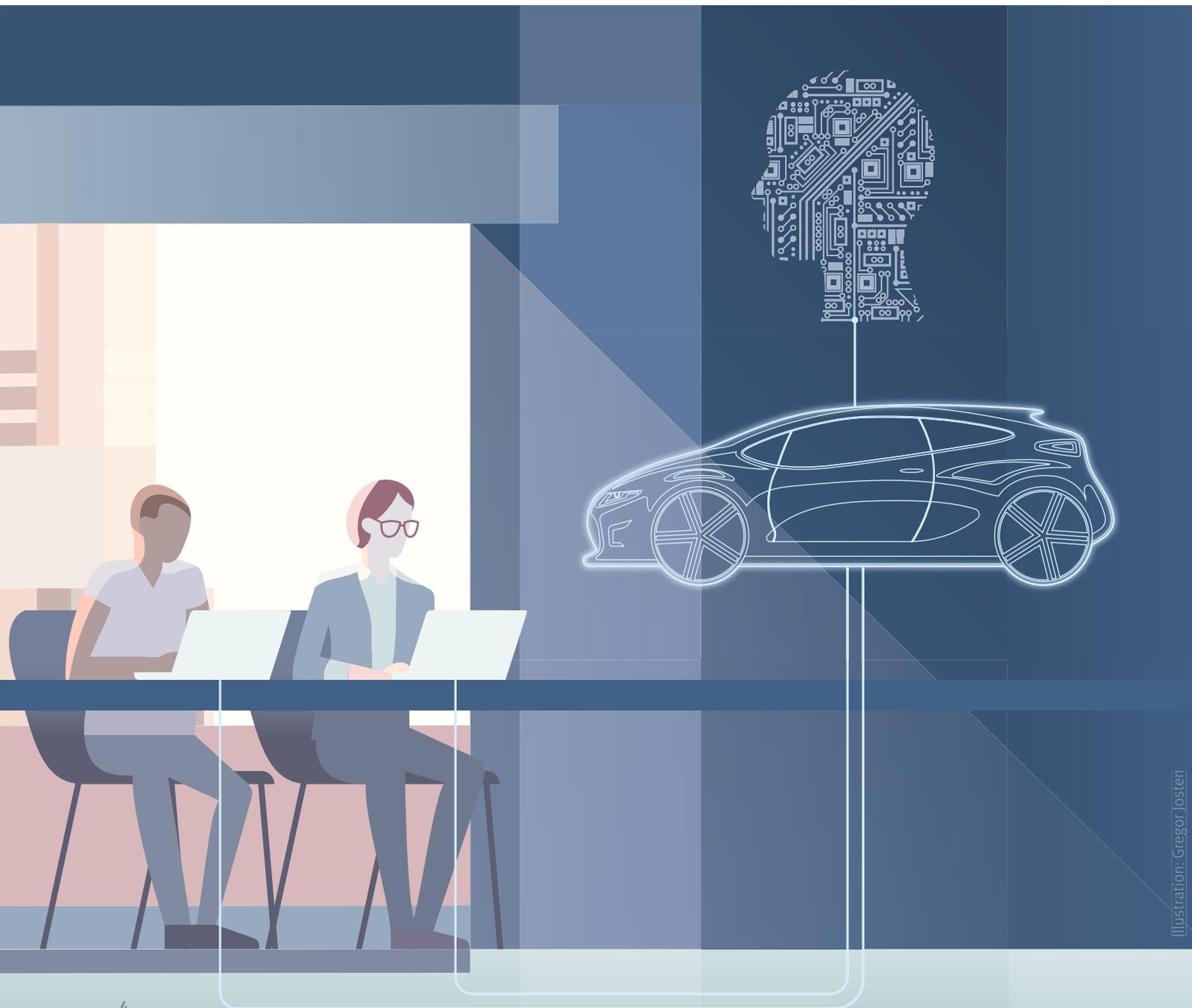
## 4 VORSICHT, LAST ZU HOCH!

Als Gewerkschaft begrüßen wir es, wenn Beschäftigte künftig selbstbestimmter arbeiten. Mehr Freiheit darf aber nicht dazu führen, dass die Belastung ins Unerträgliche steigt. Wir setzen uns ein für Schutz vor physischer und psychischer Überlastung. Der Ingenieur oder die IT-Spezialistin darf nicht zum digital getakteten Fließbandarbeiter der Zukunft werden. Auch wer mit dem Kopf arbeitet, braucht Pausen. Wir haben hier schon einiges erreicht, etwa Regelungen zur Erreichbarkeit per E-Mail.

**3 DATEN SCHÜTZEN!** Wo Daten in Echtzeit erhoben werden, ist Überwachung nicht weit. In der neuen Arbeitswelt tragen Beschäftigte Datenbrillen, laufen mit dem Tablet durch die Produktion oder werden im Büro von einem digitalen Assistenten unterstützt. Das darf nicht zu Verhaltens- oder Leistungskontrollen führen. Wir setzen uns für verbindliche und strenge Regeln ein, die die Daten der Beschäftigten schützen.

**5 BETEILIGEN!** Neue Produktionssysteme brauchen Beteiligung der Beschäftigten von Anfang an. Die Methode „erst wird eingeführt, dann wird geschult“ funktioniert nicht mehr. Deshalb setzen wir uns ein für eine neue Kultur der Beteiligung. Wir sind da Experten, unsere Stärke war schon immer die Mitbestimmung. Auch in der Welt von agilem Arbeiten oder Arbeiten im Schwarm werden wir für echte Mitsprache kämpfen. Und für Wertschätzung.

# MOBIL IM KOPF



# Die Automobilindustrie steht vor einer riesigen Umwälzung. Mit der Digitalisierung und der Künstlichen Intelligenz halten auch neue Arbeitsmethoden Einzug in Entwicklung und Produktion von Autos. Was das für Ingenieurinnen und Ingenieure und für IT-Fachleute bedeutet, zeigt das Beispiel Ford in Köln.

Von Notker Oberhäuser

Im Juni dieses Jahres schreckte eine Studie die gesamte Automobilbranche auf. Deutschlands wichtigste Industriebranche, erklärte das Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO), steht vor großen Herausforderungen, weil der Umstieg auf die Elektromobilität viele Arbeitsplätze kosten wird. Die Forscher präsentierten in Zusammenarbeit mit der IG-Metall aktuelle Zahlen: Bis 2030 könnte jeder dritte Arbeitsplatz in der Antriebstechnik wegfallen, weil für die Herstellung eines Elektroantriebs deutlich weniger Teile nötig seien als für die Produktion eines Verbrennungs- oder Hybridmotors. Die nötige Montagezeit pro Auto sinke daher von etwa 20 auf unter 15 Stunden.

Grundlage der Studie sind die Ziele der EU-Kommission, nach denen 2025 insgesamt 15 Prozent aller in Deutschland gefertigten Autos rein durch Batterien und weitere 10 Prozent von einem Hybridmotor angetrieben werden sollen. Bis zum Jahr 2030 sollen diese Wert noch mal steigen. Demnach würden auf der einen Seite 100.000 der aktuell 210.000 Arbeitsplätze in der Antriebstechnik wegfallen – auf der anderen Seite sollen 25.000 neue Jobs entstehen.

Nicht nur neue Antriebskonzepte revolutionieren die Mobilität, auch das Nutzungsverhalten ändert sich. Bei der Generation Y, also der Generation, die im Zeitraum der frühen 1980er- bis frühen 2000er-Jahre geboren wurde, nimmt sowohl das Interesse am Auto als auch die emotionale Bindung ab – es entsteht eine reine Zweckbeziehung. Das hat die Gesellschaft für Konsumforschung (GfK) bereits 2016 herausgefunden. Jeder dritte Deutsche sieht Mobility-Dienste wie Carsharing, Taxi oder Fahrgemeinschaften als vollwertige Alternative zum eigenen Auto.

Deutsche Automobilhersteller reagieren auf diese Herausforderungen und versuchen mit schnelleren Entwicklungs- und Produktions-

zyklen auf den Umbruch zu reagieren. Helfen sollen dabei schnelle agile Software-Entwicklungsmethoden und der Einsatz Künstlicher Intelligenz (KI) in den Entwicklungsbüros der Autokonzerne. Prof. Dr. Frank Piller vom Lehrstuhl Technologie und Innovationsmanagement an der RWTH Aachen unterscheidet zwei Einsatzbereiche von KI bei den Autoherstellern. Zum einen werde KI immer mehr im Endprodukt, dem Pkw, eingesetzt. „Das ganze Thema autonomes Fahren basiert auf KI-Algorithmen“, sagt er. Zum anderen hält KI in der Produktion Einzug. Piller sieht vier Einsatzbereiche:

- Autohersteller nutzen KI als ersten Schritt bei der Entwicklung eines neuen Modells, sagt er. Für die Vorhersage von Kundenwünschen beobachten sie zum Beispiel soziale Netzwerke.
- Pfiffige Start-ups holen mit KI aus vermeintlich ausgereiften Produktionsprozessen einer Autofabrik noch ein bis zwei Prozent Produktionssteigerung heraus. „Das schaffen die, weil sie Algorithmen schreiben, die die vorhandenen Daten neu und anders nutzen“, sagt Piller.
- Künstliche Intelligenz hilft beim Energiesparen in Produktionshallen und Büros. Das sei aktuell der meist genutzte Einsatzbereich in einer Autofabrik, sagt der Wissenschaftler.
- Ein ganz neues Arbeitsgebiet für den Einsatz von Künstlicher Intelligenz sei der gesamte Engineering-Bereich. Wenn sich Ingenieurinnen und Ingenieure mit Aerodynamik beschäftigen, sei es jetzt möglich, mit generativen Design-Algorithmen einen Pkw ganz anders zu bauen. „KI im Entwicklungsbereich ist ein neuer Bereich – da kommt noch etwas auf uns zu“, sagt Piller.

Auch in der Produktentwicklung des Autoherstellers Ford in Köln setzt man sich mit dem Strukturwandel in der Automobilindustrie auseinander. Insgesamt 4500 Menschen ar- ▶

**DIE MONTAGEZEIT  
FÜR EIN AUTO SINKT  
VON 20 AUF UNTER  
15 STUNDEN.**

beiten in der Zentrale in Köln-Merkenich, davon 400 IT-Beschäftigte im Rechenzentrum, in der Datenbank-Administration und in der Produktentwicklung. „Heute arbeiten wir immer häufiger in globalen Teams“, erläutert Betriebsrätin Dorthe Mika, studierte Wirtschafts- und Maschinenbauingenieurin und aktives Mitglied der IG Metall. „Die Teams haben zwei bis drei Vorgesetzte weltweit, die für eine IT-Kollegin oder einen IT-Kollegen zuständig sind.“ Der Anspruch: Rund um den Globus wird rund um die Uhr gearbeitet. „Und das ist auch unsere große Herausforderung als Betriebsrat: Das deutsche Arbeitsrecht kennt die globalen Vernetzungen nicht“, sagt sie.

Dank einer starken IG Metall im Rücken können die Betriebsräte bei Ford vorbildhafte Regeln aushandeln. Die Frage der flexiblen Arbeitszeit etwa ist in einer Betriebsvereinbarung geklärt. „Die Beschäftigten können flexibel arbeiten, auch von zu Hause“, erläutert Betriebsrat Jürgen Hirschmann. Zugleich achtet die Vereinbarung darauf, dass die Arbeit nicht ausufert.

Bei Ford arbeiten auch kleine, lokale, schlagkräftige Teams, die für ein Produkt von der Definition über die Einführung bis zur Instandhaltung zuständig sind. „Da sind die IT-Teams auch Vorbild für andere Bereiche“, sagt Betriebsrätin Mika.

Der größte Einfluss auf die neue Arbeitswelt in der Autofabrik kommt aus der Software-Entwicklung. „Scrum“ heißt eine Methode, die ursprünglich dazu diente, dass Software-Produkte schneller auf den Markt kommen. Scrum ist von der Sportart Rugby inspiriert: Beim Scrum, englisch für Gedränge, steckt die Mannschaft vor dem nächsten Angriff die Köpfe zusammen. Genau das tun auch die Programmierer: Die Teammitglieder treffen sich in einem festgesetzten Turnus, meist wöchentlich, und vereinbaren ihre Ziele für die nächste Woche. So können sie auf neue Anforderungen flexibel reagieren. Deshalb spricht man bei den Zwischenschritten auch nicht von Releases, sondern von Sprints.

„Aber man kann nicht jahrelang sprinten – es ist am Ende doch ein Marathonlauf, wenn man das bis zur Rente durchhalten soll“, sagt Hans Lawitzke vom Europäischen Ford Betriebsrat (EFB). Die Gefahr von Burn-out und psychischen Erkrankungen ist bei agilem Arbeiten hoch, sagt der studierte Informatiker, der schon seit 37 Jahren bei Ford arbeitet. „Meistens sind es die Hochmotivierten, die die Arbeit krank macht“, erzählt er.

Gleichwohl spricht sich Lawitzke nicht generell gegen agile Arbeitsmethoden aus. „Ingenieure in der Produktentwicklung bei Ford verbringen 80 Prozent ihrer Arbeit mit Reportings und Statusberichten“, sagt er. Da bleibe wenig Zeit für die Arbeit an der Technik. Etwas mehr Agilität in der Arbeitsorganisation würde da sicherlich helfen. Allerdings lägen die Kosten für eine Ford-Modellvariante deutlich höher als bei

einem Softwareprodukt. „Ein Satz Presswerkzeuge kostet einfach mal einen dreistelligen Millionenbetrag – da kann man nicht alle drei Wochen eine neue Variante auf den Markt bringen.“ Das sei der große Unterschied zur Softwareentwicklung.

Das sieht Innovationswissenschaftler Piller ähnlich. Für jeden Automobilkonzern sei es jetzt wichtig, die Komponenten und Baugruppen zu identifizieren, für die agile Arbeitsmethoden Sinn machen. „Ich kenne viele Unternehmen, die wieder von den agilen Methoden weggekommen sind, weil sie die langfristigen Zyklen brauchen, um besser planen zu können.“

## NEUE ARBEITSMETHODEN VERLANGEN ANDERE INTERESSENVERTRETUNG

Vor allem bei der Arbeit mit der agilen Entwicklungsmethode sind für die Betriebsratsarbeit neue Konzepte wichtig. „Wenn sich zukünftig täglich die Arbeitsanforderungen ändern – in einem Scrum-Team bin ich mal der Chef, mal der Programmierer und auch schon mal verantwortlich für die IT-Architektur – dann kann diese Arbeit nicht mehr nur mit einer Arbeitsplatzbeschreibung X nach Tarifvertrag Y vergütet werden“, gibt Ford-Betriebsrätin Mika zu bedenken. Sicher ist, dass den IT-Expertinnen und -Experten bei der Autoentwicklung auch zukünftig nicht die Arbeit ausgehen wird. So muss auch Ford einen Spagat hinbekommen: Einerseits muss der Autobauer die Komplexität bei den Modellen reduzieren – zum Beispiel werden nur drei statt zehn Motorvarianten angeboten. Andererseits verlangen die Kunden nach Variantenvielfalt. Gewerkschafter Lawitzke nennt als Beispiel elektrisch konfigurierbare Fahrwerke. „Der US-Markt fordert eher eine weiche Fahrwerksabstimmung, während europäische Autofahrer eher eine sportlich-stramme Abstimmung bevorzugen.“ Aufgabe der IT-Ingenieurinnen und IT-Ingenieure sei es jetzt, das gleiche Fahrwerk mit einer neuen Programmierung unterschiedlich abzustimmen.

Für den erfolgreichen Einsatz von KI gibt Professor Piller einen wichtigen Hinweis. „Die einen planen im Unternehmen das Fertigungssystem der Zukunft, und die anderen planen das Connected Car, das aus einem Auto ein Handy macht.“ Wichtig sei jetzt ein „Simultaneous Engineering“ von Hardware, Connected Car und Software. „Und das sehe ich bislang bei keinem großen deutschen Autokonzern“, sagt Piller. Das Aachener Streetscooter-Projekt – ein kleines Tech-Unternehmen baut Elektrofahrzeuge für die Post – zeige beispielhaft, wie einfach es heute ist, Autohersteller zu werden. Ob das Projekt langfristig erfolgreich bleibe, werde sich noch zeigen. „Den Start, das können die kleinen Entrepreneur“, sagt Piller, „aber die Skalierung, das können die etablierten Autohersteller besser.“ ■

## ENTWICKLER ARBEITEN FLEXIBEL – UND DAS IST BEI FORD ORDENTLICH GEREGELT.



## ZWISCHEN REALITÄT UND SCIENCE FICTION



Fotos: Stephen Petrat

Workshops, Vorträge, Diskussionen: Bei der Engineering- und IT-Tagung drehte sich alles um Künstliche Intelligenz.

Künstliche Intelligenz, so lautet derzeit ein heiß diskutiertes Schlagwort in der Arbeitswelt – vor allem auch in den Branchen der IG Metall. Werden lernende Maschinen nun Arbeitsplätze vernichten oder für neue Stellen sorgen? Die Experten sind sich da nicht ganz einig. Etliche Studien belegen die eine wie auch die andere These. Was die Experten aber eint, ist die Erkenntnis, dass die Ankunft der Künstlichen Intelligenz im Arbeitsalltag kein böses Schicksal darstellt, sondern von allen Beteiligten gestaltet werden muss. „Beschäftigte müssen vorausschauend und rechtzeitig für die neuen Tätigkeiten qualifiziert werden“, forderte Christiane Benner, Zweite Vorsitzende der IG Metall, Mitte September in Köln. In den dortigen Ford-Werken erörterten 250 Teilnehmer der 10. Engineering- und IT-Tagung der IG Metall, wie Algorithmen und lernende Maschinen

die Gesellschaft und die Arbeitswelt verändern.

In einem Workshop präzierte Benner ihren Fünf-Punkte-Plan, den sie bereits im April auf der Hannover Messe skizziert hatte, und mit dem sie Künstlicher Intelligenz in der Arbeitswelt begegnen will. Die Kernstücke: ein sogenannter „Betriebsatlas“, der dokumentiert, in welchen Bereichen des eigenen Unternehmens Digitalisierung bereits existiert und wie sie sich dort auswirkt, die Entwicklung von Qualifizierungsmaßnahmen sowie die garantierte Beteiligung der Beschäftigten.

IT-Expertinnen und -Experten indes müssen sich um die Beteiligung bei der Einführung von Künstlicher Intelligenz im Unternehmen ohnehin nicht sorgen. Ihre Dienste dürften gefragt sein. Denn einige Großunternehmen richten ihre Geschäftsmodelle bereits an Künstlicher Intelligenz aus. Innovationsforscher

Frank Piller von der RWTH Aachen belegte dies am Beispiel des Landmaschinenherstellers Claas, der eigentlich schon viel mehr ist als nur ein Landmaschinenhersteller. Das Familienunternehmen hat eine Plattform eingerichtet, die weltweit Daten von vernetzten Landmaschinen sammelt. Mit diesen Informationen handelt Claas. Deshalb brauche die Firma neben klassischen Ingenieurinnen und Ingenieuren zunehmend Software-Ingenieurinnen und -Ingenieure, sagte Piller.

Das klingt gut. Doch mit der Zunahme von Künstlicher Intelligenz werden lernende Maschinen auch die Produktionsjobs von Beschäftigten übernehmen. In der Bilanz sieht die IG Metall zwar keinen Trend zum Arbeitsplatzabbau, man rechnet aber mit „einer Verschiebung zu mehr analytischer und prozessorientierter Arbeit“.

Andreas Schulte ■

# EINMISCHEN STATT ZUSCHAUEN

Warum wir nicht jeden Hype mitmachen,  
aber trotzdem wachsam sind.

Welche Auswirkungen hat die Digitalisierung auf die Menschen, auf die Gesellschaft auf die Zukunft der Arbeit? Mit Sicherheit kann das niemand sagen – und schon gar nicht in allen Einzelheiten. Aber bereits heute ist klar: Die Digitalisierung wird das Leben der Menschen so einschneidend verändern wie die Zähmung des Feuers, die Erfindung des Rades, des Buchdrucks, der Dampfmaschine und des Computers. Diese Entwicklungen waren nicht per se gut oder schlecht. Sie haben das Leben der Menschen einfacher gemacht. Aber sie haben auch Probleme hervorgerufen, die es vorher nicht gab. Wie sich Technik entwickelt, ist nicht naturgegeben. Es hängt vielmehr immer davon ab, was die Menschen daraus machen.

Neue Erfindungen haben nicht nur die Gesellschaft verändert, auch Produkte und Arbeitsplätze waren immer einem Wandel unterworfen: Heute baut niemand mehr Schreibmaschinen, der Heizer auf der Dampflok wird auch nicht mehr benötigt. Aber allen Unkenrufen zum Trotz: Die Arbeit ist der Menschheit nicht ausgegangen. Firmen und Berufe sind verschwunden, im Gegenzug sind neue Unternehmen und Berufsbilder entstanden. Dennoch hat die Digitalisierung eine völlig neue Qualität: Sie betrifft nicht nur einzelne Produkte, Firmen oder Arbeitsplätze – ganze Branchen und Arbeitsprozesse ändern sich grundlegend. Die Umwälzungen sind jetzt schon tiefgreifend und werden es weiterhin sein.

Diese Entwicklungen lassen sich nicht aufhalten oder auch nur verlangsamen. Es wäre für Gewerkschaften auch zu wenig, wenn wir uns darauf beschränken würden, die Änderungen durch Betriebsvereinbarungen, Interessenausgleiche und Sozialpläne einfach nur abzufedern. Es muss uns vielmehr darum gehen, nicht nur Arbeitsplätze zu erhalten und neue zu schaffen, sondern auch Bedingungen für gute Arbeit zu verankern.

Ein Beispiel dafür ist „Künstliche Intelligenz“. Welche Chancen und Risiken darin stecken, wird im Personalmanagement deutlich, wenn Bewerbungen nicht mehr durch die Personalabteilung gesichtet werden, sondern durch Computerprogramme. Auf der einen Seite ist es sicher von Vorteil, wenn Bewerbungen objektiv beurteilt werden und keine subjektiven Kriterien einfließen – etwa weil ein Personal-Sachbearbeiter eine Vorliebe für bestimmte

Ausbildungsgänge hat. Auf der anderen Seite könnte das Programm auch Bewerbungen von Frauen aussortieren, weil ihre Abwesenheitsquoten – zum Beispiel durch Schwangerschaft oder Betreuung kranker Kinder – höher sind als die von Männern. Dann aber wäre aus dem Ansatz, Diskriminierungen zu vermeiden, genau das Gegenteil geworden: Das Computerprogramm würde Diskriminierungen fort-schreiben und verschärfen.

Das Beispiel macht deutlich: Es ist nicht „die Technik“, die bestimmte Auswirkungen hat. Sondern es sind die Menschen, die bestimmen, wie sich Technik auswirkt. Spätestens hier kommen Gewerkschaften und Betriebsräte ins Spiel: Sie dürfen sich nicht durch die Entwicklungen treiben lassen, sondern müssen die notwendigen Veränderungen aktiv vorantreiben. Es geht darum, den Wandel zu gestalten und ihn zu nutzen, um gewerkschaftliche Ziele und Werte voranzubringen: Vollbeschäftigung und existenzsichernde Einkommen, angemessene Teilhabe am wirtschaftlichen Erfolg, Absicherung gegen Krankheit, Erwerbslosigkeit, bei Pflege und im Alter, Mitbestimmung, Qualifizierung und berufliche Entwicklung. Konkret auf die Digitalisierung bezogen heißt das unter anderem:

- Wir brauchen Chancengleichheit bei Einführung neuer Technologien, insbesondere für Frauen sowie Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund.
- Es muss realistische Konzepte für einen Belastungsschutz geben, etwa infolge Leistungsverdichtung durch den Wegfall von Stellen, Beschleunigung der Prozesse, monotone Belastung und bedienungsunfreundliche Software.
- Individuelle Leistungs- und Verhaltenskontrolle muss ausgeschlossen, der Datenschutz gewährleistet sein.
- Es muss frühzeitig ausreichende und entwicklungsorientierte Qualifizierung für die Beschäftigten geben.

Die IG Metall hat dazu inzwischen gute Werkzeuge entwickelt. Eines davon ist der Betriebsatlas, ein praktisches Hilfsmittel für Betriebsräte. Mit dessen Hilfe lassen sich in einem Betrieb abteilungsweise die Auswirkungen neuer Technologie abschätzen: Werden Arbeitsplätze auf- oder abgebaut? Werden die Arbeitsplätze auf- oder abgewertet? Verbessern oder verschlechtern sich die Arbeitsbedingungen, etwa im Hinblick auf Arbeitszeiten, Leistungsverdichtung?

Man muss nicht auf jeden Zug aufspringen, und manche Diskussion rund um die Digitalisierung folgt mehr einem allgemeinen Trend, auf den Hype folgt oft die Enttäuschung. Aber wir sollten sie auf jeden Fall ernst nehmen und uns jetzt einmischen, bevor es zu spät ist. Denn vieles spricht für die Einschätzung von Roy Charles Amara, dem ehemaligen Präsidenten des Institute for the Future im kalifornischen Palo Alto: „Wir neigen dazu, die Wirkung einer Technologie kurzfristig zu überschätzen und auf lange Sicht zu unterschätzen.“ ■



Foto: Stephen Petrat

## Vanessa Barth

leitet den Funktionsbereich Zielgruppenarbeit und Gleichstellung beim Vorstand der IG Metall in Frankfurt am Main.

# „DAS IST EINE RIESENSAUEREI“

Fujitsu will sein Werk in Augsburg schließen – gegen jegliche unternehmerische Vernunft. 1800 Arbeitsplätze sind bedroht. Gemeinsam mit der IG Metall wehren sich die Beschäftigten. „Wir stellen auf den Kampfmodus“, sagt der Betriebsrat.

Als Frank Dietrich von den Schließungsplänen von Fujitsu erfuhr, genoss er gerade seinen ersten Urlaubstag. „Ich war einfach geschockt und konnte es nicht fassen“, sagt er und fürchtet um seine Existenz. Kürzlich erst hat er eine Hypothek für sein Haus aufgenommen. Seit über 20 Jahren arbeitet er in der Qualitätssicherung im Augsburger Fujitsu-Werk. Fujitsu hatte mitgeteilt, bis zum Jahr 2020 in Deutschland etwa 1800 Jobs zu streichen. Betroffen ist vor allem das letzte große deutsche Computerwerk in Augsburg, aber auch an anderen Standorten soll gekürzt werden. „Dicht ist dicht“, sagt Dietrich, „hat es nach solchen Meldungen jemals eine Umkehr gegeben?“

Gegen die geplante Schließung demonstrieren im November mehrere hundert Teilnehmer in Sichtweite einer Hausmes-

se von Fujitsu, zu der auch die japanische Konzernspitze und wichtige Kunden angereist waren. „Wir wollen das nicht einfach akzeptieren, denn das ist eine Riesensauerei“, sagt Angela Steinecker, Unternehmensbeauftragte der IG Metall. Sie beklagt auch, dass sich die Unternehmensführung trotz mehrfacher Nachfrage nicht dazu äußerte, wie man den Standort Augsburg sichern könne. „An dieser Entscheidung hängen nicht nur 1800 Einzelschicksale, sondern auch viele Leiharbeiter, Zulieferer und ganz viele Familien – tausende Schicksale in der Region“, sagt Steinecker.

„Ohne Augsburg kein Fujitsu“ oder „Wenn Qualität nicht mehr zählt ... Made in Germany egal“, steht auf den Plakaten. Die japanische Konzernspitze trage auch für Augsburg soziale Verantwortung – das ist die Botschaft der Demonstration. „Wir stellen jetzt auf den Modus Kampf“, sagt Betriebsratsvorsitzender Peter Wagner. Man sei immer noch geschockt von dieser Nachricht, aber es sei ein gutes Gefühl hier zu sein und etwas zu unternehmen. Seine Kollegin Elisabeth Schabert, stellvertretende Betriebsratsvorsitzende



Demonstration von Fujitsu-Beschäftigten in Augsburg: „Made in Germany hat nach wie vor Gewicht“, sagt Elisabeth Schabert (Bild oben), stellvertretende Betriebsratsvorsitzende.

Fotos: Werner Bachmeier

am Standort Augsburg, ergänzt: „Wenn Augsburg fällt, ist das der Niedergang des Unternehmens. Die Marke Made in Germany hat nach wie vor Gewicht. Gute Arbeitgeber sollten das zu schätzen wissen.“ Die Demo werde nicht die letzte Aktion gewesen sein.

Filippos Kourtoglou, Fachsekretär der IG Metall für die ITK-Branche und Betriebsbetreuer bei Fujitsu in München, erklärt, dass die geplante Schließung über die Werks-grenzen hinaus Wirkung haben könnte: „Wir müssen für Augsburg kämpfen, aber auch für den ganzen IT-Standort Deutschland.“

Die Entscheidung sei eine Dummheit, sagt der Gesamt-

betriebsratsvorsitzende Lothar Kuhn: „Augsburg macht so viel für die Infrastruktur im europäischen Geschäft und ist neben der Produktion wichtiger Standort für Dienstleistungen unserer Kunden.“ Er könne sich nicht vorstellen, „dass dieses europäische Geschäft ohne Augsburg funktioniert“. Kuhn beklagt außerdem, dass zu schnell zu oft die Strategie gewechselt worden sei. Dadurch bekomme das Unternehmen keine eindeutige Richtung. Deutschland sei nicht das

Land der Billigproduktion, es müsse das Land der innovativen Produkte sein und bleiben.

Die IG Metall werde jetzt gemeinsam mit den Beschäftigten „alle Möglichkeiten prüfen, diesen Standort zu sichern“, sagt Roberto Armellini, Zweiter Bevollmächtigter der IG Metall Augsburg. Wenn schon nicht der Arbeitgeber diesen Job macht, dann machen wir ihn“, erklärt er. Und: „Wir erwarten Medizin und keine Todesspritze.“

Solidarität für Augsburg kommt auch von den anderen Fujitsu-Standorten. „Wir wollen nicht, dass alles nach Japan geht. Ich unterstütze deshalb heute meine Augsburger Kolleginnen und Kollegen“, sagt Dietmar Hahn (58) Softwareentwickler aus München. „Dies ist nicht nur ein Know-how-Verlust, sondern auch ein schlechtes Zeichen für den IT-Standort Deutschland“, ergänzt sein Kollege Alfred Isele (63).

„Für mich ist Fujitsu eine zweite Familie und ich gehe gerne zur Arbeit“, sagt Blazenka Simic (49). „Ich bin alleinstehend. Wer versorgt mich, wenn Augsburg geschlossen wird?“

Andreas Reinshagen ■

# IHR MACHT UNS NICHT NASS!

Warnstreik beim IT-Dienstleister Bull in Köln, einer Atos-Tochter, Dank Mitgliederzuwachs und Aktionen gelangen der IG Metall gemeinsam mit den Beschäftigten gute Tarifierfolge.

Foto: Dominik Haas

## Im Atos-Konzern mit seinen zahlreichen Tochterunternehmen kämpfen Beschäftigte an verschiedenen Fronten für angemessene Bezahlung – mit erstaunlichen Erfolgen.

Tarifvertrag? Hatten sie bei Science + Computing ag (S+C) mit Hauptsitz in Tübingen doch gar nicht nötig – bei dem top Klima in der Firma und der kollegialen Atmosphäre. Flache Hierarchien sorgten dafür, dass sich die hoch qualifizierten IT-Spezialisten dort wohlfühlten. Und die Gehaltserhöhung kam automatisch jedes Jahr vom Arbeitgeber. Alles gut also – bis eines Tages die Gehaltserhöhung ausblieb. Wegen der angeblich wirtschaftlich schlechten Lage sollte es eine Nullrunde bei den Entgelten geben.

Das sorgte für Unmut bei den Beschäftigten, denn der börsennotierte französische Mutterkonzern Atos machte Gewinne. „Überall wollte man sparen – ohne Vernunft und wirkliche Taktik“, sagt Maximilian Dachs, Leiter des Vertrauenskörpers des S+C-Standorts in Ingolstadt. Die Entscheidung konnten die Beschäftigten nicht nachvollziehen, auch, weil die anderen deutschen Konzernteile dank Tarif und Gewerkschaft eine Entgelterhöhung erhielten. Die Schlussfolgerung der Kolleginnen und Kollegen: Wir brauchen die IG Metall, um Druck auszuüben und um unseren Unmut kundzutun.

Im Oktober 2017 stellten die in der IG Metall organisierten Beschäftigten bei S+C dann eine Tarifforderung auf, im Dezember übergaben sie diese und Anfang 2018 wurde übergreifend an allen Standorten verhandelt. Im April knickte das Unternehmen ein. „Nach jeder Betriebsversammlung konnten wir neue Mitglieder werben. Als wir unmissverständlich mit Warnstreiks drohten, gab der Arbeitgeber nach“, sagt Maximilian Dachs, der für die IG Metall mit am Verhandlungstisch saß. Der Durchbruch war da – morgens um fünf Uhr in der Früh.

In anderthalb Jahren erkämpften sich die Beschäftigten so den Rahmentarifvertrag IT der IG Metall, der auch beim Mutterkonzern Atos gilt. „Wir hätten selbst nicht damit ge-

rechnet, dass ein Tarifvertrag bei uns so schnell umsetzbar ist“, sagt Dachs. Gelungen sei dies durch den starken Mitgliederzuwachs und die vielen Aktiven, die sich an Aktionen beteiligten. Jetzt gibt es mit dem Tarifvertrag kollektiv und geschlossen eine faire Gehaltsstruktur. Seit dem 1. Mai gibt es für die S+C-Mitarbeiter drei Prozent mehr, im Januar 2019 nochmals zwei Prozent. In den nächsten drei Jahren führt der IT-Dienstleister in Stufen den Rahmentarif IT der IG Metall ein. Die Gehälter steigen bis 2021 auf 105 bis 115 Prozent des Rahmentarifs IT.

Die Beschäftigten beim Atos-Mutterkonzern wollten ebenfalls am Unternehmenserfolg beteiligt werden und erkämpften dieses Jahr durch Warnstreiks eine Übernahme des Tarifiergebnisses der Metall- und Elektroindustrie. Demnach bekommen die Beschäftigten in zwei Stufen insgesamt 4,3 Prozent mehr Geld. Mitglieder der IG Metall bekommen zusätzliche Auszahlungen. „Wir haben der Geschäftsführung einen wirklich guten Tarifvertrag abgerungen“, sagt Christiane Niemann, Unternehmensbeauftragte der IG Metall. Zusätzlich zu der Erhöhung können die Beschäftigten künftig mehr freie Tage nehmen. Und: Die Tarifverträge sollen zukünftig auch für die dual Studierenden gelten.

Die IG Metall verhandelt zur Zeit ebenfalls über die Arbeits- und Tarifbedingungen bei der Atos-Tochter Unify. Dort geht es um Beschäftigungssicherung und um den Erhalt der Tarifbindung.

Außerdem steht die IG Metall in Verhandlungen mit dem Kölner IT-Unternehmen Bull, auch eine Tochter von Atos. Dort sind die Beschäftigten im November in einen Warnstreik getreten. Die Forderung: 6 Prozent mehr Geld und ebenfalls eine Angleichung an die Tarifbedingungen im Atos-Konzern. „Wir wollen endlich die gleichen Arbeitsbedingungen wie unsere Kolleginnen und Kollegen bei Atos“, sagt Heiner Kleinsorge, Mitglied der betrieblichen Tarifkommission Die Belegschaft habe in den letzten Jahren auf viel verzichtet. Jetzt sei die Geschäftsfrage gut. Kleinsorge sagt: „Unsere Geduld hat Grenzen.“

Andreas Reinshagen ■

# NEWS & UPDATES

## Studierende

### „Students meet Engineers“



Die IG Metall bietet Studierenden die Möglichkeit zur Vernetzung. So trafen sich auf Einladung der IG Metall-Bezirke Mitte sowie Niedersachsen-Sachsen-Anhalt in Springe jüngst rund 50 Studierende, Fachleute und Ingenieurinnen und Ingenieuren zum Austausch über die Zukunft der Mobilität. Ziel der Veranstaltung: Studierende können von anderen Studierenden und von Ingenieurinnen und Ingenieuren aus der Praxis profitieren – und umgekehrt lernen Berufstätige von Studierenden. Ein Stadtplaner erklärte zum Beispiel, wie man Mobilität im Raum denken muss – der Raum ist begrenzt, und das ist eine spannende Herausforderung für Ingenieurinnen und Ingenieure. Die nächste Vernetzungstagung findet im Oktober 2019 in Springe statt.

[E studierende@igmetall.de](mailto:studierende@igmetall.de)

## EntServ und DXC

### Betriebsrat stellt sich für Fusion auf

Die geplante Fusion der beiden IT-Dienstleister EntServ und DXC wird von den Betriebsräten der beiden Unternehmen und der IG Metall kritisch begleitet. „Wir haben eine Verhandlungskommission mit betrieblichen Vertretern aus ganz Deutschland gegründet“, erklärte Claus Henrici, Gesamtbetriebsratsvorsitzender bei EntServ in Bad Homburg. Die beiden Unternehmen mit 1900 Beschäftigten bei EntServ und rund 900 bei DXC sollen im kommenden Jahr miteinander verschmelzen. „Uns geht es darum, Arbeitsplätze zu erhalten sowie Standorte und Standards der Arbeitsbedingungen zu sichern“, so Henrici. Die Betriebsräte der beiden Unternehmen wollen dabei auch zusammenarbeiten. Henrici sagte: „Für die Verhandlungen sind wir gut aufgestellt.“

## Ingenieur-Entgelte

### 21 Prozent mehr mit Tarifvertrag

Tarifverträge und Betriebsräte wirken sich äußerst positiv auf die Entgelte von Ingenieurinnen und Ingenieuren aus. Das zeigt eine aktuelle Erhebung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI). Im Schnitt bezahlen tarifgebundene Unternehmen demnach 21 Prozent mehr Geld. Das gewerkschaftsnahe Institut hat auf Basis einer 40-Stunden-Woche die Ein-

kommen von 6882 Ingenieurinnen und Ingenieuren in verschiedenen Branchen ausgewertet. Aktuelle Zahlen zeigen zudem, dass Frauen im Schnitt 12 Prozent weniger als ihre männlichen Ingenieurskollegen verdienen und dass viele Ingenieurinnen und Ingenieure mehr Arbeitsstunden leisten als in ihrem Arbeitsvertrag vorgesehen. Die IG Metall hat die Ergebnisse in einer Broschüre zusammengestellt. Darin werden auch regionale Unterschiede berücksichtigt. Deshalb gibt es diese Broschüre in sieben verschiedenen Varianten, die sich jeweils auf die sieben regionalen Bezirke der IG Metall beziehen: Baden-Württemberg, Bayern, Mitte (für Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland und Thüringen), Nordrhein-Westfalen, Küste, Niedersachsen und Sachsen-Anhalt sowie Berlin-Brandenburg-Sachsen. Der Flyer kann hier heruntergeladen werden:

<https://www.igmetall.de/ingenieur-gehaelter-metall-und-elektro-243.htm>

## Proservia

### Gespräche über Rahmentarifvertrag

Beim IT-Dienstleister Proservia drängen Betriebsrat und IG Metall darauf, künftig den IT-Rahmentarifvertrag (RTV) anzuwenden – und damit einheitlich gute Standards für alle Beschäftigten zu schaffen. „Der Arbeitgeber will eine Entgelttabelle und zeigte Sympathien für den RTV, das lässt sich verbinden“, erklärte IG Metall-Unternehmensbetreuer Filippos Kourtoglou. Das Unternehmen entstand aus Ausgliederungen und Zusammenschlüssen – entsprechend unterschiedlich sind Bezahlung und sonstige Arbeitsbedingungen.

## IMPRESSUM

### IT-Magazin

Das Branchenmagazin der IG Metall; erscheint halbjährlich; Ausgabe Dezember 2018

**Herausgeber:** Jörg Hofmann, Christiane Benner, Jürgen Kerner

**Anschrift:** IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main

**Redaktion:** Volker Fröhlich, Bernd Kupilas, E-Mail: volker.froehlich@igmetall.de, Telefon: 069 66 93 2479

**Redaktionelle Mitarbeit:** Notker Oberhäuser, Andreas Reinshagen, Andreas Schulte

**Design und Layout:** Gregor Josten, Redaktionsbüro Kupilas, 50674 Köln

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

**Druck:** apm AG, Darmstadt



# WIR SIND DIE IG METALL

Wir vertreten die Interessen der Beschäftigten in der Informations- und Kommunikationstechnologie und dem Bereich Engineering.



Impressionen von der Engineering- und IT-Tagung 2018 in Köln (siehe Bericht im Innenteil). Die IG Metall bringt Beschäftigte und Betriebsräte der Zukunftsbranchen mit Wissenschaftlern in den Austausch.

[www.igmetall.de/beitreten](http://www.igmetall.de/beitreten)