



IT-Magazin

Das Branchenmagazin der IG Metall

02/2025

Mitbestimmung in der IT

BESSER MIT BETRIEBSRAT

„ES BRENT“

Interview mit Jürgen Kerner über
die Krise der Industrie – Seite 8

AB NACH MAROKKO

Wie IT-Jobs ins Ausland verlagert
werden – Seite 10

Christiane Benner
ist Erste Vorsitzende
der IG Metall.



Foto: Lando Hass

STARK MACHEN! FÜR GUTE ARBEIT UND EIN FAIRES MITEINANDER

Liebe Kollegin, lieber Kollege,
im Frühjahr ist es wieder so weit:
Beschäftigte wählen aus ihren Reihen
Betriebsräte, um ihre Interessen zu
vertreten. Das ist gelebte Demokratie
im Betrieb. Gerade jetzt, wo demokra-
tische Werte weltweit unter Druck ste-
hen, zählt jede Stimme. Deine Stimme.
Denn Mitbestimmung beginnt dort, wo
Du arbeitest.
Ein Betriebsrat ist kein Nice-to-have.
Er ist Schutzschild, Sprachrohr und
Gestalter. Er sorgt dafür, dass nicht
über Dich – sondern mit Dir entschie-
den wird. Dein Pass spielt dabei keine
Rolle. Was zählt, ist, dass Du da bist.
Dass Du mitgestalten willst.
In dieser Ausgabe liest Du, was
Betriebsräte – unterstützt von der
IG Metall – in der IT-Branche bewegen
können: bessere Arbeitsbedingungen,

Arbeitszeiten, die zum Leben passen,
und ein faires Miteinander statt Willkür.
Es geht um mutige Kolleginnen und
Kollegen, die dort Betriebsräte neu
gründen, wo sie dringend gebraucht
werden. Oft gegen Widerstände von
oben. Mit Herz, Haltung und einer
ordentlichen Portion Mut. Respekt!
Doch ein Betriebsrat allein reicht nicht.
Richtig wirksam wird er erst mit einer
starken Gewerkschaft im Rücken. Die
IG Metall steht für Sicherheit – auch in
stürmischen Zeiten. So wie bei Atos:
Dort profitieren IG Metall-Mitglieder
dank Tarifvertrag jetzt von einem exklu-
siven Bonus (Seite 11).
Unsere IG Metall ist gefordert wie nie.
Deutschland steht am Scheideweg:
Die Zukunft der Industrie und damit
Hunderttausende Arbeitsplätze stehen

auf dem Spiel – besonders in der
Stahl- und Automobilindustrie. Das
betrifft auch die IT-Branche. Verlage-
rungen von IT-Jobs sind bereits Realität
(Seite 10).
Deshalb haben mein Kollege Jürgen
Kerner und ich zur Konferenz „Deutsch-
land muss Industrieland bleiben“ nach
Berlin eingeladen. Gemeinsam mit
Aktiven aus den Betrieben, Politik und
Forschung haben wir diskutiert, was
jetzt passieren muss. Jürgens Einschät-
zung dazu liest Du auf Seite 8.
Wir können etwas bewegen – weil wir
viele sind. Weil Du dabei bist. Und falls
Du noch kein Mitglied bist: Jetzt ist der
perfekte Moment, Teil unserer starken
Gemeinschaft zu werden. Komm ins
Team IG Metall. Du bist herzlich will-
kommen! ■

IN DIESER AUSGABE

- Infografik:** Wie gründet man einen Betriebsrat? **Seite 3**
- Titelgeschichte:** „Das ist gelebte Demokratie“ – Was Betriebsräte in der IT-Branche bewirken **Seite 4**
- Interview:** Jürgen Kerner, Zweiter Vorsitzender der IG Metall, über die Krise der Industrie. **Seite 8**
- Report:** Für einen Bruchteil in Marokko – Wie IT-Arbeitsplätze ins Ausland abwandern **Seite 10**

WIE GRÜNDET MAN EINEN BETRIEBSRAT?

Einen Betriebsrat zu gründen, ist kein Hexenwerk. Unsere Gesetze schützen all jene, die die Initiative ergreifen, vor Willkür, Gängelung und Kündigung. Dennoch braucht es bisweilen Mut, in einem Unternehmen die Gründung durchzusetzen, nicht immer spielen Arbeitgeber mit fairen Mitteln. Hier zeigen wir schematisch, wie es geht. Für alle Schritte gilt: Je mehr IG Metall-Mitglieder Ihr seid, um so besser. Eure Gewerkschaft steht Euch zur Seite.

BELEGSCHAFT



Um einen Betriebsrat gründen zu können, muss es in einem Betrieb mindestens fünf wahlberechtigte Arbeitnehmer/innen geben. Drei wahlberechtigte Beschäftigte müssen sich zusammentun und die Gründung vorantreiben. Sie laden alle Arbeitnehmer/innen zu einer Wahlversammlung ein. Alternativ kann dies auch eine Gewerkschaft tun. Die Initiator/innen für die Betriebsratswahl genießen Schutz gegen Kündigung.



WAHLVERSAMMLUNG

In der Wahlversammlung wählen die Beschäftigten des Betriebs einen Wahlvorstand, der üblicherweise aus drei Personen besteht. Auch sie genießen Kündigungsschutz.



BETRIEBSRAT

Die Größe des Betriebsrats hängt von der Größe des Betriebs ab. Beispiel: Ein Betrieb mit bis zu 100 Beschäftigten hat einen fünfköpfigen Betriebsrat, bei bis zu 200 Beschäftigten hat er sieben Mitglieder usw. In der konstituierenden Sitzung wird ein/e Vorsitzende/r gewählt. Der Betriebsrat kann auch Ausschüsse einrichten.



BETRIEBSRATSWAHL

Wahlberechtigt sind alle Beschäftigten ab 16 Jahren, auch Teilzeit- oder Leihbeschäftigte. Die Wahl findet als Urnenwahl statt, auch Briefwahl ist möglich.



WAHLVORSTAND

Der Wahlvorstand bereitet die Wahl vor, erstellt Wählerlisten und führt die Wahl durch.



MITBESTIMMUNG



Der Betriebsrat bestimmt in wichtigen Fragen mit, zum Beispiel bei der Arbeitszeit. Seine Rechte sind im Betriebsverfassungsgesetz festgelegt.

ARBEITGEBER

Sie dürfen eine Gründung nicht verhindern (das ist strafbar!) und sind verpflichtet, mit einem Betriebsrat zusammenzuarbeiten.



„DAS IST GELEBTE DEMOKRATIE“

„Das hat mich gewundert.“ – Andreas Koschinski dachte, ein Betriebsrat gehört zu einem modernen Unternehmen selbstverständlich dazu. Weil es bei seinem neuen Arbeitgeber noch keinen gab, gründete er einen.

Foto: Markus Altmann

Jede Stimme zählt! Auch in Deutschlands IT-Unternehmen werden im kommenden Frühjahr neue Betriebsräte gewählt. Wozu ist betriebliche Mitbestimmung eigentlich gut? *Kathryn Kortmann* hat sich in IT-Betrieben umgesehen – und spannende Antworten gefunden.

Mit viel Enthusiasmus ist Andreas Koschinski im April 2016 in seinen neuen Job bei Magna Steyr Engineering & Testing gestartet. Sein neuer Arbeitgeber geht als Industriedienstleister in der IT-Branche innovativ und zukunftsorientiert voran, so dachte er damals. Schließlich realisiert Magna Steyr in Sindelfingen Projekte für zwei deutsche Premiummarken in der Automobilindustrie – Mercedes-Benz und Porsche, und da muss man doch auf der Höhe der Zeit sein. Doch schnell musste Andreas Koschinski feststellen: Was für die Projekte zutrifft, gilt nicht automatisch auch für das Arbeitsumfeld und die Arbeitsbedingungen. Betriebsrat? Fehlanzeige! Tarifvertrag? Fehlanzeige. „Das hat mich schon ein bisschen verwundert“, erzählt der 53-Jährige. „Ich bin ganz selbstverständlich davon ausgegangen, dass es in so einem modernen Unternehmen wie Magna einen Betriebsrat gibt.“

Wie wichtig betriebliche Mitbestimmung für gute und faire Arbeitsbedingungen ist, hatte Koschinski bei seinen vorherigen beruflichen Stationen im Gießereimodellbau und bei einem Automobilzulieferer erfahren. Und weil er darauf nicht verzichten wollte, initiierte er gleich zu Beginn seiner neuen Tätigkeit bei Magna die Gründung eines Betriebsrats. „Dieser erste Vorstoß ist leider krachend gescheitert“, sagt Andreas Koschinski, der seit seiner Ausbildung IG Metall-Mitglied ist. Vielen seiner Kolleginnen und Kollegen sei wohl die Notwendigkeit eines solchen Gremiums und die Wichtigkeit gewerkschaftlicher Unterstützung damals noch nicht bewusst gewesen.

Das änderte sich schlagartig, als Corona das gesamte Leben in öffentlichen und betrieblichen Bereichen auf den Kopf stellte – und die Beschäftigten bei Magna feststellen mussten, dass sie der Willkür ihres Arbeitgebers ohne Betriebsrat chancenlos ausgeliefert waren. Der hatte nämlich verfügt, dass es im Homeoffice keinerlei Überstunden mehr geben dürfe. Alles, was über acht Arbeitsstunden hinausging, sollte automatisch gekappt werden. „In einer Branche, in der die Kunden quasi rund um die Uhr Anforderungen stellen und betreut werden müssen, ist das ein Unding“, sagt Koschinski. „Die Grundstimmung hat sich dadurch massiv verschlechtert.“ Und den Weg zur Betriebsratsgründung frei gemacht. Die Bestellung des Wahlvorstands fand unter strengen Coronaauflagen und mit Moderation der IG Metall Stuttgart im Frühjahr 2021 open air in einem Sindelfinger Fußballstadion statt. Trotz fiesester Wetterbedingungen nahmen mehr als 90 Kolleginnen und Kollegen teil. „Für uns ein ermutigendes Zeichen, dass wir tatsächlich Rückhalt in der Belegschaft haben“, sagt Koschinski, der bei der konstituierenden Sitzung im Juli erster Betriebsratsvorsitzender am Standort Sindelfingen wurde.

Die betriebliche Realität ist seither für die Beschäftigten beim Entwicklungsdienstleister eine andere, „eine bessere“, sagt Andreas Koschinski. „Die Zeiten, in denen geleistete Arbeitsstunden einfach so gekappt werden konnten, gehören der Vergangenheit an“, berichtet Birgit Funcke-Braitmaier, seit Gründung des Gremiums stellvertretende Betriebsratsvorsitzende. „Das haben wir gleich in einer unserer ersten Betriebsvereinbarungen geregelt.“ Auch Dienstreisen werden nun dem Arbeitszeitkonto in voller Länge gutgeschrieben. Vorbei ist auch die Ungleichbehandlung der Beschäftigten, die zuvor teils Gleitzeit- oder sogenannte All-inclusive-Verträge hatten. Dabei wurden alle Überstunden am Monatsende genullt – ohne die Möglichkeit, ganze Gleittage zu nehmen. „Jetzt arbeiten alle Kolleginnen und Kollegen zu gleichen Bedingungen“, berichtet Koschinski. Veränderungen, die bei der Belegschaft zu deutlich mehr Zufriedenheit geführt haben. Die Fluktuation unter den Beschäftigten ist durch den Betriebsrat signifikant zurückgegangen. „Dass wir in verhältnismäßig kurzer Zeit viel erreicht haben, ist neben dem Engagement der Belegschaft und des Betriebsrats auch der Expertise und Unterstützung der IG Metall zu verdanken“, sagt Andreas Koschinski. „Sie hat uns Schritt für Schritt auf unserem Weg begleitet.“

Der Weg ist noch nicht zu Ende. Das nächste Ziel ist ein Tarifvertrag. Den können nur Gewerkschaften verhandeln. Für viele Ingenieurinnen und Ingenieure bei Magna ein guter Grund, sich der IG Metall anzuschließen, um so dem Arbeitgeber Druck zu machen. Der Tarifvertrag „dürfte ein härteres Stück Arbeit werden als die Gründung unseres Betriebsrats und auf mehr Gegenwind beim Arbeitgeber stoßen“, sagt Birgit Funcke-Braitmaier. Großen Widerstand aus dem Unternehmen gab es bei der Betriebsratsgründung nicht, weil solche Gremien an produzierenden Standorten im Magna-Konzern durchaus üblich sind.

Störfeuer der Arbeitgeber

Nicht immer verlaufen Betriebsratsgründungen so reibungslos wie in Sindelfingen. Im Gegenteil. Eine Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung hat 2024 gezeigt, dass „Behinderungen von Betriebsratswahlen keine Einzelfälle sind“. Vor allem, wenn die Belegschaft erstmals eine Vertretung wählen möchte, kommt es zu Störfeuern. Mehr als jede fünfte Neugründung, so die WSI-Untersuchung, wird von den Arbeitgebern torpediert. Selbst wenn im Konzern bereits etliche Standorte mitbestimmt sind, ist das keine Garantie, dass auch andere Standorte ohne Behinderungsversuche durch die Arbeitgeber einen Betriebsrat wählen können. ►

Ein Beispiel dafür hat unlängst erst die DXC Technology Deutschland Consulting im hessischen Eschborn geliefert. Im August hatten mehrere Beschäftigte des Technologie-dienstleisters zur Versammlung eingeladen, um einen Wahl-vorstand zur Wahl eines Betriebsrats auf den Weg zu bringen. Christian Egner, Zweiter Bevollmächtigter der IG Metall Frank-furt und Betreuer der dortigen IT-Betriebe, wurde der Zutritt zur Versammlung verweigert. Begründung: Die IG Metall sei nicht die im Betrieb vertretene Gewerkschaft. Außerdem be-stritt die Geschäftsführung die Rechtmäßigkeit der Einladung zur Versammlung. „Das ist ungeheuerlich“, empörte sich Christian Egner. „In den beiden anderen Gesellschaften des Konzerns – der DXC Technology Deutschland und der EntServ

„Wir hier in der IT haben unsere ganz eigenen Probleme, für die wir eigene Lösungen brauchen.“

Markus Petke, IT-Projektleiter bei Accumotive in Kamenz, bringt als Betriebsrat die Sicht seiner Kolleginnen und Kollegen ein.



Foto: Andreas Franke

Deutschland – existieren nicht nur Betriebsräte, die IG Metall ist dort auch aktiv.“ Der Streit landete vor dem Arbeitsgericht in Frankfurt. Das folgte Mitte September dem Eilantrag des Wahlvorstands. Das Unternehmen, so die Entscheidung, muss dem im August gebildeten Wahlvorstand alle notwen-digen Informationen und Unterlagen zur Erstellung einer Wählerliste aushändigen. „Damit hat das Arbeitsgericht den Weg für die Betriebsratswahlen freigemacht“, sagt Christian Egner. „Das ist ein Signal in die richtige Richtung und ein Be-kenntnis für die betriebliche Mitbestimmung.“

„Kein Sprint, ein Marathon“

Auch Eberhard Schick kann ein Lied davon singen, dass betriebliche Mitbestimmung in der IT-Branche nicht nur auf Gegenliebe stößt. Als er 2006 gemeinsam mit zwei Mitstreitern und mit Unterstützung der IG Metall beim Walldorfer Softwareriesen SAP die Gründung eines Betriebsrats durch-gesetzt hat, piff ihm eine Menge Gegenwind entgegen. Nicht nur von der Unternehmensführung. Auch große Teile der Be-

legschaft waren skeptisch. Das Gremium war von Anfang an stark zersplittert, viele Listen und Einzelpersonen verfolgten ganz unterschiedliche Interessen. Erst bei der jüngsten Wahl 2022 gelangen Schick, der von Anfang an mit Sitz im Be-triebsrat vertreten war, und seiner IG Metall-Liste „Pro Mitbe-stimmung“ ein historischer Wahlerfolg. Sie waren erstmals die stärkste Fraktion und stellen seitdem mit Betriebsrats-gründer Schick auch den Vorsitzenden.

„Einfach ist die Arbeit im Betriebsrat nicht“, sagt der 58-Jährige, „unsere Mehrheiten müssen wir uns fallbezogen für jedes Projekt, das wir anpacken, organisieren.“ Eine oft mühselige Aufgabe. „Umso wichtiger ist es, dass ich mich auf die Strukturen und die Rahmenbedingungen für klassi-sche Betriebsratsarbeit der IG Metall verlassen kann.“

Gerade in diesen Zeiten hat der Betriebsrat alle Hände voll zu tun. Der baden-württembergische Softwaregigant gerät immer wieder in die Schlagzeilen, sei es durch die Ankündi-gung eines neuen Performance-Managements oder jährlich wiederkehrender Stellenstreichungen. So sorgt zwar eine Ver-

einbarung zur Beschäftigungssicherung bis Ende 2026 dafür, dass SAP keine betriebsbedingten Kündigungen aussprechen kann, doch der Druck auf die Kolleginnen und Kollegen nimmt zu. Wer freiwillig geht, kann auf lukrative Abfindungen hoffen. Regelungen dazu hat der Betriebsrat ausgehandelt.

Auch sonst gibt es für Schick und seine IG Metall-Liste in puncto Verbesserung der Arbeitsbedingungen noch einiges zu tun. „Wir kämpfen weiter für ein transparentes Entgeltsystem, das das arbeitgeberdominierte Gehaltssystem endlich ablöst“, sagt der Betriebsratsvorsitzende. Oder für passende Arbeitsformen für jede Kollegin und jeden Kollegen. „Diese Projekte sind nicht im Sprint zu erreichen, das ist eher ein Marathon“, erklärt Eberhard Schick, der sich mit seiner IG Metall-Liste auch im Frühjahr 2026 wieder zur Wahl stellt. Die Vorbereitungen dafür laufen bereits auf Hochtouren.

Aktiv für gleiche Bedingungen

Noch relativ neu im Amt ist der Betriebsrat bei MBition in Berlin. Ende April 2024 haben die Kolleginnen und Kollegen der hundertprozentigen Mercedes-Tochter mit Unterstützung des Digitalteams der IG Metall Berlin erstmals eine Interessenvertretung gewählt. Aus aller Welt kommen die Softwareingenieurinnen und -ingenieure, die für die Premiummarke mit dem Stern Infotainmentsysteme entwickeln – zu völlig unterschiedlichen Bedingungen. Die Entgelte für gleiche Arbeit variieren erheblich – um bis zu 50 Prozent. 9 der 13 Sitze fielen bei der ersten Wahl an die IG Metall-Liste. Mehr als die Hälfte der Belegschaft hat gewählt. „Für ein Tech-Unternehmen, in dem viele Kolleginnen und Kollegen noch wenig Erfahrung mit Betriebsräten haben und zudem mobil arbeiten, ist das ein guter Wert“, sagt Betriebsratsvorsitzende Victoria Fischer.

Im Sommer haben die IG Metall-Mitglieder bei MBition zum ersten Mal auch Vertrauensleute gewählt. Sie sind eine rein gewerkschaftliche Angelegenheit. Nur Mitglieder der IG Metall können sie wählen und gewählt werden, anders als Betriebsratsmitglieder, die von allen Beschäftigten gewählt werden. Vertrauensleute sind eine wichtige Ergänzung zum Betriebsrat, agieren als Bindeglied zwischen Mitgliedern, Betriebsrat und IG Metall und bringen Tarifbewegungen voran. Auch bei der Vorbereitung der nächsten Betriebsratswahl werden sie mithelfen. „Das ist gelebte Demokratie“, sagt Victoria Fischer. Die Vorsitzende hofft, mit ihrer IG Metall-Liste noch stärker aus der Wahl hervorzugehen.

Eine andere Perspektive

Softwareingenieure oder Programmiererinnen – klassische Berufe der IT-Branche – arbeiten nicht nur in reinen IT-Betrieben. Viele von ihnen verdienen ihren Lebensunterhalt auch in klassischen Produktionsbetrieben. Dort sind sie meist in der Minderheit und quälen sich oft mit ganz anderen Themen herum als ihre Kolleginnen und Kollegen in den Werkshallen. Einer von ihnen ist Markus Petke. Der 54-Jährige arbeitet als IT-Projektleiter bei der Accumotive in Kamen, einer hundertprozentigen Mercedes-Tochter. Dort, in der westlichen Oberlausitz im Freistaat Sachsen, produzieren Beschäftigte seit 2012 hochwertige Batterien für die Elektrofahrzeuge mit dem Stern. Die ITler am Standort arbeiten eng mit der Entwicklungsabteilung von Mercedes-Benz zusammen, bauen die Hochvoltbatterien für die neueste Generation der Mercedes-Pkw, reparieren und recyceln defekte Akkus oder unterziehen die Batterien zuweilen auch diversen Stresstests. Dabei prüfen sie zum Beispiel,

wie empfindlich die komplexen Energiespeicher auf Wärme, Kälte oder mechanisches Rütteln reagieren. Seit zwei Jahren ist Markus Petke auch Betriebsrat. Er sorgt dafür, dass im 17-köpfigen Gremium die Stimmen aus der IT-Abteilung gehört werden. „Wir haben hier unsere ganz eigenen Probleme, für die wir Lösungen brauchen“, sagt Petke. „Diese Perspektive nehme ich in die Sitzungen mit.“

Zum Beispiel das Thema Arbeitsverdichtung. Die nimmt unter den IT-Kolleginnen und Kollegen durch den harten Sparkurs im Unternehmen gerade dramatisch zu. „Mittlerweile gibt es oft nur noch einen Experten oder eine Expertin für ein Thema. Das führt im Krankheitsfall oder im Urlaub zu enormen Problemen“, berichtet Petke, „weil das Handy auch nach Feierabend eigentlich nie ganz ausgeschaltet werden kann und weil sich die Arbeit während der Abwesenheit stapelt und bei Rückkehr nachgearbeitet werden muss.“ Auch Rufbereitschaft, Regelungen zur Sonntagsarbeit – manche Tests können nur bei stillstehender Produktion durchgeführt werden – oder die Einführung neuer Programme und der Umgang mit sensiblen Daten sind Themen, die speziell die IT betreffen. „Da ist es gut, wenn die Kolleginnen und Kollegen einen Ansprechpartner im Betriebsrat haben, der sie ohne große Erklärungen versteht, den sie vor Ort schnell erreichen können und zu dem sie Vertrauen haben“, sagt Betriebsrat Petke. Ohne die IG Metall wäre die Arbeitswelt hier eine andere, sagt er. Nicht nur, weil die IG Metall gemeinsam mit Betriebsrat und Belegschaft die Übernahme des Flächentarifvertrags der sächsischen Metall- und Elektroindustrie durchgesetzt hat. Auch die Expertise der Gewerkschaft in puncto Mitbestimmung schätzt er. „Die IG Metall-Schulungen für Betriebsratsmitglieder sind gar nicht hoch genug zu bewerten“, sagt Markus Petke. „Dort lernen Betriebsrätinnen und -räte nicht nur das kleine und große Einmaleins für die Arbeit vor Ort, sondern werden auch in ihrer Persönlichkeit gestärkt, um ihre Stimme zu erheben und sich für die Beschäftigten stark zu machen.“

Garanten für mehr Menschlichkeit

„Stark machen“ ist auch das Motto, unter das die IG Metall die Betriebsratswahlen im kommenden Jahr gestellt hat. Aus gutem Grund, wie Christiane Benner, Erste Vorsitzende der IG Metall, sagt: „Als wären der ökologische und technologische Wandel nicht schon herausfordernd genug, wird die Industrie von einer geopolitischen Erschütterung nach der anderen erfasst. Corona, Ukrainekrieg samt Energiekrise und das von den USA verursachte Zollchaos. Es sind unsere Betriebsrätinnen und Betriebsräte der IG Metall, die in diesen turbulenten Zeit Tag für Tag für die Interessen unserer Kolleginnen und Kollegen eintreten. Für gute und sichere Arbeit.“

Etwa 600 Betriebe in der Branche der Informationstechnologie und Telekommunikation haben bei der Wahl im Frühjahr 2022 rund 3100 Betriebsratsmitglieder gewählt. Mehr als die Hälfte von ihnen – 1700 – sind Metallerinnen und Metaller. „Sie haben richtig gute Arbeit geleistet“, sagt Christiane Benner. „Durch ihren Einsatz haben sich die Arbeitsbedingungen in der IT-Branche vielerorts spürbar verbessert. Sie sorgen für geregelte Arbeitszeiten, faire Homeoffice-Vereinbarungen oder transparente Entgeltsysteme – oft gegen erbitterte Widerstände des Managements. Betriebsräte sind die Garanten für weniger Willkür und mehr Menschlichkeit.“ Davon, sagt die Erste Vorsitzende der IG Metall, „kann es in den Betrieben nicht genug geben.“

„ES BRENNT“

Jürgen Kerner, Zweiter Vorsitzender der IG Metall, erklärt im Interview mit *Bernd Kupilas*, wie dramatisch die Krise der deutschen Industrie ist, warum auch die IT-Branche betroffen ist, was jetzt zu tun ist und warum er optimistisch ist, dass Deutschland ein starkes Industrieland bleibt.



Jürgen Kerner ist Zweiter Vorsitzender der IG Metall.

Foto: Thomas Range

Jürgen, die IG Metall schlägt Alarm, Du selbst sprichst von einer drohenden Deindustrialisierung Deutschlands. Ist die Lage wirklich so schlimm?

Ja, das ist sie. Die Nachrichten aus den Unternehmen sind erdrückend. Wir erleben in der Industrie einen dramatischen Einbruch. Das darf nicht länger so weiterlaufen!

Woran machst Du das fest?

Wir erhalten täglich neue Horrornachrichten: Bosch will 13.000 Stellen abbauen, Ford in Köln legt auf die bisherigen Abbaupläne noch mal 1000 Arbeitsplätze drauf. Wir erleben Stellenstreichungen bei Volkswagen, ZF, Thyssenkrupp, Continental, Putzmeister und und und. Standorte zu verlagern oder zu schließen, ist aber zutiefst defensiv. Auf Innovation und Investition zu setzen, sich dem Wettbewerb zu stellen, das trauen sich immer weniger Manager. Sie schrumpfen lieber und verwalten kleinere Unternehmen. Ihre Risikobereitschaft sinkt und sinkt.

Trifft die Entwicklung auch IT-Beschäftigte?

Ja, und zwar zum Teil sehr konkret. Bei Ford zum Beispiel sind schon in den vergangenen Jahren unzählige Arbeitsplätze in

der Entwicklung weggefallen. Das sind Programmierer, Ingenieurinnen, Software-Fachleute, viele hochqualifizierte IT-Fachkräfte. Eine andere Branche, die gerade sehr direkt von der Krise der Automobilindustrie betroffen ist, ist die der Entwicklungsdienstleister. Sie sind abhängig von den großen Automobilherstellern, und die Branche erlebt gerade ein großflächiges Abwandern von IT-Jobs, zum Beispiel in Richtung Marokko. IT-Beschäftigte sind also teils direkt betroffen, letztendlich werden aber auch indirekt viele hochqualifizierte Jobs aus dem Bereich der Informationstechnologie in Gefahr geraten. Da muss sich niemand Illusionen machen. Wenn unten bei den Grundstoffindustrien in großem Ausmaß Wertschöpfung wegfällt, ziehen sich die Auswirkungen durch alle Ketten hindurch bis nach oben in Bereiche mit hochspezialisierten Technologiejobs – zumal diese Arbeitsplätze noch von anderer Seite unter Druck geraten, nämlich durch die künstliche Intelligenz (KI). Dies ist keine Krise allein der alten Industrien. Es trifft nicht nur den Stahlkocher.

Wie konnte es zu dieser Entwicklung kommen?

Da kommt einiges zusammen. Zum einen haben wir uns in unserer Energiepolitik verzettelt. Der Strompreis ist bei uns

viel zu hoch. Das muss sich sofort ändern, und nicht erst 2026 oder 2027. Dafür streiten wir seit Jahren. Zum anderen müssen wir uns von der Vorstellung verabschieden, dass wir in einer regelbasierten internationalen Handelsordnung leben. Unsere Manager haben sich in der Globalisierungshängematte ausgeruht. Hier und da etwas Einkauf und Gewinn optimieren, das war's. Donald Trump hat dieses System mit seinen Zöllen über den Haufen geworfen, und die Chinesen drücken massiv ihre Überkapazitäten in die globalen Märkte. Dieser Zusammenbruch eines globalen Handelssystems trifft die deutsche exportorientierte Wirtschaft ins Mark.

Was kann man dagegen tun?

Generell müssen wir Europa stärken. Europa ist ein riesiger Binnenmarkt, da geht noch so einiges. Es kann nicht sein, dass Amerika sich abschottet, dass China sich abschottet, dass beide Hunderte von Milliarden in ihre heimischen Standorte investieren, und wir am Ende die dabei entstehenden Überkapazitäten als Produkte in Europa abnehmen. Da braucht es Schutz und eigene Investitionen in die Infrastruktur. Die 500 Milliarden Euro aus dem Investitionspaket der Bundesregierung sind da, und in Brüssel gibt es ebenfalls große Pläne.

Wie konkret kann dieser Schutz für Europa aussehen?

Wir haben bei unserer Industrietagung Ende September in Berlin mit rund 250 Betriebsrätinnen und Betriebsräten einen neuen Ansatz diskutiert, den wir für klug und umsetzbar halten. Wir brauchen Bestimmungen für mehr *local content*. Wo immer Milliarden an deutschem Steuergeld in Modernisierung und Ausbau der Infrastruktur fließen, muss am Ende klar sein, dass ein bestimmter Anteil der Leistungen aus Deutschland stammt. Und wo immer europäisches Geld fließt, muss auch ein bestimmter Prozentsatz europäischer Leistungen in Anspruch genommen werden. Wir brauchen gezielte Förderungen in Ansiedlungen, in neue Systeme. Zum Beispiel in die Wasserstoffwirtschaft, in das Hochlaufen der Elektromobilität, in wichtige Branchen wie die Halbleiterindustrie. Da ist uns vieles versprochen worden, aber die Politik muss endlich liefern.

Müssen wir beim Klimaumbau auf die Bremse treten?

Nein, an der Dekarbonisierung und der Elektrifizierung führen kein Weg vorbei, aber wir müssen ein Stück weit pragmatischer und flexibler an die Sache herangehen. Es geht darum, die Regulierung den Realitäten anzupassen. Wir brauchen Wettbewerbsfähigkeit *durch* den Wandel und nicht *statt* des Wandels. Wir müssen mit der Infrastruktur vorankommen. Wir müssen endlich europäisch denken. Warum gibt es zum Beispiel immer noch kein flächendeckend ausreichendes Netz von Ladesäulen für E-Autos in Europa? Insgesamt brauchen wir eine neue Industriepolitik – eine aus einem Guss.

Und wenn das alles nicht passiert ...?

Dann werden wir mit dem Niedergang der Industrie auch eine Verschärfung von politischen Krisen erleben. Mit jedem verlorenen, gut bezahlten Industriearbeitsplatz wächst die Sehnsucht nach einer einfachen, populistischen Antwort. Wenn wir

die Entwicklung nicht stoppen, gefährdet sie den gesellschaftlichen Zusammenhalt und damit unsere Demokratie.

Was unterscheidet die Position der IG Metall von der der Arbeitgeber?

Wir werden das Gefühl nicht los, dass bei den Unternehmen und ihren Verbänden momentan das Motto gilt: *Last Man Standing*. In der kapitalistischen Logik kämpft jeder für sich allein, und dann schaut man halt, wer übrigbleibt. Da sagt dann der deutsche Metallunternehmer: Was schert mich die deutsche Stahlindustrie, wenn ich den Dumping-Stahl günstig aus China bekomme, kann ich meine Produkte günstiger anbieten. Das wäre der Anfang vom Ende. Wir sind bereit, mit den Unternehmen für die Beschäftigten zusammenzuarbeiten. Aber wir werden nie der Steigbügelhalter für egoistische Interessen. Und in einem Punkt müssen die Unternehmensverbände mit unserem erbitterten Widerstand rechnen: Wir werden nicht zulassen, dass die tiefe Krise auf Kosten der Schwachen geht. Sozialabbau ist mit uns nicht drin. Wenn der Wandel unserer Wirtschaft gelingen soll, brauchen die Menschen Sicherheit. Wer sie ihnen nimmt, befördert nur die Rechtsextremen und macht die Misere noch größer.

Glaubst Du, dass wir die Entwicklung noch aufhalten können?

Ja, davon bin ich zutiefst überzeugt. Wir brauchen dazu nur den Mut und den Willen, die Probleme anzufassen – sofort und nicht irgendwann. Die Bundesregierung muss jetzt entschieden handeln. Das Geld aus dem Investitionspaket muss endlich fließen, und zwar in die richtigen Projekte umrahmt von einer Gesamtstrategie. Dafür machen wir uns als IG Metall in den kommenden Monaten stark – und das wird sicherlich nicht ohne Auseinandersetzungen gehen.

Was stimmt Dich so optimistisch?

Wenn ich in die Betriebe schaue, wenn ich mit unseren Betriebsräten und Vertrauensleuten vor Ort spreche, dann bin ich immer wieder begeistert, wie viel Substanz da vorhanden ist. Wir haben coole Leute, die richtig Bock haben, coole neue Produkte zu entwickeln. Das hat auch unsere Tagung in Berlin gerade gezeigt: Es gibt die Ideen, es gibt die Fachkräfte, und wir haben das Zeug, wichtige Branchen nach vorn zu bringen, die Luftfahrt, die Bahntechnik, generell die Mobilitätsbranchen, aber auch den Ausbau von Wind- und Sonnenenergie. Wir können grünen Stahl, wir können Batterietechnik, wir können Recycling und Kreislaufwirtschaft, wir können IT. Die Belegschaften in den Betrieben haben teils sehr konkrete Vorstellungen, wo es langgehen könnte. Es muss jetzt auch darum gehen, das Gold in den Köpfen der Kolleginnen und Kollegen zu heben. Wenn die Rahmenbedingungen stimmen und die Manager wieder mutiger werden, dann bringen wir das Industrieland wieder nach vorn.

Wie geht es jetzt weiter?

Wir werden uns als IG Metall jetzt massiv und konstruktiv einbringen, in den Betrieben, in den Regionen, auf Landes- und Bundesebene. Wir werden sehr entschieden auftreten und auf allen Ebenen für gute Lösungen kämpfen. ■

FÜR EINEN BRUCHTEIL IN MAROKKO

Entwicklungsdienstleister verlagern in großem Stil Arbeitsplätze ins Ausland. Die IG Metall und Betriebsräte stemmen sich gegen einen Ausverkauf auf Raten. Die Politik muss dabei helfen.

Es ist ein ferner Ort, der auf das Schicksal der deutschen Entwicklungsdienstleister (EDL) einwirkt: 57, Boulevard Abdelmoumen, Casablanca, Marokko. So lautet seine Adresse. Dort, in der Niederlassung des Berliner Entwicklungsdienstleisters IAV, treiben Softwarefachleute und Ingenieurinnen und Ingenieure Innovationen für die Autoindustrie voran. Sie erledigen das besonders günstig. Denn in Marokko fließen in das Portemonnaie eines Entwicklers nur rund 14.000 Euro Jahresgehalt – ein Bruchteil dessen, was in Deutschland gezahlt wird.

IAV-Kunden, zu denen viele große Autobauer zählen, frohlocken. Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter in Deutschland ballen die Faust in der Tasche.

Denn während in Marokko und anderen Niedriglohnländern Stellen entstehen, bauen Arbeitgeber in Deutschland Jobs weiter ab. „Das Schreckensszenario ist das Aus für deutsche Standorte“, sagt Mark Bäcker. Er ist Betriebsrat und stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender bei IAV und fordert Hilfe von der Politik: „Wir brauchen eine Runde beim Kanzler und eine Absicherung der Wertschöpfungsketten in Europa.“ Betriebsräte anderer Unternehmen und die IG Metall schließen sich Bäckers Hilferuf an – und wehren sich gegen den fortwährenden Aderlass in der Branche.

„Wir müssen die Jobs in Deutschland und Europa sichern“, sagt Ulrike Goth, Gesamtbetriebsratsvorsitzende bei Capgemini. Der französische Konzern entwickelt unter anderem IT-Lösungen für Mercedes. In Deutschland unterhält Capgemini 30 Standorte, in Marokko zwei. In Deutschland seien bereits 500 Stellen weggefallen, sagt Goth. In Marokko beschäftigt Capgemini mehr als 100 Kollegen. „Die Perversion ist: Die Beschäftigten etwa für Marokko werden hier geschult. So sägen deutsche Entwickler an dem Ast, auf dem sie sitzen.“

20 Prozent der Entwicklerinnen und Entwickler verlassen das deutsche Capgemini-Team laut Goth pro Jahr, weil es für sie dort kaum mehr Verwendung gibt. „Die meisten gehen dann irgendwann lieber freiwillig“, sagt Goth. Capgemini macht keine Anstalten, sie zu halten. Umschulungen im Unternehmen sind rar. Immer noch sträubt sich der Konzern gegen einen Tarifvertrag, der Qualifizierungen vorsehen könnte. „Bei der Belegschaft ist die Stimmung im Keller“, sagt Goth. Ihr ist klar: Auf betrieblicher Ebene allein lässt sich der Verlust an Stellen in der Entwicklung nicht stoppen. „Helfen kann nur ein Europa mit Regeln, die Jobs hier halten.“

Die Crux: Einige politische Rahmenbedingen begünstigen den Verlust von Jobs unter Entwicklungsdienstleistern in Deutschland eher, anstatt ihn zu verhindern. So fördert das Bundeswirtschaftsministerium den Markteintritt von deut-

schen Mittelständlern aus der Automobil- und Zulieferindustrie in Marokko, zum Beispiel im Projekt „Automobilindustrie für die Mobilität der Zukunft“. Die Außenhandelskammer bietet deutschen Unternehmen Unterstützung etwa durch Geschäftsanbahnungen. Ein Freihandelsabkommen zwischen Europa und Marokko sichert dem Land in Nordafrika Vorteile: Zölle werden nicht erhoben, und EU-Fördermaßnahmen an keinerlei soziale Standards geknüpft, etwa daran, dass tarifliche Strukturen oder Mindestlöhne eingehalten werden. Eine Digitalsteuer auf solche Dienstleistungen wird von der EU zwar diskutiert, wurde aber bisher nur von wenigen Mitgliedsstaaten in geringem Umfang eingeführt, zum Beispiel in Frankreich für Werbeeinnahmen von Social-Media-Plattformen.

Kurzfristig werden sich Rahmenbedingungen also kaum ändern. Die IG Metall ist dennoch aktiv. „Wir werden Druck auf die Politik machen“, sagt Herbert Rehm vom Funktions-

bereich Betriebspolitik beim IG Metall-Vorstand in Frankfurt. Die Gewerkschaft drängt auf die Verankerung von Sozialstandards, etwa das Recht der gewerkschaftlichen Organisation, in EU-Handelsabkommen.

Herbert Rehm sieht im Erfolg Marokkos spiegelbildlich die Versäumnisse Deutschlands. „Seit Jahren betreibt Marokko viel intensiver als Deutschland und die EU eine aktive Industriepolitik“, sagt Rehm. „Das Land hat so gezielt ein Automotive-Cluster aufgebaut.“ Der Staat bietet Unternehmen Ausbildungsbeihilfen, kostengünstiges Bauland und Zollbefreiungen für Investitionsgüter. Mittlerweile entfallen 22 Prozent des Bruttoinlandsprodukts auf die Automobilbranche.

Je erfolgreicher die Autoindustrie in Marokko wird, desto weniger dürften Entwicklungsdienstleistungen künftig aus Deutschland gefragt sein. „Unsere Kunden haben uns über die Jahre die Daumenschrauben angelegt“, sagt Bäcker. „Sie haben uns über Vertragsstrukturen gezwungen, immer größere Anteile der Entwicklungs- und Ingenieursdienstleistungen im Ausland erbringen zu lassen.“

Zunächst wurden Teile der Entwicklungsdienstleistungen in Marokko von Fremdfirmen erledigt. Später haben IAV und andere eigene Dependancen in Niedriglohnländern gegründet. Der Anteil der ausgelagerten Leistungen wuchs kontinuierlich. „Die Autobauer lassen entwickeln, wo es am günstigsten ist“, sagt IAV-Betriebsrat Bäcker. Erst vor einem Jahr hatte IAV bekannt gegeben, in Deutschland bis Ende 2026 rund 1500 Stellen abzubauen. Ziel der deutschen Autobauer sei es, an deutschen Standorten nur noch die Projektleitung der Entwicklungsdienstleister zu belassen, sagt Bäcker. „Dann wären wir nur noch ein Brückenkopf ins Ausland.“

Andreas Schulte ■



Foto: Marcus Schwetitsch

„Die Stimmung ist im Keller.“ Ulrike Goth ist Gesamtbetriebsratsvorsitzende bei Capgemini. Der Konzern verlagert Arbeitsplätze von Deutschland nach Marokko.

DIE SACHE MIT DEM FROSCH

Die Beschäftigten bei dem IT-Dienstleister Atos haben dank einer starken IG Metall einen Angriff auf ihren Tarifvertrag abgewehrt – und dabei eine besondere neue Tarifvereinbarung geschaffen.

Willst du mal einen Tag frei haben? Oder nimmst du lieber das Geld? Nur IG Metall-Mitglieder haben bei Atos künftig die Wahl. So ist es in einem Tarifvertrag festgeschrieben, den die Gewerkschaft abgeschlossen hat und der einen exklusiven Vorteil für ihre Mitglieder bei dem IT-Unternehmen vorsieht. Exklusiv heißt: Ausschließlich Mitglieder haben auch künftig Anspruch auf fünf Tage Arbeitszeitverkürzung, die der Arbeitgeber am liebsten gestrichen hätte. Metallerinnen und Metaller profitieren in den Jahren 2026 und 2027 von FROG, wie dieser Vorteil heißt. Das Kürzel aus vier Buchstaben steht für **FR**eizeit **O**der **G**eld.

Der Tarifvertrag ist etwas Besonderes. Exklusive Vorteile für Gewerkschaftsmitglieder gibt es zwar auch in anderen Unternehmen, aber sie sind noch selten. Arbeitgeber wehren sich mit Händen und Füßen gegen solche Vorteile. Dabei sind sie aus Sicht der gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten nur logisch: Schließlich sind sie es, die mit ihrem Gewerkschaftsbeitrag dafür sorgen, dass alle Beschäftigten eines Betriebs von einem Tarifvertrag profitieren. Und den kann eben nur eine Gewerkschaft abschließen.

Der Tarifvertrag ist auch deshalb besonders, weil er aus einer Situation der Defensive entstanden ist: Anfang 2025 kam der Atos-Konzern auf die IG Metall zu und wollte den Beschäftigten ans Geld. Atos ist tarifgebunden, und der Tarifvertrag orientiert sich an jenem Tarifvertrag, der für die Metall- und Elektrobranche gilt. Der Konzern präsentierte eine regelrechte Giftliste. Neben den Tarifierhöhungen in den Jahren 2025 und 2026 sollten die Atos-Beschäftigten alle fünf Arbeitszeitverkürzungstage einbringen und fünf Prozent ihrer Gehälter in eine erfolgsabhängige Komponente umwandeln. Insgesamt ging es um 80 Millionen Euro, die der Konzern auf Kosten der Beschäftigten einsparen wollte.

Nicht mit uns, sagten die Metallerinnen und Metaller bei Atos. „Diese Giftliste ist keine Basis für zielführende Gespräche“, befand die betriebliche Tarifkommission um IG Metall-Verhandlungsführerin Heidi Schroth – und stellte ihrerseits eine Bedingung für die Aufnahme von ergebnisoffenen Verhandlungen: Die tarifliche Einmalzahlung in Höhe von 600 Euro, die Atos eigentlich streichen wollte, müsse auf jeden Fall fließen.

Nachdem der Arbeitgeber diese Eintrittskarte gezahlt hatte, gingen die Verhandlungen in die nächste Runde. Und schon in den Abendstunden dieses Tages war nicht nur die Giftliste vom Tisch, auch das Verhandlungsergebnis stand bereits. Das beinhaltet

- eine moderate Verschiebung der tariflichen Entgelt-erhöhungen in den Jahren 2025 und 2026 um sieben Monate und
- die Sache mit dem Frosch, also eine Vereinbarung zu jeweils fünf Arbeitszeitverkürzungstagen 2026 und 2027 exklusiv für Gewerkschaftsmitglieder. Die Vereinbarung gilt auch für außertariflich Beschäftigte.

Außerdem setzte die IG Metall in den Verhandlungen eine Vereinbarung zur „Zukunft durch Weiterbildung“ durch. Damit sicherte die Gewerkschaft Geld für Qualifizierung. Ein Budget von 500.000 Euro steht für Entwicklungs- und Umqualifizierungsmaßnahmen zur Verfügung. Zudem wurden fünf Plätze für Nachwuchskräfte in einem Masterstudiengang gerettet.

Glücklich war die Tarifkommission noch über ein weiteres Ergebnis: Gewerkschaftliche Vertrauensleute bei Atos haben jetzt ein tariflich abgesichertes digitales Zugangsrecht. Das bedeutet: Sie dürfen seit dem Tarifaabschluss zum Beispiel die im Betrieb genutzten elektronischen Kommunikationsmedien und Videokonferenzsysteme nutzen, um Kontakt zu den Beschäftigten zu halten, oder Nachrichten an die betrieblichen E-Mail-Adressen senden. Auch dies ist ein echter Fortschritt, denn in vielen Unternehmen wird gewerkschaftlich aktiven Kolleginnen und Kollegen mit Gängeleien das Leben schwer gemacht, indem man den digitalen Zugang verwehrt. „Die Vereinbarung „erleichtert den Zugang zu Beschäftigten, die zum Beispiel im Homeoffice arbeiten und dort von uns kaum erreicht werden können, enorm“, erläutert IG Metall-Unternehmensbeauftragter Marco Schmidt. „Vielleicht könnte diese Vereinbarung sogar auch Vorbild für andere Betriebe werden.“

Bei all dem setzte die IG Metall auf größtmögliche Transparenz. „Wir haben die Beschäftigten über jeden Schritt informiert und das Verhandlungsergebnis auch unter den Vorbehalt der Zustimmung unserer Mitglieder gestellt“, berichtet Heidi Schroth.

Das Mitgliedervotum fiel überwältigend aus, fast 94 Prozent stimmten zu. Und auch bei den damals noch Nichtmitgliedern stieß es wohl auf breite Zustimmung. Schließlich hat es 750 Kolleginnen und Kollegen davon überzeugt, in die IG Metall einzutreten – weil mit einer starken Gewerkschaft an ihrer Seite mehr drin ist. *Kathryn Kortmann/Bernd Kupilas* ■



Betriebsratswahlen

Powerpaket für den Wahlkampf

Wo „Team IG Metall“ draufsteht, ist auch Team IG Metall drin. Die Gewerkschaft unterstützt ihre Kolleginnen und Kollegen bei allen Fragen rund um die Betriebsratswahlen im kommenden Frühjahr – mit Informationen und unterschiedlichsten Materialien für den Wahlkampf. Online auf teamigmetall.de finden Interessierte zum Beispiel einen Podcast mit mehreren Folgen zum Thema Mitbestimmung oder sie können sich für den Newsletter anmelden. Die Digitalzentrale für eine erfolgreiche Betriebspolitik steht dagegen im Mitgliederbereich exklusiv Metallern (nach Login) zur Verfügung. Neben Informationen für Wahlvorstände, dem Aktionshandbuch oder dem BR-Wahl-Kampagnenplaner gibt es dort auch einen Medien- oder Videogenerator für eigene, personalisierte Plakate oder Kurzfilme für Social-Media-Auftritte. Außerdem hat die IG Metall eigens kleine sogenannte Sharepics für die Nutzung in sozialen Medien entwickelt (siehe Beispiel rechts). Die liefern gute Argumente für starke Betriebsräte. Das nächste Update kommt bestimmt ...



BETRIEBSRATSWAHL

DAS NÄCHSTE UPDATE KOMMT BESTIMMT.

DEIN BETRIEBSRAT STELLT SICHER, DASS DU DAS RICHTIGE ARBEITSMITTEL HAST.

TEAM IG METALL

STARK MACHEN.

Halbleiter

Aktiv für faire Chips

Sie stecken in Smartphones, Fernsehgeräten oder werden zur Elektrifizierung von Fahrzeugen gebraucht. Ohne Halbleiter läuft nahezu nichts mehr, sie bilden die Grundlage der gesamten modernen Elektronik und sind längst zu einer der Schlüsseltechnologien geworden. Zunehmend produzieren Unternehmen wie Infineon, Bosch,

TSMC oder ASML die kleinen Chips auch in Deutschland, um die europäische Abhängigkeit von asiatischen Importen zu verringern. Allerdings sind gute Arbeitsbedingungen in der Halbleiterindustrie kein Selbstläufer. Sie brauchen starke und konfliktbereite Betriebsräte, die ihre Mitbestimmungsrechte durchsetzen. Die IG Metall hat sich im Rahmen ihrer Branchenanalyse deutsche Standorte in der Halbleiterindustrie näher angeschaut und zahlreiche Beispiele gesammelt, wie Betriebsräte mit Qualifizierung und Standortentwicklung den

Wandel gestalten. Die Ergebnisse stellt die IG Metall vom 24. bis 26. November bei ihrer Branchentagung der Halbleiterindustrie in Regensburg vor. Es ist bereits die zweite Tagung der Branche in diesem Jahr, die erste Konferenz fand Ende März statt. Im Frühjahr 2024 hatte die IG Metall ein bundesweites Branchennetzwerk gegründet. Ziel ist es, die Beschäftigten in den Chipfabriken untereinander in den Austausch zu bringen und letztlich mehr Mitbestimmung und gute Arbeitsbedingungen in diesen Zukunftsindustrien zu verankern.

IMPRESSUM

IT-Magazin

Das Branchenmagazin der IG Metall

IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main, Vertreten durch den Vorstand, Erste Vorsitzende: Christiane Benner | V.i.S.d.P./Verantwortlich nach § 18 Abs. 2 MStV: Christiane Benner, IG Metall-Vorstand | Kontakt: vorstand@igmetall.de, Redaktion: Jenifer Plater, Marco Schmidt; Bernd Kupilas, Kathryn Kortmann (Redaktionsbüro Kupilas) | Redaktionelle Mitarbeit: Andreas Schulte | Gestaltung: Redaktionsbüro Kupilas | Fotoredaktion: Susanne Oehlschläger, Frankfurt am Main | Englische Übersetzung: Don Lewis Kirk, Bonn | Druck: Dierichs Druck+Media GmbH, Kassel