

IT-MAGAZIN



Duale IT-Ausbildung

Ticket zum sicheren Job?

Freikarten
für Mitglieder

CeBIT

cebit.com

HANNOVER

16.-20. MÄRZ 2015

Treffpunkt der IG Metall:
Halle 9, Stand G10


HANNOVER
MESSE
13.-17. April 2015

Treffpunkt der IG Metall:
Halle 2, Stand B65

6 Digit-DL: Tsunami an den Arbeitsmärkten?

7 IG Metall-Analyse: Entgelt in der ITK-Branche 2015

14 Interview: Die Macht der Internetkonzerne zerschlagen?

Entgelt in der ITK-Branche 2015

- ▶ Das Trendbarometer für die Einkommensentwicklung in der ITK-Branche.
- ▶ Die umfassendste Entgelterhebung auf dem Markt.
- ▶ 160 Seiten, vierfarbig,
Preis: 19,90 Euro
inkl. 7 % Mwst., versandkostenfrei
- ▶ Als E-Book ist sie für 17,99 Euro in allen gängigen E-Book-Stores erhältlich.
- ▶ IG Metall-Mitglieder erhalten die Print-Edition zum Vorzugspreis von 4,90 Euro. Zum gleichen Preis können IG Metall-Mitglieder einen Download-Code für das E-Book in ihrer Verwaltungsstelle erhalten.



Jetzt auch als
E-Book erhältlich

Bestellen:

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

Mehr Informationen:

Diana Kiesecker
IG Metall Vorstand
Ressort Angestellte, ITK, Studierende
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt am Main
Telefon 069-6693-2745
E-Mail: itk@igmetall.de

Vorname/Name

Straße/Nr.

Land/PLZ/Ort

Telefon/Fax

E-Mail

Unterschrift

☐ **Ja,** ich möchte Mitglied der IG Metall werden, ich habe die Beitrittserklärung ausgefüllt. Als Dankeschön erhalte ich kostenlos ein Exemplar der inhaltsgleichen IG Metall-Edition »Entgelt in der ITK-Branche 2015«

Bitte
frankieren,
falls Marke
zur Hand

Deutsche Post 
WERBEANTWORT

IG Metall Vorstand
Diana Kiesecker
ITK-Branchenkoordination
60519 Frankfurt am Main

15 Jahre

So lange bereits begleitet das IT-Magazin der IG Metall die Beschäftigten in der ITK-Branche. Es greift ihre Themen auf, beschreibt aktuelle Trends und informiert über wichtige Fakten. Es setzt auf Dialog, Meinungs- und Erfahrungsaustausch. Und es will seine Leserinnen und Leser motivieren, sich betrieblich zu engagieren, um soziale Innovationen sowie gute digitale Arbeit in den ITK-Unternehmen zu verankern.

Die erste Ausgabe des IT-Magazins erschien zur IT-Messe „Systems 2000“ in München. Darin wurde über die zweite IG Metall-Entgeltanalyse – die erste erschien 1997 – berichtet, was in der Branche für einige Aufmerksamkeit sorgte. Jetzt liegt – pünktlich zur diesjährigen CeBIT, der für die Branche weit bedeutsameren IT-Messe – die 17. Entgelt-Erhebung der IG Metall für die ITK-Branche vor. Es zeugt von der gestärkten Rolle der Gewerkschaft in der Branche, dass diese Analyse, die heute die umfangreichste und aussagekräftigste ihrer Art ist, nicht nur im IT-Magazin vorgestellt, sondern mittlerweile auch direkt auf der CeBIT verbreitet wird. Denn seit Jahren ist die IG Metall auf der Messe mit einem festen Stand vertreten, stellt dort eigene Referenten und verfügt über ein beachtliches Kontingent an (kostenlosen) Messekarten für ihre Mitglieder (Interessierte wenden sich bitte an ihre örtliche IG Metall-Verwaltungsstelle).

Anhand des IT-Magazins lässt sich nachverfolgen, wie sich die ITK-Branche aus der „New Economy“-Nische zur zentralen Schlüsselindustrie und zum zweitgrößten Arbeitgeber in Deutschland verändert hat. Im Jahr 2000 lag die Zahl der Beschäftigten in der IT-Industrie noch bei rund 433 000. Das ist nicht einmal die Hälfte des heutigen Stands von 953 000. Dieser Wandel ging nicht ohne Ein- und Umbrüche, die das IT-Magazin über 15 Jahre hinweg dokumentierte: fortwährende Umstrukturierungen und Stellenabbau in vielen ITK-Firmen als Antwort auf die Finanz- und Wirtschaftskrise; Offshoring und Outsourcing als strategische Leitlinien, um sich im globalen Wettbewerb besser behaupten zu können; der komplette Ausstieg von Siemens aus der Kommunikationstechnik; die fortschreitende Digitalisierung von Wirtschaft und Gesellschaft und der Einzug neuer Organisationsformen digitaler Arbeit wie Crowdsourcing.

Das IT-Magazin zeigte aber auch, dass dieser Wandel von den Beschäftigten gemeinsam mit der IG Metall sozial und nachhaltig mitgestaltet werden kann: durch Tarifverträge wie bei Atos, der auf die speziellen Bedingungen eines IT-Dienstleisters abstellt; durch betriebliche Mitbestimmung selbst in ehemals betriebsratsfernen Unternehmen wie SAP; durch aktive Gegenwehr bis hin zum Streik bei Digital, EDS und SIS. Das IT-Magazin (genauso wie das ITK-Internetportal – www.itk-igmetall.de) bleibt auch weiterhin ihr Medium – mit Informationen und Debatten, best-practice-Beispielen und Gegenwehrstrategien, im Dialog und auf der Basis fundierter Argumente, unterstützt von ihrer Branchengewerkschaft, der IG Metall.

Aber wir wollen noch besser werden. Daher bitten wir unsere Leserinnen und Leser um Feedback. Nehmen Sie teil an unserer Umfrage (siehe Seite 15), nennen Sie uns Ihre Ideen!

Ihre Redaktion

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

AUS DEM INHALT

Seite 4

Vodafone hat mit der Übernahme von Kabel Deutschland einen großen Coup gelandet. Jetzt fordern Betriebsräte und IG Metall, dass dieser Erfolg auch den übernommenen Kolleginnen und Kollegen per Tarif zugute kommt.



Seite 7

Die neue Entgeltanalyse der IG Metall für die ITK-Branche belegt wieder einmal, welche Bedeutung Tarifverträge für die Entgeltentwicklung haben: reale Zuwächse beim Gehalt gab es nur für Beschäftigte in tarifgebundenen Unternehmen. Bei allen anderen hat die Entgelterhöhung nicht mit dem Anstieg der Inflationsrate Schritt gehalten.

Tarifverhandlungen bei
Unify (Ex-SEN) auf gutem Wege 5

Digit-DL-Konferenz in München:
Tsunami an den Arbeitsmärkten? 6

Duale IT-Ausbildung: Ticket zum sicheren Job?

■ Eine Erfolgsgeschichte... 9

■ ...mit Veränderungsbedarf 10

■ Ausbildung aufwerten! 11

■ Zukunftsorientierte IT-Ausbildung 12

Branchenpolitische Konferenz
in Bratislava stärkt Solidarität 13

Interview mit Prof. Dr. Ulrich Dolata
über die Macht der Internetkonzerne 14

Service 15

Impressum 15

Konjunkturprognose 2015

ITK-BRANCHE IN BESTER STIMMUNG

Die gute Stimmungslage in der ITK-Branche hält weiter an. Pünktlich zur diesjährigen CeBIT präsentierte der Branchenverband Bitkom sein aktuelles Konjunkturbarometer. Danach rechnen noch mehr ITK-Unternehmen mit steigenden Umsätzen als in der zweiten Jahreshälfte 2014, wo es für die meisten von ihnen (74 Prozent) auch schon „richtig gut“ lief. Mit Blick auf die kommenden sechs Monate erwarten demnach 79 Prozent der von Bitkom befragten Unternehmen ein besseres Jahresergebnis als im Vorjahr. Und nur sieben Prozent rechnen mit rückläufigen Geschäften. Auf das ganze Jahr 2015 gesehen sind sogar 85 Prozent der Ansicht, steigende Umsätze verbuchen zu können. Besonders optimistisch schauen IT-Dienstleister und Software-Anbieter auf das neue Jahr (siehe Grafik). Von ihnen sind es sogar 86 beziehungsweise 84 Prozent, die von steigenden Umsätzen ausgehen. Etwas skeptischer sind die Hardware-Hersteller. Hier sind es 70 Prozent der Befragten, die auf ein Umsatzplus setzen. Besonders kritisch beurteilen die Anbieter von Kommunikationstechnik ihre wirtschaftliche Lage. Sie rechnen nur zu 61 Prozent mit gesteigerten Umsätzen. Bitkom sieht daher Anzeichen einer wachsenden Spreizung zwischen den unterschiedlichen Segmenten.

+++

WEITERHIN BESCHÄFTIGUNGSBOOM

Zuversicht herrscht bei den ITK-Unternehmen nicht nur bezüglich der Geschäftsentwicklung. Die meisten von ihnen wollen sich auch personell

ITK-Fachkräftenachwuchs

JUNGE LEUTE HABEN LUST AUF TECHNIK

IT-Berufe waren in der Vergangenheit nicht gerade von jungen Leuten begehrt. Das zeigen die stagnierende Zahl von Ausbildungsverhältnissen in den IT-Berufen, die hohe Abbrecherquote beim Informatikstudium und das rückläufige Interesse von jungen Frauen an einem IT-Job trotz wachsender Anstrengungen der Unternehmen, mit ihnen unter anderem über Girls Days und Mentoring-Programme in Kontakt zu kommen. Doch bei den Jugendlichen hat offenbar eine Trendwende eingesetzt. Das

erweitern. 68 Prozent der von Bitkom im Rahmen des aktuellen Konjunkturbarometers befragten Firmen wollen 2015 zusätzliche Beschäftigte einstellen. Und nur fünf Prozent rechnen mit Stellenabbau. Für Bitkom ist dies ein Spitzenwert, der zeigt, dass der Beschäftigungsboom in der Branchen weiterhin anhält. Auch hier sind es vor allem Software-Unternehmen (75 Prozent) und IT-Dienstleister (71 Prozent), die neues Personal einstellen wollen. In den vergangenen fünf Jahren hat die ITK-Branche 100 000 neue Jobs geschaffen. Sie ist mit aktuell insgesamt 953 000 Beschäftigten zweitgrößter industrieller Arbeitgeber nach dem Maschinenbau. Hinzu kommen rund 100 000 aktive Freelancer. Ihr Anteil dürfte sich in den nächsten Jahren weiter steigern, prognostiziert der Branchenverband.

ist das Ergebnis einer repräsentativen Befragung im Auftrag von Bitkom. Danach kann sich jeder vierte Schüler (25 Prozent) vorstellen, später einmal in der ITK-Branche zu arbeiten. 2010 lag das Interesse noch bei 23 Prozent. Vor allem Gymnasialisten haben mehr Lust auf Technik. Von ihnen können sich 32 Prozent für einen Informatik-Job begeistern. Demgegenüber ist das Interesse bei Realschülern (16 Prozent) und Hauptschülern (12 Prozent) deutlich geringer. Auch eine Tätigkeit in anderen naturwissenschaftlichen Bereichen wird für junge Leute – sowohl Mädchen als auch Jungen – zunehmend interessant. Einen Ingenieurberuf können sich sogar 43 Prozent der befragten Jugendlichen vorstellen (2010: 27 Prozent). Allerdings zeigt sich hier eine starke Differenz zwischen jungen Männern (48 Prozent) und jungen Frauen (36 Prozent).

Ein Rekordhoch zeigt sich auch beim Interesse an einem Informatik-Studium: Die Zahl der Studienanfänger in diesem Fach ist im Wintersemester 2014/15 um 2,6 Prozent auf 34 300 gestiegen. Dagegen mussten alle anderen MINT-Fächer Einbußen hinnehmen. Und auch die Frauen ziehen beim Informatik-Studium stärker mit: Ihr Anteil stieg um 5,6 Prozent, während er bei den männlichen Informatikstudierenden bei plus 1,8 lag.

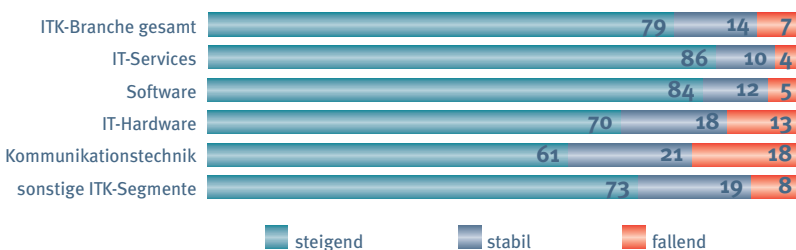
Um mehr jungen Frauen den Einstieg in eine hochqualifizierte Position in der ITK-Branche zu erleichtern, hat Bitkom nun auch ein erstes Hochschulnetzwerk in Berlin gegründet. Es will den Kontakt zwischen Studentinnen und Expertinnen aus den beteiligten Unternehmen herstellen und ihnen Einblicke in die praktische Arbeit geben. Mehrmonatige Mentoring- und Shadowing-Programme sollen die Studentinnen fördern. Außerdem können sie bei einem Praktikum oder bei ihrer Bachelor- oder Masterarbeit unterstützt werden. ■ ■ ■

Vodafone übernimmt Kabel D IG METALL FORDERT TARIF FÜR ALLE BESCHÄFTIGTEN

Nach der Übernahme von Kabel Deutschland Anfang 2014 durch Vodafone ist es aus Sicht der IG Metall nun an der Zeit, auch die 1440 Kolleginnen und Kollegen in den Callcenter von Kabel D Kundenservice (KDK) in die geltenden Vodafone-

ZUVERSICHT ZUM JAHRESAUFTAKT

Umsatzerwartung für das erste Halbjahr 2015 im Vergleich zum entsprechenden Vorjahreszeitraum
Angaben in Prozent



Quelle: BITKOM

Internetwirtschaft Gigantische Machtfülle

Tarifverträge einzubinden. „Wir sind für faire Arbeitsbedingungen in allen Unternehmensteilen“, sagt Konrad Jablonski, Unternehmensbetreuer der IG Metall bei der Vodafone GmbH. „Das Unternehmen hat mit der Kabel D-Übernahme einen großen Coup gelandet, weil das Unternehmen nun Zugang zu einem leistungsfähigen Netz und vor allem Millionen Kunden hinzugewonnen hat. Dieser wirtschaftliche Erfolg muss in irgendeiner Form an die betroffenen Kolleginnen und Kollegen zurückfließen – und zwar per Tarif“, so der Metaller.

Auch an anderer Stelle knirscht es in der Belegschaft. Die ständigen und umfangreichen Umstrukturierungsprozesse, die Vodafone in den letzten Monaten durch diverse Zukäufe durchlaufen hat, sitzen vielen Beschäftigten in den Knochen. Sie haben teilweise ihr Vertrauen in das Management und ihre Akzeptanz der Unternehmensstrategie geschwächt. Kritik gibt es ebenfalls am Entlohnungssystem, insbesondere an der Anrechnung von Tarifierhöhungen. Betriebsrat und IG Metall wollen diese Themen in den nächsten Wochen mit alternativen Vorschlägen angehen. ■ ■ ■



■ Unify (Ex-SEN)

TARIFVERHANDLUNGEN AUF GUTEM WEGE

Nach den Turbulenzen der vergangenen Jahre möchte Unify (bis vor einem Jahr noch Siemens Enterprise Communications – SEN) mit neuer Markenidentität einen stabileren Kurs fahren. Daran wirken auch Gesamtbetriebsrat und IG Metall mit, die sich mit dem Management im Januar 2015 nach längeren Verhandlungen auf die Eckpunkte eines umfangreichen Tarifpakets geeinigt haben. Hinzu kommt ein Sozialplan, der im Falle von Umstrukturierungen und Stellenabbau eine Beschäftigungsgesellschaft mit einer Laufzeit von bis zu 19 Monaten und einem Entgelt pro betroffenen Beschäftigten von 85 Prozent des letzten Bruttogehalts vorsieht.



Kaum mehr als eine Handvoll international agierender Konzerne bestimmt mittlerweile die Entwicklung und Strukturierung des Internets. Google, Facebook, Amazon, Apple und – eingeschränkt – Microsoft prägen seine zentralen Plattformen und die Aktivitätsmuster seiner Nutzer. Als Betreiber der zentralen Infrastrukturen regeln sie die Zugänge zum Netz, strukturieren die Kommunikationsmöglichkeiten der Nutzer und sind wesentliche Treiber des Innovationsprozesses. Sie beschäftigen zum Teil mehrere 10 000 Arbeitnehmer, Freelancer, Crowdworker

und prägen damit als große Arbeitgeber auch die Arbeitsbedingungen im kommerziellen Internet.

Jeder dieser Konzerne hat seine eigene Domäne und dominiert zum Teil monopolartig einzelne zentrale Segmente. Aufgrund ihrer außerordentlichen Finanzkraft sind sie in der Lage, massiv in den weiteren Ausbau und in die Qualität ihrer eigenen technischen und logistischen Infrastrukturen zu investieren. Das gibt ihnen eine gigantische Machtfülle, die sich demokratischer Kontrolle immer stärker entzieht (siehe auch Seite 14).

INTERNETKONZERNE – ÖKONOMISCHE KERNDATEN 2013

	UMSATZ in Mrd. US \$	KERN- GESCHÄFT in Mrd. US \$	FuE in Mrd. US \$	LIQUIDE MITTEL in Mrd. US \$	BESCHÄFTIGTE in Tausend
AMAZON	74,452	70,518	6,565	12,4	117,300
APPLE	170,910	160,793	4,475	146,8	84,400
FACEBOOK	7,872	7,006	1,415	11,4	6,337
GOOGLE	55,382	50,578	5,496	58,7	47,756
MICROSOFT	77,849	67,445	10,411	77,0	99,000

Quelle: 2013 Annual Reports (Form 10-K) der Konzerne

Das Tarifpaket sichert Beschäftigung für die nächsten drei Jahre. Betriebsbedingte Kündigungen sind damit für diese Zeit ausgeschlossen. Außerdem verpflichtet sich der Arbeitgeber, seine Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband weiterzuführen und die Tarifiergebnisse aus den Flächentarifverträgen der Metall- und Elektroindustrie für die Beschäftigten von Unify zu übernehmen. Die in der jetzigen Tarifrunde zu erwartende Entgelterhöhung aus dem Flächentarifvertrag in Bayern gilt dann auch für die Unify-Beschäftigten. IG Metall-Mitglieder erhalten zudem eine Sonderzahlung.

Peter Mokrus, Unternehmensbetreuer der IG Metall bei Unify ist mit dem Ergebnis sehr zufrieden. „Für uns war allerdings auch wichtig, klare Betriebsratsstrukturen tariflich zu vereinbaren und bis 2020 festzulegen. Das sichert die Mitbestimmungsmöglichkeiten von Betriebsräten und IG Metall, um die Zukunft von Unify nachhaltig mitgestalten zu können.“ ■ ■ ■



digit-DL-Konferenz am 5. Dezember 2014 in München

Tsunami an den Arbeitsmärkten?

Angesichts der fortschreitenden Digitalisierung von Wirtschaft und Gesellschaft stellt sich die Frage, wie die Arbeit der Zukunft aussieht. Auf Einladung des Instituts für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) München machten sich Wissenschaftler und Experten des Projekts „digit-DL“ – an dem auch die IG Metall beteiligt ist – ein Bild darüber, wie die Unternehmen sich heute bereits auf die neuen digitalen Herausforderungen vorbereiten. Zur Diskussion gestellt wurden einzelne Dienstleistungskonzepte – mit teilweise weitreichenden Folgen für die Arbeitsmärkte.

Die Digitalisierung erfasst heute fast alle Bereiche der Arbeits- und Lebenswelt. Auf ihrer Basis entwickeln viele Unternehmen bereits neue Geschäftsprozesse. Mangelware sind allerdings noch immer nachhaltige Konzepte in Politik und Wirtschaft, um die neuen digitalen Herausforderungen zu bewältigen, betonte Andreas Boes, Leiter des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten und unter anderem von der IG Metall mitgetragenen Projekts „Digitale Dienstleistung in modernen Wertschöpfungssystemen“ – kurz: digit-DL. Wesentlicher Grund dafür seien „alte Denkmuster“, aus denen heraus die digitale Gesellschaft des 21. Jahrhunderts betrachtet werde. „Wir müssen die Digitalisierung aus ihrer technizistischen Verengung befreien!“, setzte er dagegen. Es gelte, die neuen „Informationsräume“, die die Digitalisierung schaffe, als „soziale Handlungsräume“ zu begreifen und die „alte Welt“ der Prozesse und programmierten In-

digit DL

...

formationssysteme in die „neue Welt“ des offenen Informationsraums zu übersetzen. Neuartige Produktionsmodelle auf der Basis von Industrie 4.0, Factory-Ansätzen, Lean-Prinzipien, agilen Methoden und internet-basierten Innovationsplattformen sollten mit neuartigen Formen der Kollaboration, Kommunikation und Interaktion zwischen Menschen zusammengebracht werden. Ziel müsse es sein, Informationen für „gesellschaftliche Wohlfahrt“ zu nutzen.

Christian Gengenbach, Vice President R&D bei der Software AG, zeigte am Beispiel der Arbeit von Softwareentwicklern, wie weit diese neuen Arbeitsformen bereits Eingang in die unternehmerische Praxis gefunden haben. Die Zukunft sieht er in konsequent kundenorientierten Unternehmen. „Unsere Arbeits- und Denkmethodik muss sich ändern“, hob er hervor. „Flexibilität und kundennahes Denken werden zur Pflicht.“ Vor allem Methoden des Design Thinkings seien vielversprechend, um Softwareentwickler schnell zu kreativen und kundenorientierten Lösungen zu bringen.

INNOVATIONEN STATT REFORMSTARRE

Die „Welle surfen“ oder „dem Tsunami davon rennen“? – auf diese Frage spitzte Thomas Sattelberger, ehemaliger Personalvorstand der Deutschen Telekom AG, sein Impulsreferat zu. Mit „Tsunami“ meint er die radikalen Umbrüche auf den Arbeitsmärkten als Folge der fortschreitenden Computerisierung der Berufe. Sattelberger beschrieb den Druck, der auf der deutschen Wirtschaft lastet, um sich den Herausforderungen der Digitalisierung zu stellen. Statt Reformstarre plädiert er für soziale Innovationen, insbesondere neue Personal- und Organisationskonzepte sowie di-

gitale und personale Bildungskonzepte. Das „Nadelöhr“ sieht er darin, eine menschen- und innovationsfreundliche Führungs-, Arbeits- und Unternehmenskultur auf den Weg zu bringen.

Doch wie will man die Menschen für eine solche organisatorische, arbeitswirtschaftliche und kulturelle Transformation der Unternehmen in der digitalen Ära gewinnen? Hans-Jürgen Kallmeier, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats T-Systems International sieht in der Mitbestimmung den entscheidenden Schlüssel, diese Herausforderung zu bewältigen. Vor allem auf die Betriebsräte kämen dabei neue Aufgaben zu. Das betreffe nicht nur ihre Rolle im Zusammenhang mit neuen Community-Ansätzen in Unternehmen. Wichtig sei auch, angemessene Qualifikationen der Beschäftigten und neue Arbeitsformen einzufordern. Notwendig seien überdies Leitplanken, um den geforderten Wandel in seiner Komplexität nachhaltig mitzugestalten.

Christiane Benner, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, forderte einen stärkeren rechtlichen Rahmen für digitale Arbeit, insbesondere für Crowdsourcing. „In einer guten Arbeitswelt 4.0 herrscht Machtsymmetrie zwischen Auftraggeber und Crowdworker. Daher brauchen wir Reputationssysteme auf beiden Seiten.“ Ziel der Gewerkschaft sei gute digitale Arbeit, die den Beschäftigten nachhaltige berufliche Chancen sowie mehr Mitsprache und Beteiligung einräume. Es gehe darum, eine Art „Crowd-Protection-Law“ mit klaren Regelungen zur Vergütung, sozialen Absicherung und zum Arbeitsschutz auf den Weg zu bringen. „Gute digitale Arbeit ist möglich“, zeigte sich Christiane Benner überzeugt, „aber nur, wenn wir sie gestalten.“

ZITATE:

„Wir werden möglicherweise einen Tsunami an den Arbeitsmärkten bekommen, von dem vor allem die Bereiche Büro und Verwaltung, Landwirtschaft und Konstruktion, Produktion und Logistik betroffen sein werden. Das hat natürlich Auswirkungen auf die Berufsbilder. Deshalb brauchen wir eine Personalplanung für Deutschland.“

Thomas Sattelberger, Botschafter der Initiative „Neue Qualität der Arbeit“ und ehemaliger Personalvorstand der Deutschen Telekom AG

„Wir dürfen die digitale Zukunft nicht länger dem freien Spiel der Kräfte überlassen. Die Technik muss dem Menschen dienen, nicht umgekehrt. Ich will eine Straßenverkehrsregel im Internet. Eine Regulierung durch den Staat ist nötig.“

Christiane Benner, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall

IG Metall-Erhebung: Entgelt in der ITK-Branche 2015

Reales Wachstum mit Tarif

Tarif zieht – das zeigte sich bereits bei der letztjährigen IG Metall-Entgeltanalyse in der ITK-Branche. Die Daten der diesjährigen Erhebung machen das Bild noch klarer: Nur in den tarifgebundenen Unternehmen konnten die Beschäftigten reale Einkommenszuwächse erzielen. In den Betrieben ohne Tarif mussten sie dagegen Reallohnverluste hinnehmen. Durchschnittlich stiegen die Entgelte in der Branche zwar um 2,5 Prozent, aber damit deutlich geringer als im vergangenen Jahr.

Steigende Umsätze und gute Aussichten für das Jahr 2015 prägen die Stimmung in der ITK-Branche. Insbesondere die Bereiche IT-Services und Software blicken zuversichtlich nach vorne. Zwei Drittel der IT-Unternehmen wollen 2015 Personal einstellen. Es fehlen zurzeit – nach Angaben des Branchenverbandes Bitkom – rund 41 000 IT-Spezialisten. Der Fachkräftemangel wird also die Branche weiter begleiten. Gut die Hälfte der ITK-Betriebe fühlt sich dadurch inzwischen in der Geschäftstätigkeit behindert.

Die starke Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften in der Branche, möchte man meinen, bietet alles in allem gute Voraussetzungen für faire Entgelte und gute Arbeit, um qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und zu binden. Es zeigt sich jedoch: Obwohl Umsätze und Stimmung in der ITK-Branche hervorragend sind, kommen die Erfolge bei weitem nicht bei allen Beschäftigten an.

UNTERNEHMEN SIND VERUNSICHERT

Die Branche steht unter enormem Druck angesichts der anstehenden Umwälzungen, die mit Cloud Computing und einer stärkeren Verknüpfung von IT- und Fertigungstechnologie im Rahmen der Industrie 4.0 verbunden sind. Zwar gibt es hohe Erwartungen an die Zukunft, aber noch sind die Unternehmen unsicher, ob und wie sie die neuen Herausforderungen bewältigen können. Und genau dies

drückt sich für viele ITKler in längeren Arbeitszeiten, wachsendem Arbeitsplatzabbau und ungebremstem Outsourcing, aber auch in weniger stark steigenden Entgelten aus.

Zwar haben sich die Verdienste nach der neuesten Gehaltsanalyse der IG Metall „Entgelt in der ITK-Branche 2015“ in fast allen typischen ITK-Berufen und über alle untersuchten Jobfamilien und Hierarchiestufen hinweg mit durchschnittlich plus 2,5 Prozent weiterhin positiv entwickelt. Allerdings geschah dies nicht in dem gleichen Maße wie im Vorjahr (plus 3,3 Prozent). Und dies gilt auch nicht für alle Beschäftigten. So variieren die Gehaltsentwicklungen regional sowie innerhalb einzelner Jobfamilien. Außerdem gibt es eine große Kluft zwischen den Gehältern, die in tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben gezahlt werden. Reale Einkommenssteigerungen erzielten nur ITK-Beschäftigte in Unternehmen mit Tarifvertrag. Ihre Entgelte stiegen durchschnittlich um 3,6 Prozent. Bei nicht tarifgebundenen Betrieben lagen die Gehaltszuwächse gerade mal bei 0,3 Prozent und wurden durch die Inflationsrate praktisch aufgefressen.

REPRÄSENTATIVE ERGEBNISSE

Die jährliche Entgeltanalyse der IG Metall für die ITK-Branche ist aufgrund ihrer hohen Erfassungsbreite repräsentativ und die umfangreichste Erhebung ihrer Art.

DATEN ZUR ENTGELTANALYSE

- Für die diesjährige 17. Entgeltanalyse der IG Metall in der ITK-Branche wurden mehr als 36 000 Entgeltdaten aus mehr als 140 Betrieben ausgewertet.
- Tarifverträge sichern am effektivsten eine faire Gehaltsentwicklung. Das zeigt gerade diese aktuelle Entgelterhebung der IG Metall: Beschäftigte in tarifgebundenen Unternehmen konnten deutlich mehr Geld für Konsum oder Rücklagen ausgeben als Beschäftigte in nicht tarifgebundenen Betrieben.
- Die guten Tarifabschlüsse der letzten Jahre im Organisationsbereich der IG Metall haben sich 2014 auch positiv auf die Einstiegsgehälter in der ITK-Branche ausgewirkt. Sie stiegen durchschnittlich um 1,9 Prozent.
- Bei den Ausbildungsvergütungen zeigt sich ein zweigleisiger Trend: Die ITK-Branche setzt offenbar verstärkt auf das duale Studium. Das erklärt, warum die Ausbildungsvergütungen dual Studierender gegenüber dem Vorjahr um durchschnittlich 1,3 Prozent gestiegen sind. Demgegenüber wurden die Ausbildungsvergütungen derjenigen, die eine „klassische“ duale Ausbildung durchlaufen, im Schnitt um 0,8 Prozent abgewertet. Ausgenommen sind Auszubildende im Berufsfeld Fachinformatiker: Sie verdienen 2014 sogar 7,2 Prozent mehr Geld und sind nach wie vor gesucht.
- Tarifverträge wirken auch auf die Arbeitszeiten. Knapp die Hälfte der Kolleginnen und Kollegen (48,3 Prozent) in Unternehmen mit Tarif arbeiten regelmäßig bis zu 37,5 Wochenstunden. In nicht tarifgebundenen Betrieben liegt dieser Anteil bei 23,7 Prozent. Hier arbeiten die Beschäftigten größtenteils (53,9 Prozent) regelmäßig 40 Stunden pro Woche, ohne dass sich dies in vielen Fällen im Entgelt niederschlägt.



- Bestelladresse: Die 17. Gehaltsanalyse der IG Metall „Entgelt in der ITK-Branche 2015“ kann sowohl als gebundene Ausgabe als auch als e-book-Version bestellt werden über: onlineservice@buchundmehr.de oder telefonisch unter 069-9520530. IG Metall-Mitglieder erhalten eine Sonderausgabe für Euro 4,90 bei den örtlichen IG Metall-Büros.
- Mehr unter: www.itk-igmetall.de

JAHRESGEHÄLTER

(in Euro)

Beispiele aus der Entgeltanalyse

TÄTIGKEIT	ERHEBUNGSJAHR			ERHÖHUNG 2014
	2012	2013	2014	
BERATUNG/CONSULTING				
Senior-Berater/-in	67 424	68 158	69 434	1,87 %
SERVICE TECHNIK				
Service Techniker/-in	41 890	43 256	44 609	3,13 %
KAUFMÄNNISCHE ADMINISTRATION				
Sachbearbeiter/-in II	49 933	50 876	52 184	2,57 %
SOFTWAREENTWICKLUNG				
Software Ingenieur/-in II	53 360	54 009	54 841	1,54 %

Duale IT-Ausbildung

Ticket zum sicheren Job?

Der ITK-Sektor hat Nachwuchssorgen. In kaum einer anderen Branche bewegt das Thema „Fachkräftemangel“ die Unternehmen seit Jahren so stark wie hier. Mit den 1997 neu geregelten IT-Berufen und dem darauf aufbauenden IT-Weiterbildungssystem schien ein Durchbruch geschafft, um die Branche mit gut qualifizierten und praxisorientiert ausgebildeten jungen Beschäftigten dauerhaft zu versorgen. Aber nach anfänglichem Hype stagnierte über Jahre hinweg die Zahl der Auszubildenden in den IT-Berufen. Einzelne große Unternehmen ziehen sich sogar aus der dualen IT-Ausbildung ganz zurück und bevorzugen das duale Studium für den Berufseinstieg. Das wirft Fragen auf: Was ist der Grund dafür, dass die duale Ausbildung von vielen Arbeitgebern unterbewertet wird? Wie zeitgemäß ist die duale IT-Ausbildung noch? Zählen statt fundierter Grundbildung künftig wieder vermehrt produktspezifische Hersteller-Zertifikate, um zum sicheren IT-Job zu gelangen? Ist die IT-Ausbildung offen genug für technologische Veränderungen und die Anforderungen der Globalisierung? Fragen, die sich auch die IG Metall stellt, um die IT-Ausbildung als Erfolgsmodell und Grundstein für den Berufseinstieg in die ITK-Branche zu erhalten und weiterzuentwickeln. ■ ■ ■

Die 1997 eingeführten „neuen“ IT-Ausbildungsberufe haben Erfolgsgeschichte geschrieben. Die IG Metall hat daran entscheidenden Anteil. Als Sozialpartner war sie – wie es das Berufsbildungsgesetz vorsieht – von Anfang an in die Neuordnung der IT-Berufe einbezogen. Von ihr stammen im Wesentlichen die Kernideen für die Ausbildungsordnungen, wie breite „IT-Grundbildung“, Projekt- und Praxisorientierung. Später setzte sie sich dann vehement in den Unternehmen dafür ein, entsprechende Ausbildungsplätze zu schaffen. Aber sie will sich auf ihrem Erfolg nicht ausruhen, denn die internationale Arbeitsteilung in digitalen „In-

WIR FÜR MEHR Tarifrunde 2015

formationsräumen“ rund um den Globus sowie die zunehmende Standardisierung von ITK-Produkten und -Dienstleistungen stellen neue Anforderungen an die IT-Ausbildung.

Überdies leistet die IT-Industrie, die nach dem Maschinenbau zu den größten Branchen in Deutschland zählt, mit aktuell rund

40 000 bestehenden Ausbildungsverträgen – bei leicht abnehmender Tendenz – aus Sicht der IG Metall viel zu wenig, um langfristig ihren Fachkräftebedarf zu decken. Vor diesem Hintergrund macht sich die Gewerkschaft in ihrer Tarifrunde 2015 für gute Bildung und gute Arbeit auch im ITK-Sektor stark.

EINE ERFOLGSGESCHICHTE ...

Die Idee, die in der IT-Ausbildung zum Tragen kommt, war 1997 geradezu revolutionär: Die Azubis sollten während der drei Ausbildungsjahre nicht einen tätigkeits- und aufgabenbezogenen Fächerkanon abarbeiten, wie das bis dahin üblich war. Vor-

DUALITÄT DER BERUFSAUSBILDUNG

AUSBILDUNG

staatlich geordnet durch:

BETRIEB

Bund

BERUFSSCHULE

Länder

begründet durch:

Ausbildungsvertrag

Berufsschulpflicht

inhaltlich festgelegt in:

Ausbildungsordnung

Rahmenlehrplan

überwacht durch:

zuständige Stellen
(Kammern)

Schulaufsicht

finanziert durch:

Ausbildungsbetrieb

Länder

Die Gewerkschaften spielen als Sozialpartner eine zentrale Rolle bei der Beruflichen Bildung.

- Bei der Neuordnung von Ausbildungsberufen wirken sie im Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung zwingend und von Anfang an mit. Sie entwickeln Eckwerte für die Überarbeitung eines Berufs und beteiligen sich an Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen.
- In den Ländern sind sie in den Berufsbildungsausschüssen der Kammern vertreten. Deren Hauptaufgabe ist es, die Qualität der Ausbildung zu überwachen.
- Auf betrieblicher Ebene kümmern sich die Gewerkschaften gemeinsam mit Betriebsräten und der betrieblichen Jugendvertretung (JAV) um die Qualität der betrieblichen Berufsausbildung. Sie unterstützen sie unter anderem darin, ihre Mitbestimmungsrechte wahrzunehmen.

DIE 1997 NEU GEREGLTEN VIER IT-BERUFE

IT-SYSTEM-ELEKTRONIKER/ IT-SYSTEM-ELEKTRONIKERIN

Computersysteme, Festnetze, Funknetze, Endgeräte und Sicherheitssysteme

FACHINFORMATIKER/ FACHINFORMATIKERIN

FACHRICHTUNG ANWENDUNGSENTWICKLUNG
kaufmännische Systeme, technische Systeme, Expertensysteme, mathematisch-wissenschaftliche Systeme und Multimedia-Systeme

FACHRICHTUNG SYSTEMINTEGRATION

Rechenzentren, Netzwerke, Client/Server, Festnetze und Funknetze

IT-SYSTEM-KAUFMANN/ IT-SYSTEM-KAUFFRAU

Branchensysteme, Standardsysteme, technische Anwendungen, kaufmännische Anwendungen und Lernsysteme

INFORMATIKKAUFMANN/ INFORMATIKKAUFFRAU

Industrie, Handel, Banken, Versicherungen, Krankenhaus

gesehen war vielmehr, dass sie eine „IT-Grundbildung“ erhielten, die auf reale Geschäftsprozesse entlang der gesamten Wertschöpfungskette ausgerichtet war und ihnen Schlüsselkompetenzen vermittelte. Das Lernen an und in betrieblichen Projekten wurde in den Mittelpunkt gestellt. Die Auszubildenden sollten Geschäftsprozesse „ganzheitlich“ erfassen und techni-

sche, wirtschaftliche, organisatorische sowie sozialkommunikative Kompetenzen im Projektzusammenhang erwerben. Sie sollten in der Lage sein, projektbezogene technische Leistungen zu erbringen, sich mit dem Kunden und dessen Wünschen auseinanderzusetzen, die Kosten und Erträge des Projekts zu ermitteln und Controlling-Daten auszuwerten. Mit diesem Ausbildungskonzept wurde die bis dahin traditionell starke Trennung zwischen technischer und wirtschaftlicher Ausbildung aufgehoben.

Ferner sollten die IT-Berufe offen sein für technische und organisatorische Veränderungen in den einzelnen Berufsfeldern, um die Ausbildungsordnungen angesichts der rasanten technologischen Entwicklung und sich ständig wandelnder Markterfordernisse nicht fortwährend überarbeiten zu müssen. Aus dem gleichen Grund wurde die IT-Ausbildung daher auch weitgehend organisations-, hersteller- und systemneutral ausgelegt.

Den Bildungsexperten ging es damals vor allem um eine fundierte IT-Professionalisierung unterhalb eines Hochschulabschlusses. Dies vor dem Hintergrund, dass es Mitte der 1990-er Jahre einen gigantischen Bedarf an ausgebildeten Fachkräften insbesondere für die Bereiche Software, Installation, Systemintegration und -pflege sowie für Netzwerkadministration in der boomenden IT-Branche gab. Die Hochschulen sahen sich zu diesem Zeitpunkt absolut nicht in der Lage, den steigenden Bedarf an qualifizierten ITlern kurzfristig zu befriedigen. Die 5 000 Studienabsolventen in IT-Fächern auf Ingenieurniveau Ende der 1990-er Jahre waren gerade mal ein Tropfen auf dem heißen Stein. Allein Siemens hätte damals einen gesamten Absolventenjahrgang einstellen können. Klar war auch, dass diese starke Nachfrage an Fachkräften auch nicht mehr allein mit Seiten-



einsteigern, die damals rund 80 Prozent der IT-Beschäftigten ausmachten, bewältigt werden konnte. An den neuen IT-Berufen führte kein Weg vorbei.

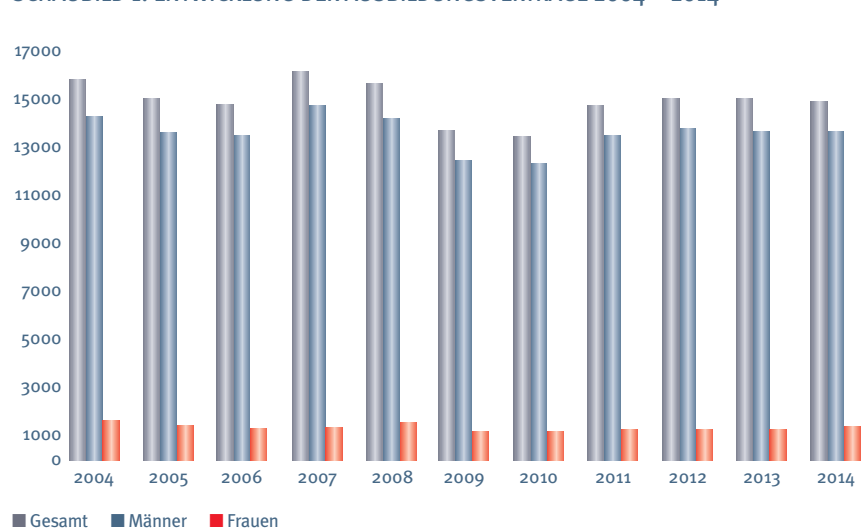
Kein Wunder, dass die Zahl der Ausbildungsverhältnisse in den neuen IT-Berufen im Vergleich zu anderen neuen Ausbildungsberufen, die nach 1997 geschaffen wurden, sehr schnell anstieg und bereits bis 2002 die 50 000er-Marke überschritt. Danach pendelte sie sich – trotz der Branchenkrise in den Jahren 2003 bis 2005 – bis heute auf einen jährlichen Bestand von rund 40 000 ein. 2013 war sogar ein leichter Anstieg bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen zu beobachten, 2014 ging ihre Zahl jedoch wieder leicht zurück (siehe Schaubild 1). Spitzenreiter bei den neuen IT-Berufen ist die Ausbildung zum Fachinformatiker (siehe Schaubild 2).

Einziger Wermuthstropfen: Die Zahl der weiblichen IT-Auszubildenden blieb weit hinter den Erwartungen zurück. Sie sank sogar zwischen 2000 und 2007 von 14,3 auf 9,1 Prozent und liegt aktuell bei rund acht Prozent.

... MIT VERÄNDERUNGSBEDARF

Über mehr als zehn Jahre ist das Konzept dieser „ganzheitlichen“, geschäftsprozess- und projektorientierten sowie technikoffenen IT-Ausbildung aufgegangen. Erst neuerdings gibt es Bestrebungen, die IT-Berufe inhaltlich und strukturell zu überarbeiten. Einzelnen Unternehmen ist die IT-Ausbildung zu breit angelegt und zu wenig an ein-

SCHAUBILD 1: ENTWICKLUNG DER AUSBILDUNGSVERTRÄGE 2004 – 2014



Quelle: Bundesinstitut für Bildung 30. September 2014

SCHAUBILD 2: ANTEIL DER AUSBILDUNGSVERTRÄGE 2014 BEZOGEN AUF DIE EINZELNEN ITK-BERUFE

BERUFSBILD	2014	ÄNDERUNG ZUM VORJAHR	MÄNNLICH	ÄNDERUNG ZUM VORJAHR	WEIBLICH	ÄNDERUNG ZUM VORJAHR
FACHINFORMATIKER/IN	10 725	1,6 %	9 942	1,7 %	795	11,8 %
INFORMATIKKAUFMANN/FRAU	1020	-11,0 %	867	-7,7 %	153	-23,6 %
IT-SYSTEM-ELEKTRONIKER/IN	1731	-6,3 %	1632	-5,6 %	102	3,1 %
ITK-SYSTEM-KAUFFRAU/MANN	1521	-6,6 %	1233	-7,5 %	291	1,0 %

Quelle: Bundesinstitut für Bildung 30. September 2014

zelen Technologien ausgerichtet. Andere bemängeln, dass sie globale Entwicklungen nicht ausreichend berücksichtigt. Unternehmen wie Hewlett Packard oder auch Atos rücken inzwischen sogar weitgehend von der dualen IT-Ausbildung ab und setzen fast nur noch auf das duale Studium.

Kritik an der betrieblichen und schulischen Umsetzung der Ausbildungsordnung gibt es aber auch vonseiten der Auszubildenden. „Ich habe Glück mit meinem Arbeitgeber“, sagt etwa Sigurd Gerkan, angehender IT-Fachinformatiker bei einem mittelständischen Netzwerkspezialisten in Berlin. „Ich arbeite an modernsten Computern und mit neuester Netzwerktechnik. Ich kriege eine ziemliche Bandbreite an Tätigkeiten mit, darf bereits relativ selbstständig arbeiten und werde sogar in Kundenprojekten außerhalb unseres Betriebs eingesetzt, wie kürzlich bei der ‚Boot‘ in Düsseldorf. Aber in meiner Berufsschulklasse sind viele, denen es ganz anders ergeht.“

Einige seiner Mitschüler würden an veralteten Geräten ausgebildet; andere müssten ständig die gleichen Aufgaben erledigen; von vielen erwarte der Chef sogar, dass sie unentgeltlich Überstunden machten, was gegen das Berufsbildungsgesetz verstöße. „Und nirgendwo ist geregelt, welchen Part der Arbeitgeber zu übernehmen hat, wenn ein Auszubildender einen höherwertigen Zertifikats-Lehrgang besuchen möchte.“ Gibt er einen Zuschuss? Und wenn, wie hoch? Zählt der zusätzliche Aufwand als Arbeits- beziehungsweise Ausbildungszeit? Kann sich der Auszubildende dafür freistellen lassen? – Alles bisher unregelt, weder in der Ausbildungsordnung noch sonstwo.

Überhaupt Berufsschule: Daran knüpft sich der größte Unmut bei vielen Auszubildenden in IT-Berufen. Ein wesentlicher Grund liegt darin, dass hier die in den Ausbildungsbetrieben oft hohen Technikanforderungen und modernen Organisationsprinzipien auf veraltete Strukturen stoßen. Im Unternehmen lernen die Auszubildenden, Aufgaben „ganzheitlich“ und im Team anzugehen. An der Berufsschule sind sie „Einzelkämpfer“, die sich den im Frontalunterricht mehr oder weniger spannend aufbereiteten Lernstoff individuell aneignen müs-

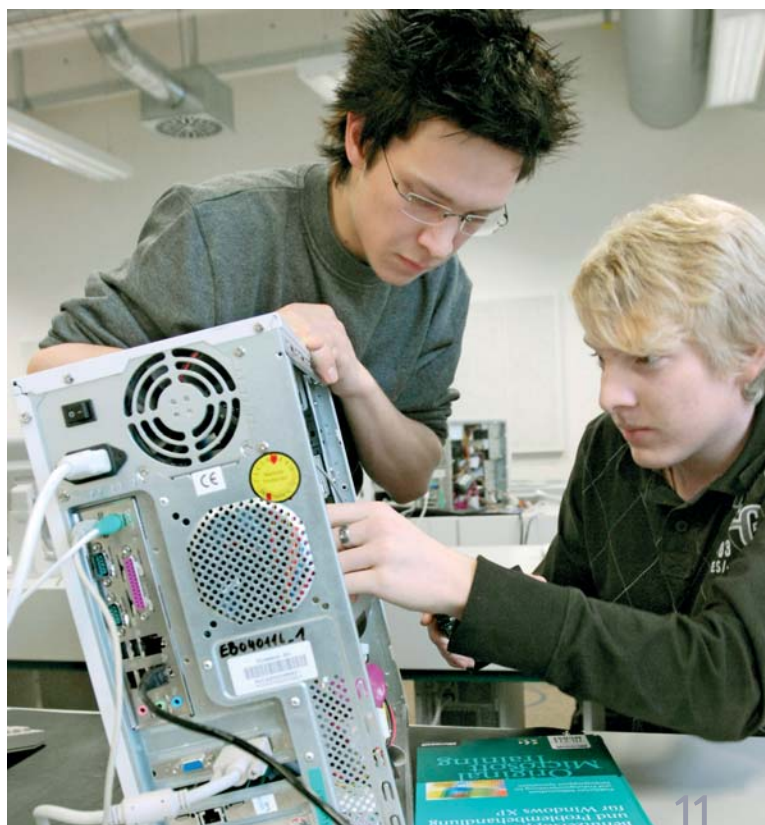
sen. Einführungskurse, Gruppenarbeit, begleitende Tutorials, die digitale Vernetzung der Schülerinnen und Schüler einer Klasse oder eines Klassenverbunds oder die Möglichkeit, ihnen Lernplattformen zur Verfügung zu stellen – zumeist Fehlanzeige. Auch die überbetriebliche Vernetzung der Auszubildenden ist nur in seltenen Fällen gegeben. „Manchmal arbeite ich an Lösungen, von denen ich genau weiß, dass andere Schüler auch daran arbeiten“, berichtet Sigurd Gerkan. „Aber an meine Kumpels komme ich außerhalb der Schule nicht ran.“

IT-AUSBILDUNG AUFWERTEN!

Michael Grimm, Sprecher des TIZ-Ausbildungsverbunds (TIZ = Technologie- und Innovationszentrum) in Darmstadt und selber Chef eines Softwareunternehmens mit 46 Beschäftigten kann die Kritik an der IT-Ausbildung nur teilweise nachvollziehen. „Die Berufsschule ist vielfach ein echtes Problem“, räumt er ein. „Aber es ist oft auch so, dass sich die IT-Unternehmen darum nicht ausreichend kümmern und nur in seltenen Fällen Verbesserungsvorschläge einbringen. Für den Fachkräftenachwuchs halte ich die duale IT-Ausbildung nach wie vor unverzichtbar. Es wäre daher fahrlässig, sie zu vernachlässigen.“

Aus seiner Sicht wird die duale IT-Ausbildung heute von vielen Unternehmen unterschätzt und unterbewertet. Das entspricht einem allgemeinen Trend, der auch in der Ausbildungsbilanz 2014 des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zum Ausdruck kommt: Immer weniger ITK-Betriebe bilden ihren Fachkräftenachwuchs selbst aus und überlas-

sen es offensichtlich wieder zunehmend den Hochschulen, sie mit qualifiziertem Nachwuchs zu versorgen. Dazu hat die Ausweitung von eher praxisorientierten Bachelor-Studiengängen entscheidend beigetragen. Auch Michael Grimm ist mit diesem Trend konfrontiert: „In der ITK-Branche setzen inzwischen viele Arbeitgeber verstärkt auf ein duales Studium, weil die Komplexität der Aufgaben zunimmt“, sagt der Firmenchef von MG.Softech Darmstadt. „Dieser ist aber nicht dadurch beizukommen, dass sich der Fachkräftenachwuchs an idealisierten Fällen abseits der realen Prozesse im Betrieb abarbeitet. Worauf es vor allem ankommt ist: Praxis und konkrete Projekterfahrung. Wir brauchen Leute, die lösungsorientiert arbeiten – auch unter Druck. Leute, die eine bestimmte Arbeitseinstellung mitbringen; die mit Kunden kooperieren und verhandeln können, also auch Konflikte nicht scheuen.“ Diese „soft skills“ erlerne man nicht unbedingt an der Hochschule, sondern vor allem in der Kooperation im betrieblichen Alltag.





Die Qualität der IT-Ausbildung zu verbessern, ist daher Ziel des 2003 gegründeten TIZ-Ausbildungsverbunds in Darmstadt. In ihm haben sich knapp 100 Unternehmen aus verschiedenen Branchen (unter anderem Maschinenbau, Biotechnologie, Softwareentwicklung) zusammengetan, um ihre Kompetenzen und ihr Know-how insbesondere im Bereich der IT-Ausbildung zu bündeln.

LEHRPLAN FÜR DAS BERUFSBILD FACHINFORMATIKER

FACHRICHTUNG ANWENDUNGSENTWICKLUNG

KERNQUALIFIKATION

(gilt für alle vier IT-Berufe)

- Struktur und Aufbau des Ausbildungsbetriebs
- Geschäfts- und Leistungsprozesse
- Arbeitsorganisation und Arbeitstechniken
- IT-Produkte und Märkte
- Herstellen und Betreiben von Systemlösungen

FACHQUALIFIKATION

Fachaufgaben einzelner Einsatzgebiete:

- kaufmännische Systeme
- technische Systeme
- Expertensysteme
- mathematisch-wissenschaftliche Systeme
- Multimediale Systeme
- IT-Systeme, Datenbanken
- kundenspezifische Anwendungslösungen
- Systementwicklung
- Schulung

„Wir pflegen den Kontakt zu Berufsschulen, unterstützen Unternehmen bei der IT-Ausbildung und halten persönlichen Kontakt zu den Auszubildenden – und das alles auf kurzem Wege“, berichtet Michael Grimm. Davon profitierten vor allem kleinere und mittlere Unternehmen im Umkreis von Darmstadt, die ansonsten kaum in der Lage wären, allein und für sich eine hochwertige IT-Ausbildung zu stemmen. „Wir gehen in die Betriebe und vermitteln gezielt Inhalte, die auf den Ausbildungsrahmenplan abgestellt sind. Nicht von ungefähr schneiden die von uns betreuten Auszubildenden bei ihren Zwischen- oder Abschlussprüfungen überdurchschnittlich ab.“

Aber auch darauf kommt es dem TIZ-Ausbildungsverbund an: „Wir verclustern die Unternehmen bei der Ausbildung. Wir bringen beispielsweise angehende Fachinformatiker mit Anwenderbetrieben zusammen und integrieren ihre Projektstätigkeit dort in den Ausbildungsplan. Wir sorgen dafür, dass Auszubildende rotieren können, um anwendungsbezogenes Wissen aus verschiedenen Bereichen aufzunehmen. Und wir kümmern uns darum, dass sie den neuesten Stand der Technik kennenlernen.“

Für Michael Grimm hat die IT-Ausbildung weiterhin eine große Zukunft. Selbst die zunehmende Standardisierung von IT-Tätigkeiten als Folge der Globalisierung stellt für ihn den hohen Wert einer dualen IT-Ausbildung nicht in Frage. „Wir kommen nicht daran vorbei, dass sich angesichts der fortschreitenden Amerikanisierung der IT-Industrie internationale digitale Standards immer mehr durchsetzen und auch herstellerorientierte Zertifikate einen höheren Stellenwert bei einer beruflichen Karriere in der ITK-Branche einnehmen. Aber wer sagt, dass Standardisierungen die Arbeit verein-

fachen? Wir haben es mit hoch komplexen Zusammenhängen zu tun. Das bedeutet, dass Standards immer wieder auf konkrete Fälle angepasst werden müssen. Und das kann nur der gut qualifizierte, lösungsorientierte und kreative Mensch.“

Der Unternehmer und Sprecher des TIZ-Ausbildungsverbunds sieht bei der IT-Ausbildung durchaus Verbesserungsbedarf. „Die Ausbildung muss nach oben hin durchlässiger werden. Sie sollte eng mit systematischer Weiterbildung verknüpft werden, um dem ständigen technologischen und organisatorischen Wandel gerecht zu werden. Dies auch, um dem Fachkräftenachwuchs Aufstiegschancen zu ermöglichen und die Beschäftigten stärker an das Unternehmen zu binden. Denn nur wer sich im Beruf wohlfühlt, ist auch bereit, sich mit seinen Ideen immer wieder einzubringen.“

ZUKUNFTSORIENTIERTE IT-AUSBILDUNG

Diese Einschätzung trifft sich mit derjenigen der IG Metall. Aktuell positioniert sich die Gewerkschaft gegenüber dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, das gegenwärtig dabei ist, ein Vorverfahren zur Novellierung der IT-Berufe einzuleiten. Dabei geht es ihr darum, an der dualen IT-Ausbildung festzuhalten und diese zeitgemäß – mit Blick auf neuere technologische und arbeitsorganisatorische Entwicklungen, geforderte interkulturelle und sprachliche Kompetenzen usw. – weiterzuentwickeln.

Aus Sicht der IG Metall ist und bleibt insbesondere die Ausbildung zum Fachinformatiker ein zentrales Einstiegstor in einen sicheren IT-Job. Auch um ein verbessertes Prüfungsverfahren will sich die IG Metall kümmern, insbesondere um eine gestreckte Abschlussprüfung, die mit einem betrieblichen Projekt verbunden ist. Die positiven Erfahrungen, die in anderen Ausbildungen mit der Projektprüfung gemacht wurden, sollen auch den Prüflingen der IT-Berufe durch erneuerte Ausbildungsordnungen zugute kommen. Und nicht zuletzt setzt sich die Gewerkschaft vor Ort in den Berufsbildungsausschüssen der Kammern dafür ein, den Unterricht an den Berufsschulen qualitativ zu verbessern.

Schon jetzt unterstützt die IG Metall Betriebsräte und betriebliche Jugendvertretungen (JAVs) dabei, sich mehr um die Belange von IT-Auszubildenden zu kümmern, damit sie sich untereinander besser vernetzen und austauschen können. Die jetzige Tarifrunde will sie nutzen, um mit vielen Azubis über ihre Ausbildungssituation ins Gespräch zu kommen. Eine ihrer Forderungen: eine geförderte Bildungsteilzeit, damit sich Azubis nach bestandener Prüfung leichter weiterbilden können – ohne sich über zeitliche und finanzielle Belastungen große Sorgen machen zu müssen.



Branchenpolitische Konferenz der IG Metall und FES in Bratislava ITK-Netzwerk stärkt Solidarität

Auf Einladung der IG Metall, der Friedrich Ebert Stiftung, des Gewerkschaftsbundes IndustriAll und der slowakischen Gewerkschaft OZ Kovo trafen sich vom 12. bis 14. November 2014 rund 50 Gewerkschafts- und betriebliche Interessenvertreter aus zwölf Ländern von Atos, Hewlett Packard (HP) und SAP in Bratislava. Die Konferenz knüpfte an die internationale Branchentagung in Sofia im vergangenen Jahr an, an der ausschließlich Kolleginnen und Kollegen von HP teilgenommen hatten. Jetzt ging es darum, den Kontakt untereinander zu intensivieren und ein branchenweites internationales ITK-Netzwerk auf europäischer Ebene voranzubringen. Ziel ist es, gemeinsam gegen gesetzliche oder vom Arbeitgeber verordnete Beschränkungen gewerkschaftlicher Interessenvertretungsarbeit vorzugehen und zu verhindern, dass die Unternehmen einzelne Standorte gegeneinander ausspielen.

Im Mittelpunkt der Konferenz stand das Thema „Globale ITK-Wertschöpfung und Offshoring in Europa“, das Tobias Kämpf, Sozialwissenschaftler am Institut für wissenschaftliche Forschung e.V. (IFS) München mit seinem Impulsvortrag inhaltlich einleitete. Er beschrieb die ITK-Industrie als Vorreiter einer neuen Phase der Internationalisierung, bei der seit 2002 zunehmend auch qualifizierte Dienstleistungen rund um den Globus verlagert und arbeitsteilig bewältigt werden. Die neuen I&K-Technologien – so Kämpf – ermöglichen es den Unternehmen, weltweite „Informationsräume“ schaffen, in denen Produkte und Dienstleistungen von Arbeitnehmern unabhängig von Zeit und Raum sowie in wachsender Konkurrenz untereinander gefertigt beziehungsweise erbracht würden.

VERÄNDERTE ARBEITSKULTUR

„Diese Entwicklung gefährdet nicht nur tausende von Arbeitsplätzen. Sie verändert auch die Arbeitskultur“, berichtete Kämpf. „Die Beschäftigten befinden sich in ständigen Bewährungsprozessen, müssen ihre digitale Kompetenz fortwährend nachweisen und auf dem neuesten Stand halten. Sie verlieren immer mehr an Autonomie und Wertschätzung in der Arbeit.“ An zwei Beispielen – einem „shared service center“ in Indien und dem globalen Vertriebsmodell eines indischen ITK-Unternehmens – erläuterte er, wie sich diese neue Phase der Internationalisierung vor Ort auswirkt. Für die Zukunft sei es wichtig, Kriterien für eine nachhaltige Globalisierung zu entwickeln, um die Arbeit wieder verstärkt an

dem Menschen und seinen Bedürfnissen auszurichten.

KOSTENBASIERTER WETTBEWERB

Koen Dries von der Gewerkschaft LBC-NVK in Belgien warf ebenfalls einen kritischen Blick auf die Entwicklung der ITK-Branche von den 1980-er Jahren bis heute. Leistete sich die Branche in den Anfängen noch beispielhafte Arbeitsbedingungen und galten die Mitarbeiter und ihr Wissen noch als höchstes Gut im Unternehmen, änderte sich diese Sicht mit der wachsenden internationalen Verbreitung der ITK-Technologien. In die Unternehmen zog ein harter kostenbasierter Wettbewerb ein. Offshoring gewann für die ITK-Unternehmen an Bedeutung. Hinzu kamen Steuerungs- und Personalentwicklungsmodelle, die den Menschen vor allem als Ressource begreifen.

GEMEINSAME PERSPEKTIVEN

In länder- und unternehmensübergreifenden Arbeitsgruppen hatten die Teilnehmer Gelegenheit, sich eingehender mit den Ausführungen der Referenten auseinanderzusetzen. Es ging auch darum, gemeinsame Herausforderungen zu benennen, Ausblicke zu wagen und Perspektiven zu entwickeln. Für die Atos-Kolleginnen und -Kollegen stand am Ende fest, dass sie ihrem Management verstärkt Druck machen wollen, um über mögliche Auslagerungen frühzeitig informiert zu werden. Sie streben eine Vereinbarung (Charta) an, um Offshoring zu begrenzen.

HARRY MUCICA, TIMISOARA, RUMÄNIEN

„Wir haben hier bei Atos vergleichsweise gute Arbeitsbedingungen und nehmen bei den Entgelten in Rumänien statistisch immerhin den 5. Platz ein. Ein neues Gesetz sieht vor, dass alle neu zu besetzenden Stellen zuerst intern veröffentlicht und ausgeschrieben werden müssen. Das gibt unseren Kolleginnen und Kollegen bessere Chancen, beruflich aufzusteigen. Überhaupt haben wir im Betrieb schon einiges verbessern können – auch wenn es manchmal harte Arbeit ist und man viel Geduld haben muss. Auf der Tagung haben mich am meisten die Berichte der Kolleginnen und Kollegen aus Westeuropa bewegt, welche Folgen Offshoring und die damit verbundenen Restrukturierungen für die Beschäftigten dort haben. Ich befürchte, dass wir auch in Rumänien früher oder später eine ähnliche Situation haben. Deshalb ist es so wichtig, dass wir uns stärker gegenseitig informieren und uns über beispielhafte Aktionen in anderen Ländern austauschen.“

Die größtenteils deutschen Interessenvertreter von SAP nahmen sich zum Schluss der Konferenz vor, den Kontakt mit anderen SAP-Betriebsräten künftig verstärkt zu suchen und zu intensivieren. Sie planen, ein weltweites Interessenvertretungsgremium einzurichten, zu dem dann auch SAP-Betriebsräte und Gewerkschaftsvertreter aus Nicht-EU-Ländern Zugang hätten.

Auch die HP-Kolleginnen und Kollegen hatten sich zuletzt darauf verständigt, den Informationsaustausch untereinander zu verbessern. Zwar sind sie schon relativ gut vernetzt. Ihre Idee aber ist, eine eigene Webseite einzurichten, um den Informationsfluss zu verbreitern und zu vertiefen.



Interview mit Prof. Dr. Ulrich Dolata über die Macht der Internetkonzerne

Zerschlagen führt nicht weiter



Ulrich Dolata, Professor und geschäftsführender Direktor des Instituts für Sozialwissenschaften an der Universität Stuttgart

Sie haben die Macht der Internetkonzerne eingehend untersucht. Wie konnte es zu dieser Marktkonzentration im Netz kommen?

Ulrich Dolata: Ob Google, Facebook, Amazon, Microsoft oder Apple – der Beginn ist eigentlich immer gleich: Vergleichsweise kleine Start-Ups ringen um Einfluss, besetzen eine Marktnische, überflügeln ihre Konkurrenten. Und dann kommt es relativ schnell zu einer Marktkonzentration, die sich auf sogenannte Netzwerkeffekte und auf verfügbare ökonomische Ressourcen zurückführen lässt.

Was passiert da genau?

Bei Facebook oder Twitter konnte man das gut nachverfolgen: Ihre Angebote wurden zunächst von einem kleinen Kreis von Usern wahrgenommen und dann wellenförmig immer größeren Kreisen zugänglich. Ab einer bestimmten Größe stellte sich dann ein Schwarmverhalten ein: Durch das gleichgerichtete Verhalten der User bildeten sich in

Das dezentrale, demokratische Internet ist eine schöne Utopie der Vergangenheit. Mit der heutigen Wirklichkeit hat sie nichts mehr zu tun. Das Internet wird von wenigen Konzernen monopolartig beherrscht. Und diese dehnen ihre Macht immer weiter aus. Sie zu zerschlagen, um sie besser kontrollieren zu können, führt aber nicht weiter, sagt Ulrich Dolata, Professor an der Universität Stuttgart. Es gibt andere Wege, ihre Macht einzudämmen.

dem vermeintlich egalitären und dezentralen Netz konzentrierte Orte der Kommunikation heraus. Plötzlich wollten alle dahin, wo die Musik gespielt wird. Es kam zu kumulativen Effekten, die die Konzentration vorantrieben. Und was die ökonomischen Ressourcen angeht, haben wir es bei Google und Co. mittlerweile mit hoch profitablen Konzernen zu tun, deren Börsenwerte und liquide Mittel heute mehr als beachtlich sind. Sie kaufen inzwischen nicht nur alles auf, was sich ihnen in den Weg stellt oder wodurch sie sich erweitern können. Sie haben darüber hinaus auch gigantische Mittel, die sie in die Forschung und Entwicklung investieren, um sich weiterzuentwickeln.

Worin zeigt sich ihre Macht?

Die großen Internetkonzerne haben mittlerweile auf den wichtigsten Internetmärkten eine monopolartige Stellung erreicht. 90 Prozent der Suchanfragen laufen heute über Google. Im Social Network-Bereich ist Facebook der Platzhirsch, im Handel ist es Amazon. Inzwischen zielen aber alle Konzerne darauf, verschiedene Dienste zu integrieren und zu großen technischen Ökosystemen zu verknüpfen. Ein Beispiel: Google Mail, Google Maps, das Social Network Google+ und ein eigener Google AppStore. Alle wollen ihre Nutzer immer umfassender in ihre Ökosysteme reinziehen und können so ihre ökonomische Macht zusätzlich stärken. Überdies besitzen sie mittlerweile eine enorme infrastrukturelle und regelsetzende Macht. Im Internet läuft heute fast alles über die Plattformen einer Handvoll Konzerne, die sowohl Hersteller als auch Anbieter dieser Netzinfrastruktur sind. Und nicht zuletzt haben sie die Macht über die Daten, die sie sammeln, auswerten und weiterverarbeiten zu Nutzerprofilen usw. Wir haben es hier mit einer ausgedehnten „Landnahme“ von pri-

vaten Konzernen zu tun, die sich demokratischer Kontrolle weitgehend entzieht.

Wie lässt sich diese Macht eindämmen?

Die radikale Lösung, Google und Co. zu zerschlagen, ist schwierig. Auch wenn die Internetmärkte hoch konzentriert sind, sind sie gleichzeitig enorm volatil. Sie sind nicht festgefügt, sondern flüchtig. Sie bewegen sich sehr schnell und sind durch das Schwarmverhalten der Nutzer enorm angreifbar. Ein Monopolist von heute kann morgen schon wieder weg sein vom Markt. Zudem handelt sich bei ihnen nicht um klassische Monopole, bei denen die Nutzer keine Alternative haben.

Was bleibt zu tun?

Um ihre Macht zu begrenzen, lässt sich Einiges machen: Mit Hilfe des Wettbewerbsrechts könnten große Akquisitionen rigider geprüft und marktbeherrschende Konzentrationen gegebenenfalls gestoppt werden. Bei den Allgemeinen Geschäftsbedingungen könnte immer mehr Rechte des Users an die Unternehmen übertragen werden. Beim Datenschutz wären mehr Transparenz und stärkere Kontrollen bezüglich der Speicherung und Weitergabe von Daten denkbar. Bei den Voreinstellungen müsste geregelt werden, dass diese konsequent zugunsten des Schutzes der Privatsphäre des Users vorgenommen werden. Auch sollte der Wechsel zwischen verschiedenen Ökosystemen erleichtert werden, um monopolistische Strukturen einzudämmen. Außerdem gehört die Novellierung des europäischen Datenschutzes im Sinne der Verbraucher auf die Tagesordnung. Vorerst kann ich den Nutzern nur empfehlen, ihre Internetaktivitäten nicht auf einen Anbieter zu konzentrieren, sondern auf verschiedene zu verteilen.

■ LITERATURHINWEIS

Broschüre für ITKler
**GUTES RECHT
AUF FAIRE VERHÄLTNISSE**

Was wissen Beschäftigte aus der ITK-Branche über Mitbestimmung und Vereinigungsfreiheit? Wer kümmert sich im Betrieb um Gleich-

behandlung? Und was macht ein Betriebsrat? – Die Broschüre erläutert kurz und knapp, worum sich betriebliche Interessenvertreter der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem Unternehmen kümmern. Was unterscheidet den Betriebsrat von der IG Metall im Betrieb? Warum ist es wichtig, beide an Bord zu haben? Und wie funktioniert das mit den Arbeitnehmervertretern

im Aufsichtsrat? Dargestellt wird auch, in welchem Maße die Beschäftigten davon profitieren, dass die IG Metall nicht nur in vielen Betrieben gut vertreten ist, sondern als „Sozialpartner“ auch außerhalb der Unternehmen Einfluss auf die Arbeitsbedingungen in der



Branche nimmt: mit Hilfe von Tarifverträgen, die sie aushandelt, oder auch durch die jährlichen Entgeltanalysen für die ITK-Branche, an denen sich viele Arbeitgeber orientieren. Und nicht zuletzt kümmert sich die IG Metall um ihre Mitglieder: Sie informiert sie – über das IT-Magazin oder auch über ein ITK-Portal im Internet; sie vernetzt sie, sorgt für Erfahrungsaustausch und vermittelt ihnen hilfreiche Kontakte und – als kleinen Bonus – den kostenlosen Besuch der CeBIT.

► Die Broschüre „**Kleiner Streifzug durch große Gesetze – Mehr wissen über die Arbeitswelt**“ gibt es auch in Englisch; sie umfasst 12 Seiten, zum Download unter www.itk-igmetall.de/service → Stichwort: Literaturhinweise

■ UMFRAGE

15 Jahre IT-Magazin
**WIR WOLLEN NOCH BESSER
WERDEN!**

Das IT-Magazin feiert Geburtstag. Seit 15 Jahren begleitet es engagierte Beschäftigte und

Betriebsräte sowie IG Metall-Mitglieder in der ITK-Branche. Es informiert über aktuelle Entwicklungen in einzelnen Unternehmen und der ITK-Branche; es lässt Beschäftigte zu Themen, die ihnen wichtig sind, zu Wort kommen; es präsentiert wichtige Ergebnisse aus Wissenschaft und Forschung sowie Zahlen, Daten und Fakten aus der Branche; es stellt best practice-Beispiele aus Unternehmen und nachahmenswerte Aktivitäten aus Betrieben vor; es regt die Leserinnen und Leser an, eigene Ideen für gute Arbeit zu entwickeln und umzusetzen, betriebliche Initiativen auf den Weg zu bringen und sich untereinander zu vernetzen. Und es will noch besser werden!

Die Redaktion hat daher einen Fragebogen entwickelt, um Feedback zu erhalten. Was ist gut am IT-Magazin, was kann besser gemacht werden? Wer sind seine Leserinnen und Leser, und was erwarten sie von der Lektüre? Bitte beteiligen Sie sich!

► **Den Fragebogen ausfüllen unter:**
www.igmetall.de/umfrage-itmagazin

**KONTAKTE UND INFORMATIONEN****DIE ANSPRECHPARTNER DER IG METALL
FÜR DIE IT-BRANCHE**

- **Diana Kiesecker, ITK-Branche**
Telefon 069–66 93 27 45,
diana.kiesecker@igmetall.de
- **Martin Weiss, ITK-Rhein-Main**
Telefon 069–24 25 31 35,
martin.weiss@igmetall.de
- **Juan-Carlos Rio Antas, ITK-Tarif**
Telefon 069–66 93 25 24,
juan-carlos.rio-antas@igmetall.de
- **Jörg Ferrando, Ausbildung**
Telefon 069–66 93 22 92,
joerg.ferrando@igmetall.de

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. Mit glieder der IG Metall können sich mit ihrer Mitgliedsnummer anmelden und danach auf Berufsinfos und Rechtstipps zu Qualifizierung zugreifen.
www.igmetall-wap.de

- Aktuelle Informationen der IG Metall aus den Betrieben:
www.dialog.igmetall.de (Siemens)
www.nsn-dialog.de
www.infineon.igmetall.de
www.sapler.igmetall.de
www.vodafone.igmetall.de
www.avaya.igmetall.de
www.hp.igmetall.de
- Studierendenportal und Informationen:
www.hochschulinformationsbuero.de
www.hochschulinformationsbuero.de/portal/dual-studieren
www.hochschulinformationsbuero.de/portal/meldung/alles-auf-eine-karte-ausbildung-plus-studium
www.hochschulinformationsbuero.de/portal/materialien-fuer-studierende
- Netzwerk der IG Metall für Beschäftigte in IT- und in Engineering-Unternehmen
www.i-connection.info
- IT 50plus: Die Initiative will die Beschäftigungssituation und die Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbessern helfen.
www.it-50plus.org

- Netzwerk der IG Metall für Ingenieurinnen und Ingenieure
www.engineering-igmetall.de

WEITERE LINKS

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

IMPRESSUM**IT-Magazin**

Das Branchenmagazin der IG Metall

Herausgeber: Detlef Wetzels, Jörg Hofmann, Jürgen Kerner

Anschrift: IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt am Main
Internet: www.igmetall.de

Redaktion: Diana Kiesecker,
Telefon 069–66 93 27 45, Fax 069–66 93 20 53
E-Mail: diana.kiesecker@igmetall.de

Text, Design und Layout: WAHLE & WOLF, 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: Fotolia (1, 4, 8, 15), PantherMedia (5, 10, 12, 14, 15), Werner Bachmeier (11), IG Metall

