

IT - MAGAZIN



6. Engineering- und IT-Tagung der Hans-Böckler-Stiftung und IG Metall

Die digitale Arbeitswelt gestalten

5 Energiewende: IT hilft,
Kosten zu senken

7 T-Systems: Qualifizieren
statt Personalabbau!

18 Crowdsourcing: Buch
der IG Metall eröffnet Dialog

Entgelt in der ITK-Branche 2014

- ▶ 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 17,90 € 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
Heddernheimer 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 2014«

Bitte
frankieren,
falls Marke
zur Hand

Deutsche Post 
WERBEANTWORT

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

Digitale Agenda

Jetzt hat auch die Bundesregierung verstanden, dass die Digitalisierung von Wirtschaft und Gesellschaft in der Bevölkerung nicht nur Freude über neue Kommunikationsmöglichkeiten, Märkte und Gewinnchancen auslöst, sondern auch Unbehagen. Erst recht nach den Snowden-Enthüllungen und den zunehmend kritischen Kommentaren in den Medien. Mit ihrer Ende August beschlossenen Digitalen Agenda setzt sie nicht nur Schwerpunkte ihrer Digitalpolitik, sondern lädt Wirtschaft, Tarifpartner, Zivilgesellschaft und Wissenschaft ein, diese gemeinsam weiterzuentwickeln.

In einer ersten Reaktion hat Detlef Wetzels, Erster Vorsitzender der IG Metall, die Digitale Agenda der Bundesregierung begrüßt aber zugleich kritisiert, dass sie sich zu wenig mit den Folgen der Digitalisierung für die Beschäftigung und Arbeitsbedingungen befasst. Auf der diesjährigen Engineering und IT-Tagung der Hans-Böckler-Stiftung in Kooperation mit der IG Metall stellte dann Christiane Benner, für die ITK-Branche zuständiges geschäftsführendes Vorstandsmitglied, ein detailliertes Forderungspaket vor, das die Gewerkschaft in die Diskussion um die Zukunft der digitalen Arbeit einbringen wird (Seite 13). An ihrer Seite weiß sie hochkarätige Wissenschaftler und Experten, wie den Buchautor Evgeny Morozov (siehe Interview Seite 14), die auf dieser Veranstaltung ebenfalls den Blick auf die Gefahren einer digitalisierten Welt lenkten.

Diese sechste Tagung der Hans-Böckler-Stiftung gemeinsam mit der IG Metall speziell für ITKler und Ingenieure nimmt in dieser Ausgabe einen breiten Raum ein. Die ausführliche Dokumentation gilt als Einladung an die Beschäftigten der ITK-Branche, die die technologischen Voraussetzungen für die fortschreitende Digitalisierung schaffen, die Veränderungen in der eigenen Arbeit kritisch zu beobachten, technologische und praktische Alternativen auszumachen und mitzudiskutieren, um die digitale Arbeit von morgen fair und human mitzugestalten.

Noch steht die ganzheitliche Digitalisierung von Wirtschaft und Gesellschaft am Anfang. Aber es ist absehbar, dass sie die Arbeitswelt grundlegend verändern wird. Aufgabe der IG Metall ist es, die Digitalisierung so zu gestalten, dass dabei nicht nur die Interessen der Wirtschaft, sondern auch die der Beschäftigten berücksichtigt werden. Und das geht nur gemeinsam mit den Betriebsräten, Beschäftigten und Clickworkern, mit ihrer Kompetenz und Erfahrung!

Ihre Redaktion

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

AUS DEM INHALT

Seite 5

Mit intelligenten Technologien und ITK-Steuerung kann beim notwendigen Ausbau von Verteilernetzen, um Strom aus erneuerbaren Energien weiterzuleiten, ein Vielfaches an Kosten eingespart werden.



Seite 7

T-Systems steht vor einem gewaltigen Umbruch: Das Unternehmen soll künftig auf drei Säulen stehen. Aber statt die Beschäftigten auf die neuen Anforderungen hin weiterzuqualifizieren, setzt T-System auf drastischen Personalabbau.

Ausbildungsverträge: Stagnation bei den IT-Azubis	4
Hewlett Packard: Sorge um Flexibilität für die Belegschaft	6

Engineering- und IT-Tagung 2014: Die digitale Arbeitswelt gestalten

■ Digitalisierung, Arbeit, Beschäftigung	10
■ Eine andere digitale Welt ist möglich!	12
■ Interview Evgeny Morozov: Solidarische Kraft für eine bessere digitale Welt	14
■ Chancen und Risiken der digitalen Arbeitswelt konkret	16

Buchbesprechung: Crowdsourcing – zurück in die Zukunft?	18
Service	19
Impressum	19

■ Daten und Fakten zur ITK-Branche

GUTE AUSSICHTEN, MEHR PERSONAL
Zuversichtlich blicken die ITK-Unternehmen auf die 2. Jahreshälfte 2014:

81 Prozent von ihnen erwarten – nach Angaben des Branchenverbands Bitkom – steigende Umsätze. Bereits die erste Jahreshälfte lief aus ihrer Sicht gut: Drei Viertel der von Bitkom befragten Unternehmen konnten in den ersten sechs Monaten dieses Jahres ihre Umsätze steigern, nur 13 Prozent klagten über Umsatzrückgänge.

Diese guten Aussichten haben auch Folgen für die Beschäftigungsentwicklung. 68 Prozent der ITK-Unternehmen wollen bis zum Jahresende zusätzliche Beschäftigte einstellen. Im vergangenen Jahr war nur jedes zweite Unternehmen dazu bereit. Bis Ende 2014 könnte die Branche rund 927 000 Beschäftigte zählen, prognostiziert der Verband, das wären 10 000 mehr als im Vorjahr. Vor allem die klassischen IT-Unternehmen stellen mehr Leute ein. Viele ITK-Firmen, berichtet Bitkom, würden noch mehr Beschäftigte einstellen, jedes zweite Unternehmen sehe sich aber durch den Fachkräftemangel daran gehindert. Noch immer seien rund 40 000 Stellen für ITK-Fachkräfte unbesetzt.

+++

WANTED: YOUNG PROFESSIONALS

Junge Fachkräfte mit Studienabschluss und ersten Erfahrungen im Berufsleben („Young Professionals“)

■ **Ausbildungsverträge**
STAGNATION BEI DEN IT-AZUBIS

Erstmals nach fünf Jahren hat die Zahl der Auszubildenden in den IT-Berufen im vergangenen Jahr die Marke von 40 000 endlich wieder überschritten. Während 2013

sind in allen Branchen stark umworben. Aber am meisten gesucht werden aktuell IT- und Telekommunikationsfachleute. Nur fünf Prozent der Unternehmen, die in einer Umfrage von LinkedIn und Bitkom Research befragt wurden, geben an, dass diese auf dem deutschen Arbeitsmarkt verfügbar sind. Anders als Nachwuchskräfte mit Verwaltungsausbildung, die zu 36 Prozent als verfügbar gelten.

Inzwischen lassen sich die Unternehmen, insbesondere auch der Mittelstand, Einiges einfallen, um junge Fachleute zu rekrutieren. Der Trend geht dahin, sie über das Internet anzusprechen – beispielsweise über Recruiting-Videos oder auch, wie bereits 79 Prozent der Unternehmen, über soziale oder Business-Netzwerke. Rund 12 Prozent der Unternehmen planen zudem, in den nächsten zwölf Monaten Young Professionals im Ausland anzuwerben. Viele scheuen bisher allerdings den bürokratischen Aufwand, der damit verbunden ist.

in allen Berufen im Bereich der Industrie- und Handelskammern die Zahl der registrierten Ausbildungsverträge um 1,8 Prozent zurückging, stieg sie in den IT-Berufen um 2,75 Prozent auf rund 41 000.

Besonders beliebt ist nach wie vor die Ausbildung zum Fachinformatiker, sowohl in der Fachrichtung Anwendungsentwicklung als auch Systemintegration. Bei den rund 15 000 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in den IT-Berufen liegt der Anteil der Fachinformatiker mittlerweile bei 69 Prozent. In der Gruppe der kaufmännischen IT-Berufe wurden im vergangenen Jahr 7 495, bei den Systeminformatikern und IT-Systemelektronikern insgesamt 5 381 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen.

Dass die ITK-Unternehmen stärker bereit sind, mehr eigene Verantwortung zu übernehmen, um sich qualifizierte Nachwuchskräfte zu sichern, zeigt auch der kontinuierliche Anstieg der dual Studierenden in der Branche. Die IG Metall begrüßt dieses Engagement. Aus ihrer Sicht reicht dies alles jedoch längst nicht aus, um den Bedarf an jungen Fachkräften auszugleichen.

Noch immer mangelhaft: Frauen sind bei den IT-Auszubildenden nach wie vor unterrepräsentiert. Ihr Anteil liegt seit Jahren fast unverändert bei rund 8,5 Prozent.

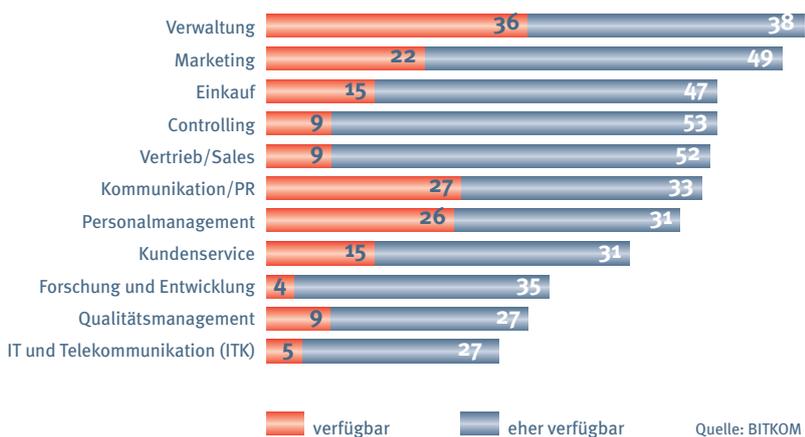
■ **LinkedIn**

6 MILLIONEN DOLLAR FÜR ÜBERSTUNDEN NACHVERGÜTET

Das Business Social Network LinkedIn mit Hauptsitz im kalifornischen Mountain View hat in vier Bundesstaaten gegen gesetzliche Regeln des „Fair Labor Standards Act“ (FLSA) verstoßen. Unter anderem hat es – nach einer Untersuchung des US-amerikanischen Arbeitsministeriums – „nicht alle wöchentlich gearbeiteten Stunden aufgezeichnet, bilanziert und abgegolten“. Das Unternehmen wurde nun verurteilt, insgesamt über 3,3 Millionen Dollar an zusätzlichem Lohn für Überstunden und mehr als 2,5 Millionen Dollar an Schadenersatz an die betroffenen Beschäftigten auszus zahlen. LinkedIn hat sich ebenfalls dazu bereit erklärt, Schulungen durchzuführen, in denen es darum gehen soll, wie Mitarbeiter und Manager künftig besser über gesetzliche Regeln zu Überstunden informiert werden.

STELLEN FÜR IT-SPEZIALISTEN IN DEUTSCHLAND NUR SCHWER ZU BESETZEN

Inwiefern sind Ihrer Einschätzung nach Young Professionals für die folgenden Tätigkeitsbereiche auf dem deutschen Arbeitsmarkt verfügbar bzw. nicht verfügbar? Angaben in Prozent



Energiewende IT hilft, Kosten zu senken

■ IG Metall

KRITIK AN DIGITALER AGENDA DER BUNDESREGIERUNG

Die IG Metall begrüßt die Digitale Agenda der Bundesregierung, findet sie aber unzureichend. Die grundlegenden Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt seien kaum berücksichtigt worden, so die Kritik von Detlef Wetzel, Erster Vorsitzender der IG Metall.

Dem Thema der Arbeits- und Beschäftigungsfolgen müsse ein höherer Stellenwert beigemessen werden. Dafür sei eine Plattform notwendig, an der die Sozialpartner beteiligt werden müssten.

Die Digitale Agenda für morgen dürfe nicht bei Fragen der Infrastruktur und den technologischen Voraussetzungen für den Erhalt der Konkurrenzfähigkeit stehen bleiben, so Wetzel. „Eine Digitalisierungsagenda muss immer auch eine Agenda für die Zukunft der Arbeit sein.“ Dies sei die vorliegende Agenda noch nicht.

„Die Digitalisierung bringt tiefgreifende Veränderungen für die Arbeits- und Lebenswelt mit sich. Das schafft erheblichen politischen Handlungs- und Regulierungsbedarf.“ Insbesondere fordert die IG Metall eine vorausschauende Qualifizierungsstrategie der Unternehmen, die allen Beschäftigten Perspektiven in der veränderten Arbeitswelt sichere und einen Beschäftigtendatenschutz, der die individuellen Freiheitsrechte wahre. ■ ■ ■

■ Atos Group Business Unit

BESCHÄFTIGUNGSSICHERUNG PER TARIFVERTRAG

Nachdem die IG Metall bei Atos Anfang Juni bereits für die Bereiche Information Technology (IT) und International Germany (IG) am Standort Hahnstraße in Frankfurt Beschäftigung sichernde Maßnahmen erzielt hat, ist sie nun zuversichtlich, für das ganze Unternehmen – und damit auch für alle anderen Atos-Standorte in Deutschland – tarifliche Regelungen zur Beschäftigungssicherung zu vereinbaren.

Den Umbruch in der ITK-Branche bekommt der IT-Dienstleister Atos ziemlich deutlich zu spüren. Outsourcing, Konsolidierung der Standorte und der Abbau von „Überkapazitäten“ stehen seit Jahren auf der Tagesordnung.

Die im März aus heiterem Himmel angekündigte Schließung des Atos-Standorts Hahn-

Der Ausbau der Verteilernetze für die Energiewende kann deutlich geringer und dafür kostengünstiger und umweltfreundlicher mit Hilfe von intelligenten Technologien auf der Basis von IT und Telekommunikation erfolgen als bisher angenommen. Zu diesem Ergebnis kommt die im September 2014 vorgestellte Studie des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie „Moderne Verteilernetze für Deutschland“. Bislang wurde davon ausgegangen, dass bis zum Jahr 2032 zwischen 130 000 bis 280 000 Kilometer zusätzliche Leitungen notwendig sind, um den Strom insbesondere aus erneuerbaren Energien in Ortschaften und Häuser zu verteilen. Durch ITK-Kommunikation und -Steuerung wie Smart Meter Gateways und Smart Grids könnten mindestens 57 000 Kilometer Leitungen eingespart und die jährlichen Zusatzkosten für den Netzausbau, so die Studie, um rund 20 Prozent gesenkt werden.

Weitere Einsparungen ergäben sich, wenn die Netzbetreiber Solar- und Wind-Anlagen künftig in geringem Maße – maximal drei Prozent – selbst steuern könnten. Der stärkere Einsatz von ITK und strengere Vorkehrungen für die Netzsicherheit führten zwar zu Zusatzkosten, heißt es in der Studie. Aber diese seien moderat (rund zehn Prozent der Netzausbaukosten) und durch Standardisierung sowie durch das Zusammenführen von verschiedenen technischen Spezifikationen weiter reduzierbar. Auch durch energieeffizientere Anlagen in Rechenzentren könnte das Ziel der Bundesregierung schneller erreicht werden, die Treibhausgasemissionen bis 2020 um mindestens 40 Prozent verglichen mit 1990 zu senken. Allein durch den vorzeitigen Austausch älterer Rechneranlagen lassen sich in Deutschland rund 200 Gigawattstunden Strom im Jahr und damit umgerechnet 115 000 Tonnen Kohlendioxid einsparen.



straße konnten IG Metall, Betriebsrat und Belegschaft verhindern.

Mit ihrem Protest erreichten sie sogar, dass Atos sich im Juli dazu verpflichtete, 122 Beschäftigte dort weiterzubeschäftigen, den Standort Hahnstraße mit einem anderen Frankfurter Standort zu verschmelzen, Beschäftigten zwischen 57 und 60 Jahren Altersteilzeit zu ermöglichen und vom Arbeitsplatzabbau bedrohten Kolleginnen und Kollegen eine Transfergesellschaft anzubieten. Außerdem hat sich Atos bereit erklärt, über einen Tarifvertrag zu verhan-

deln, der Flexi-Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung vorsieht.

Im Juli ist zwischen der IG Metall und Atos auch darüber gesprochen worden, für alle Atos-Standorte in Deutschland auf tarifvertraglicher Basis Beschäftigung zu sichern und dadurch betriebsbedingte Kündigungen zu verhindern. Die Verhandlungen sind nach der Sommerpause angelaufen. Es geht dabei auch darum, ein Maßnahmenbündel zu vereinbaren, das den besonderen Bedingungen eines IT-Dienstleisters gerecht wird. ■ ■ ■



Hewlett Packard

Sorge um Flexibilität für die Belegschaft

Während sich die ITK-Branche auf eine Industrie 4.0 vorbereitet, Innovationen vorantreibt und neue Formen von Flexibilität erprobt, um näher am Kunden und an den Bedürfnissen der Beschäftigten zu sein, rudert Hewlett Packard (HP) gerade voll zurück: Anstelle von mehr Flexibilität in der Arbeit soll es künftig wieder starrere Arbeitszeiten geben. Das nutzt weder dem Konzern noch den Beschäftigten.

Nach außen hin gibt sich HP gerne innovativ. Das Unternehmen betont auf Veranstaltungen – wie etwa Ende Juli auf einem Business-Brunch in Stuttgart – seine moderne Führungs- und Unternehmenskultur und verweist auf vielfältige flexible Arbeitsmodelle: Swingtime, Home Office, Übergangsmodelle in den Ruhestand – alles Optionen, die den Beschäftigten offen stünden. In Wirklichkeit probt das Unternehmen jedoch die Rolle rückwärts.

Seitdem HP-Chefin Meg Whitman im Oktober 2013 die Direktive „zurück ins Büro“ ausgegeben hat, beordern Vorgesetzte rund um den Globus ihre Teams wieder an fünf Tagen pro Woche ins Büro. Weltweit möchte sie sogar, dass alle Beschäftigten an jedem Arbeitstag „mindestens von neun bis 17 Uhr“ an ihrem Arbeitsplatz sind. Insbesondere das Teleworking soll drastisch eingeschränkt werden und das Arbeiten im Home Office nur noch unter strengeren Voraussetzungen möglich sein.

„Hier spielt sich das genaue Gegenteil von moderner Führungskultur ab: Es wird einfach durchregiert. Viele Leute bei uns sind sauer“, berichtet Thomas Windgassen, HP-Betriebsrat in Böblingen. „Die bisher erreichte Flexibilität, die für viele Beschäftigte ein echtes Plus ist, soll jetzt plötzlich einseitig aufgekündigt werden. Das ist blinder Aktionismus und nutzt auch dem Unternehmen in keiner Weise.“

BETRIEBSRAT BEFÜRCHTET MEHRARBEIT

Viele Beschäftigte arbeiten bei HP über die ganze Welt verteilt in virtuellen Teams zusammen. Aufgrund der unterschiedlichen Zeitzonen müssen sie teilweise schon sehr früh morgens und oft noch spät abends Aufgaben erledigen oder zumindest erreichbar sein. Das führte schon bisher oft zu Problemen, weil viele Beschäftigte weitaus länger arbeiten als arbeitsvertraglich vereinbart. Hinzu kommt: Da bei HP Vertrauensarbeitszeit gilt, werden die realen Arbeitszeiten nicht erfasst. Dadurch besteht die Gefahr,

dass Mitarbeiter ihre Überstunden nicht vollständig dokumentieren und folglich nicht bezahlt bekommen. „Mit flexiblen Arbeitszeitmodellen, Telearbeit und Home Office ließ sich das noch einigermaßen ausgleichen. Wenn dies alles aber nun wegfällt oder stark begrenzt und eine Präsenzpflicht eingeführt wird“, so Betriebsrat Windgassen, „wird die Arbeitszeit in vielen Fällen noch weiter ansteigen.“

Dabei bedeutet Präsenz am Arbeitsplatz noch längst nicht hohe Produktivität. Das belegen mittlerweile viele wissenschaftliche Studien. Und wie sehr regelmäßige Mehrarbeit oder ständige Erreichbarkeit den Gesundheitsverschleiß begünstigt, ist ebenfalls vielfach nachgewiesen. „Wir wollen dies in den kommenden Wochen verstärkt mit der Belegschaft diskutieren und sie für diese Themen sensibilisieren. Es kann doch nicht sein, dass HP auf der einen Seite dabei ist, immer weiter Personal abzubauen – und auf der anderen Seite die verbleibenden Beschäftigten zu erhöhter Arbeitslast und ständiger Mehrarbeit zwingt!“ Thomas Windgassen hofft darauf, dass auch bei HP in absehbarer Zeit ein Tarifvertrag vereinbart werden kann, der gute Arbeit, faire Bezahlung und sichere Beschäftigung gewährleistet.

■ Nokia Networks Berlin

BESCHÄFTIGTE FORDERN: KEIN TARIFBRUCH!

Nokia Networks (NSN) plant, an den Standorten Berlin und Düsseldorf alle Stellen im Bereich Mobile Broadband abzubauen. Damit verstößt das Unternehmen nach Ansicht des Gesamtbetriebsrats, des Berliner Betriebsrats und der IG Metall gegen geltendes Tarifrecht.

Seit Februar 2013 gilt für den Berliner NSN-Standort ein Standortsicherungstarifvertrag. Diesen hatte die IG Metall mit dem Unternehmen abgeschlossen, um trotz der damals von NSN beabsichtigten Ausgliederung der Bereiche Optische Netze und Business Software Systeme mit 750 Mitarbeitern den verbliebe-

nen 270 Mitarbeitern am Standort eine zuverlässige Zukunft zu geben. Dieser Tarifvertrag ist frühestens im März 2016 kündbar. In ihm ist vereinbart, dass unter anderem der Bereich Mobile Broadband weiter ausgebaut wird – also genau der Bereich, der nun abgebaut werden soll.

In Düsseldorf konnte der Betriebsrat ebenfalls einen erweiterten Kündigungsschutz für den gesamten Standort bis Ende 2015 vereinbaren, nachdem dort Anfang 2014 im Service-Bereich Stellen weggefallen waren. NSN hatte im Mai dieses Jahres verkündet, dass der Bereich Mobile Broadband in Berlin und Düsseldorf geschlossen werden sollte. Auf

Drängen der IG Metall, des Gesamtbetriebsrats und des örtlichen Betriebsrats in Berlin versicherte Nokia im Juni, den Standortsicherungstarifvertrag für Berlin weiterhin einhalten zu wollen. Bei der Informationsrunde am 7. Oktober sah das allerdings anders aus. Die Größe der Mobile Broadband-Mannschaft in Berlin mit 42 Entwicklern sei „unterkritisch“, hieß es von Seiten der Geschäftsleitung.

Die IG Metall, der Gesamt- und örtliche Betriebsrat von NSN in Berlin werten die darin zum Ausdruck kommende Absicht als klaren Verstoß gegen den Berliner Tarifvertrag, zumal die Größe der Mannschaft bereits bei Abschluss des Tarifvertrages klar war. Ende Oktober soll ein weiteres Gespräch mit den Arbeitnehmervertretern stattfinden. Dann wird NSN sein Konzept vorstellen, wie am Standort



Protestaktion der T-Systems-Belegschaft anlässlich der Aufsichtsrats-sitzung am 22. Januar 2014.

Transformation T-Systems 2015+

Qualifizieren statt Personalabbau!

Die beschleunigte Neuausrichtung der T-Systems International GmbH (TSI) stößt intern auf harsche Kritik. Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat sowie viele Betriebsräte vermissen weitsichtige Konzepte zur Personalentwicklung. Zu lange habe das Unternehmen vor dem Thema „Industrie 4.0“ als Innovationsbereich für T-Systems die Augen verschlossen. Anstatt die Kompetenzen der Beschäftigten rechtzeitig an den bevorstehenden Wandel anzupassen, reagiere es mit drastischem Personalabbau. Sie fordern umfassende Instrumente für den Personalumbau, um betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden.

Das klassische IT-Geschäft hat nur noch wenig Zukunft bei T-Systems. Der Trend bei den Firmenkunden geht dahin, ihre IT nicht mehr an externe Dienstleister – wie eben T-Systems – outzusourcen, sondern wieder einzugliedern und sogar auszubauen. Damit wollen sie sich für die Zukunft – Stichwort: Industrie 4.0 – rüsten. T-Systems wagt daher einen radikalen Umbau des Unternehmens, bei dem bis Ende 2015 jeder fünfte Arbeitsplatz wegfallen könnte.

DREI SÄULEN-KONZEPT

Künftig will die IT-Tochter der Deutschen Telekom auf drei Säulen stehen: außer den klassischen IT-Diensten alter Prägung für Firmenkunden, die in das Cloudzeitalter überführt werden sollen, legt das Unternehmen die größte Hoffnung auf zwei weitere Bereiche: die Digital Division, in der

Zukunftsthemen wie „Industrie 4.0“ und „intelligente Netze“ bis hin zu „digitalen Gesundheitsdiensten“ gebündelt werden; darüber hinaus ein umfassendes Cloudangebot für Geschäftskunden. T-Systems will ihnen in Rechenzentren des Konzerns eigene Bereiche (Clouds) zur Verfügung stellen, in denen ihre Daten sicher gespeichert und verarbeitet werden können.

Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat von T-Systems haben im Frühjahr bereits angekündigt, diesen Sprung nach vorne mitzutragen. Allerdings haben sie sich vehement gegen den geplanten Stellenabbau ausgesprochen und demgegenüber sozialverträgliche Alternativen eingefordert. Insbesondere verlangen sie von der Geschäftsführung, betriebliche Regelungen zum Personalumbau auszubauen, wirksamer zu gestalten und dafür entsprechende Mittel bereitzustellen.

Berlin die Beschäftigung der Mobile Broadband-Kolleginnen und -Kollegen gesichert werden kann. Ab November soll es auch Arbeitsrunden geben, die sich mit den Perspektiven der 159 betroffenen MBB-Mitarbeiter am Standort Düsseldorf befassen.

„Uns ist wichtig, dass Nokia Networks seine Glaubwürdigkeit nicht dadurch verliert, dass es erst einen Vertrag unterschreibt und kurz darauf etwas plant, das dem genau zuwiderläuft“, meint Clemens Suerbaum, NSN-Gesamtbetriebsratsvorsitzender.

Auch für Astrid Diebitsch, Betriebsratsvorsitzende am Standort Berlin steht fest: „Wir werden auf keinen Fall aufgeben. Wir nehmen Nokia beim Wort und erwarten, dass das Unternehmen tarifliche Vereinbarungen einhält und ein tragbares Standortkonzept entwi-

ckelt. Wer ‚Respekt‘ als seinen höchsten Firmenwert benennt, muss ihn auch vorleben.“ Die IG Metall unterstütze die Betriebsräte, so Astrid Diebitsch. „Wir haben das Mandat unserer Kolleginnen und Kollegen, uns für den Erhalt unserer Arbeitsplätze einzusetzen. Viele von ihnen überlegen jetzt, in die IG Metall einzutreten, um ein Zeichen zu setzen.“

Klaus Abel, Erster Bevollmächtigter der IG Metall Berlin, bedankte sich bei den Beschäftigten, dass sie mit ihrem Besuch am Gesprächsort die Forderungen des Betriebsrats und der IG Metall unterstützt haben. „Der Arbeitgeber ist in der Pflicht, den Berliner Standort zu entwickeln, alles andere ist ein Tarifvertragsbruch, den wir nicht hinnehmen“, bekräftigt Abel.

Nach Ansicht der IG Metall konnte insbesondere durch die Verhandlungskompetenz der Betriebsräte viel erreicht werden, um das Risiko von betriebsbedingten Kündigungen auch zukünftig einzudämmen. Nun geht es darum, T-Systems gemeinsam mit den Beschäftigten für die Zukunft gut aufzustellen. „Wir stellen uns die Frage, welche Rolle T-Systems künftig im Telekom-Konzern spielt, wenn es um den Ausbau innovativer ‚Leuchtturmprojekte‘ einer neuen Industrieausrichtung geht. Der Konzern will sich angesichts von Industrie 4.0 mit IT-Kompetenz, Hochleistungsnetzen und -rechenzentren international in Stellung bringen. Und durch das Angebot sicherer Plattformen möchte er Vertrauen in die zunehmend digitalisierte Wirtschaft und Gesellschaft wecken. Er hat jedoch lange gezögert, um Tochter T-Systems in diese Richtung weiterzuentwickeln. Das hoch spezialisierte Know-how der Beschäftigten und deren hohe Motivation, die für einen solchen Umbau dringend erforderlich sind, dürfen nicht verspielt werden“, so Christiane Niemann, Unternehmensbeauftragte der IG Metall bei T-Systems.

Für Jürgen Mäurer, Mitglied des Gesamtbetriebsrats und stellvertretender Betriebsratsvorsitzender bei T-Systems in Karlsruhe ist völlig unverständlich, dass das Unternehmen auf der einen Seite Personal abbaut, auf der anderen Seite aber neue Leute vom Markt rekrutiert. „Das Unternehmen verfügt über Personalplanungen und hat Qualifizierungsbedarfe ermittelt. Wir Betriebsräte haben daran mitgewirkt. Es ist für uns daher nicht nachvollziehbar, dass T-Systems nicht in der Lage ist, Beschäftigte rechtzeitig umzuschulen und weitsichtig mit Blick auf die neuen Anforderungen zu qualifizieren.“

Jürgen Mäurer bezweifelt auch, ob sich das Unternehmen dieses Versäumnis noch lange leisten kann, da der Markt nicht mehr in dem Maße Fachkräfte hergebe, wie sie vom Unternehmen benötigt würden. „Diese Ich-brauche-Leute-sofort-Haltung ist längst nicht mehr tragbar. Die Qualifizierung des eigenen Personals ist zwar zunächst mit Kosten verbunden, zahlt sich auf lange Sicht aber aus!“

6. Engineering- und IT-Tagung der
Hans-Böckler-Stiftung und IG Metall 2014

Die digitale Arbeitswelt gestalten

Die fortschreitende Digitalisierung in Wirtschaft und Gesellschaft ist dabei, die Arbeitswelt gründlich zu verändern. Neue Formen der Arbeit wie Crowdfunding und Clickworking lassen bereits aufhorchen. Die IG Metall wird sich in diesem Umbruchprozess nicht mit einer Zuschauerrolle begnügen. Sie will die digitale Arbeitswelt mitgestalten. Wie dies in den Unternehmen am besten geschehen kann, stand im Mittelpunkt der sechsten Engineering- und IT-Tagung der Hans-Böckler-Stiftung in Kooperation mit der IG Metall vom 9. bis 11. September 2014 in Rüsselsheim. ■ ■ ■

Wieder einmal hatten die Hans-Böckler-Stiftung und die IG Metall für ihre gemeinsame, jährlich stattfindende Engineering- und IT-Tagung einen großartigen Rahmen gefunden: eine leergeräumte Produktionshalle bei Opel in Rüsselsheim. Dahinter steckte mehr als die Idee, den rund 400 Ingenieuren und technischen Experten aus 150 Unternehmen eine ungewöhnliche „location“ zu bieten.

Opel befindet sich nach einer tiefen Krise mitten im Umbruch und auf der Zielgeraden in eine neue Zukunft: Die Industrie 4.0 zeigt hier bereits deutlich Gesicht. Die von den Opelern gewährten Einblicke in die realen Visionen und gelebte Praxis – insbesondere während der Betriebsbesichtigungen am letzten Tag – einer zunehmend digital unterstützen Automobilproduktion, gaben der Tagung eine gute Bodenhaftung. So setzte sich selbst bei den Ausblicken in eine noch entfernte digitalisierte Arbeitswelt die Erkenntnis durch: Diese beginnt hier, heute und mit jedem konkreten Schritt.

„Wir sind mitten drin“, stellte Detlef Wetzel, Erster Vorsitzender der IG Metall, bereits am Vorabend der Tagung fest. „Die Digitalisierung der Arbeitswelt ist keine Zukunftsmusik. Sie findet bereits in den Kernbereichen unserer Unternehmen statt.“ Er verwies auf aktuelle Trends, die sich hier bereits beobachten lassen: Crowdsourcing, mobiles Arbeiten und die Digitalisierung von Mitarbeiterprofilen. Doch vor allem bewegte ihn die Frage, wie eine gewerkschaftliche Perspektive in einer Arbeitswelt aussehen kann, die vermehrt aus visualisierten, digitalisierten Wertschöpfungs-systemen besteht.

AGENDA FÜR DIE ZUKUNFT DER ARBEIT

Daran mitzuwirken, die digitale Arbeit – gemeinsam mit den Beschäftigten – positiv, nachhaltig und ethisch zu gestalten, sei für die IG Metall eine zentrale Herausforderung der Gegenwart und Zukunft, so Wetzel.

Er forderte eine solide Technikfolgenabschätzung von Digitalisierung und Industrie 4.0 sowie eine Digitale Agenda der Bundesregierung, die grundlegende Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt berücksichtige. Diese dürfe nicht bei Fragen der Infrastruktur und den technologischen Voraussetzungen für den Erhalt der Konkurrenzfähigkeit stehen bleiben. „Eine Digitalisierungsagenda muss immer auch eine Agenda für die Arbeit der Zukunft sein“, betonte der IG Metall-Vorsitzende. Daher müssten stärkere Impulse für gute Arbeit und Qualifizierung her. Eine solche Agenda müsse mit den Sozialpartnern weiterentwickelt werden. Dabei gehe es insbesondere um einen umfassenden Beschäftigten-datenschutz, angepasste soziale Sicherungssysteme sowie um Arbeitsschutz-

und Mitbestimmungsrechte bei mobiler Arbeit.

Die digitale Arbeitswelt, so Wetzel, müsse stärker reguliert werden, damit es zu einem möglichst fairen Ausgleich von Interessen und nicht zu sozialem Rückschritt komme. Mit Blick auf die heimische ITK-Industrie forderte er eine industriepolitische Entwicklungsstrategie, um Deutschland als Exportnation zu einem Leitmarkt für digitale Produkte und Dienstleistungen auszubauen.

Darüber, wie weit die Digitalisierung im Produktionsalltag bei Opel bereits fortgeschritten ist, informierte Ulrich Schumacher, Vorstand Personal und Arbeitsdirektor Adam Opel AG, in seinem Grußwort. Der „Adam“ sei der Prototyp eines neuen, auf digitaler Kommunikation und Vernetzung

Carsten Riedl, Betriebsrat bei Nokia Siemens Networks (NSN), München:



»Für mich war die Tagung rundum gelungen. Angefangen mit dem Film über Elektroschrott am Vorabend, dann die Themenvielfalt – aktuelle betriebliche Probleme und ein Ausblick auf die künftige digitale Arbeitswelt – bis hin zum Veranstaltungsort. Die Halle bei Opel passte prima zum Thema. Das war was anderes als ein steriles Tagungshotel. Das Thema „Mobiles Arbeiten“ beschäftigt uns bei Nokia in München ziemlich stark. Viele Kolleginnen und Kollegen arbeiten im Home Office, und es gibt bereits Desk-Sharing. Für uns Betriebsräte ist das kein einfaches Thema, weil es Vorteile und Nachteile mit sich bringt. Deshalb war es für mich interessant zu erfahren, wie andere Betriebe damit umgehen. Von der IG Metall erhoffe ich mir eine klare Position zum mobilen Arbeiten.

Wir laufen inzwischen Gefahr, dass viel von dem, was wir in den letzten Jahren bei der Ergonomie, Arbeitszeit usw. erreicht haben, durch mobile Arbeitsformen unterlaufen wird.«

basierenden Schaffungsprozesses. Wolfgang Schäfer-Klug, Gesamtbetriebsratsvorsitzender Adam Opel AG, verbindet mit dem Entwicklungsprojekt „Adam“ jedoch weit mehr als einen technologischen Sprung. Er verwies auf den erfolgreichen Kampf der Belegschaft um den Erhalt von Arbeitsplätzen, der den „Adam“ überhaupt auf den Weg brachte. „Wichtigstes Kennzeichen ist bei diesem Modell das Ineinandergreifen von technischer und Mitbestimmungskompetenz – und noch dazu an verschiedenen Fertigungsstätten, nämlich Rüsselsheim und Eisenach“, hob Schäfer-Klug hervor. Allerdings beschrieb er auch die Herausforderungen, die es zu bewältigen gilt, wenn etwa KVP-Prozesse in den Angestellten- und Engineeringbereich einziehen, zunehmend höhere Anforderungen an den Datenschutz erforderlich werden und sich die digitale Arbeit verstärkt an den Bedürfnissen der Beschäftigten ausrichten soll. „Uns geht es darum, neue Wege für mehr individuelle Flexibilität zu finden und die digitale Arbeitswelt intelligent auszugestalten.“

Die Tagung spannte inhaltlich einen weiten Bogen: von Fragen der Nachhaltigkeit bei der Fertigung von Hightech-Produkten über bereits sichtbare Trends einer Industrie 4.0, gewerkschaftlichen Leitlinien für gute digitale Arbeit und betrieblichen Beispielen, um neue Formen des mobilen Arbeitens zu regulieren, bis hin zu gesellschaftspolitischen Aspekten beim Thema „Freiheit und Selbstbestimmung in einer digitalisierten Welt“.

Wie in den vergangenen Jahren führte die WDR-Moderatorin Judith Schulte-Loh auch diesmal kompetent und engagiert durch das Tagungsprogramm. Ihr ist es auch wesentlich zu verdanken, dass sich viele Teilnehmende im wahrsten Sinne des Wortes angesprochen fühlten, ihre Meinung in die Diskussionen einzubringen.

Dass diese Veranstaltung mit hochkarätigen Referenten, kompetenten Experten und erfahrenen Praktikern an einem außergewöhnlichen Tagungsort und in besonderem Rahmen mit dieser sechsten Engineering und IT-Tagung inzwischen „Tradition“ mit Fortsetzungscharakter hat, zeigt den hohen Stellenwert, den die IG Metall den Adressaten – Ingenieuren und IT-Experten – für ihre gewerkschaftliche und betriebliche Arbeit beimisst.



Digitalisierung, Arbeit, Beschäftigung

Die Arbeit in einer Industrie 4.0 stand im Zentrum der Keynotes von Michael F. Ableson, Sprecher des Vorstands Adam Opel AG, und von Sabine Pfeiffer, Professorin an der Universität Hohenheim. Sie boten einen ersten und anschaulichen Einblick in eine neue technologische Welt mit ihren Chancen und Risiken für ein Unternehmen wie Opel, aber auch für Kunden, Verbraucher und nicht zuletzt für die Beschäftigten und ihre Interessenvertretungen.

Industrie 4.0, „Internet der Dinge“ – die Begriffe sind noch immer vage. Was genau spielt sich in den Unternehmen mit Blick auf diese Megatrends ab? Wie grundlegend sind die Umwälzungen, die sich dort durch eine stärkere Vernetzung von ITK und Produktionstechnik anbahnen? Wie können sich Betriebsräte und Gewerkschaften in diese Veränderungsprozesse einbringen? Mit diesen Leitfragen startete der erste Debattenteil der Tagung.

Einen Eindruck davon, wie ein Unternehmen die fortschreitende Digitalisierung für Produktinnovationen nutzbar macht, gab Vorstandssprecher und Vice President Engineering der Adam Opel AG, Michael F. Ableson. Die Vernetzung großer Datenmengen über die IT mit modernster Produktionstechnologie erlaube es dem Automobilkonzern, so Ableson, den wachsenden Anforderungen an die Automobilproduktion von Seiten der Kunden und der Politik immer besser gerecht zu werden. „Niemand lebt in Globalia“, betonte er. Opel produziere zwar Autos in der ganzen Welt, aber die technologischen Bedingungen, kulturellen Gepflogenheiten sowie die Lebensstile, Bedürfnisse und Interessen der Verbraucher seien von Land zu Land sehr unterschiedlich. Und diese könnten nun mit Hilfe von Datenerfassung und digitalisierten Prozessen bei der Entwicklung und Fertigung neuer Fahrzeugtypen viel stärker berücksichtigt werden. Das gleiche gelte für die Umsetzung diverser Vorgaben der Politik wie etwa Energieeinsparziele oder zum Datenschutz.

Durch die Digitalisierung hätten sich auch die Möglichkeiten technologischer Vernetzung enorm erweitert. Über Sensoren, Radar und Ultraschall sei automatisiertes und unfallfreies Fahren schon in naher Zukunft realisierbar. Opel habe dazu bereits erste Ansätze entwickelt. Mit Hilfe von GPS und Fahrzeugkommunikation sei der Einsatz von Pannenhilfen oder Rettungsdiensten viel gezielter möglich. Die Herausforderung des „Internets der Dinge“ sei, die fortschreitende Digitalisierung dazu zu nutzen, um verschiedene Datenstränge zusammenzubringen. Dabei

käme es darauf an, die Daten vor unbefugten Hackern zu schützen und Datensicherheit sowie die Persönlichkeitsrechte zu gewährleisten. Opel habe es sich zum Ziel gemacht, bei der Verwendung von Daten größtmögliche Transparenz zu schaffen. Die Gefahr, dass durch internetbasierte Steuerungssysteme in der Fertigung immer mehr Qualifikationen der Beschäftigten verloren gingen, sieht Ableson nicht. Die Produktionssysteme in der Automobilindustrie seien so stark individualisiert, dass sie es kaum zuließen, dass



Arbeitsaufgaben in immer kleinere Einheiten zerschlagen würden, die dann zum Schluss etwa von Clickworkern erledigt würden. Nach wie vor handle es sich in der Automobilindustrie vorwiegend um spezialisierte, qualifizierte und oft noch sehr harte Arbeit.

INDUSTRIE 4.0 – EINE FATAMORGANA?

Für die Wissenschaftlerin Sabine Pfeiffer ist die 4. industrielle Revolution, von der in den Unternehmen die Rede ist, vor allem ein „Hype“ – eine Fatamorgana. „Vieles wird in Aussicht gestellt, was es in den Betrieben längst gibt, etwa Fernwartung. Und anderes bleibt vage, etwa warum man für Produktionsdaten Cloudlösungen braucht“, betonte sie in ihrem Impulsreferat. Dennoch positiv an diesem öffentlichen Diskurs sei, dass die Bedeutung des industriellen Kerns für die deutsche Wirtschaft wieder in den Mittelpunkt der Aufmerksamkeit rücke. Auch die neuen Möglichkeiten der Automatisie-

Im Dialog: GBR-Vorsitzender Wolfgang Schäfer-Klug (li.) und Vorstandssprecher Michael F. Ableson (re.), Adam Opel AG

... nachgefragt bei
Prof. Dr. Sabine Pfeiffer

EIGENE ANFORDERUNGEN STELLEN

Sie hatten bei Ihrem Vortrag betont, dass die IT im Zusammenhang mit Industrie 4.0 ihre Hausaufgaben machen sollte. Was hat sie in der Vergangenheit unterlassen oder wovon drückt sie sich?

Sabine Pfeiffer: Das gilt weniger für die produktionsnahe IT als vielmehr für die betriebswirtschaftliche Vernetzung mittels IT. Bei der maschinen- und anlagen-nahen IT ist in den letzten Jahren viel geschehen, um Prozesse schneller und reibungsloser laufen zu lassen. Viele Betreiber haben ihre IT-Abteilungen erweitert und beschäftigen dort hochqualifizierte Experten mit Hybrid-Qualifikationen, die in beiden Fachgebieten – Anwendertechnologie und IT – fit sind. Der hohe Innovationsgrad insbesondere im Maschinenbau geht größtenteils auf eine durch sie entwickelte weitgehend passgenaue IT zurück. Problematisch ist vielfach die IT, die für die betriebswirtschaftliche Steuerung genutzt wird.

Inwiefern?

Nehmen wir die SAP-Steuerung. Die Programme waren ursprünglich als Managementhilfen gedacht, mit denen sich Prozesse betriebswirtschaftlich besser lenken lassen. Dabei wurden sowohl die Bedürfnisse der Nutzer als auch spezielle Arbeitsanforderungen weitgehend außer Acht gelassen. Die Beschäftigten hatten sich dieser Technologie unterzuordnen. Nun ist die Rede von Industrie 4.0. Und jetzt zeigt



Prof. Dr. Sabine Pfeiffer, Universität Hohenheim

sich, dass die verschiedenen Systeme zur Produktions- und betriebswirtschaftlichen Steuerung gar nicht zusammenpassen. Unsere großen Player im Bereich der ITK – wie etwa SAP – sind es gewohnt, IT-Lösungen anzubieten, die „top down“, also von oben nach unten, implementiert werden. Die müssen sich jetzt beeilen, wenn sie bei der Produktionsintelligenz mithalten wollen.

Können Beschäftigte und Betriebsräte diese Prozesse beeinflussen?

Es wird immer wichtiger, dass sie eigene Anforderungen an die IT entwickeln. Hierbei geht es nicht nur darum, Produktionsabläufe möglichst fehlerfrei und effizient stattfinden zu lassen. Die Beschäftigten

sollten sich auch mit der Frage auseinandersetzen: Was macht die Technologie eigentlich mit uns? Erleichtert sie unsere Arbeit, dient sie unserem Qualifikationserhalt, unserem Wohlbefinden, vergrößert sie unsere Autonomiespielräume? Darüber muss auch in den Gewerkschaften mehr nachgedacht werden. Diese haben den Vorteil, dass ihre Mitglieder nahe am Geschehen sind. Deren technisches Knowhow sollten sie viel stärker nutzen, um eine tiefgründige, kompetente und sehr konkrete Debatteuber sinnvolle Zukunftstechnologien zu führen. Technologiegestaltung muss für sie zu einer zentralen betriebspolitischen Aufgabe werden.

rungstechnik und der hohe Stellenwert von qualifizierter Facharbeit würden nunmehr verstärkt thematisiert.

Kritisch an der Debatteuber Industrie 4.0 sei, dass sich diese vorwiegend an IT- und BWL-Lehrstühlen sowie an Forschungseinrichtungen abspiele und weniger von industriellen und produktionsnahen Akteuren geführt werde. Dabei komme es doch darauf an, konkret und vor Ort innovative und intelligente Ansätze einzufordern, die sich an den Beschäftigten und ihren Potenzialen orientieren und insbesondere ihre Kreativität und Fähigkeit zur Selbstorganisation förderten.

Hier müsse die IT noch ihre Hausaufgaben machen. Notwendig sei beispielsweise, die IT in den Unternehmen nutzerfreundlicher zu gestalten, um den Beschäftigten mehr Entscheidungsfreiheit einzuräumen. „Der Mensch wird bei fortschreitender Digitalisierung nur noch als ein Faktor neben Maschinen, Objekten und ITK-Systemen gesehen, der optimal vernetzt werden muss. Er läuft

Gefahr, zu einem biologischen Roboter degradiert zu werden, auch wenn genau das in der Debatte verneint wird.“

Problematisch an dem derzeitigen Diskursuber Industrie 4.0 ist nach Meinung der Wissenschaftlerin auch, dass sie sich bisher kaum mit produktionsnahen Themen wie Qualifikationsentwicklung, Ressourceneffizienz und dem demografischen Wandel verbindet.

GENAU HINSCHAUEN

Sabine Pfeiffer forderte die Tagungsteilnehmer dazu auf, genau hinzuschauen, welche Ziele sich mit einer Industrie 4.0 verbinden, welche Techniken dafür eingesetzt werden und welche „Effekte“ in diesen Techniken eingebaut sind. Vehement plädierte sie dafür, die Chancen der dezentralen, adaptiven, agilen Steuerung für intelligente, user-orientierte und nachhaltige Produktion zu nutzen: on demand – statt nur Individualisierung der Pro-

duktion; open innovation – und dabei die Nutzungsbedarfe von Anfang an ernst nehmen. „Wir brauchen einen differenzierten Diskursuber die Ansprüche von Menschen in der Arbeit, der Wirtschaft, der Gesellschaft und von Kunden beziehungsweise Nutzern genauso wie eine Debatteuber die Potenziale und Grenzen von Technik sowieuber gewollte konkrete Nutzungsformen. Und wir brauchen die Durchsetzungskraft, um die Würde des digital citizens in jeder Arbeits- und Lebenssituation zu schützen.“



Eine andere digitale Welt ist möglich!

Computer, Smartphone – und nun auch noch iwatch, e-cars, smart grids sowie Sensoren an Küchengeräten und Kleidung: Die Menschen sind umgeben von Werkzeugen, die alle nur denkbaren Daten von ihnen digital erfassen, auswerten, weiterleiten – in der Arbeit und in ihrem Privatleben. Um ihnen die Hoheit über ihre Daten zu sichern und Datenmissbrauch zu verhindern, bedarf es klarer Spielregeln. Die IG Metall hat mit ihren „Leitlinien für gute digitale Arbeit“ einen wichtigen Grundstein für eine öffentliche Debatte und Verhandlungen mit Politik und Wirtschaft gelegt.



Die digitale Zukunft mit Zuversicht angehen: Diese Botschaft gab Christiane Benner, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, den Tagungsteilnehmenden auf den Weg. In einer Situation, in der sich Digitalisierung und Globalisierung gegenseitig befeuern, sei der Erfindergeist und die Gestaltungskraft der Menschen gefragt. Gemeinsam gelte es, positive Lösungen zu erreichen: gesellschaftlicher Wohlstand, mehr Demokratie und gute Arbeit für alle. „Hier sitzen 400 Beschäftigte aus über 150 Unternehmen, Ingenieure, ITler, Studie-

rende. Es ist doch legitim und unsere Aufgabe, dass wir uns Gedanken machen!“ Für die Metallerin steht außer Frage, dass es in der neuen digitalen Welt gute digitale Arbeit geben wird. Wie diese aussehen kann, malte sie in ihren „Leitlinien für gute digitale Arbeit“ aus. Ihr wichtigster Grundsatz: „Es muss Arbeit für alle geben! Persönlichkeitsschutz und Souveränität für alle Beschäftigten – auch für Clickworker!“ Das Gegenteil von guter Arbeit ist für die IG Metall eine „Amazonisierung“ der Arbeitswelt, in der Clickworker und Crowd-

worker auf Internetplattformen hochspezialisierte Wissensarbeit unter unwürdigen Bedingungen leisten. Die Vorboten sieht sie in Haltungssensoren und Datenbrillen, die Arbeitsabläufe und Körperhaltungen von Beschäftigten überwachen und auswerten sowie in softwaregestützten Managementsysteme, die in der Lage sind zu analysieren, wie brav und leistungsbereit die Belegschaft ist oder die dabei helfen, möglichst loyale Bewerber zu finden. Von einer solchen digitalen Arbeitswelt, die nur darauf setzt, die Produktivität voranzutreiben, grenzt sich die Gewerkschaft mit ihren „Leitlinien“ deutlich ab.

POLARISIERUNG VERHINDERN

Gute digitale Arbeit heißt für die IG Metall, dass Beschäftigte sich beruflich weiterentwickeln können und fair bezahlt werden. Als wichtige gewerkschaftliche Zukunftsaufgabe betrachtet es Christiane Benner daher, einer fortschreitenden Polarisierung der Arbeit rechtzeitig zu begegnen. Nach dem Expertenpapier „Arbeit in der digitalen Welt“ des Münchner Kreises (www.muenchner-kreis.de) – einem Expertengremium aus Wirtschaft und Wissenschaft, das sich mit den Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung von Wirtschaft und Gesellschaft auseinandersetzt – sei zu befürchten, dass die Digitalisierung viele Tätigkeiten im mittleren Qualifikations- und Entgeltbereich überflüssig machen könnte. Dieser Trend würde nicht nur Arbeitsplätze gefährden, sondern gleichzeitig die Beschäftigten entsolidarisieren und schwächen.

Schon jetzt würden Betriebe und Belegschaften durch Missbrauch von Werkverträgen zergliedert und die Arbeit vielfach völlig unterschiedlich geregelt, so die Metallerin. Diese Auslagerungsstrategien, die inzwischen auch in der steigenden Zahl von Crowdworkern sichtbar würden, gelte es einzudämmen. „Einen solchen Ausverkauf der Arbeit machen wir nicht mit“, betonte die Gewerkschafterin.

Nicht einmal Hochqualifizierte seien gegenwärtig vor einer unsicheren Arbeitssituation geschützt, wie das Beispiel IBM zeige. Christiane Benner wertete es jedoch als wichtigen Schritt, dass es zumindest in Deutschland gelang, das in der Anwendungsentwicklung eingeführte Liquid-Tool zu entschärfen. Es habe den Beschäf-

GEMEINSCHAFTSPROJEKT DIGIT-DL ANGELAUFEN

Die IG Metall beteiligt sich an dem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten und gemeinsam mit dem Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) München durchgeführten Gemeinschaftsprojekt „Digitale Dienstleistung in modernen Wertschöpfungssystemen“ – kurz: digit-DL.

Anhand von Fallstudien soll erkundet werden, welche neuen Dienstleistungsstrategien global agierende Unternehmen vor dem Hintergrund wachsender digitaler Vernetzung verfolgen und wie sich diese auf Arbeitsplätze und Beschäftigte auswirken.

Leiter des Projekts bei der IG Metall ist Karl-Heinz Hageni, langjähriger Betriebsratsvorsitzender bei der Software AG. „Es geht uns vor allem darum, am Bei-

spiel der IT-Branche frühzeitig zu erkennen, wie sich Global Services entwickeln und mit zunehmender Digitalisierung verändern. Dabei kommt es uns wesentlich darauf an, dass hochwertige fachliche Qualifikationen erhalten bleiben und Beschäftigung nicht nur am Standort Deutschland, sondern auch international zu sicheren und fairen Bedingungen gestaltet wird.“

Daneben verfolgt das Projekt einen weiteren Strang. Es widmet sich auch solchen Dienstleistungen auf der Basis digitaler Plattformen, in die zunehmend Kunden und Konsumenten einbezogen werden. „Für uns ist in diesem Zusammenhang Crowdsourcing ein wichtiger Teilaspekt, den wir perspektivisch stärker mitgestalten wollen“, so Hageni. Die Ergebnisse des Projekts sollen in Informationen, Beratungs- und Beteiligungsprozesse für Betriebsräte einfließen.

LEITLINIEN DER IG METALL FÜR GUTE DIGITALE ARBEIT

Gute Arbeit in der digitalen Welt heißt:

- Persönlichkeitsschutz und Souveränität für alle Beschäftigten – auch für Clickworker!
- Es muss Arbeit für alle geben!
- Alle brauchen gute Bildung und Entwicklungschancen!
- Faire Regelungen und faire Bezahlung!
- Über das Produkt hinausdenken!
- Arbeit und Leben miteinander vereinbaren!

tigten eine ständige „Downgrading-Angst“ beschert. Auch künftig werde die IG Metall sich gegen Bestrebungen zur Wehr setzen, das Internet in eine rechtsfreie Cloud zu verwandeln, worin sich Arbeitnehmerrechte in Luft auflösen.

Gute Arbeit in einer digitalen Welt schließt aus Sicht der IG Metall auch ein, Ressourcen zu schonen und den Blick auf die Produktionsbedingungen über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg zu richten. Dieses Thema will die Gewerkschaft deshalb in den Betrieben verstärkt angehen.

Es geht dabei um Fragen wie: Welche Rohstoffe fallen an, und wie werden sie gewonnen? Werden sie fair gehandelt und sparsam eingesetzt? Was geschieht mit Produkten, wenn ihr Verfallsdatum abgelaufen ist?

Arbeit und Leben miteinander vereinbaren zu können – auch dies ist eines der großen Anliegen der IG Metall in einer digitalen Arbeitswelt. Die erweiterten Flexibilisierungsräume, die die Digitalisierung ermögliche, müssten stärker für die Beschäftigten genutzt werden, betonte Christiane Benner. „Wir müssen Flexibilisierung in unserem Sinne umdeuten. Eine Verfügungs-Flatrate ist mit uns nicht zu buchen!“ Beschäftigte bräuchten ein Recht, ab- und nach Hochphasen wieder zurückzuschalten. Vorgesetzte müssten lernen, die Präsenzkultur durch eine Vertrauenskultur – nicht Vertrauensarbeit! – zu ersetzen.

Nicht zuletzt will die IG Metall die Politik für eine bessere digitale Welt gewinnen. Zu der von der Bundesregierung im August beschlossenen Digitalen Agenda hatte sich die Gewerkschaft bereits geäußert (www.itk-igmetall.de/?nid=1269&q=). Auf der Tagung wiederholte Christiane Benner ihre Forderung: Diese müsse eine „Agenda der Zukunft der Arbeit“ werden.

Dazu sei es nötig,

- gute digitale Arbeit sozialrechtlich zu gestalten;
- die Mitbestimmungsrechte für Betriebsräte zu erweitern;
- ein angemessenes Arbeitnehmerdatenschutzgesetz auf den Weg zu bringen;
- neue Regelungen des Datenschutzes, die Persönlichkeitsrechte auch mit technischen Lösungen schützen, durchzusetzen;
- ein faires Freihandelsabkommen, das gesetzliche Errungenschaften und den Schutz der Beschäftigten gewährleistet, zu erreichen und
- eine Anti-Stress-Verordnung zu verabschieden.

Angesichts dieses gewaltigen Umbruchs – auch wenn die digitale Arbeitswelt bisher noch erst in Konturen sichtbar wird – muss sich auch die IG Metall neu aufstellen. Christiane Benner deutete neue Wege der Kommunikation und Vernetzung mit Betriebsräten und Beschäftigten an sowie neue, zusätzliche Formen kollektiven Drucks.

Ihr Appell an die Tagungsteilnehmer: „Gemeinsam schaffen wir es, aus neuen Wertschöpfungsketten Wertschätzungsketten zu machen!“

... nachgefragt bei Christiane Benner KLARE REGELN FÜR FAIREN AUSGLEICH

Wie verändert die Digitalisierung die Arbeit der IG Metall und der Betriebsräte?

Christiane Benner: Schon jetzt haben wir es in den Betrieben mit Projektmanagement-Tools und Skill-Datenbanken zur Kontrolle der Beschäftigten zu tun. Die digitale Vernetzung verkürzt Entwicklungszyklen und verändert die Anforderungen an die Leistung. Lean-Office mit dem damit oft verbundenen Dokumentationswahn schränkt den Freiraum für Innovationen zunehmend ein. Mobiles Arbeiten trennt kaum noch zwischen Arbeit und Freizeit und wird häufig nicht richtig bezahlt. Erst recht die ersten Versuche mit Crowdsourcing lassen aufhorchen. Was wir brauchen sind klare Regeln für diese neue digitale Arbeitswelt, damit es zu einem fairen Ausgleich von Interessen kommt.

Wie lässt sich das erreichen?

Wir müssen schon heute faire Standards für die digitale Arbeit definieren, sichern und etablieren – und zwar mit den Beschäftigten zusammen. Gleichzeitig muss es uns gelingen, unsere erfolgreichen Gestaltungsansätze in die neue

Arbeitswelt zu übertragen: Mitbestimmung, Tarifverträge, Erfahrungsaustausch und kollektives Handeln – in den Betrieben und bei Tarifbewegungen. Hier ist auch die Politik gefordert. Darüber hinaus ist und bleibt es Aufgabe von Betriebsräten und Gewerkschaften, sicherzustellen, dass geltende Gesetze und Schutzvorschriften zugunsten aller Beschäftigten – und damit auch der Crowd- und Clickworker – durchgesetzt werden.

Was bedeutet das konkret?

Wir brauchen faire Bezahlung – selbstverständlich durch Tarifvertrag – sowie mehr Mitbestimmung. Auch für die Online-Arbeitswelt müssen Leistungskontrolle, Entgeltgestaltung, Arbeitszeit und Gesundheitsschutz gelten. Und wir müssen neue Formen finden, die Beschäftigten zu erreichen, wenn die Werkhallen und Büros leerer werden und die Beschäftigten an unterschiedlichen Orten arbeiten.

Wie sieht die Gewerkschaft der Zukunft aus?

Wir werden Betriebsräte dabei unterstützen, für sie bisher ungenutzte Kommunikationskanäle des Unternehmens – wie Intranet und Haus-Blogs – stärker zu nutzen und vielleicht auch Privatinitiativen für eigene Communities zu betrieblichen Themen zu fördern. Wir müssen zusammen mit Solo-Selbstständigen und Crowdworkern Strukturen schaffen, um den Einzelnen



Christiane Benner, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall

Stimme und Marktmacht zu geben – national wie international. Sie brauchen geeignete Plattformen, um sich über ihre Arbeitswelt auszutauschen und diese zu verbessern. Wir müssen mit den Beschäftigten in Engineering- und ITK-Bereichen über unsere Ideen für eine humane digitale Arbeitswelt sprechen – nicht nur in den Betrieben, sondern bereits im Vorfeld – im Studium, an den Fachschulen und Hochschulen. Aber klar ist auch, dass sie sich stärker gewerkschaftlich organisieren müssen, wenn sie wirksam gestalten wollen.

Interview mit dem Publizisten Evgeny Morozov, Harvard University, Cambridge/USA

Solidarische Kraft für eine bessere digitale Welt

Das Unbehagen von Bürgern und Beschäftigten in Deutschland über die Digitalisierung aller Lebensbereiche wächst angesichts der Ausspähskandale von Nachrichten- und Geheimdiensten, ausgeklügelten Überwachungssystemen in den Unternehmen und der Allmacht von Google, Apple und Microsoft. Was wird aus ihren Daten? Zu welchen Zwecken werden sie genutzt? Was macht die Technik mit den Menschen? Können diese die neuen Techniken überhaupt noch beeinflussen? Der Buchautor Evgeny Morozov setzte ein Highlight auf der Tagung und befeuerte sie mit seinen Thesen über die digitale Welt in den nächsten fünf Jahren. Das größte Problem sieht er in der Verfügungsmacht immenser Datenmengen in den Händen weniger. Was tun? ■■■

Internet der Dinge, Industrie 4.0, Cloud Computing, Big Data: Wie wird die Arbeitswelt in fünf Jahren aussehen? Welche neuen Formen der Arbeit werden sich in Dienstleistungs- und Produktionsbetrieben, bei Softwareentwicklern und Hardwareherstellern etablieren? Werden Beschäftigte zunehmend zu Click- und Crowdworkern?

Evgeny Morozov: Zunächst einmal: Crowdsourcing und neue internetbasierte

Bezahlmodelle wie Crowdfunding sind nicht einfach Folgen der Digitalisierung. Sie haben ökonomische Wurzeln. Sie basieren auf konventionellen wirtschaftlichen Analysen und Entscheidungen darüber, welche Arbeiten und Funktionen innerhalb oder außerhalb eines Unternehmens erbracht werden sollen. Im Wesentlichen dienen sie dazu, mehr Gewinn zu machen. Solche betriebswirtschaftlichen Betrachtungen sind nichts Neues.

Genauso wenig neu ist, dass sich Unternehmen in Produktion und Dienstleistung verstärkt an den Bedürfnissen ihrer Kunden beziehungsweise der Nutzer ihrer Dienstleistungen orientieren. Heute bietet ihnen das Internet allerdings großartige und kostengünstige Möglichkeiten dazu. So können sie sich mit Hilfe von Big Data und Social Media immer einfacher und schneller Einblicke in das Denken und Handeln ihrer Kunden, Konsumenten und Nutzer verschaffen.

Lassen sich dabei neue Trends beobachten?

Evgeny Morozov: Die Orientierung an dem Bedarf der Kunden und Verbraucher geht heute schon so weit, dass diese verstärkt in die Entwicklung von Produkten und Serviceleistungen einbezogen werden. Ergänzend dazu sind gerade im Dienstleistungssektor in den letzten Jahren viele Ideen entwickelt worden, um kundenorientierte Innovationen mit Hilfe des Internets immer billiger voranzutreiben – siehe Crowdsourcing und Crowdfunding.

Alle diese neuen Arbeits- und Bezahlmodelle folgen einer bestimmten ökonomischen Logik. Ob der Fahrdienst Uber, das Zimmervermittlungsportale Airbnb, internetbasierte Gesundheitsdienste usw.: Sie stützen sich auf Datenmengen, die mittels bestimmter Algorithmen erhoben und ausgewertet werden, die die großen Internetfirmen wie Google, Microsoft, SAP oder auch Apple entwickelt haben. Kaum jemand fragt danach, wie diese funktionieren. Tatsache ist, dass sie sich weitgehend an den Mustern von Hedgefonds orientieren.

Evgeny Morozov

1984 in Salihorsk (Weißrussland) geboren, studierte unter anderem an der Georgetown und der Stanford University in den USA. Er ist Publizist und schreibt regelmäßig für eine Vielzahl von Zeitungen, unter anderem für Die Zeit und die Frankfurter Allgemeine Zeitung (Kolumne „Silicon Demokratie“). Er ist Autor mehrerer Bücher zu den politischen und sozialen Auswirkungen der Technik, zuletzt des viel beachteten Buchs „Smarte Neue Welt – Digitale Technik und die Freiheit des Menschen“, das 2013 im Blessing-Verlag erschienen ist.

In seinem Referat auf der Engineering- und IT-Tagung beschrieb er das Internet als keineswegs machtfreien Raum. Er betrachtet es vor allem als Austragungsort von Kämpfen unter den großen Internetgiganten wie Google, Facebook und Amazon um den Besitz und die Kontrolle von immer mehr Daten. Sensoren und insbesondere spezielle Algorithmen und Datenverknüpfungen dienen ihnen dazu, die jeweilige Vorherrschaft zu sichern. Diese folgten einer Logik, die sich deutlich an neoliberalen wirtschaftlichen Grundsätzen wie Effizienz, Wettbewerb und ständige Innovation orientiert – mit weitreichenden politischen und sozialen Folgen.

Morozov plädiert demgegenüber für eine stärkere Regulation des Internets und der Internetfirmen als auch für alternative, insbesondere dezentrale, offene und transparente digitale Netzstrukturen. Die Aufgabe von Gewerkschaften sieht er darin, Allianzen mit anderen Institutionen und Organisationen auf nationaler, örtlicher und regionaler Ebene einzugehen, um gemeinsam entsprechende Alternativen auf den Weg zu bringen.

➤ Die Rede von Evgeny Morozov ist im Wortlaut (englisch) im Extranet der IG Metall nachzulesen. Ein kurzes Interview (ebenfalls in englischer Sprache) mit ihm am Rande der Tagung findet sich unter www.youtube.com/user/IGMetall.

Sie beschreiben vor allem Trends in den Dienstleistungsbereichen. Welche Entwicklungen zeigen sich in industriellen Bereichen, insbesondere in der ITK-Industrie?

Evgeny Morozov: In der Industrie werden Kunden- beziehungsweise Verbraucherda-

ten vor allem erhoben, um neue und insbesondere individualisierte Produkte auf den Markt zu bringen. Daneben spielen aber auch andere Faktoren eine wichtige Rolle: der jeweilige Produktionsstandort, vorhandene oder lieferbare technische Anlagen, eingesetzte Rohstoffe, Qualifikationen in der Belegschaft usw. Daher wird es hier nur begrenzt möglich sein, Funktionen aus einem Produktionsbetrieb auszulagern und beispielsweise über Crowdsourcing kostengünstiger zu erbringen.

In einigen Bereichen – wie etwa der Softwareentwicklung und Datenverschlüsselung – wird dies in Ansätzen bereits erprobt. Aber der Erfolg ist stark davon abhängig, um welche Aufgaben es sich handelt, die mit Hilfe von Crowdsourcing erledigt werden sollen, und welches Knowhow notwendig ist, um sie zu bewältigen. Außerdem wirft dies eine Fülle von Sicherheitsfragen auf, die geregelt werden müssen. Bei der Fertigung von Hardware wird das Sammeln und Auswerten von Kunden- und Benutzerdaten heute vor allem dazu genutzt, mehr kundenorientiertere Produkte zu entwickeln: 3D-Drucker, Daten-

brillen, smarte „intelligente“ Mülleimer usw. Die Frage stellt sich allerdings: Brauchen wir das alles – und was machen diese Produkte mit den Menschen? Stärken sie ihre Kreativität, Selbstbestimmung und damit letztlich die Demokratie?

Der Run auf Kunden- und Verbraucherdaten dient also vornehmlich als Turbo für wirtschaftliche Entwicklung?

Evgeny Morozov: Alles hängt davon ab, wer über welche Daten verfügt. Nach welchen Algorithmen werden sie erhoben und ausgewertet? Wie werden sie genutzt? Geht es nur um Gewinnmaximierung oder eher um gesellschaftlichen Fortschritt, um nachhaltige, ressourcenschonende, sozial sinnvolle Produkte und Entwicklungen? Dieser Diskurs muss dringend geführt werden – innerhalb wie außerhalb der Unternehmen. Es gibt bereits viele Ideen und Ansätze, wie man das Internet im Interesse der Menschen und des sozialen Fortschritts besser nutzen und gestalten kann. Was wir aber brauchen sind neue Formen der kollektiven Vertretung in diesem Handlungsfeld – so wie wir sie auch im Bereich der sozialen Demokratie haben. Die Gewerkschaften können hierzu einen wichtigen Beitrag leisten.

Ist Ihnen bekannt, dass die Gewerkschaften und viele Betriebsräte in Deutschland das Thema Persönlichkeitsrechte und Datenschutz sowie das informationelle Selbstbestimmungsrecht schon erfolgreich angepackt haben?

Evgeny Morozov: Das ist gewiss gut, reicht aber längst nicht aus, wenn man sich die starke Lobby der großen Internetfirmen in Brüssel vergegenwärtigt, die ihre Agenda vorantreibt. Oder nehmen wir den europäischen Datenschutz, der – bei allem Respekt vor dem Rechtsstaat – kaum in der Lage ist, die schnellen Veränderungen bei der Datenerfassung und -nutzung aufzugreifen oder sich gegen die Heerscharen von Anwälten der Internet-Lobby zur behaupten.

Ich bin nicht pessimistisch, was die Zukunft der Demokratie angeht. Aber es ist höchste Zeit, sich bewusst zu werden, welche Mächte im Internet das Sagen haben. Wir sollten äußerst vorsichtig sein, wenn man uns mehr individuelle Freiheit durch das Internet verspricht. Wir sollten uns vielmehr klarmachen, welche Kraft und welche Vorteile in solidarischem Handeln liegen, um eine bessere digitale Welt zu schaffen.

Chancen und Risiken der digitalen Arbeitswelt konkret

In den sechs Foren der sechsten Engineering und IT-Tagung ging es um ganz konkrete Fragen, die betriebliches Handeln herausfordern: Welche Rationalisierungspotenziale stecken in der Industrie 4.0? Wie lässt sich Crowdsourcing sinnvoll regeln? Wie könnte das digitale Büro der Zukunft aussehen? Und wie lässt sich mobile Arbeit sicher und fair gestalten? Aber auch Fragen nach den beruflichen Perspektiven von Beschäftigten bei Entwicklungsdienstleistern und nach der sozialen Verantwortung von Ingenieuren standen zur Diskussion.

FORUM 1:
INDUSTRIE 4.0 – RATIONALISIERUNGSPOTENZIALE UND GESTALTUNGSPERSPEKTIVEN
Noch steht die Industrie 4.0 in den Anfängen. Wie Rainer Brodersen, Betriebsrat bei Airbus Hamburg, deutlich machte, schreitet dort die Verknüpfung von ITK und Produktionstechniken zwar voran. Aber das Ganze läuft noch nicht rund. Es gibt noch viele Dinge, die ungelöst sind. Bei der Einzelteilefertigung ist das Unternehmen schon weiter als bei der Montage. Und auch an den verschiedenen ausländischen Standorten ist der Grad der Vernetzung recht unterschiedlich. Ebenso bei der Personaleinsatzplanung, beim Qualitätsmanagement und Datenschutz gibt es noch viel zu beachten. Unter anderem stellt sich die Frage, ob eine Maschine überhaupt erkennen und berücksichtigen kann, welche Qualifikationen jemand hat. Das Thema „Qualifizierung“ stand bei dem zweiten Vortrag des Forums im Mittelpunkt. Ausgangspunkt von Lars Windel-

band, Professor an der Pädagogischen Hochschule Schwäbisch Gmünd, waren die zu erwartenden starken Veränderungen bei den Qualifikationen der mittleren Beschäftigenebene, den bisherigen Fachkräften. Bei fortschreitender Automatisierung sieht er die Gefahr, dass dem Menschen nur noch die Rolle eines vernetzten Rädchen in einer unmenschlichen Cyberfabrik ohne nennenswerte Handlungskompetenzen zukommt. Er selbst plädierte demgegenüber für ein „Werkzeugmodell“, bei dem Facharbeiter selbstständig und unterstützt durch ein Assistenzsystem ihre Aufgaben erledigen. Dadurch könnten ihre Diagnose- und Problemlösekompetenzen sogar noch gesteigert werden.

FORUM 2:
CROWDSOURCING – ZURÜCK IN DIE ZUKUNFT?
Dass Unternehmen Tätigkeiten aus- und insbesondere in Niedriglohnländer verlagern, ist ein Trend, der die IG Metall und viele Betriebsräte seit Jahren auf Trab hält.

Mit fortschreitender digitaler Vernetzung bieten sich den Firmen inzwischen neue Möglichkeiten, Tätigkeiten auszulagern – und dies teilweise noch kostengünstiger. Bei Daimler etwa wird Crowdsourcing zurzeit erprobt. Schon seit 2008 bedient sich der Automobilkonzern über eine digitale Plattform systematisch der Innovationsideen seiner Mitarbeiter. Seit 2013 baut es ein Skill-Management auf, dessen Ziel es ist, durch virtuelle Projektorganisation die richtigen Fertigkeiten zum richtigen Ort zur richtigen Zeit zu optimalen Kosten zu lotsen. Der endgültige Durchbruch zu Crowdsourcing ist mit dem Programm „Save4Growth“ verbunden, das auf der Basis von Skill-Management „internes Outsourcing“ ermöglichen soll.

Für Betriebsräte ist diese Entwicklung mit enormen Herausforderungen verbunden. Das machte Jörg Spies, Betriebsratsvorsitzender in der Daimler Zentrale in Stuttgart deutlich. Sie müssen sich mit der IT, den Standardisierungen der IT-Prozesse und dem Datenschutz gut auskennen. Und sie müssen mit den Beschäftigten ständig im Dialog sein, neue Formen von Kommunikation entwickeln und ihnen beispielsweise Plattformen anbieten, damit sie sich untereinander austauschen und voneinander lernen können.

Mit den rechtlichen Problemen von Crowdsourcing und der Gefahr, dass von den Gewerkschaften erkämpfte soziale Rechte ausgehebelt werden können, befasste sich Thomas Klebe, Leiter des Hugo Sinzheimer Instituts für Arbeitsrecht in Frankfurt.

Dass Crowdsourcing auch unter fairen Bedingungen möglich ist, erläuterte Matthias Hirth, Professor an der Universität Würzburg, unter anderem anhand der Internetplattform www.microworkers.com.

FORUM 3:
DIGITALES BÜRO – AKTUELLE ENTWICKLUNG UND GESTALTUNGSMÖGLICHKEITEN
Das Büro der Zukunft: in der Wolke, an keinem festen Ort – oder im Großraum mit desksharing? Nicht nur die Produktion, sondern auch die administrativen Bereiche ändern sich mit zunehmender Digitalisierung dramatisch. Das zeigte der Vortrag von Tobias Kämpf vom ISF München. Die Trends: Shared Services, Lean Office und Cloud Working. Angestellte haben es mit ständiger Reorganisation zu tun: Verwaltungsfunktionen werden neu organisiert und die Pro-

Annette Maier, stellvertretende Betriebsratsvorsitzende bei Hewlett Packard (HP), Böblingen



»Viele der Themen, die auf der Tagung angesprochenen wurden, fand ich erhellend und inspirierend. Besonders hat mir der Vortrag von Evgeny Morozov und seine Ausführungen über die – wie ich es ausdrücken möchte – Zivilisierung der vermeintlich so freien digitalen Welt gefallen. Auch wie das Thema „mobile Arbeit“ behandelt wurde, hat mir weitergeholfen. Die Versuche der Betriebsräte bei BMW, hier eingrenzende Regeln zu setzen, damit die Leute, wenn sie von unterwegs oder von zu Hause aus arbeiten, auch bezahlt werden, haben mich beeindruckt. Bei HP ist mobiles Arbeiten noch weitgehend unregelt. Das geht oft auf Zuruf. Zudem haben wir Vertrauensarbeitszeit, das heißt: Die Arbeitszeiten werden nicht aufgezeichnet. Daher arbeiten viele Beschäftigte weitaus mehr als sie arbeitsvertraglich verpflichtet sind. Die Frage ist, wie wir das Thema anpacken können, ohne dass uns die Flexibilität, die wir bei HP erfreulicherweise haben, verloren geht. Interessant war für mich auch das Thema „Nachhaltigkeit“ am Vorabend der Tagung. Ich selbst besitze ein Fairphone, weil es mir persönlich wichtig ist, mich umweltbewusst zu verhalten. Da ich es mit zwei SIM-Karten betreiben kann, hat es für mich sogar einen echten Vorteil. Der Nachhaltigkeitsgedanke ist mir aber auch in meiner Arbeit wichtig. Da gibt es bei HP noch viel zu tun, damit das Unternehmen nicht nur seinen ökologischen Ansprüchen stärker gerecht wird, sondern sich auch sozial nachhaltig weiterentwickelt – etwa durch langfristige Personalentwicklungsstrategien.«

Das Büro der Zukunft: in der Wolke, an keinem festen Ort – oder im Großraum mit desksharing? Nicht nur die Produktion, sondern auch die administrativen Bereiche ändern sich mit zunehmender Digitalisierung dramatisch. Das zeigte der Vortrag von Tobias Kämpf vom ISF München. Die Trends: Shared Services, Lean Office und Cloud Working. Angestellte haben es mit ständiger Reorganisation zu tun: Verwaltungsfunktionen werden neu organisiert und die Pro-

gramme, mit denen sie arbeiten, zunehmend standardisiert; ständig müssen sie sich Bewertungs- und Bewährungsprozessen aussetzen; viele haben den Eindruck, dass ihre Qualifikation tendenziell entwertet wird. Dies alles bleibt nicht ohne Folgen für die Gesundheit der Beschäftigten. Chronische und Langzeiterkrankungen nehmen drastisch zu, insbesondere psychische Erkrankungen bis hin zu Burn-out, wie Natalie Lotzmann, Global Health Manager bei der SAP AG, ausführte.

Was tun? Betriebliche Programme zur Gesundheitsförderung der Beschäftigten und Angebote des Unternehmens wie Pausenzonen, Fitness- und Achtsamkeitstrainings sind wichtig. Notwendig sind aber auch neue Formen der Beteiligung seitens der Gewerkschaften und Betriebsräte, wie in der Diskussion im Forum zum Ausdruck kam. Es geht darum, Angestellte dabei zu unterstützen, ihre Interessen an einer ausgewogenen Work-Life-Balance, an flexiblem Arbeiten sowie an persönlicher Wertschätzung und fairer Bezahlung gegenüber dem Arbeitgeber stärker zu vertreten.

FORUM 4: MOBILE ARBEIT – SICHER UND FAIR

Die Digitalisierung erleichtert das Arbeiten vom Kunden, von unterwegs oder auch von zu Hause aus. Aber sie wirft auch viele Probleme auf. Fragen des Datenschutzes und der Informationssicherheit etwa. Oliver Klein vom Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) wies in seinem Vortrag auf die Sicherheitsrisiken von Smartphones hin und darauf, wie Fremde auf kritische Datenbestände eines Unternehmens zurückgreifen können. Aufgabe des BSI ist es, Programme und Hardware zu testen und weiterzuentwickeln, um sicheres mobiles Arbeiten zu gewährleisten.

Da sich viele Beschäftigte, wie auch Umfragen der IG Metall zeigen, mobiles Arbeiten wünschen, ist es Aufgabe der Betriebsräte mit dafür zu sorgen, dass diese Arbeitsformen den Interessen der Menschen auch gerecht wird. Ralf Dietrich, Betriebsrat bei BMW in München, machte allerdings auch auf Probleme mobilen Arbeitens aufmerk-

Kai Froeb, Konzernbetriebsratsvorsitzender bei Atos und Leiter der Vertrauensleute der IG Metall bei Atos IS, München-Perlach:



Verzahnung von hochkarätigem Knowhow durch Experten aus der Wissenschaft mit konkreten Praxisbeispielen durch Co-Referenten aus verschiedenen Betrieben.«

»Ich bin zum ersten Mal auf einer Engineering- und IT-Tagung der IG Metall. Ich finde es hoch professionell, was hier zustande gebracht wurde. Hier werden einem vorzügliche Möglichkeiten zum Networking geboten und um Top-Referenten sowie viele Kollegen und Kolleginnen aus der IG Metall beziehungsweise aus unterschiedlichsten Betrieben kennenzulernen. Die Referate waren für mich teilweise sehr interessant und auch so lebendig vorgetragen, dass ich mich gerne mit dem einen oder anderen Thema, das ich bisher nur „abstrakt“ aus Fachbeiträgen in Zeitschriften oder Internet kannte, näher beschäftigen möchte. Besonders angesprochen hat mich die gelungene

sam und stellte dar, wie der BMW-Betriebsrat diese mit Hilfe einer Betriebsvereinbarung einzudämmen versucht hat. Kern der Vereinbarung ist, dass Mobilarbeit Arbeitszeit ist und dementsprechend bezahlt werden muss. Dies wird dadurch erreicht, dass die Beschäftigten ihre Mobilarbeitszeit – ob ganztätig oder tagesanteilig – erfassen. Auch das Thema „Erreichbarkeit“ konnte darin geregelt werden: Mitarbeiter haben außerhalb abgestimmter Arbeitszeiten das Recht, nicht erreichbar zu sein. Führungskräfte und Beschäftigte müssen einen „Mobilarbeitsführerschein“ machen, bevor sie mobiles Arbeiten vereinbaren und sich so über die gesundheitlichen Risiken von Mobilarbeit informieren.

FORUM 5: EINSTIEG UND PERSPEKTIVEN BEI ENTWICKLUNGSDIENSTLEISTERN

Entwicklungsdienstleister sind von den gegenwärtigen Umbrüchen in industriellen Prozess- und Produktionsstrukturen besonders betroffen. Viele Beschäftigte aus diesem Bereich arbeiten inzwischen bei Leihfirmen und daher oft zu schlechteren Bedingungen als ihre in den Entleihunternehmen fest angestellten Kollegen. Zudem sind nur wenige Entwicklungsdienstleistungsunternehmen tarifgebunden. Die Spanne bei den Entgelten dieser Berufsgruppe ist sehr weit. Darüber berichtete Alexander Schneider, der im Auftrag der IG Metall eine Entgeltanalyse in Entwicklungsdienstleistungsbetrieben durchgeführt hat. Auch die Arbeitszeiten liegen hier weit über denen in anderen Organisationsbereichen der IG Metall. Am Beispiel MBTech berichtete Sven Dittmar, Betriebsrat MBTech Group in Sindelfingen, wie es

gelingen kann, Beschäftigte von Entwicklungsdienstleistern zu organisieren und einen Tarifvertrag durchzusetzen.

FORUM 6: GEPLANTE OBSOLESZENZ – SOZIALE VERANTWORTUNG IM INGENIEURBERUF

Auch die Ingenieurarbeit unterliegt einem starken Wandel. Darauf machte Wolfgang Neef von den „Blue Engineers“, einer studentischen Initiative an der TU Berlin für „Ingenieure und Ingenieurinnen mit sozialer und ökologischer Verantwortung“, aufmerksam: starker Kostendruck, strenge Zeitvorgaben und enge Planungshorizonte, ausgedünnte qualifizierte Stamm-Belegschaften, Leiharbeit auch für Ingenieure. Das schlägt sich auf die Qualität der Ingenieurarbeit nieder. Überdies läuft die Zusammenarbeit mit der IT meistens nicht reibungslos. Zunehmend ersetzen abstrakte Algorithmen die Kommunikation zwischen einzelnen Fachexperten. Viele Ingenieure entfremden sich immer mehr von ihrer Arbeit, fühlen sich oft wie in einem Hamsterrad und steigendem Kontrollwahn ausgesetzt.

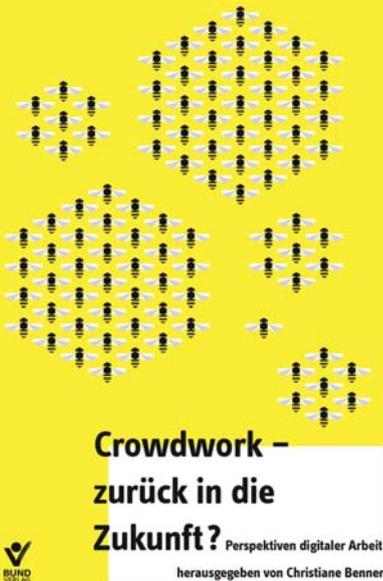
Auf Nachhaltigkeit und „Zuverlässigkeit“ der Produkte wird in einer wachstums- und konsumorientierten Gesellschaft ebenfalls kaum noch Wert gelegt. Das veranschaulichte Stefan Schridde vom Verbraucherberatungsverein „Murks? Nein Danke!“ Er machte klar, dass es auch anders geht – mit einer Produktentwicklung, die sich an Kreisläufen orientiert. Fragen der Konfliktfähigkeit und des Verantwortungsbewusstseins von Ingenieuren, aber auch der Mitbestimmung sowie neue Formen der Ingenieurarbeit (etwa Open Source) und entsprechende Ökonomien (Genossenschaften usw.) standen im Mittelpunkt der Diskussion.





Perspektiven digitaler Arbeit

Crowdsourcing – zurück in die Zukunft?



In vielen Bereichen der Elektro- und Metallindustrie ist vernetztes Arbeiten bereits Standard. Durch den starken Kostendruck in den Unternehmen drängt allerdings eine Arbeitsform in den Vordergrund, die dabei ist, die Arbeit in der Automobilindustrie sowie in der ITK-Industrie grundlegend zu verändern: Crowdsourcing. Eine profunde Zusammenstellung von Für und Wider, Chancen und Risiken, wissenschaftlichen Fragen und politischen Gestaltungsansätzen, juristischen Problemen und betrieblichen Herausforderungen zu diesem Thema bietet das von Christiane Benner, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, herausgegebene Buch. Es führt die Debatte, um frühzeitig soziale „Leitplanken“ für eine weitere Demokratisierung der Arbeitswelt zu entwickeln und die Gewerkschaften auf diese und andere neuen Formen vernetzten Arbeitens vorzubereiten.

tische Fragen & Auseinandersetzungen, Gewerkschaft, Politik), die nicht linear und in klarer Reihenfolge abgearbeitet werden, sondern teilweise versetzt, sich manchmal auch überlappend. Eine andere Sicht der Dinge, die sich an digitalen Seh- und Lese-gewohnheiten – von Click zu Click – orientiert. Hinzu kommen etliche Verweise per (klassischer) Fußnote, Link und QR-Code, so dass das Buch auch zu einem multimedialen Ereignis mit informativen und spielerischen („Daumenkino“) Elementen wird.

DIGITALE ARBEIT FAIR GESTALTEN

Richtig spannend wird es, wenn die Praxis des Crowdsourcing beleuchtet wird. So beschreiben Bernd Öhrler, Betriebsratsmitglied, und Jörg Spies, Betriebsratsvorsitzender bei der Daimler AG, wie sich Crowdsourcing über Jahre hinweg als schleichender Prozess vollzog. Bis dahin von den Beschäftigten geschätzte und vom Betriebsrat unterstützte Beteiligungsinstrumente – betriebliches Vorschlagswesen, betriebliches Verbesserungsmanagement – wurden mit Hilfe digitaler Vernetzung mit der Zeit völlig umgewandelt und geradezu gegenteilig ausgerichtet. Es besteht nunmehr die reale Gefahr, dass „die kollektive Intelligenz“ („wisdom oft he crowds“) „dem Arbeitgeber kostenfrei zur eigenen Strategie- und Gewinnoptimierung zur Verfügung gestellt werden“ kann. Kosten einsparen spielt – neben dem Zugriff auf weltweites Wissen – auch beim Liquid-Programm von IBM eine entscheidende Rolle. Die Kolleginnen und Kollegen

fühlen sich dabei permanent im Wettbewerb und unter Beobachtung. Das blieb nicht ohne Gegenwehr: Bei IBM haben Betriebsräte mittlerweile erreicht, dass die größten Gefahren für die Beschäftigten durch Betriebsvereinbarungen eingedämmt werden konnten.

Einer „Amazonisierung“ der Arbeitswelt können zumindest in Deutschland juristische Riegel vorgeschoben werden. Darauf verweist der Arbeitsrechtler Wolfgang Däubler in seinem Beitrag. Beschäftigte hierzulande verfügen über individuelle Schutzrechte, etwa im Vertragsrecht. Überdies haben Betriebsräte weitgehende Mitbestimmungsrechte, die sie – wie in den Fällen Daimler und IBM – nutzen, um faire Bezahlung, Gesundheitsschutz und Datenschutz zu gewährleisten.

Auch gegen technische Plattformen wie Amazon Mechanical Turk, auf denen qualifizierte Fachkräfte zu unwürdigen Bedingungen Leistungen erbringen, gibt es inzwischen erheblichen Widerstand. Das zeigt das von kritischen Wissenschaftlern als Browser-Erweiterung entwickelte Tool „Turkoption“. Es ermöglicht den „Turkern“, ihre Auftraggeber zu bewerten, sich über diese Bewertungen auszutauschen und gegenseitig zu helfen. Viele fordern bereits einen Mindestlohn für Crowdsourcees.

„Digitale Arbeit“, so die Herausgeberin, Christiane Benner, „darf kein rechtsfreier Raum sein, in dem allein der Auftraggeber die Regeln vorgibt.“ Die IG Metall lädt mit diesem Buch Crowdworker und Interessierte ein, gemeinsam eine nachhaltige und faire digitale Arbeitswelt zu gestalten.

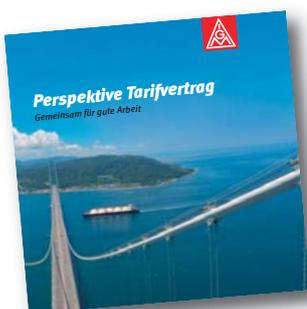
Arbeiten in der Wolke – eine technische Revolution, die mit dazu beitragen kann, dass Arbeit in die äußersten Ecken der Welt geleitet wird; dass Menschen einen Zugang zur Arbeit erhalten, die bisher nur am Rande des Arbeitsmarktes eine Chance hatten; dass Unterschiede von Herkunft und Geschlecht bei der Arbeit keine Rolle mehr spielen. Das kann aber auch ganz anders aussehen – mehr Kontrolle, forcierter Wettbewerb („jeder gegen jeden“), Qualifikationsverlust, eingeschränkte Mitsprache und verringerte Gestaltungsspielräume.

Die Zukunft der digitalen Arbeit ist noch nicht ausgemacht. Aber Crowdsourcing führt jedem schon mal vor Augen, wo die Chancen und Risiken einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt liegen. Deshalb führt die IG Metall die Debatte schon heute, um die Zukunft digitaler Arbeit mitgestalten und rechtzeitig „Leitplanken“ und Mindeststandards definieren zu können mit dem Ziel, die Demokratisierung der Arbeit zu stärken und faire Arbeitsbedingungen zu erreichen.

Das Buch enthält sechs Schwerpunkte (Überblick, Erfahrung, Wissenschaft, Juris-

■ LITERATURHINWEISE

Gemeinsam für gute Arbeit PERSPEKTIVE TARIFVERTRAG



In der ITK-Industrie gelten heute bereits für rund die Hälfte der Beschäftigten – direkt oder indirekt – tarifliche Regelungen.

Dennoch tun sich einzelne Unternehmen – wie HP oder SAP – noch immer schwer, einen Tarifvertrag mit der IG Metall zu vereinbaren. Dabei geben sie nicht nur den Beschäftigten, sondern auch ihnen mehr Sicherheit, insbesondere Planungssicherheit. Die Broschüre stellt die Vorteile von Tarifverträgen für die Beschäftigte heraus, vergleicht gesetzliche und tarifliche Ansprüche und erklärt, wie ein Tarifvertrag zustandekommt. Das alles anhand aktueller Zahlen und Fakten und

attraktiv gestaltet – ideal, um mit vielen Kolleginnen und Kollegen über die „Perspektive Tarifvertrag“ ins Gespräch zu kommen.

- Die Broschüre „**Perspektive Tarifvertrag. Gemeinsam für gute Arbeit**“ zum Download unter www.itk-igmetall.de/service → Stichwort: Literaturhinweise

Die Zukunft gehört uns AUSGELERNT – UND NUN?

Nach der Ausbildung noch ein Studium machen? Worauf muss ich dabei achten? Wie kann ich das finanzieren? Die neu aufgelegte Broschüre der IG Metall klärt unter anderem die wichtigsten Fragen zum Studienangebot, zur Studienfinanzierung, zu gewerkschaftlichen Ansprechpartnern und Aktivitäten an der Hochschule.



- Die Broschüre „**Ausgelernt – und nun? Studieren!? Tipps und Infos zum Stu-**

dieneinstieg nach abgeschlossener Berufsbildung“ kann über jede IG Metall Verwaltungsstelle und im Extranet bestellt werden.

■ VERANSTALTUNGSHINWEIS

Digit-DL-Konferenz DIENSTLEISTUNG NEU DENKEN

Das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte, vom ISF geleitete und unter anderem von der IG Metall unterstützte Projekt „digit-DL“ stellt erste Forschungsergebnisse auf seiner Konferenz am 5. Dezember 2014 in München zum Thema „Digitalisierung der Gesellschaft – Trends und Herausforderungen für die Dienstleistungen der Zukunft“ vor. Hochkarätige Referenten und Experten aus Unternehmen und Gewerkschaften laden zur Diskussion und zum Erfahrungsaustausch ein.

- **Weitere Informationen über:** www.digit-DL-Projekt.de und Karl-Heinz.Hageni@igmetall.de.

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 Mit glieds nummer anmelden und danach auf Berufs infos und Rechts tipps 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/meldung/alles-auf-eine-karte-ausbildung-plus-studium
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 Wetzel, 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: Annette Hornischer (1, 8, 10, 11, 12, 15, 17),
Fotolia (3, 4, 7), PantherMedia (5, 13, 14, 15), IG Metall

Mitglied werden in der IG Metall



Beitrittserklärung

Mitgliedsnummer

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

(wird von der IG Metall eingetragen)

Online Mitglied werden:
www.igmetall.de



*Pflichtfelder, bitte ausfüllen

** wird von der IG Metall ausgefüllt

Name* Geschlecht* M=männlich
 W=weiblich

Vorname* Geburtsdatum*

Land* PLZ* Wohnort* Tag Monat Jahr

Straße* Hausnr.*

Telefon dienstlich privat

E-Mail dienstlich privat Staatsangehörigkeit*

beschäftigt im Betrieb/PLZ/Ort

Vollzeit* Teilzeit* Beruf/Tätigkeit/
 Studium/Ausbildung

Befristung Ausbildung ab bis

Leiharbeit/Werkvertrag Wie heißt der Einsatzbetrieb?

duales Studium Studium Wie heißt die Hochschule?

angesprochen durch (Name, Vorname) Mitgliedsnummer Werber/in

Beitrittserklärung:

Ich bestätige die Angaben zu meiner Person, die ich der IG Metall zum Zwecke der Datenerfassung im Zusammenhang mit meinem Beitritt zur Verfügung stelle. Ich willige ein, dass zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften, personenbezogene Angaben durch die IG Metall und ihrer gewerkschaftlichen Vertrauensleute erhoben, verarbeitet und genutzt werden. Die Anpassung des Beitrags an die Einkommensentwicklung erfolgt u. a. durch gewerkschaftliche Vertrauensleute im Betrieb. Dabei werden aus betriebsöffentlichen Daten, wie der Tätigkeit und der damit verbundenen Eingruppierung, das Tarifentgelt und der Gewerkschaftsbeitrag ermittelt. Eine Weitergabe der Daten zu Marketingzwecken findet nicht statt.

Stand: Okt. 2013



Ort / Datum / Unterschrift für den Beitritt*

Kombimandat (wiederkehrende Lastschriften)

Gläubiger-Identifikationsnummer der IG Metall: **DE71ZZZ0000053593**
 Mandatsreferenz: *Mitgliedsnummer*01

1. Einzugsermächtigung (bis 31.01.2014): Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1% des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit zu Lasten meines angegebenen Girokontos einzuziehen.

2. SEPA-Lastschriftmandat (ab 01.02.2014): Ich ermächtige die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1% des monatlichen Bruttoverdienstes zur vereinbarten Fälligkeit von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der IG Metall auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen.

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

Bankverbindung Bank/Zweigstelle*

IBAN*

BIC* Bruttoeinkommen* Beitrag** Eintritt ab:

Tag Monat Jahr

Falls IBAN und BIC nicht zur Hand, bitte Kontonummer und BLZ angeben:

Kontonummer BLZ

Kontoinhaber/in*

Bitte abgeben bei
 IG Metall Betriebsräten/-Vertrauens-
 leuten, der IG Metall Verwaltungs-
 stelle oder schicken an:
 IG Metall Vorstand, FB
 Mitglieder/Kampagnen,
 60519 Frankfurt am Main



Ort / Datum / Unterschrift für den Bankeinzug*

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