

# IT - MAGAZIN



Demografischer Wandel fordert die ITK-Industrie heraus

## Forever Young?

**6** Worldline Aachen:  
Warnstreik für Tarif

**7** ZTES: Mehr Geld nach  
Warnstreiks

**14** Neue Internetplattform der  
IG Metall für Crowdworker

# 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  
ISBN: 978-3-7663-6431-9  
inkl. 7 % MwSt., versandkostenfrei
- ▶ Als E-Book ist sie für 17,99 Euro in allen gängigen E-Book-Stores erhältlich. ISBN: 978-3-7663-8343-3
- ▶ IG Metall-Mitglieder erhalten die Print-Edition zum Vorzugspreis von 4,90 Euro, Produktnr.: 130-53424. 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](mailto: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](mailto: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

# Perspektiven bitte!

Nur ein Drittel der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sieht sich nach der Beschäftigtenumfrage der IG Metall in der Lage, die heutige Arbeit bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter durchzuhalten. Aus anderen Studien ist bekannt, dass gerade ITK-Fachleute in steigendem Maße unter Stress und Leistungsdruck leiden, erst recht bei zunehmendem Alter. Knapp die Hälfte der über 50-jährigen ITKler fühlt sich durchweg nach der Arbeit erschöpft. Viele der Älteren fordern eine ausgewogene Work-life-balance und stellen neue Ansprüche an ihre Arbeit.

Aus diesen Erkenntnissen zieht die ITK-Industrie jedoch bislang kaum Konsequenzen – obwohl sie genau weiß, dass die Belegschaften immer schneller altern. Es geht darum, neue Perspektiven in den Betrieben zu entwickeln, statt Ältere herauszudrängen, wie dies bisher noch vielfach der Fall ist. Dazu zählen alter(n)sgerecht gestaltete Arbeitsplätze, Teamkulturen und verbesserte Prozesse, um Belastungen zu reduzieren, Qualifizierung und Gesundheitsförderung sowie lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle.

Hier eröffnet sich ein weites Handlungsfeld für Betriebsräte und Vertrauensleute gemeinsam mit den Beschäftigten. Die IG Metall steht ihnen zur Seite. Forever young – diese Perspektive kann sich die Branche nicht mehr leisten. Innovationen beruhen auf fachlichem Know-how, Erfahrungswissen und betriebsspezifischer Kompetenz. Das größte Potenzial, über das die Branche verfügt, um die digitale Zukunft zu meistern – nämlich innovative, motivierte und erfahrene Beschäftigte – ist in den Unternehmen vorhanden. Man muss es nur fördern, statt es auf's Spiel zu setzen!

Über Crowdsourcing wird in den USA bereits ein großer Teil von ITK-Aufträgen abgewickelt. In Deutschland steckt diese Arbeitsform noch in den Anfängen. Mit ihrer neuen Webseite [www.faircrowdwork.org](http://www.faircrowdwork.org) stellt sich die IG Metall diesem Trend. Sie bietet Arbeiterinnen und Arbeitern, die auf Internetplattformen arbeiten, praxisnahe Hilfen und Expertenrat an, um prekären Arbeitsverhältnissen in der Branche entgegenzuwirken. Es geht ihr darum, mehr Transparenz bei den Arbeitsstandards zu schaffen, aber auch Gegenwehr zu ermöglichen. Verschiedene Tools sollen Crowdworkern helfen, schlechte Arbeitsbedingungen zu identifizieren und sich mit anderen Betroffenen auszutauschen.

## Ihre Redaktion

Das IT-Magazin im Internet:  
[www.itk-igmetall.de](http://www.itk-igmetall.de)

## AUS DEM INHALT

### Seite 7

Die Beschäftigten des chinesischen Telekommunikationsausrüsters ZTES erhalten mehr Geld, nachdem es im Mai an mehreren Standorten Warnstreiks gegeben hatte.



|  |   |
|--|---|
| Hohes Qualifikationsniveau der ITK-Belegschaften .....                             | 4 |
| Einstiegsgehälter 2015 für Studienabsolventen.....                                 | 5 |
| Worldline: Arbeitgeber verwehrt den Beschäftigten eine faire Entgelterhöhung ..... | 6 |

## Herausforderung demografischer Wandel: ITK-Industrie – forever Young?

|  |    |
|--|----|
| ■ Veränderte Ansprüche an die Arbeit ..... | 9  |
| ■ Mehr als Ausstiegsprogramme? .....       | 10 |
| ■ Alter(n)sgerechtes Arbeiten .....        | 11 |
| ■ Beschäftigte einbeziehen .....           | 12 |

|  |    |
|--|----|
| Entwicklungstrends in der europäischen ITK-Industrie ..... | 13 |
| Neue Internetplattform der IG Metall für Crowdworker ..... | 14 |
| Service .....  | 15 |
| Impressum .....  | 15 |



■ Deutscher ITK-Markt wächst

**BITKOM HEBT PROGNOSE AN**

Günstige Erwartungen in allen großen Segmenten der ITK-Industrie haben den Branchenverband Bitkom veranlasst, seine Umsatzprognose für dieses Jahr von zunächst angenommenen 0,6 Prozent auf 1,5 Prozent anzuheben.

Sorge bereitet dem Verband allerdings die zunehmende Spreizung innerhalb der Branche. Während die Informationstechnologie, insbesondere der Softwarebereich und das Geschäft mit IT-Dienstleistungen, besonders schnell wächst (insgesamt um 3,2 Prozent), gibt es bei den Telekommunikationsdiensten ein minimales Plus von 0,1 Prozent und in der Unterhaltungselektronik weiterhin – allerdings verlangsamt – rückläufige Umsätze.

Bitkom appelliert an die Politik, die Digitale Agenda mit hohem Tempo umzusetzen und rechtliche Hindernisse zu beseitigen.

+++

**KNAPP EINE MILLION BESCHÄFTIGTE**

Mit 990 000 Beschäftigten in deutschen IT- und Telekommunikationsunternehmen rechnet der Branchenverband bis Ende 2015. Beschäftigungsintensivster Bereich ist die Informationstechnik mit bis dahin rund 785 000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Bei Telekommunikationsunternehmen und in der Unterhaltungselektronik erwartet Bitkom weiteren Stellenabbau. „Innerhalb von fünf Jahren haben die ITK-Unternehmen knapp 125 000 neue Arbeitsplätze geschaffen“, sagt Bitkom-Präsident Dieter Kempf.

Nach wie vor sieht der Verband im Fachkräftemangel ein großes Hindernis für weiteres Wachstum. Aus Sicht der IG Metall unternehmen die ITK-Betriebe allerdings noch zu wenig, um ihre Beschäftigten weiterzubilden, damit sie den wachsenden Bedarf an IT-Spezialisten mit abdecken können. Auch fordert sie, mehr Ausbildungsplätze in den IT-Berufen zu schaffen und insbesondere Jugendlichen mit atypischer Berufsbiografie oder mit Migrationshintergrund bei der Ausbildung eine reale Chance zu geben.

■ ITK-Arbeitsmarkt

**HOHES BERUFLICHES QUALIFIKATIONSNIVEAU**

Die ITK-Industrie zeichnet sich durch ein hohes Qualifikationsniveau aus und verfügt damit über ein hohes Potenzial, die digitale Zukunft zu meistern. Das zeigt der im April erschienene ITK-Branchenreport 2014, den das Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) an der Universität München im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung erstellt hat. Für die Zukunft der Branche ist es entscheidend, dieses Potenzial zu erhalten und zu fördern, um die Innovationsfähigkeit der Branche insbesondere mit Blick auf die Herausforderungen, die die Industrie 4.0 mit sich bringt, zu stärken.

Der ITK-Branchenreport belegt, dass sich die Mehrheit der Beschäftigten in der ITK-Branche auf Fachkräfte- und Spezialistenniveau konzentriert. Entsprechend der Klassifikation der Anforderungsniveaus bei den ITK-Berufen üben 33,4 Prozent der Beschäftigten fachlich ausgerichtete Tätigkeiten aus, die üblicherweise mit dem Abschluss einer zwei- bis dreijährigen Berufsbildung verbunden ist. Fast in gleicher Höhe (34,6 Prozent) nehmen ITKler komplexe Spezialistentätigkeiten wahr, die zumeist eine Meister- oder Techniker Ausbildung oder einen gleichwertigen (Fach-)Hochschulabschluss voraussetzen. Nur 6,1 Prozent der Beschäftigten sind als Helfer oder mit einer Anlern-tätigkeit beschäftigt.

Der Akademikeranteil liegt unter den ITK-Beschäftigten bei 34,6 Prozent; im beschäftigungsstärksten Bereich der IT-Dienstleistungen und Softwareentwicklung sogar bei 39,7 Prozent. Der niedrigste Anteil an akademischen Abschlüssen (8,9 Prozent) findet sich im Bereich der Reparatur von Datenverarbeitungs- und Telekommunikationsgeräten.

Rund 26 Prozent sind als Experten mit hoch komplexen Arbeiten betraut. Auch sie greifen überwiegend auf ein (Fach-)Hochschulstudium und/oder langjährige Berufserfahrung zurück. ■ ■ ■

■ Duale IT-Berufe

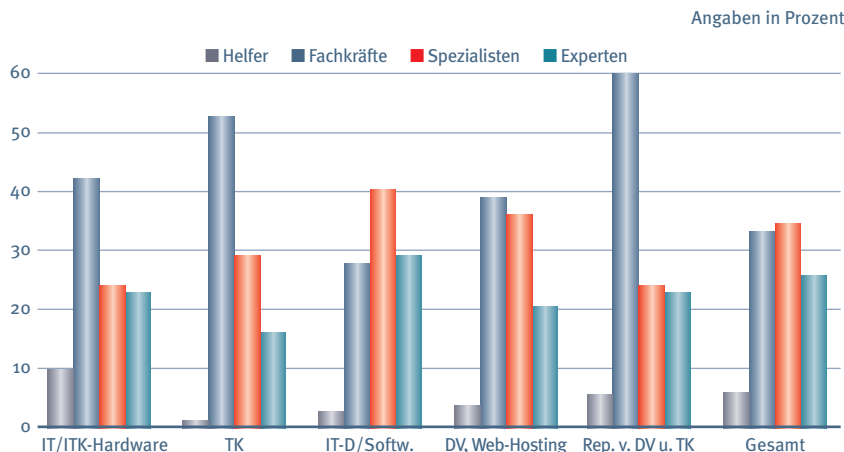
**NOVELLIERUNGSBEDARF WIRD GEPRÜFT**

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat eine Voruntersuchung für eine Novellierung der dualen IT-Berufe eingeleitet. An dem Verfahren beteiligten sich neben dem zuständigen Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie dem Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (KWB) der Deutsche Gewerkschaftsbund und die IG Metall.

Geprüft werden soll unter anderem, inwieweit neuere technologische und arbeitsorganisatorische Entwicklungen in der Ausbildung ausreichend berücksichtigt werden.

Die IG Metall will an der bisherigen „ganzheitlichen“, geschäftsprozess- und projektorientierten IT-Ausbildung festhalten

BESCHÄFTIGTE NACH ANFORDERUNGSNIVEAU UND SEGMENT



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2014

## Fokus Werkverträge

Aktionstag am 7. Oktober:  
Dienstleistungen fair gestalten!

(siehe IT-Magazin 1-2015, Seite 10). Gleichzeitig geht es ihr darum, die Ausbildungsgänge zukunftsfit zu machen. Themen wie Industrie 4.0, Daten- und IT-Sicherheit, mobiles Arbeiten, mobile Computing müssen eine stärkere Rolle spielen.

Auch die Abgrenzung der Berufe untereinander und gegenüber angrenzenden Berufen – beispielsweise der Elektrofachkraft/Bereich IT-Sicherheit – sowie die Organisation der Ausbildung stehen auf dem Prüfstand. Überdies wird darüber beraten, ob sich Bedingungen und der bisherige Ablauf der Prüfung bewährt haben und wie die Durchlässigkeit zum IT-Weiterbildungssystem, zur Hochschule und möglicherweise auch zu Branchen- und Herstellerzertifikaten gesteigert werden kann. ■ ■ ■

### ■ Tarifliche Entgelte EINSTIEGSGEHÄLTER 2015 FÜR STUDIENABSOLVENTEN

Je nach Eingruppierung und Region liegt das tarifliche Jahresentgelt für Studienabsolventen/-innen im Bereich der Metall- und Elektroindustrie nach dem IG Metall-Entgelt-Rahmen-Abkommen (ERA) ab dem 1. April 2015 zwischen 52 111 und 62 088 Euro. Dabei berechnet sich das Einstiegsentgelt auf der Basis einer 35-Stunden-Woche. Ebenfalls eingerechnet sind ein Urlaubsgeld und eine Sonderzahlung.

Die Lohnspiegeldatenbank des gewerkschaftlichen Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) in Düsseldorf verweist auf die Vorteile tariflicher Vergütung. So etwa verdienen Ingenieurinnen und Ingenieure, die ihr Studium gerade abgeschlossen haben, in tarifgebundenen Unternehmen rund 15,6 Prozent, junge Wirtschaftswissenschaftler sogar 33 Prozent mehr als in Unternehmen ohne Tarifvertrag. Studienabsolventen/-innen rät die IG Metall, beim Arbeit-

Gerade im Bereich IT- und industrienahe Dienstleistungen werden immer mehr Aufträge über Werkverträge abgewickelt. Dies soll künftig nicht unter prekären, sondern gut geregelten Bedingungen stattfinden. Mit einem Info-Portal will die IG Metall die Arbeitsbedingungen von Beschäftigten mit Werkverträgen in den Betrieben zum Thema machen.

Hier können Betriebsräte unter anderem auf einen Werkzeugkoffer zurückgreifen, um auf die Fremdvergabe digitaler Arbeit Einfluss zu nehmen und alternative

Lösungen zu finden. Zum 7. Oktober 2015 ruft die Gewerkschaft zu einem bundesweiten Aktionstag gegen prekäre Beschäftigung in allen Betrieben auf.

► Weitere Informationen: [www.fokus-werkvertraege.de](http://www.fokus-werkvertraege.de)

Eine neue Webseite der IG Metall stellt die Arbeitsbedingungen in den industrienahe Dienstleistungen – darunter auch im Bereich von IT-Dienstleistungen in den Mittelpunkt.

► Weitere Informationen: [www.fokus-industrienahe-dienstleistungen.de/it-Dienstleistungen](http://www.fokus-industrienahe-dienstleistungen.de/it-Dienstleistungen)

## WERKVERTRÄGE



**GEGEN MISSBRAUCH**  
für faire Arbeit und Mitbestimmung

geber genau nachzufragen, was dieser unter „Jahresentgelt“ versteht. Viele Unternehmen zahlen zwölf Monatsentgelte, andere ein zusätzliches 13. Monatsgehalt. In tarifgebundenen Unternehmen erhalten Beschäftigte noch eine Leistungszulage, Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld (Sonderzahlungen) sowie altersvorsorgewirksame Leistungen. Hier können sogar noch weitere „freiwillige Zulagen“ hinzukommen wie etwa variable, ergebnisorientierte Zulagen.

Ratsam ist ebenfalls ein Gespräch mit dem Betriebsrat oder Experten der IG Metall vor Ort, um sich in Fragen des Entgelts sowie des Arbeitsvertrags beraten zu lassen. Alle wichtigen Tipps zum Arbeitsvertrag finden sich auch in einem Ratgeber der IG Metall zum Download ([www.igmetall.de/ratgeberarbeitsvertrag](http://www.igmetall.de/ratgeberarbeitsvertrag)).

► Kontakt für weitere Informationen für Studienabsolventen und zu den Einstiegsgehältern: [stefanie.geyer@igmetall.de](mailto:stefanie.geyer@igmetall.de)





## Worldline Warnstreik für Tarif

Seit einem Jahr ringt die IG Metall bei Worldline, einem Unternehmen im Atos-Konzern, in Aachen und Frankfurt um einen Tarifvertrag. Ostern hatte die Tarifkommission der IG Metall ihre Tarifforderungen dem Arbeitgeber übergeben. Doch der bewegt sich nicht.

Es geht darum, den bei den anderen Atos-Unternehmen gültigen Rahmentarifvertrag IT auch bei Worldline durchzusetzen. Doch die Geschäftsleitung bleibt stur. Mit einem einstündigen Warnstreik machten die Beschäftigten Anfang Mai dem Arbeitgeber am Standort Aachen Druck, um ihn an den Verhandlungstisch zu bewegen. Auch in Frankfurt gab es Protestaktionen.

„Das Unternehmen steht super da“, sagt Achim Schyns, Erster Bevollmächtigter der IG Metall-Verwaltungsstelle Aachen. Des-

halb ist er verärgert, dass die rund 850 Beschäftigten von Worldline in Aachen und Frankfurt nicht die jährliche tarifliche Entgelterhöhung der Metall- und Elektroindustrie erhalten, die im Rahmentarifvertrag IT vereinbart ist.

Das wollten auch die 250 Beschäftigten am Standort Aachen nicht akzeptieren. Viele von ihnen legten deshalb am 7. Mai für eine Stunde ihre Arbeit nieder und debattierten im Eingangsbereich des Unternehmens darüber, wie sie ihrem Arbeitgeber mehr ab-

ringen könnten. Denn seit 15 Jahren hat es für sie nur einen sehr geringen Reallohnzuwachs gegeben, obwohl Worldline floriert und steigende Gewinne im zweistelligen Prozentbereich für sich verbuchen kann. Noch immer weigert sich Worldline vehement, den bei Atos abgeschlossenen Rahmentarifvertrag IT gelten zu lassen. Dabei hatte sich die IG Metall bereit erklärt, einen Ergänzungstarifvertrag mit dem Unternehmen abzuschließen, der die spezifische Situation von Worldline berücksichtigt. Unterm Strich kämen dann die Kolleginnen und Kollegen nicht nur in den Genuss regelmäßiger tariflicher Entgelterhöhungen, sondern auch einer gerechten Eingruppierung.

### Operational Services

#### GUTE ARBEIT VERDIENT MEHR GELD

Eine gesicherte regelmäßige Entgelterhöhung, die sich am Flächentarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie orientiert, hatten sich die mehr als 500 Kolleginnen und Kollegen des IT-Dienstleisters Operational Services (OS) von dem Anfang 2014 erkämpften Haustarifvertrag versprochen. Doch davon will der Arbeitgeber nichts wissen. Dennoch halten die Beschäftigten an ihrem Ziel fest.

Die Freude unter den OS-Beschäftigten war groß, als sie Anfang 2014 mit Hilfe von Warnstreiks und gemeinsam mit der IG Metall einen Haustarifvertrag durchgesetzt hatten. Dadurch konnten an allen fünf Standorten die 37-Stunden-Woche und ein fixes 13. Monatsgehalt gesichert werden. Denn zuvor hatte sich der Arbeitgeber darauf versteift, die 40-Stunden-Woche einzuführen, Reisezeiten und Mehrarbeit bis zu 20 Stunden nicht mehr zu vergüten und ein variables Entgelt in Höhe von zehn Prozent des Jahresverdienstes einzuführen. Dafür nahmen die Kolleginnen und Kollegen sogar in Kauf, dass der Arbeitgeber ihnen für 2014 gerade mal 1,7 Prozent mehr Geld zugestand. Für 2015 wollten

sie allerdings eine deutlich kräftigere Entgelterhöhung von fünf Prozent einfordern. Deshalb hatte die Tarifkommission bereits Ende 2014 entsprechende Vorbereitungen getroffen.

Aber schon bei der ersten Tarifverhandlung winkte der Arbeitgeber ab. Angesichts einer schwieriger gewordenen Geschäftslage sei in diesem Jahr nicht mehr als 1,3 Prozent drin, erklärte er. Bei den weiteren Tarifverhandlungen wollte die Geschäftsleitung das Volumen der Tarifierhöhung zwar auf 1,7 Prozent erhöhen. Jetzt sollten alle Beschäftigten aber nur noch ein Prozent mehr Geld erhalten. Und weitere 0,7 Prozent des zur Verteilung stehenden Volumens sollten variabel – das heißt leistungs- und ergebnisabhängig – gezahlt werden. „Das hätte bedeutet, dass sogenannte Leistungsträger bis zu 2,4 Prozent bekommen hätten, viele andere aber bei nur einem Prozent hängen geblieben wären“, sagt Martin Weiss, Verhandlungsführer für die IG Metall aus Frankfurt.

Per Email informierte die IG Metall über das Arbeitgeberangebot und lud die

Beschäftigten zu einer Umfrage ein. Darin sprachen sich 72 Prozent der Befragten dafür aus, eine allgemeine Tarifierhöhung ohne variablen Anteil beizubehalten.

Dieses eindeutige Votum stärkte der IG Metall bei den Verhandlungen den Rücken. Zunächst einmal konnte sie abwehren, dass tarifliche Entgelterhöhungen in Zukunft zu Nasenprämien werden. Der schließlich von der IG Metall Anfang Mai erzielte Kompromiss sieht vor: Die Kolleginnen und Kollegen von OS erhalten im Juli eine Einmalzahlung von 500 Euro und ab dem 1. Juni eine monatliche Entgelterhöhung von 1,7 Prozent. Im Januar wird ihnen eine weitere Einmalzahlung in Höhe von 500 Euro ausgezahlt und danach ab 1. Juni 2016 abermals 1,7 Prozent. „Zumindest liegt damit die Tarifierhöhung für 2015 und 2016 für die meisten Beschäftigten durch die Einmalzahlung deutlich über zwei Prozent“, sagt Martin Weiss. „Es wird aber auch klar, dass die Bindung an die Flächentarifverträge der Metall- und Elektroindustrie einen erheblichen Vorteil bedeuten würde.“






## ZTE Services Deutschland Mehr Geld nach Warnstreiks

Die Beschäftigten des chinesischen Telekommunikationsausrüsters ZTE Services (ZTES) erhalten im Juli eine Einmalzahlung von 150 Euro und monatlich 3,4 Prozent mehr Geld. Das entspricht dem Tarifergebnis 2015 in der Metall- und Elektroindustrie. Möglich wurde das erst, nachdem es im Mai an mehreren Standorten Warnstreiks gegeben hatte.

ZTES hatte im vergangenen Jahr den Haustarifvertrag gekündigt, den das Unternehmen nach dem Kauf von Alcatel Lucent Network Services (ALNS) im Januar 2014 zunächst übernommen hatte. Die IG Metall hatte im Herbst die ersten Tarifverhandlungen mit der neuen Geschäftsleitung begonnen. Aber von Anfang an ließ der Arbeitgeber verlauten, dass es für ihn „keine Option“ sei, den bestehenden Haustarifvertrag zu verlängern. Noch im Mai dieses Jahres forderte er in einem „Eckpunktepapier“ „eine deutlich spürbare und nachhaltige Kostenentlastung im Tarifbereich der ZTE Services Deutschland GmbH“. Künftig solle nicht mehr der Haustarifvertrag, sondern der Rahmentarifvertrag „Telekommunikation“ gelten, der in wesentlichen Punkten schlechtere Arbeitsbedingungen vorsieht. Das Management hatte zu verstehen gegeben, dass die bisher gezahlten Zuschläge „diskussionsbedürftig“ seien und sich ein Zuschlagsystem gewünscht, das „kostengünstiger und mit weniger Komplexität“ umsetzbar sei. Auch müsse die Arbeitszeit flexibler werden, um den Kundenanforderungen besser gerecht zu werden.

Die IG Metall zeigte sie sich in den Tarifverhandlungen kompromissbereit. Für sie war es vorstellbar, dass neu Eingestellte nicht nach dem Haustarifvertrag, sondern nach

dem Rahmentarifvertrag „Telekommunikation“ oder einer anderen Vereinbarung beschäftigt wurden. Im Gegenzug aber sollte sich der Arbeitgeber verpflichten, die Besitzstände der bereits im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu sichern und die tarifliche Entgelterhöhung für 2015 und die nachfolgenden Jahre entsprechend dem Flächentarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie zu zahlen.

### VERTRAUENSBRUCH

Vieles deutete darauf hin, dass es eine Lösung geben könnte. Das drehte sich erst, als das Unternehmen versuchte, neue Fakten zu schaffen. Unter anderem gründete es zwei Tochterunternehmen (NFS = Netcare Field Services GmbH und NRS = Netbuilt Rollout Services GmbH), für die nach den Vorstellungen des Unternehmens der Rahmentarifvertrag „Telekommunikation“ gelten sollte. „Dies geschah hinter unserem Rücken“, sagt Robert Fuß, Verhandlungsführer der IG Metall in diesem Tarifstreit mit ZTES. „Das hat die Verhandlungsgrundlage zerstört und war ein grober Bruch des Vertrauens.“

Die IG Metall befürchtete, dass das Unternehmen Billig-Firmen gründen und versuchen könnte, den nachwirkenden ZTES-Haustarifvertrag zu unterlaufen. Vor diesem

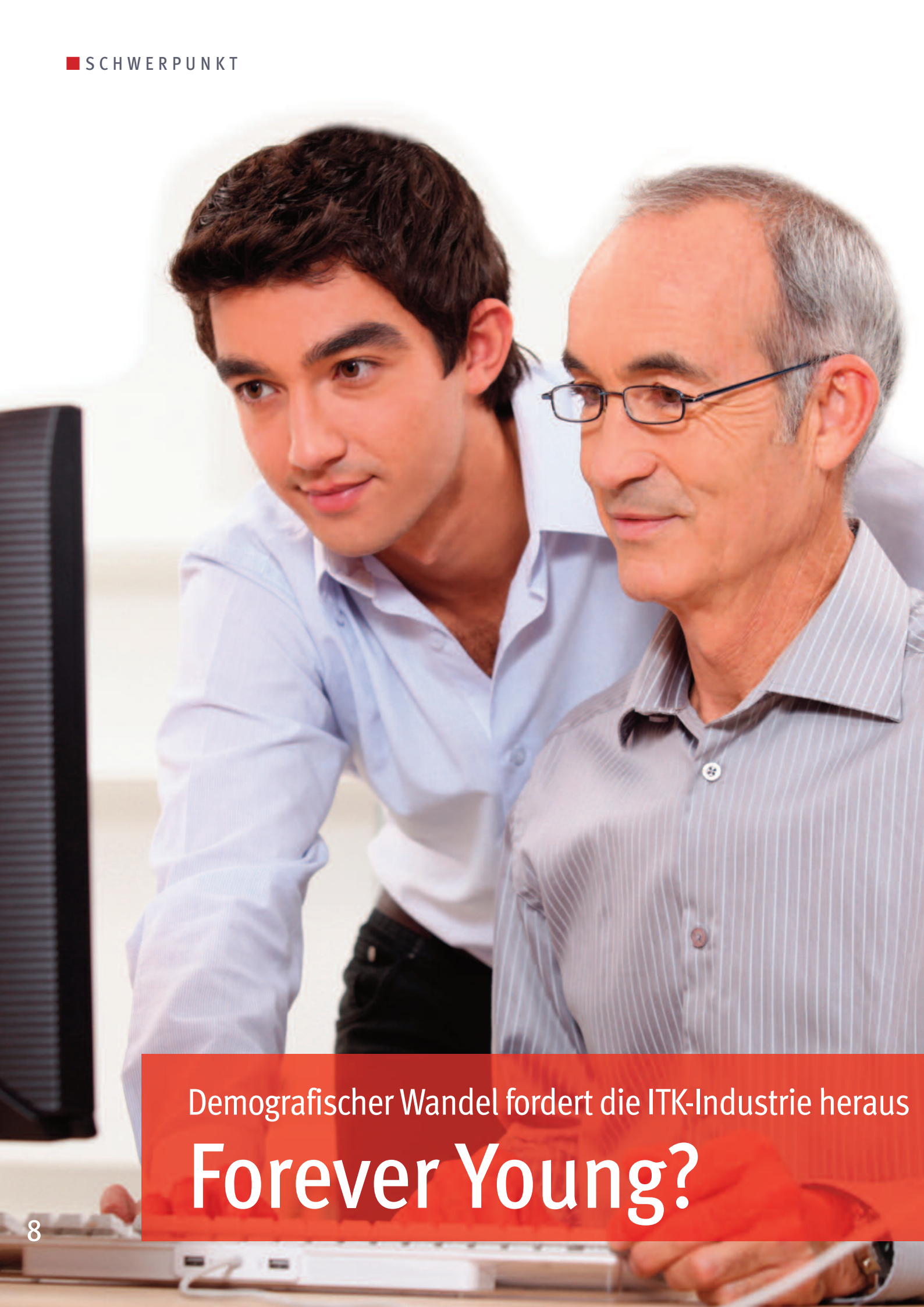
Hintergrund rief die IG Metall die Belegschaft am 26. Mai zu Protestaktionen auf. An ihnen beteiligten sich mehr als 200 Beschäftigte an mehreren deutschen Standorten.

Inzwischen lenkte der Arbeitgeber ein. Er sagte den Beschäftigten ab Juli eine über tarifliche Zulage zu, die der Höhe des Tarifabschlusses 2015 für die Metall- und Elektroindustrie (3,4 Prozent mehr Gehalt und eine Einmalzahlung in Höhe von 150 Euro) entspricht. „Ohne die bundesweiten Warnstreiks hätte sich hier nichts bewegt“, kommentiert Robert Fuß das Ergebnis.

„Für die laufende Tarifrunde haben wir bekommen, was wir wollten. Die Bestimmungen des Haustarifvertrags gelten weiter, und mehr Geld gibt es auch“, so Fuß. Aber IG Metall und Betriebsräte fürchten, dass das Unternehmen nicht locker lassen wird, an den tariflichen Standards zu rütteln. So wollte es über den Sommer rund zwanzig Beschäftigte aus Rumänien einsetzen, um die Mobilfunktürme zu warten. Bezahlt werden sollten sie nach rumänischen Standards. Der deutsche Mindestlohn (8,50 Euro pro Stunde) werde aber eingehalten, versicherte das Management. Die Betriebsräte widersprachen – unter anderem, weil die Rumänen kein Deutsch sprechen, so dass die Betriebsräte Gefahren für Leib und Leben reklamierten. Sie sollen daher nun erst einmal einen Monat lang Deutsch lernen. Fuß: „Wir müssen uns darauf gefasst machen, dass die Auseinandersetzungen bei ZTES weitergehen.“







Demografischer Wandel fordert die ITK-Industrie heraus

# Forever Young?



Die ITK-Industrie befindet sich weiter im Aufwind. Sie beschäftigt inzwischen knapp eine Million Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Über den demografischen Wandel – so scheint es zumindest – muss sie sich keine Gedanken machen. Die Branche wächst, schafft Arbeitsplätze und betrachtet sich noch immer als „forever young“. Dabei hat die Wirklichkeit eine ganz andere Richtung eingeschlagen: Die Belegschaften altern – und dies relativ schnell. Viele ITK-Unternehmen versuchen weiterhin, diesen Prozess mit Hilfe von „Freiwilligen“- und Vorruhestandsprogrammen aufzuhalten. Dieser Ansatz stößt jedoch finanziell – weil die Programme teuer sind – und angesichts des in der Branche vielfach beschworenen massiven Fachkräftemangels deutlich an seine Grenzen. Statt kostspieliger „Verjüngungskuren“ sind die Unternehmen daher besser beraten, die Potenziale von Älteren weiterzuentwickeln und deren betriebliches Know-how und fachliches Erfahrungswissen möglichst lange im Betrieb zu halten. Es ist überdies auch an der Zeit, in den Betrieben zu thematisieren, dass immer mehr ITKler länger erwerbstätig bleiben (möchten), alter(n)sgerechtes Arbeiten erwarten und sich einen geordneten flexiblen Übergang in die Rente wünschen. ■■■

Wie wollen wir in Zukunft arbeiten? – Diese Frage warf Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles auf der Auftaktveranstaltung „Arbeiten 4.0“ am 22. April 2015 in Berlin auf. Auch das von ihr herausgegebene Grünbuch befasst sich mit der Arbeitswelt von morgen. Danach werden die Menschen in einer digitalen Welt vernetzter, flexibler und in direktem Kontakt mit Maschinen arbeiten, die ihnen mit Hilfe von Algorithmen immer mehr Entscheidungen abnehmen (oder aufzwingen). Sie werden künftig aber auch andere Ansprüche an ihre Arbeit stellen: Work-life-balance, Arbeitszeitsouveränität, Lebensphasenorientierung spielen in ihrem Leben eine immer wichtigere Rolle.

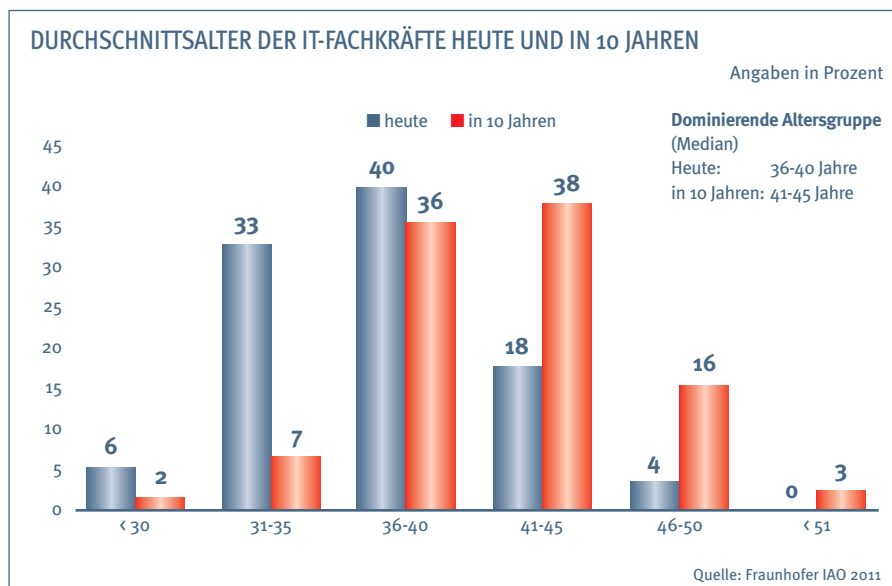
Wirft man einen Blick auf die ITK-Branche, die ja eine Schlüsselrolle bei der Digitalisierung von Arbeit und Gesellschaft einnimmt, könnte man erwarten, dass der Diskurs über „Arbeiten 4.0“ hier am weitesten fortgeschritten ist.

Doch dafür gibt es in den Betrieben keine Anhaltspunkte. Konzepte für die Arbeit von morgen, bei der der Mensch die Technik bestimmt und bei der alte Organisationsstrukturen auf neue Lebensmodelle treffen: Fehlanzeige. Allenfalls werden Ansätze auf Wissenschaftsforen und Messen diskutiert, nicht jedoch in den Betrieben und noch weniger unter Beteiligung der Beschäftigten.

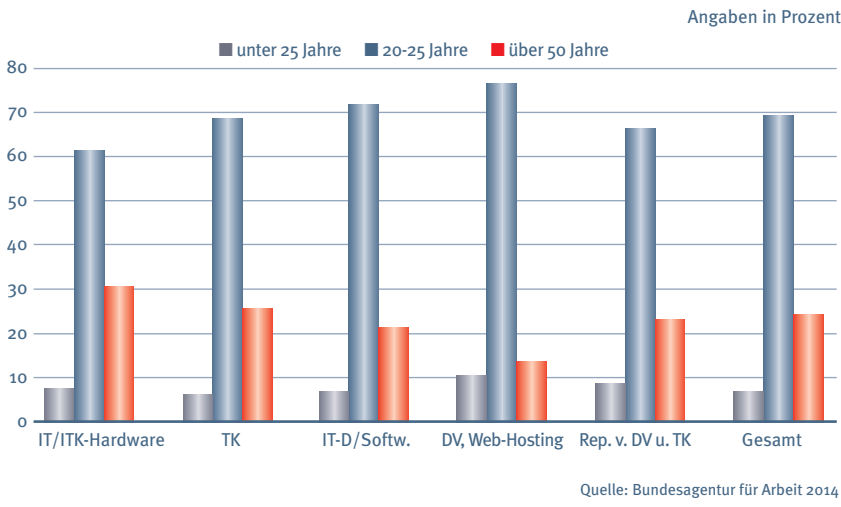
#### BELEGSCHAFTEN ALTERN SCHNELL

Seit 2012 weisen renommierte wissenschaftliche Institute wie das Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO) darauf hin, wie sich die Altersstruktur in der ITK-Branche in den nächsten zehn Jahren entwickeln wird (siehe Grafik). Aktuell seien fast vier Fünftel (79 Prozent) aller IT-Spezialisten in den Unternehmen bis zu 41 Jahre alt. Dieser Anteil werde innerhalb von zehn Jahren auf 45 Prozent sinken. Dann werde die Altersgruppe der 41- bis 45-Jährigen mit 38 Prozent die beschäftigungsstärkste Altersgruppe sein. Heute liege ihr Anteil erst bei 18 Prozent. Die Umfrage weist auch darauf hin, dass in 45 Prozent der befragten Unternehmen die Beschäftigten infolge knapper Personalressourcen überlastet sind.

Auch andere Untersuchungen schlagen Alarm: Nach der Studie der Universität Rostock „Berufe im demografischen Wandel. Alterungstrends und Fachkräfteangebot“ (2013) im Auftrag des Bundesarbeitsministeriums wird es insbesondere in den MINT-Berufen – und speziell bei Elektroingenieuren – ab 2020 aufgrund des starken Renteneinstiegs dieser Berufsgruppe zu erheblichen Engpässen auf dem Arbeitsmarkt kommen. Eine Online-Befragung von Result Counts und der Dr. Trenckhoff UG (2010) im Auftrag der Zeitschrift „Computerwoche“ belegt, dass die Altersakzeptanz in ITK-Unternehmen im Vergleich zu anderen Branchen im unteren Bereich liegt. Wenn sich daran nichts Gravierendes ändert, könnten anhaltender Fachkräftemangel, massive ge-



BESCHÄFTIGTE NACH ALTER UND SEGMENT



sundheitliche Probleme und gefährlicher „brain drain“ – das heißt: ein Wissens- und Kompetenzverlust der deutschen ITK-Unternehmen von jährlich rund 11 Milliarden Euro Umsatz – die Folgen sein.

VERÄNDERTE ANSPRÜCHE AN DIE ARBEIT

In dieser Situation ist es geradezu fahrlässig, dass sich die Branche zwar ihre Perspektiven mit „Industrie 4.0“ ausmalt, aber gar nicht mehr danach fragt, mit wem und wie sie die erwarteten Umsatzhöhenflüge bewältigen will. Fakt ist, dass sie dies nicht schaffen wird, wenn sie weiterhin die Augen vor den alternden Belegschaften und deren Ansprüche an die Arbeit verschließt.

Die Beobachtung von Hella Kewitz, IG Metall-Betriebsrätin bei Hewlett Packard (HP) in Bad Homburg ist bereits kennzeichnend für den demografischen Wandel in ITK-Unternehmen: „Wir stellen fest, dass immer mehr Beschäftigte länger erwerbstätig sein möchten. Viele der über 50-Jährigen haben noch schulpflichtige Kinder oder brauchen den regelmäßigen Verdienst, um ihr Haus abzahlen, ein etwas aufwändigeres Hobby betreiben oder sich beruflich weiterentwickeln zu können. Selbst die heute 60- bis 62-Jährigen fühlen sich vielfach noch sehr fit in ihrem Beruf. Die meisten schätzen auch den Kontakt zu ihren Kolleginnen und Kollegen, freuen sich darüber, regelmäßig raus zu kommen. Da haben sich die Ansprüche an die Arbeit bereits deutlich verschoben.“

Auch bei IBM sind die Betriebsräte zunehmend damit konfrontiert, dass ältere Beschäftigte noch mit weit über fünfzig Jahren im Betrieb verbleiben möchten. Das zeigt sich bereits am relativ hohen Durchschnittsalter, das bei der IBM Deutschland GmbH – je nach Standort – mittlerweile zwischen 48 und 52 Jahren liegt. „Was die Kolleginnen und Kollegen vor allem wünschen, ist: planbare Sicherheit und gute Bezahlung“, sagt

Ralph Rose, IG Metall-Betriebsrat bei IBM in Mainz. Darunter falle für sie ein sicherer Arbeitsplatz und ein gesicherter Standort, aber auch ein geregelter Anspruch auf Qualifizierung und planbare Arbeitszeiten. „Außerdem sind sie es leid, immer die ersten zu sein, die ins Visier genommen werden, wenn Arbeitsplätze abgebaut werden.“

UNTERNEHMEN SETZEN AUF EXIT-OPTION

Dennoch setzen die meisten Unternehmen unverändert darauf, sich von den älteren Beschäftigten – lange bevor sie das gesetzliche Rentenalter erreicht haben – zu verabschieden. Bei HP, wo das Durchschnittsalter an den meisten deutschen Standorten bei rund 46 Jahren liegt, läuft man spätestens als 50-Jährige/r Gefahr, „zum alten Eisen“ zu zählen. Denn wer die 50 überschritten hat, erhält per Email den Hinweis auf ein gut ausgestattetes „Freiwilligen“-

Programm, mit dem das Management ihm beziehungsweise ihr das vorzeitige Ausscheiden aus dem Unternehmen schmackhaft machen will.

„Die neue Betriebsvereinbarung zur Altersteilzeit hat allerdings nur wenig Wirkung gezeigt“, berichtet Hella Kewitz. Aber immerhin sei es dem HP-Betriebsrat mit den Vereinbarungen zum Freiwilligenprogramm und zur Altersteilzeit gelungen, betriebsbedingte Kündigungen weitgehend zu verhindern. „Das Management lässt allerdings immer wieder anklagen, dass das Unternehmen noch flexibler werden muss und deshalb mehr junge Beschäftigte braucht, weil die älteren nicht mehr so innovativ und offen für Veränderungen sind. Das Problem ist nur: Obwohl mehr Ältere das Unternehmen verlassen, werden kaum Jüngere bei HP eingestellt.“

Auch SAP hält unvermindert an einer Verjüngungsstrategie fest. Dabei liegt hier das Durchschnittsalter der Belegschaften bei „nur“ 42 Jahren.

Das Unternehmen will weltweit rund drei Prozent der Arbeitsplätze abbauen. Deutschland ist überproportional davon betroffen. Vor diesem Hintergrund probiert das Management zurzeit verschiedene Strategien aus, um den geplanten Stellenabbau umzusetzen. Im Herbst vergangenen Jahres begann es im Rahmen des Programms „Simplify & Optimize“ damit, einzelne Beschäftigte darüber zu informieren, dass ihre Stelle wegfällt. Diesen Beschäftigten wurden dann Aufhebungsangebote unterbreitet. SAP hatte sogar angedeutet, gegebenenfalls – als letztes Mittel – betriebsbedingte Kündigungen auszusprechen, um die Abbauzahlen zu erreichen. „So weit ist es aber dank des Betriebsrats nicht gekom-







men“, berichtet Eberhard Schick, SAP-Betriebsratsmitglied von der IG Metall-Liste „Pro Mitbestimmung“.

Aktuell führt der Softwarekonzern ein sogenanntes Freiwilligenprogramm für ausgewählte Bereiche und ein Vorruhestandsprogramm durch. Beim Freiwilligenprogramm erhalten Mitarbeiter – vornehmlich aus strategisch weniger wichtigen Bereichen – ein Abfindungsangebot.

Das Vorruhestandsprogramm richtet sich an Beschäftigte der Jahrgänge 1960 und früher, die ebenfalls, wenn sie daran teilnehmen, eine Abfindung erhalten. Diese wird jedoch ins Arbeitszeitkonto eingezahlt. Dadurch können sie unter Umständen ihren vorzeitigen Berufsausstieg finanzieren. Reicht die Abfindung allerdings nicht für den direkten Übergang in die Rente, müssen die Betroffenen teilweise deutliche Abschläge in Kauf nehmen.

„Insbesondere das Vorruhestandsprogramm verfolgt die Absicht, ältere Beschäftigte loszuwerden“, sagt Eberhard Schick. „Wir hoffen aber, dass durch den Weggang der Älteren verstärkt jüngere Kollegen eingestellt werden. Belastbare Zusagen durch SAP gibt es jedoch bisher nicht.“ Das Unternehmen setze darauf, die Personalkosten langfristig zu reduzieren, um das Gewinnniveau weiterhin hoch zu halten.

Auch bei IBM scheiden nach wie vor viele Beschäftigte im Wege von „Freiwilligen“- und Vorruhestandsprogrammen aus. „Die meisten nehmen sie sogar gerne in Anspruch, weil sie noch auf Verträge mit dem alten Pensionswerk zurückgreifen können, die weitaus besser ausgestattet sind als die neueren Altersvorsorgeprogramme“, sagt Ralph Rose.

#### VEREINZELT NEUE ANSÄTZE IN DEN BETRIEBEN

Dennoch scheint die Debatte über den demografischen Wandel nicht ganz an den ITK-Unternehmen vorbei gerauscht zu sein. Das zeigen einzelne neue Ansätze, die auch in den „Exit“-Programmen sichtbar werden. So behält sich SAP vor, die Meldung von einzelnen Beschäftigten für beide Programme abzulehnen, um beispielsweise das „Ausbluten“ einzelner Geschäftsbereiche zu verhindern. „Als Betriebsräte vermissen wir jedoch eine dahinterliegende strategische Personalplanung“, kritisiert Eberhard Schick. SAP habe aber immerhin zugesichert, die Programme nach ihrem Abschluss, spätestens aber zum 1. September 2015, auszuwerten. Dabei gehe es um die Frage, welche Folgen daraus für die Führungskräfte sowie für den weiteren Reorganisationsprozess gezogen werden. „Für uns ist es wichtig, dass diejenigen, die bei der Firma bleiben, nicht über Gebühr belastet werden“, so der Betriebsrat.

Bei IBM gibt es seit 2008 eine detaillierte Betriebsvereinbarung „Gemeinsame Erklärung zum demografischen Wandel“, die ausdrücklich betont, dass sich Unternehmen und Beschäftigte „auf eine längere Lebensarbeitszeit und den sich daraus ergebenden Konsequenzen einstellen“ müssen. Sie sieht unter anderem Maßnahmen zur Weiterbildung auf der Basis des bestehenden Qualifizierungsstarifvertrags, Kompetenz-Bedarfs-Analysen, Initiativen zum physischen und psychischen Wohlbefinden und Wissenstransfer zwischen Alt und Jung vor sowie Mentoring-Programme, um eine effektive generationsübergreifende Zusammenarbeit zu fördern. Die Betriebsvereinbarung regt ferner Vertretungsregelun-

gen und eine systematische Nachfolgeplanung an.

„Es gibt allerdings noch viel zu tun, um die Vereinbarung konkret umzusetzen“, sagt Ralph Rose. „Noch fehlt eine systematische Qualifizierungsplanung. Auch müssten noch mehr praktische Konsequenzen aus den vielen Untersuchungen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements der vergangenen Jahre einschließlich der Ergebnisse von Gefährdungsanalysen zu psychischen und physischen Belastungen in einzelnen Bereichen gezogen werden.“ Bei den bestehenden Altersteilzeitprogrammen will der Betriebsrat künftig noch stärker darauf achten, dass die Betroffenen nicht vollständig aus dem Betrieb ausgegrenzt werden, sondern dass ihnen höchstmögliche Flexibilität und Teilhabe am betrieblichen Leben beim Übergang in den Ruhestand eingeräumt wird.

#### ALTER(N)SGERECHTES ARBEITEN

Angesichts des steigenden Leistungsdrucks und der starken Zunahme von Langzeiterkrankungen aufgrund psychischer Belastungen in vielen ITK-Unternehmen machen sich zahlreiche Betriebsräte nun auch Gedanken über alter(n)sgerecht gestaltete Arbeitsplätze.

Das Thema beschäftigt seit einiger Zeit beispielsweise Arno Völker, Betriebsratsvorsitzender der Software AG in Darmstadt und Mitglied der IG Metall. „Es ist vor allem die Mehrfachbelastung, die unseren Kolleginnen und Kollegen in wachsendem Maße zusetzt. Zumeist haben sie es mit fünf bis sechs Produkten zu tun, die sie fertigen und warten müssen. Hinzu kommt, dass die älteren Produkte zumeist auch von den



älteren Beschäftigten betreut werden. Wir stehen deshalb massiv vor der Frage: Was wird aus ihnen, wenn die Produktreihen irgendwann auslaufen?“

Belastend sei auch, dass Ältere oft das Gefühl hätten, dass ihre Arbeit vom Management zu wenig wertgeschätzt wird. „Sie fühlen sich häufig selbst schon als ‚Auslaufmodelle‘. Kritisch wird es, wenn ihnen dann noch das Management vorrechnet, dass sie aufgrund ihrer langen Betriebszugehörigkeit viel zu teuer sind.“

Alter(n)sgerechte Arbeit in der Cloud: Darin sieht auch SAP-Betriebsrätin Judith Schützendorf von der IG Metall-nahen Liste „Pro Mitbestimmung“ eine große Herausforderung. Was passiert mit den Älteren, wenn die internationale Teamarbeit in Entwicklung, Produktion und Wartung voranschreitet, wenn Cloud- und Crowdfunding weiter zunehmen und wenn Mensch und Maschine sowie IT- und Anwendungswissen, immer enger miteinander verknüpft werden? Wieviel Erfahrungswissen wird dann noch gebraucht? Und wie kann diese ständige Transformation von Wissen überhaupt bewältigt werden?

„Auf diese Fragen haben wir bisher keine klaren Antworten. Deshalb hat für uns aktuell der planbare Ausstieg aus dem Erwerbsleben Priorität.“ Den stellt sich die Betriebsrätin so vor, dass Beschäftigte schrittweise ihre Arbeitszeit verringern können, aber auch in höherem Alter noch die Möglichkeit erhalten, neue Berufschancen und entsprechende Weiterbildungsangebote wahrzunehmen. „Dazu benötigen wir zukunftsorientierte Jobprofile, quantitative Bedarfsanalysen und langfristige Personalentwicklungsstrategien. Daran arbeiten wir.“

### BESCHÄFTIGTE EINBEZIEHEN

Wichtiger als alles andere ist der Betriebsrätin jedoch, die Beschäftigten in diese Debatte einzubinden. Deshalb ist der SAP-Betriebsrat gerade dabei, eine Befragung zum demografischen Wandel unter allen Kolleginnen und Kollegen an den deutschen Standorten zum Thema „Deine Vorstellungen zum Arbeiten 50+“ durchzuführen. Unter anderem wird danach gefragt, wie die Beschäftigten das derzeitige SAP-Modell für einen flexiblen Ausstieg aus dem Erwerbsleben beurteilen und welche eigenen Vorstellungen sie zum „Arbeiten ab 50+“ haben. Können sie sich

vorstellen, nach dem Renteneintritt weiter bei SAP zu arbeiten? Wünschen sie sich besonders auf die Erfahrungen von 50+ zugeschnittene Aufgaben beziehungsweise Jobs?

„Der demografische Wandel in der ITK-Branche ist eine Tatsache“, sagt Judith Schützendorf. „Wir betrachten ihn als Chance, um die Arbeit von morgen im Interesse der Beschäftigten und aller Altersgruppen zukunftsorientiert mitzugestalten.“

### GUTE ARBEIT FÜR ALLE!

Für die IG Metall heißt dies zuallererst: „Es muss Arbeit für alle geben. Gute Digitale Arbeit. Alle brauchen gute Bildung und Entwicklungschancen!“ Auch in ITK-Unternehmen sollen Beschäftigte ab einem Alter von 50+ – wenn sie es wünschen – verschiedene Optionen haben, bis zum gesetzlichen Renteneintritt erwerbstätig sein und berufliche Chancen wahrnehmen zu können. Im Rahmen ihrer Kampagne „Gute Arbeit – gut in Rente“ fordert die IG Metall „eine Arbeitsgestaltung, die die Chancen der Beschäftigten verbessert, gesund in Rente zu gehen, und eine Einstellungs- und Personalpolitik, die für Ältere Beschäftigungs- und Ausstiegsmöglichkeiten schafft.“

„Wir appellieren an die Unternehmen, sich dem demografischen Wandel endlich zu stellen und gemeinsam mit den Beschäftigten, betriebliche Lösungen zu schaffen, damit eine altersgerechte Personalpolitik durchgesetzt wird“, sagt Christiane Benner, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall. „Die Beschäftigten sind gerne flexibel, wenn Unternehmen ihnen etwas bieten: Sicherheit im Wandel.“

### VON ANDEREN LERNEN

Der demografische Wandel ist auch in vielen Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie ein großes Thema. Mit dem seit April geltenden „Tarifvertrag FlexÜ“ (Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente) hat die IG Metall durchgesetzt, dass ältere Beschäftigte ab dem 57. Lebensjahr und nach zwölf Jahren Betriebszugehörigkeit gleitend oder – durch Freistellung – in den Ruhestand gehen können. Der Tarifvertrag knüpft an den 2008 abgeschlossenen TV FlexÜ und frühere Tarifverträge zur Altersteilzeit an. In Anspruch nehmen können ihn bis zu vier Prozent der Beschäftigten eines Betriebs.

Beim Automobilzulieferer Schnellecke in Sachsen hat sich der Betriebsrat zum Ziel gesetzt, die Arbeits- und Leistungsbedingungen gesundheitsförderlich und insbesondere auch alters- und altersgerecht

zu gestalten. Dort werden in den nächsten zehn Jahren fast doppelt so viele Kolleginnen und Kollegen ausscheiden, wie Nachwuchskräfte nachkommen. Deshalb musste sich das Unternehmen etwas einfallen lassen.

In dem 2013 abgeschlossenen Firmentarifvertrag „Zukunft und Demografie“ wird besonders belasteten Beschäftigten Jobrotation angeboten. Dadurch sollen die Belastungen gleichmäßiger auf die Beschäftigten verteilt werden. Auch für Nachwuchskräfte möchte das Unternehmen, dessen Durchschnittsalter bei 43,5 Jahren liegt, attraktiver werden. In dem Haustarifvertrag wurde festgeschrieben, dass Auszubildende übernommen und Beschäftigte, die auf Schonarbeitsplätze angewiesen sind, integriert werden. Das Unternehmen will außerdem Beschäftigte gezielt weiterqualifizieren, um den Nachwuchskräftebedarf sicherzustellen.



## Entwicklungstrends in der europäischen ITK-Industrie

# ITK-Produktion stagniert

Europas ITK-Industrie fällt im internationalen Vergleich gegenüber den Weltspitzennationen deutlich zurück. Gleichwohl nimmt die Region auch weiterhin mit Blick auf die Entwicklungsleistungen, Innovationskraft und Marktgröße der Branche eine bedeutende Stellung in der Welt ein. Allerdings wird es in Europa zu gravierenden Veränderungen bei der Beschäftigung von IT-Fachkräften kommen. Dies ist das Ergebnis einer vom europäischen Gewerkschaftsdachverband IndustriAll in Auftrag gegebenen Analyse.

Der weltweite ITK-Markt wächst seit Jahren kontinuierlich. Aber der Anteil Europas an diesem Wachstum stagniert weitgehend. Demgegenüber profitieren vor allem Asien, der pazifische Raum und Nordamerika von dieser Entwicklung. Dies ist das Ergebnis der „ICT-Strategic Study“ von SyndexEurope, die erstmals auf einer Konferenz von europäischen Gewerkschaftsvertretern/-innen aus der ITK-Branche am 21. Mai 2015 in Helsinki vorgestellt wurde. SyndexEurope ist ein französisches Beratungsunternehmen, das bereits seit Jahren eng mit den europäischen Gewerkschaften zusammenarbeitet und sie im Rahmen des Sozialen Dialogs berät.

Die Studie zeigt auch, dass die Produktion von Computern und Peripheriegeräten – und damit verbunden die Beschäftigungsentwicklung – in Europa tendenziell rückläufig ist. Demgegenüber steigt die Bedeutung von ITK-Technologien und -Dienstleistungen in anderen Industriesektoren, insbesondere in den Bereichen Automotive, Maschinenbau

und Luftfahrt. Hier sind es vor allem IT-gesteuerte Instrumente zum Messen, Testen und zur Navigation, die besonders stark nachgefragt werden.

Diese Veränderungen – zum einen die rückläufige Herstellung von Computern, Druckern, elektronischen und optischen Produkten und zum anderen die verstärkte Nachfrage von Seiten der Anwenderbranchen nach „embedded systems“, das heißt nach Rechnern, die in einem anwendungsbezogenen technischen Kontext eingebunden sind – werden sich, wie bereits in der Grafik angedeutet, in erheblichem Maße auf die Beschäftigung von IT-Fachkräften auswirken. Europaweit sind allein in den letzten sieben Jahren rund 250 000 Arbeitsplätze abgebaut worden. Diese Entwicklung trifft insbesondere die ITK-Produktion in Deutschland, zumal hier zweimal mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt sind als in Frankreich, dem zweitgrößten ITK-Hersteller in Europa (gefolgt von Großbritannien und Italien).

## EUROPÄISCHE ITK-POLITIK: SOUVERÄNITÄT STÄRKEN

Europa fällt bei der Digitalisierung gegenüber den USA und China zurück, kritisiert der deutsche Digitalverband Bitkom. Deutschland und Europa müssten daher dringend Maßnahmen ergreifen, um bei der Digitalisierung Anschluss halten zu können und verlorenes Terrain zurückzuerobieren.

Zurzeit spielen Deutschland und Europa im internationalen Vergleich der digitalen Leistungsfähigkeit nur im Mittelfeld. Als problematisch betrachtet es Bitkom, dass Europa in 28 Teilmärkte zersplittert ist und die Nachfrage nach IT und Telekommunikation EU-weit um gerade mal 0,1 Prozent wächst. Sorgen bereitet dem Verband auch, dass von den hundert global führenden ITK-Unternehmen gerade mal neun ihren Sitz in Europa, davon nur zwei in Deutschland, haben.

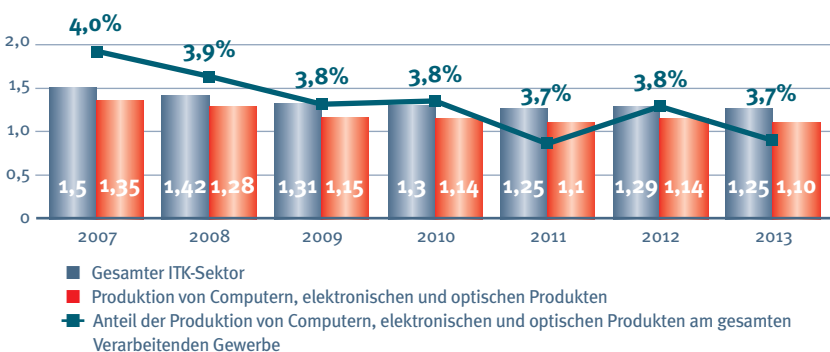
In seinem Positionspapier „Digitale Souveränität“ plädiert Bitkom dafür, „die Fähigkeit zu selbstbestimmtem Handeln und Entscheiden im digitalen Raum“ zurückzugewinnen. Bei digitalen Schlüsseltechnologien und -kompetenzen, entsprechenden Diensten und Plattformen plädiert der Verband dafür, eigene Fähigkeiten auf internationalem Spitzenniveau aufzubauen. Deutschland müsse Motor und Leistungszentrum einer digital souveränen EU werden und Europa zum Heimatmarkt machen sowie seine Forschungsförderung auf Digitaltechnologie konzentrieren.

Die IG Metall kritisiert teilweise die hier vertretenen Positionen, insbesondere in den Punkten, Datenvielfalt und Datenschutz in Einklang zu bringen sowie arbeitsrechtliche Erleichterungen für kleine und mittlere Unternehmen einzufordern.

### BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG IN DER ITK-PRODUKTION

Anzahl der Beschäftigten – EU

Angaben in Millionen





# FairCrowdWork

## Crowd-Arbeit kann besser werden!

## IG Metall bietet Crowdworkern Info-Plattform Neues Mitmach-Angebot

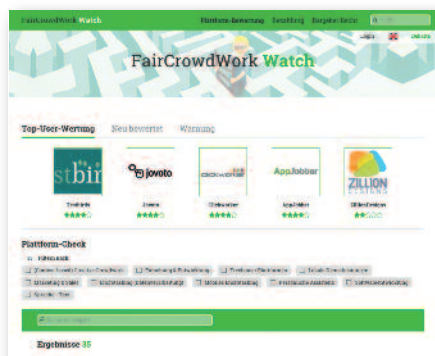


Die neue Webseite der IG Metall [www.faircrowdwork.org](http://www.faircrowdwork.org) gibt Arbeiterinnen und Arbeitern, die auf Internetplattformen arbeiten, praxisnahe Hilfen und berät sie hinsichtlich ihrer Arbeitsbedingungen. Sie bietet ihnen außerdem die Möglichkeit, die Plattformen, auf denen sie arbeiten, zu bewerten und dadurch zu mehr Transparenz bei dieser neuen Form des digitalen Arbeitens beizutragen.

In Deutschland steckt Crowdworking noch in den Anfängen. Oft sind es Soloselbstständige, die auf diese Weise ihr Geld verdienen. Viele werden schlecht bezahlt, erhalten nur wenige Euro Stundenlohn und können die Bedingungen, unter denen sie arbeiten, kaum beeinflussen.

### GEGENMACHT ENTWICKELN

Die IG Metall geht davon aus, dass der Anteil industrieller Dienstleistungen, die



mittels Crowdworking erbracht werden, in den kommenden Jahren steigen wird. Schon jetzt gibt es Crowdworking-Angebote für die gesamten Wertschöpfungsketten in den Branchen, die die IG Metall betreut. In den USA wird bereits geschätzt, dass 90 Prozent der Unternehmen unabhängige Experten und fachliches Know-how online über Internetplattformen anheuern. Hier gibt es auch bereits gute Erfahrungen, wie sich Crowdworker untereinander vernetzen, sich über Arbeitsstandards austauschen und sich gegen unfaire Arbeitsbedingungen wehren.

Mit ihrer neuen Webseite greift die IG Metall diese Erfahrungen auf. Vor Monaten schon gründete sie ein Expertennetzwerk, um Crowdworkern auch in Deutschland zur Seite zu stehen. Mit dabei sind Forenmoderatoren und „Macher“ von kritischen us-amerikanischen Info-Plattformen für „digital workers“.

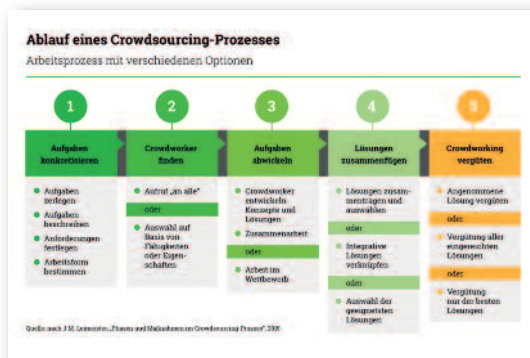
Die seit dem 1. Mai von der IG Metall betriebene Internetseite ist zweisprachig (deutsch/englisch). Ratsuchende können ihre Informationen zum einen über die geposteten Artikel und Dokumente beziehen. Sie haben aber auch die Möglichkeit, sich über eine Hotline mit Expertinnen und Experten verbinden zu lassen. Ein vierköpfiges Team steht ihnen von montags bis freitags für ihre Fragen und Probleme zur Verfügung.

Kernstück der Webseite ist das Bewertungstool „FairCrowdWork Watch“, mit dem Crowdworker die Internetplattformen, auf denen sie arbeiten, beurteilen und so für mehr Transparenz bei dieser Form digitalen Arbeitens sorgen können. Bisher sind dort 35 Plattformen aufgelistet. Einige von ihnen sind bereits mit Fairnesspunkten unter anderem hinsichtlich der Bezahlung, der Arbeitsqualität, Kommunikation oder Mitarbeiter-Überwachung ausgezeichnet worden. Bei anderen überwiegen negative Bewertungen.

Christiane Benner, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall: „Unser Angebot lebt von der Beteiligung der Crowdworker. Durch ihre Bewertungen und Anregungen wird es sich weiterentwickeln. Das gibt uns die Chance, unsere Kompetenz und Expertise zu erweitern, um Crowdworker künftig noch besser beraten zu können. Wir wollen unser Angebot auch nutzen, um Gegenmacht in einem Arbeitsfeld aufbauen zu können, das bislang noch extrem stark geprägt ist von einem Machtungleichgewicht zwischen Plattformen, Auftraggebern und Crowdworkern.“

### RAHMENBEDINGUNGEN VERBESSERN

Ein weiteres wichtiges Tool ist der AGB-Check. Er kann genutzt werden, um die Allgemeinen Geschäftsbedingungen der Plattformen zu prüfen. AGBs regeln vielfach auch Aspekte der Arbeitsbedingungen von



Crowdworkern: Nachbesserungsfristen, Kontaktverbote, Änderungen der Geschäftsbedingungen, Nutzungsrechte usw. Ebenfalls zum Angebot zählt die Rubrik „Debate“. Sie enthält Artikel, Hintergrundinformationen und Dokumente von Akteuren aus Politik und Wissenschaft zum Thema „Crowdworking“. Ziel der IG Metall ist es auch, mit ihrer neuen Internetplattform eine öffentliche Diskussion über diese häufig so betitelte „Arbeitsform der Zukunft“ zu führen, um bessere rechtliche, technische und soziale Rahmenbedingungen für Crowdworking zu schaffen.



## ■ LITERATURHINWEIS

### Bundesarbeitsministerium GRÜNBUCH – ARBEITEN 4.0

Arbeit weiterdenken – das ist das Ziel des von Andrea Nahles, Bundesministerin für Arbeit und Soziales, ins Leben gerufenen Dialogprozesses „Arbeiten 4.0“. Ein von ihr herausgegebenes Grünbuch benennt Trends und Szenarien sowie Handlungsfelder und Leitfragen als Basis für diesen Dialog.

Beschrieben wird eine Arbeitsgesellschaft im Umbruch, die gefordert ist, ihre technischen

Potenziale – Digitalisierung und globale Ökonomie – auszubauen. Sie muss sich veränderten gesellschaftlichen Werten und neuen Ansprüchen an die Arbeit stellen und lernen, mit neuen Unsicherheiten umzugehen. Ihr stellen sich dabei vielerlei Fragen: Wird es noch Arbeit für alle



geben? Wird die Erwerbsarbeit im Leben der Menschen einen anderen Stellenwert erhalten? Wird es in der künftigen Arbeitsgesellschaft noch Gerechtigkeit geben?

Die Broschüre gibt keine Antworten, sondern will Debatten anstoßen und mithelfen, soziale Kompromisse zu entwickeln, die Arbeitgebern und Arbeitnehmern nützen. Die Chancen des digitalen und gesellschaftlichen Wandels stehen im Mittelpunkt. Geplant ist, die Ergebnisse bis Ende 2016 in einem „Weißbuch Arbeiten 4.0“ zu verdichten, das dann Handlungsempfehlungen ausgibt.

► Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): Grünbuch Arbeiten 4.0 – Arbeit weiter denken, 90 Seiten, zum Download unter: [www.arbeitenviernull.de](http://www.arbeitenviernull.de)

### Interviews mit Whistleblowern SUPERNERDS

Die Hausregisseurin am Schauspiel Köln, Angela Richter, betrachtet sich auch als Netzaktivistin. In dieser Doppelrolle und um Hintergrundinformation zu ihrem Theater-/Performance-Stück „Supernerds“ zu erhalten,

hat sie seit 2011 Interviews mit acht der bekanntesten Whistleblower geführt: Angefangen mit Daniel Ellsberg, der 1971 die Pentagon Papers der Presse zugespielt hatte; über Julian Assange, der 2006 die Whistleblower-Plattform WikiLeaks gründete; bis hin zu Edward Snowden, der 2013 ein ganzes Paket von NSA-Dokumenten – unter anderem zu den Spähprogrammen Prism und Tempora – in die Öffentlichkeit brachte. Weitere bekannte Namen sind: Jesselyn Radack, Jeremy Hammond, Thomas Drake, William Binnery und Barret Brown. Die Interviews geben einen tiefen Einblick in die Motive der Whistleblower und informieren über die Umstände, unter denen sie heute leben sowie über das, was sie am meisten beanspruchen: unsere Solidarität.

► Angela Richter (Hrsg.): Supernerds. Gespräche mit Helden, 175 Seiten, 2015 Alexander Verlag, Berlin, Euro 9,90, ISBN 978-3-89581-372-6



## 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](mailto:diana.kiesecker@igmetall.de)
- **Martin Weiss, ITK-Rhein-Main**  
Telefon 069-24 25 31 35,  
[martin.weiss@igmetall.de](mailto:martin.weiss@igmetall.de)
- **Juan-Carlos Rio Antas, ITK-Tarif**  
Telefon 069-66 93 25 24,  
[juan-carlos.rio-antas@igmetall.de](mailto:juan-carlos.rio-antas@igmetall.de)
- **Jörg Ferrando, Ausbildung**  
Telefon 069-66 93 22 92,  
[joerg.ferrando@igmetall.de](mailto:joerg.ferrando@igmetall.de)
- **Ulrike Zenke, ITK Rhein-Neckar**  
Telefon 06221-9 82 40,  
[ulrike.zenke@igmetall.de](mailto:ulrike.zenke@igmetall.de)
- **Janett Kampf, ITK Berlin**  
Telefon 030-25 38 71 30,  
[janett.kampf@igmetall.de](mailto:janett.kampf@igmetall.de)

### INTERNET

- Aktuelles aus den Betrieben und der Branche, aus Wissenschaft und Politik  
[www.itk-igmetall.de](http://www.itk-igmetall.de)
- Weiterbilden – Ausbilden – Prüfen: Darum geht es im Internetportal WAP der IG Metall für berufliche Bildung. Mitglieder der IG Metall können sich mit ihrer Mitgliedsnummer anmelden und danach auf Berufsinfos und Rechtstipps zum

Thema „Qualifizierung“ zugreifen.  
[www.igmetall-wap.de](http://www.igmetall-wap.de)

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

- Netzwerk der IG Metall für Ingenieurinnen und Ingenieure  
[www.engineering-igmetall.de](http://www.engineering-igmetall.de)

### WEITERE LINKS

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

Redaktion: Diana Kiesecker,  
Telefon 069-66 93 27 45, Fax 069-66 93 20 53  
E-Mail: [diana.kiesecker@igmetall.de](mailto:diana.kiesecker@igmetall.de)

Text, Design und Layout: WAHLE COM, 56479 Elsoff

Vertrieb: Thomas Köhler  
Telefon 069-66 93 22 24, Fax 069-66 93 25 38  
E-Mail: [vertrieb@igmetall.de](mailto:vertrieb@igmetall.de)

Druck: apm AG, Darmstadt

Fotos: Fotolia (1, 4, 5, 8, 11, 15), PantherMedia (5, 10, 12, 14, 15), IG Metall

# Mitglied werden in der IG Metall



## Beitrittserklärung

Mitgliedsnummer

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

(wird von der IG Metall eingetragen)

Online Mitglied werden:  
[www.igmetall.de](http://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 bei 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.

Ort / Datum / Unterschrift für den Beitritt\*

### Bankverbindung

Bank/Zweigstelle

IBAN

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

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

Kontonummer  BLZ

Kontoinhaber/in

**SEPA-Basislastschriftmandat** (wiederkehrende Lastschriften)  
Gläubiger-Identifikationsnummer der IG Metall: **DE71ZZZ00000053593**  
Mandatsreferenz: *Mitgliedsnummer*01

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.

Ort / Datum / Unterschrift für den Bankeinzug

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

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

Stand: März 2014