



IT-Magazin

Das Branchenmagazin der IG Metall

01/2021

Wie Volkswagen seine IT umkrempelt

NEUE WEGE



VON AUTOS, SOFTWARE UND TARIFVERTRÄGEN



Foto: Alexander Paul Englert

Christiane Benner

ist Zweite Vorsitzende der IG Metall.

Volkswagen holt seine Softwareentwicklung zurück in den Konzern. Cariad heißt die neue Tochter, in der künftig Software für die gesamte VW-Welt entwickelt wird – über alle Marken des Autokonzerns hinweg. Das ist neu. Die Beschäftigten von Cariad profitieren von einem Tarifvertrag. Sie haben gut geregelte Arbeitszeiten und kommen in den Genuss eines modernen, transparenten Entgeltsystems. Davon können Beschäftigte in vielen Software-Unternehmen nur träumen. Der Tarifvertrag regelt nicht nur Geld und Zeit, er stellt auch Kriterien auf für neue Arbeitsformen wie das agile Arbeiten. Und, ganz wichtig: Er beschreibt sehr klar und im Detail, worauf es bei Führung ankommt – nämlich auf die richtige Kompetenz. Dass Volkswagen jetzt Aufgaben zurück in den Konzern holt, hat einen guten Grund: Der Konzern reagiert darauf,

dass die Softwareentwicklung für das Auto der Zukunft von zentraler Bedeutung ist. Mindestens ebenso wichtig ist es, vernünftige Arbeitsbedingungen zu schaffen, für diejenigen, die diese Quantensprünge erst möglich machen – die Beschäftigten in der IT-Branche.

Mit dieser Ausgabe des IT-Magazins möchten wir die Kolleginnen und Kollegen von Cariad im Kreise unserer Leserschaft ganz herzlich begrüßen. Viele von ihnen kennen die IG Metall und sind bereits Mitglied. Andere wiederum stoßen neu zu uns hinzu. Ihnen allen rufen wir zu: herzlich willkommen in der Welt von Tarifverträgen und geregelten Arbeitsbedingungen. Ihnen und allen anderen in der IT-Welt sagen wir: Lasst uns gemeinsam für gute Arbeitsbedingungen und faire Bezahlung eintreten. Nicht nur bei VW, sondern überall. Wir sind bereit.

IN DIESER AUSGABE

Infografik:

Umfragen der IG Metall unter Beschäftigten: So läuft es im Homeoffice

Titelthema:

Neue Wege in der IT – Wie Volkswagen eine Branche umkrempelt

„Autohersteller müssen zu Tech-Unternehmen werden“ – Interview mit Professor Andreas Boes

„Wir machen fast alles anders“ – Interview mit Max Senges von 42 Wolfsburg

Innovation und geregelte Arbeitszeiten – Metallerin Conny Schönhardt über den Tarifvertrag bei Cariad

Thema Homeoffice

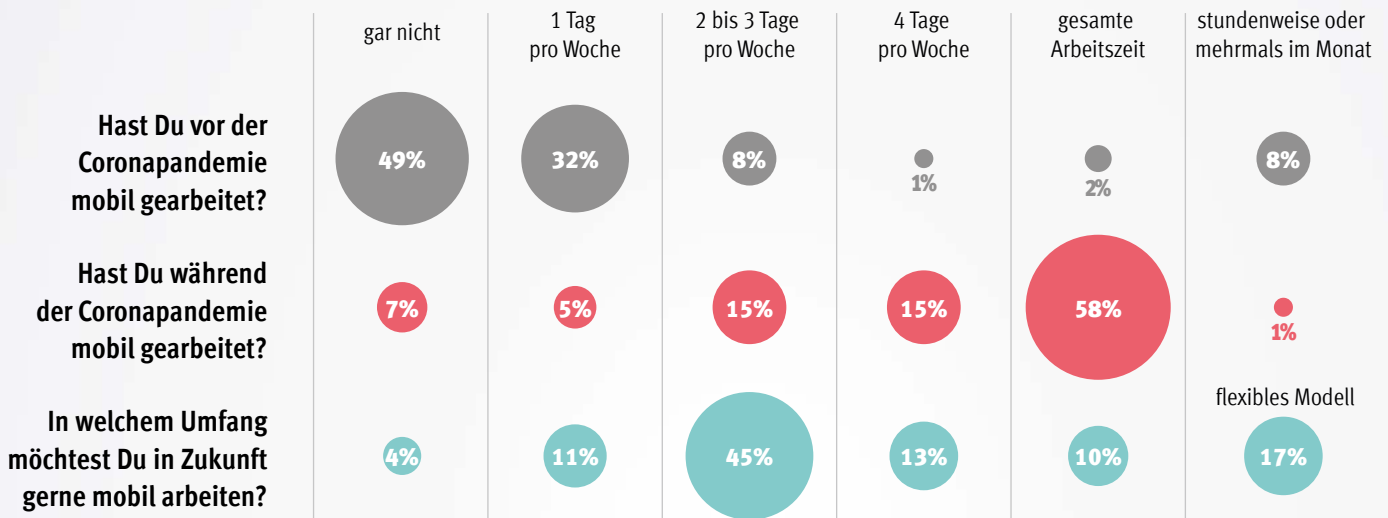
Vom Segen zum Fluch – Der IT-Dienstleister Entserv will das Büro abschaffen

News & Updates

IG Metall unterstützt Crowdworker – Haustarif bei IAV – Agilität braucht Betriebsräte

SO LÄUFT ES IM HOMEOFFICE

Die IG Metall hat in einer Reihe von Umfragen Tausende von Beschäftigten über ihre Erfahrungen im Homeoffice befragt. Das Ergebnis: Corona war ein Beschleuniger für die Arbeit im Homeoffice. Betroffene schätzen den Zeitgewinn und die bessere Vereinbarkeit, ihnen fehlen die Sozialkontakte.



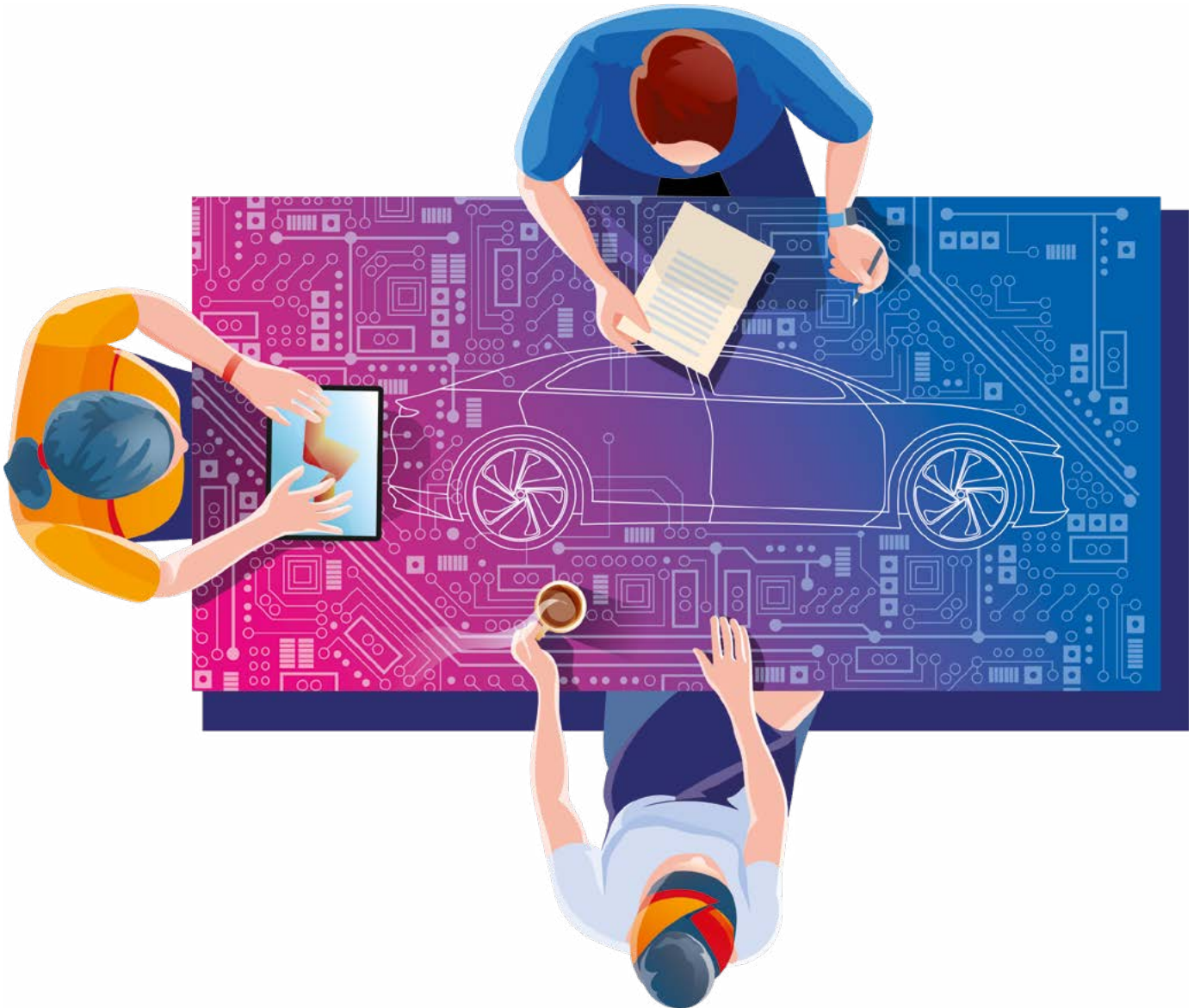
Welche Gründe sprechen aus Deiner Erfahrung für oder gegen mobiles Arbeiten?

(Anteil an der Gesamtzahl der Nennungen, Mehrfachnennungen waren möglich)



Quelle: Netigate-Befragungen 2020/21 der IG Metall

NEUE WEGE IN DER IT



Volkswagen hat seine Softwaretätigkeiten ausgegründet und fordert die IT-Dienstleisterbranche damit gleich mehrfach heraus: Die neue Tochter Cariad trumpft mit einem Haustarifvertrag auf – und sie will sich von Dienstleistern lossagen und Tausende heiß umworbene IT-Kräfte gewinnen.

Von Jennifer Garic und Bernd Kupilas

Einmal alles neu bitte. So könnte der Auftrag im Volkswagen-Konzern gelautet haben, als feststand: Die Softwaresparte wird gebündelt und ausgegründet. Bislang entwickelten viele kleine Teams bei den einzelnen Automarken des Konzerns und eine Unmenge externer Dienstleister die Software für den Konzern. Seit Anfang 2020 gibt es nun Cariad (kurz für: **Car, I am digital**). Anfangs firmierte das neue Unternehmen noch unter Car Software Org. Neues Unternehmen, neuer Name – und noch dazu ein neuer Haustarifvertrag für die IT-Tochter.

Für Volkswagen sind Tarifverhandlungen und Tarifverträge zunächst einmal nichts Besonderes – im Gegenteil. Der größte deutsche Autokonzern legt Wert auf geordnete Verhältnisse. Hier wird Mitbestimmung groß geschrieben, Betriebsräte haben bedeutenden Einfluss, und selbstverständlich gelten überall im Konzern Tarifverträge. Das ist auch kein Wunder, schließlich sind fast alle VW-Beschäftigten Mitglied der IG Metall.

Auch in der Entwicklerbranche und unter IT-Dienstleistern gibt es gute Tarifverträge. So hat die IG Metall für etliche Unternehmen einen Rahmentarifvertrag IT-Dienstleistungen ausgehandelt. Er orientiert sich an dem wichtigen IG Metall-Tarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie und gilt zum Beispiel beim IT-Dienstleister Atos mit seinen 8700 Beschäftigten. Aber immer noch verweigern sich viel zu viele Unternehmen einer Tarifbindung. Cariad sticht mit dem neu verhandelten Haustarifvertrag also deutlich heraus.

Und was bedeutet das nun für IT-Dienstleister und die Branche der Entwicklungsdienstleister? Cariad könnte neue Standards setzen. Das Unternehmen will bis 2025 von den aktuell rund 4000 Beschäftigten auf 10.000 wachsen. Bisher sind vor allem interne Beschäftigte der verschiedenen Marken wie Audi, Porsche und Volkswagen sowie der Elektronik- und Softwaretochter Carmeq unter ihr Dach gewechselt. Um die 10.000 voll zu

machen, ist Cariad aber auf weitere Fachkräfte angewiesen. Wird Cariad also den Dienstleistern heiß umkämpfte Fachkräfte abspenstig machen? Wie verändert das Insourcing von Volkswagen die Branche der IT- und Entwicklungsdienstleister? Wird der Haustarif zum entscheidenden Argument für arbeitssuchende IT-Fachkräfte, für Software-Ingenieurinnen und -Ingenieure?

Einfache Antworten gibt es nicht auf diese Fragen. Aber Tendenzen. Cariad-Managerin Nari Kahle stellt fest: „Der neue Haustarif ist etwas Besonderes in dieser Branche.“ Kahle ist bei Cariad *Head of Program Management & Operational Excellence*, kümmert sich also um die Umsetzung der Unternehmensstrategie, hat davor bei Volkswagen die Abteilung für soziale Nachhaltigkeit geleitet und mit Bernd Osterloh, dem langjährigen Vorsitzenden des Gesamt- und Konzernbetriebsrats, zusammengearbeitet. Gewerkschaftsarbeit ist ihr also nicht fremd. „Ich bin sehr stolz auf unseren Haustarif“, sagt Kahle. „Wir haben hier etwas geschaffen, was nicht nur spannend ist, sondern den Beschäftigten Sicherheit und Flexibilität bietet.“

Ihr war besonders wichtig, dass es Cariad gelingt, die lange Mitbestimmungshistorie Volkswagen in die neu geschaffene AG zu übertragen und zu zeigen: Tarife passen auch in eine neue Arbeitswelt und zur Techbranche. Einfach war das trotzdem nicht, wie Arne Meiswinkel, Verhandlungsführer und Leiter Konzern Personalgrundsätze und Steuerung bei Volkswagen, im Januar sagte: „Die Verhandlungen waren in vielerlei Hinsicht anspruchsvoll, da wir für eine neue Organisation, innerhalb einer für uns neuen Branche, mit mehreren Standorten deutschlandweit und markenübergreifend innerhalb kürzester Zeit einen neuen tariflichen Baustein setzen wollten.“

Das Ergebnis: Seit Januar gilt der Tarifvertrag mit zehn Entgeltstufen, Jahresbonus und einer tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden. Zusätzlich wurde eine Wahlarbeitszeit von ▶

„WIR HABEN ETWAS GESCHAFFEN, WAS DEN BESCHÄFTIGTEN SICHERHEIT UND FLEXIBILITÄT BIETET.“



Nari Kahle,
VW-Managerin

„DIE BEDÜRFNISSE IN DER BELEGSCHAFT IN EINEM TECH-UNTERNEHMEN SIND ANDERS ALS IN DER AUTOINDUSTRIE.“



Foto: Cariad

Stefan Henze, Gesamtbetriebsratsvorsitzender bei Cariad

wöchentlich 28 bis 40 Stunden vereinbart, sodass Beschäftigte die Arbeitswoche an ihre privaten Bedürfnisse anpassen können. Überhaupt wird Flexibilität bei den Arbeitszeiten groß geschrieben – sie kommt aber eben nicht nur dem Unternehmen, sondern auch den Beschäftigten zugute. Sie können zum Beispiel längere Auszeiten nehmen. Außerdem regelt der Tarifvertrag die Rahmenbedingungen für neue Arbeitsformen wie agiles Arbeiten; er bietet ein modernes Entgeltsystem, eine faire und transparente Eingruppierung und klare Führungskriterien. Es gilt das Prinzip: Führung durch Kompetenz. Der Tarifvertrag „passt sehr gut in die Zeit“, sagt Conny Schönhardt, Unternehmensbeauftragte der IG Metall für den Volkswagen-Konzern (siehe Interview Seite 8).

„Die Bedürfnisse der Belegschaft in einem Tech-Unternehmen wie Cariad sind anders als in der Automobilbranche“, sagt Stefan Henze, Gesamtbetriebsratsvorsitzender bei Cariad. „Entsprechend sind auch Zielsetzung und Arbeitsweise der Mitbestimmung eine andere.“ Die Betriebsräte haben sich anders als üblich organisiert. Neben dem Gesamtbetriebsrat und den jeweiligen Betriebsräten

pro Standort gibt es sogenannte Contact Teams. Diese sind jeweils für einen Fachbereich zuständig und mit jeweils einem Betriebsrat pro Standort besetzt. „So können wir gleichzeitig Standort- und Abteilungsfragen zielgerichtet angehen.“ Durch diese Herangehensweise hat sich auch die Denkweise der Betriebsräte verändert. „Wir wissen, dass wir ganzheitlich, also unternehmens- und nicht standortweit, denken und arbeiten müssen“, sagt Henze.

Die IG Metall hat bei den Verhandlungen zu dem Tarifvertrag großen Wert auf die Beteiligung der Beschäftigten gelegt, erklärt Tamara Hübner, Geschäftsführerin der IG Metall am Audi-Standort Ingolstadt. „Wir haben die Beschäftigten, die zu Cariad übergehen sollten, befragt“, erzählt sie. So finden sich die Wünsche der Beschäftigten in dem Tarifvertrag wieder. „Wir sind eine Mitgliederorganisation und eine Beteiligungs-Gewerkschaft, es geht um das gemeinsame Gestalten und Mitmachen.“ Besonders interessant an dem Tarifvertrag: Es wurde eine Evaluationsphase vereinbart. Die Regelungen des Tarifvertrags können überprüft und angepasst werden. „Wir werden im Herbst wieder starten und unsere Mitglieder beteiligen, den nächsten Ta-

„AUTOHERSTELLER MÜSSEN ZU TECH-UNTERNEHMEN WERDEN“



Andreas Boes ist Professor am Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) in München.

Foto: Ingo Cordes

Schluss mit Outsourcing. Volkswagen holt die Softwareentwicklung zurück in den Konzern. Digitalisierungsforscher und Soziologe Professor Andreas Boes lässt das aufhorchen.

Herr Prof. Boes, was bedeutet das Insourcing bei Volkswagen für die IT-Branche?

Die Ausgründung Cariads läutet ein neues Zeitalter in der Zusammenarbeit von Automobilbranche und IT-Dienstleistern ein. Bisher lief es vereinfacht so ab: Der Automobilhersteller bestellt bei Zulieferern und Dienstleistern einzelne Softwarelösungen

zum Beispiel für Blinker, die Bremse oder Multimedia. All diese unterschiedlich programmierten Sequenzen muss der Autobauer dann vereinen und in das gewünschte Auto einpassen – und das ist in der Vergangenheit auch schon häufiger schiefgegangen. Deswegen will Volkswagen nicht länger Moderator sein und Macher werden.

Der Entwicklungsprozess verändert sich also. Was hat Volkswagen davon?

Der Wettbewerb für Autobauer hat sich in den vergangenen Jahren stark verändert. Es geht nicht länger nur darum, wer die bessere Karosserie hat, es geht ums technische Innenleben. Aufstrebende Unternehmen wie Tesla und Geely machen vor, was geht und zeigen: Autohersteller müssen sich zu Tech-Giganten mausern, wenn sie Schritt halten und die Wende zur Elektrifizierung mitgestalten wollen.

Und Cariad soll diesen Weg für VW nun ebnen?

Genau. VW muss beweisen, ob es das Zeug zum Tech-Konzern hat. Das geht mit internen Fachkräften meist einfacher und nachhaltiger. 2024 wissen wir, ob Cariad die richtige Entscheidung war. Dann soll die neue Tochter nämlich ein vw.os, also ein VW-eigenes Betriebssystem vorstellen.

rifvertrag mitzugestalten“, sagt Tamara Hübner.

Der Haustarif bei VW hat große Bedeutung für die Branche. Andreas Boes, Soziologe und Experte für Entwicklungen im IT- und Automotive-Sektor, erklärt, warum: „Cariad setzt andere Arbeitgeber damit stark unter Druck.“ Und das gleich in zweierlei Hinsicht. Zum einen lockt die VW-Tochter mit den guten Entgelten und Bedingungen aus dem Haustarifvertrag IT-Fachkräfte – eine hart umkämpfte Gruppe von hochqualifizierten Expertinnen und Experten, die regelmäßig E-Mails von Recruitern bekommen. Stellen bleiben oft monatelang unbesetzt. „IT-Dienstleister müssen sich nun ganz genau überlegen, wie sie ihre Fachkräfte halten können“, sagt Boes. „Vielleicht steigt so ja endlich die Bereitschaft in der Branche, die Arbeitsbedingungen zu verbessern oder gar selbst Haustarifverträge abzuschließen.“

Außerdem hat Volkswagen Cariad gegründet, um den Eigenanteil an der Softwareentwicklung drastisch zu erhöhen. „In aktuellen Fahrzeugen haben wir einen Eigenanteil an der Softwareentwicklung von unter zehn Prozent“, sagt Kahle. Die meisten Leistungen, Schnittstellen und Programme hat VW wie auch andere Autobauer bislang bei Dienstleistern eingekauft. Das soll sich ändern. „Bis 2025 soll der Eigenanteil auf mehr als 60 Prozent steigen.“

Für Dienstleister ist die Folge klar: Ihnen droht nicht nur ein massiver Verlust von Fachkräften, sondern auch von bislang sicheren Aufträgen. Trotzdem wird der VW-Konzern natürlich nicht ohne externe Hilfe auskommen, sagt Kahle: „Wir werden auch als Cariad weiterhin viel mit Partnern auf unterschiedlichsten Ebenen arbeiten.“

Die Steigerung der Eigenentwicklung wird nicht einfach für die VW-Tochter, ist Boes sicher: Denn bisher lief die Entwicklung eines Auto-Betriebssystems vor allem so ab: Zahlreiche Dienstleister liefern Einzellösungen für Autobestandteile wie den Scheibenwischer, Blinker oder die Bremse. Haben die Entwickler geliefert, muss der Autobauer alle Bestandteile unter ein Betriebssystem fassen. Cariad kehrt den Prozess nun um. Die VW-Software-tochter entwickelt ein Betriebssystem, und dem müssen sich alle Einzelprozesse unterordnen. Soziologe Boes erklärt: Cariad muss jetzt beweisen, dass es dazu in der Lage ist, ein eigenes, stabiles und nutzerfreundliches Betriebssystem auf die Beine zu stellen (siehe Interview links).

Dieser großen Aufgabe sind sich Kahle und ihr Team bewusst. „Wir wissen, dass zu unserer Konkurrenz Tesla, chinesische Automobilkonzerne und viele neue Player zählen, die ein rasantes Tempo in der Entwicklung vorgeben“, sagt die Managerin. „Uns ist allen klar: Wir müssen schnell und effizient zu Lösungen kommen.“ In- statt Outsourcing lautet darum das Gebot der Stunde – und darauf müssen Dienstleister der Branche nun reagieren, mahnt Boes: „Natürlich wird das VW-Insourcing einige Dienstleister härter treffen als andere. ▶

DAS HOGWARTS DER SOFTWARESCHULEN



„Wir machen fast alles anders.“ – Max Senges ist CEO und Rektor der Softwareentwicklerschule 42 Wolfsburg.

Foto: Frank von Wieding

Die Softwareentwicklerschule 42 Wolfsburg bezeichnet sich selbst als „Hogwarts für Software-Ingenieurinnen und -Ingenieure“. Dahinter steckt ein neuer Lernansatz, der in der deutschen Industrie gut ankommt – besonders bei Volkswagen. Der Konzern ist wie viele andere Autobauer auf Nachwuchstalente in der Softwareentwicklung angewiesen. Den Zugang zu diesen Talenten lässt sich VW Millionen kosten. Wir haben mit CEO und Rektor Max Senges gesprochen. Das Interview führte Jennifer Garic.

Herr Senges, was macht 42 Wolfsburg anders?

Fast alles. Wir haben keinen Frontalunterricht oder feste Lerneinheiten. 42 Wolfsburg setzt auf das Miteinander und die offene Kommunikation. Unsere Ausbildung basiert auf Gamification, Peer-Learning und projektbezogenem Lernen. Kurz gesagt: Unsere Schülerinnen und Schüler lernen auf spielerische Weise in Projekten voneinander. Studien haben bewiesen, dass solche Ansätze zu schnelleren und besseren Lernerfolgen führen. Wir haben wirklich keine Professoren, allerdings gibt es freiwillige Mentoren und Fellows aus Wissenschaft und Industrie. Im Praktikum wird der Student zum ‚Lehrling‘ der viel von seinem ‚Meister‘ im Unternehmen lernt. Und für all das zahlen unsere Schülerinnen und Schüler nichts. Das weltweite 42-Netzwerk finanziert sich rein durch Spenden.

Warum sind Unternehmen wie VW bereit, mehrere Millionen zu spenden? Welchen Mehrwert bietet 42 Wolfsburg?

IT-Stellen bleiben oft monatelang unbesetzt, obwohl für die meisten gar kein Universitätsabschluss notwendig wäre. Recruiter und Personaler schauen deshalb heute mehr darauf, ob der Bewerber praktische Erfahrung in realen Projekten gesammelt hat. Genau diese Lücke füllt 42 Wolfsburg. Wir bilden maximal praktisch und projektbezogen aus. Davon profitieren nicht nur unsere Schüler, sondern auch die um Fachkräfte ringenden Unternehmen.

Glauben Sie, dass 42 Wolfsburg die Entwicklerbranche verändern kann?

Sagen wir mal so: Ich hoffe es. Entwickler arbeiten in einem sehr freien digitalen Umfeld. Das ist leider in vielen Unternehmen weder in der Ausbildung noch später als Beschäftigter ein großes Thema – genau da setzen wir an. Und mit über 6000 Bewerbungen auf 150 Plätze können wir ja nicht so falsch liegen.

Jetzt ist Strategie gefragt.“ Sein Tipp als Beobachter der Branche: Dienstleister müssen jetzt mehr strategische Eigenständigkeit entwickeln und Expertise bei den Themen aufbauen, die Autobauer in drei bis vier Jahren umtreiben werden, und sich so als unverzichtbare Partner etablieren.

Eine große Insourcing-Welle sieht der Experte aber nicht im Automotive-Bereich. Stattdessen findet eine „Neubewertung der strategischen Bedeutung von Software und datenbasierten Geschäftsmodellen“ statt. „Man muss ja auch bedenken, dass andere Unternehmen wie BMW von

Anfang an auf interne Lösungen und Expertise gesetzt haben. Wichtig für die Dienstleister ist es, die neuen Themen zu finden und hier Kompetenz aufzubauen.“

Die Bedingungen für solche Kooperationen ändern sich, denn mit Volkswagen hat ein entscheidender Player im Markt eine neue Richtung eingeschlagen. Das könnte sich auch auf die Arbeitsbedingungen, Entgelte und Mitbestimmungsrechte für Beschäftigte mit Techexpertise auswirken.

Durch die Gründung Cariads werden die Karten neu gemischt. ■

INNOVATION GEHT AUCH MIT GEREGLTEN ARBEITSZEITEN

Conny Schönhardt, Unternehmensbeauftragte der IG Metall für den Volkswagen-Konzern, zum Tarifvertrag für die neue IT-Tochter Cariad



Foto: Andreas Pleines

Conny, VW holt Software-Tätigkeiten in den Konzern zurück und hat dazu die Tochter Cariad gegründet. Unter welchen Bedingungen werden die Beschäftigten dort arbeiten?

Cariad ist als jüngstes Mitglied der VW-Familie tarifgebunden. Dafür haben wir als IG Metall gesorgt. Wir haben einen Tarifvertrag ausgehandelt, der wegweisend ist. Die Beschäftigten dort profitieren von geregelten Arbeitszeiten, wobei 35 Wochenstunden die Basis sind. Die Beschäftigten werden nach einem modernen Vergütungssystem bezahlt und genießen die Sicherheiten eines IG Metall-Tarifvertrags. Das ist in der IT-Branche leider noch lange nicht überall der Fall. Wichtig war uns auch, dass der Tarifvertrag auf die spezielle Bedürfnisse von IT-Beschäftigten eingeht.

Welche Bedürfnisse sind das?

Mit dem Tarifvertrag haben wir damit begonnen, neue Arbeitsformen wie das agile Arbeiten zu regeln. Es wird festgelegt, welches Feedback Beschäftigte bekommen, wie ihre Leistung bewertet wird und nach welchen Kriterien sie in die Entgeltgruppen eingruppiert werden. Das ist alles sehr transparent. Gerade das nervt ja viele Beschäftigte in IT-Firmen: diese Willkür, die Intransparenz. Mit einem modernen Tarifvertrag ist das anders. Wir haben auch Kriterien für Führungskompetenz festgelegt. Das passt alles sehr gut in die Zeit.

Du glaubst, dass andere Unternehmen diesen Tarifvertrag nachahmen werden?

Jedenfalls bietet er sich an. VW handelt ja nicht uneigennützig. Die wissen schon, dass sie den Leuten etwas bieten müssen. IT-Fachkräfte können sich derzeit ihren Arbeitsplatz aussuchen. Da ist ein Tarifvertrag ein gutes Argument. Insbesondere wenn er die Aspekte modernen Arbeitens berücksichtigt. Mit dem Tarifvertrag wollten wir auch zeigen: Wir als IG Metall können IT, wir sind in der Branche zu Hause. Im Betrieb wird gerade über die konkrete Umsetzung verhandelt. Die Kolleginnen und Kollegen sind sehr zufrieden, und der Tarifvertrag stiftet auch ein Stück Identifikation. Die Beschäftigten sagen: Das ist unser Tarifvertrag.

VOM SEGEN ZUM FLUCH

Die Pandemie hat dem Homeoffice einen kräftigen Schub verpasst. Manche Firmen wollen das Büro jetzt am liebsten ganz abschaffen. Das spart Millionen. Und hat Folgen für die Beschäftigten. Ein Beispiel aus der IT-Welt.

Hat doch prima geklappt. Ganz, ganz prima. Das mit dem Homeoffice. Während Corona. Deshalb machen wir das jetzt immer. Und ausschließlich. Für alle. Auf ewig.

Büroflächen? Mieten wir ab. Es bleiben lediglich ein paar Schreibtische und Konferenzräume. Dort können Beschäftigte Kunden treffen oder gelegentliche Team-Meetings abhalten. Wobei: Diese Meetings klappen ja mittlerweile auch ganz gut per Video-Konferenz. Ansonsten arbeiten unsere IT-Fachleute alle von zu Hause oder von unterwegs. Das spart uns Millionen.

So denken sich das die Verantwortlichen aus der Geschäftsführung von Entserv Deutschland, einem IT-Dienstleister mit bundesweit 1100 Beschäftigten und Tochter des US-Unternehmens DXC. Das Unternehmen will komplett umstellen – auf Telearbeit. Das ist etwas völlig anderes als Homeoffice, „eine ganze andere Dimension“, sagt Uwe Conradt, stellvertretender Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats. Beschäftigte arbeiten dann nicht nur ab und zu oder für einen gewissen Zeitraum von Zuhause, sondern immer; sie haben dann überhaupt keinen Arbeitsplatz mehr im Betrieb. „Arbeiten im Betrieb wäre dann nur noch im Ausnahmefall möglich“, erläutert Jens Horstmann, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats. Nur noch drei Prozent der Arbeitsplätze sollen als Büro-Arbeitsplätze erhalten bleiben. Standorte könnten aufgelöst werden. Entserv, sagen die beiden Metaller, „schwingt hier den ganz großen Hammer“.

Willkommen in der Welt nach Corona. Die Pandemie hat dem Arbeiten von zu Hause oder unterwegs einen mächtigen Schub verpasst. Das war durchaus im Sinne vieler Beschäftigter: Plötzlich ging, was jahrelang partout nicht gehen wollte – weil Vorgesetzte sich sträubten; weil das so kompliziert ist; weil man ja die Leute zu Hause nicht kontrollieren kann. Die Pandemie änderte das, und viele Beschäftigte finden das gut, haben auch Umfragen der IG Metall ergeben (siehe Infografik Seite 2). Sie wissen die Zeitersparnis zu schätzen und die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

In der IT-Welt war Homeoffice ohnehin nichts Neues. Bei Entserv wird das mobile Arbeiten schon seit rund zehn Jahren praktiziert. Geregelt war es lange Zeit aber nicht. „Es gab so eine Art Unter-dem-Tisch-Vereinbarungen der einzelnen Beschäftigten mit ihren jeweiligen Managern“, erläutert Uwe Conradt. „Das führte zu Willkür.“ Vorgesetzte konnten von heute auf morgen sagen: Du kommst ab morgen wieder ins Büro. Deshalb hat der Gesamtbetriebsrat eine vorbildliche

Vereinbarung mit dem Unternehmen abgeschlossen. Seitdem sind unter anderem diese Punkte klar geregelt:

- Jede und jeder hat die Möglichkeit zum Homeoffice. Homeoffice kann nur von den Beschäftigten angestoßen, es darf nicht angeordnet werden. Beschäftigte können Homeoffice ablehnen.
- Sie dürfen keine Nachteile erleiden, etwa bei Bonuszahlungen.
- Der gegenseitige Informationsaustausch mit den Vorgesetzten darf nicht beeinträchtigt werden.
- Datenschutz, Gesundheitsschutz und Leistungskontrolle sind geregelt.

Das war Anfang 2020. Dann kam Corona, und Entserv machte das Homeoffice zur Pflicht. Daraufhin brach ein Streit erneut aus, den der Gesamtbetriebsrat aus pragmatischen Gründen vorher salomonisch gelöst hatte: Was zahlt Entserv den Beschäftigten, etwa für Büroeinrichtung, für Strom und Heizung? „Wir hatten dazu keine kollektivrechtliche Regelung, weil Entserv sich sträubte“, erläutert Uwe Conradt. „Als Gesamtbetriebsrat standen wir vor der Entscheidung, entweder gar keine Vereinbarung zum mobilen Arbeiten abzuschließen oder eine, bei der die finanzielle Seite dann individualrechtlich geklärt wird.“ Heißt: Die einzelnen Beschäftigten klärten mit ihren Vorgesetzten, welche Ausstattung sie zum Beispiel erstattet bekamen. „Im Zuge der Pandemie haben wir als Gesamtbetriebsrat dann argumentiert: Wenn Homeoffice Pflicht ist, muss der Arbeitgeber auch zahlen.“

Über diese arbeitsrechtliche Frage streiten sich Gesamtbetriebsrat und Geschäftsführung noch heute. Entserv hält weiter die Taschen zu: Für die geplante künftige Telearbeit will das Unternehmen ebenso keine finanzielle Entschädigung zahlen. Die Beschäftigten sparten schließlich Geld, etwa die Sprit-Kosten für den Weg zur Arbeit und die Kosten für Kleidung, weil man ja im Homeoffice lockerer herumlaufen kann. „Das“, sagt Uwe Conradt, „ist schon dreist.“

„WAS IST DIE PERSPEKTIVE? 40 JAHRE HOMEOFFICE?“

Das Beispiel Entserv zeigt: Homeoffice kann ein Segen sein – wenn es vernünftig geregelt ist. Und ein Fluch, wenn der Arbeitgeber lediglich die Miete fürs Büro sparen will – und seine Beschäftigten auf Dauer in die Vereinsamung schickt.

„Man stelle sich einen Berufsanfänger vor“, sagt Jens Horstmann, „Mitte 20, die Uni hinter sich. Der fängt jetzt hier an. Was ist dessen Perspektive? 40 Jahre Homeoffice?“ Und, fragt Horstmann weiter: „Wo lernt man dann noch was? Gerade die informellen Kanäle in einem Unternehmen sind doch wichtig, speziell für junge Leute. Was ist mit den Gesprächen in der Kaffeeküche?“ Auch die Umfragen der IG Metall zeigen: Beschäftigte fürchten den Verlust von Sozialkontakten im Homeoffice. Und speziell junge Beschäftigte leben nun mal oft noch in einer beengten Zwei-Raum-Wohnung statt in einem geräumigen Eigenheim mit Gästezimmer, das man zum Büro umfunktionieren kann.

Entserv steht vor einer heftigen Auseinandersetzung um die Telearbeit. Zum Glück gibt es in dem Unternehmen IG Metall-Betriebsräte. Die können vielleicht nicht alles verhindern, aber womöglich vieles. Die beiden Metaller Jens Horstmann und Uwe Conradt jedenfalls halten weiter dagegen: „Wir werden uns wehren.“ ■

NEWS & UPDATES

Fairtube

IG Metall unterstützt Youtuber

Gewerkschaftliche Ideen gewinnen in der digitalen Arbeitswelt an Interesse und Zustimmung. So haben sich Kreative und Soloselbstständige, die ihr Geld über die Video-Plattform Youtube verdienen, schon länger in der Youtubers Union zusammengeschlossen. Die Aktiven fordern unter anderem faire Regeln für die Bezahlung ihrer Arbeit. Die IG Metall unterstützt solche Ideen und hat gemeinsam mit der Youtubers Union den Verein Fairtube gegründet – im März 2021 ist der Verein mit einer eigenen Website auf Sendung gegangen und verbreitet seine Informationen auch über soziale Kanäle. Betroffene können jetzt auch Mitglied bei Fairtube werden. „Es wird Zeit, dass die Rechte von Crowdworkern geschützt werden“, erklärt Christiane Benner, Zweite Vorsitzender der IG Metall. Internet-Plattformen wie Youtube könnten „sämtliche kollektiven und

sozialen Standards unterlaufen“, sagt sie. Diese Entwicklung habe Auswirkungen auch auf die etablierte Arbeitswelt und ihre geregelten Verhältnisse, deshalb sei das Engagement der IG Metall in der Internet-Wirtschaft nur folgerichtig. Die Initiative konnte auch schon erste Erfolge erreichen. So hat Youtube die Regeln veröffentlicht, nach denen Videos von der Plattform genommen werden, und hat mehr Ansprechmöglichkeiten geschaffen. Mehr Transparenz ist eine der Forderungen von Fairtube.

[fairtube.info](https://www.fairtube.info)



Clickwork

Faire Datensätze für autonomes Fahren

Wird autonomes Fahren nur möglich, weil Tausende von unterbezahlten Crowdworkern die nötige Vorarbeit leisten? Darauf jedenfalls weisen Untersuchungen hin: Die Automobilindustrie braucht Unmengen von Daten, um Algorithmen der Künstlichen Intelligenz für das autonome Fahren zu füttern. Diese Daten werden von Crowdworkern bearbeitet. Das hat eine Studie der gewerkschaftsnahen Hans-Böckler-Stiftung schon im Jahr 2019 beschrieben: Die Clickworker arbeiten Millionen von Bilddateien mit Verkehrssituationen präzise so auf, dass sie für die Künstliche Intelligenz zu verarbeiten sind. Weil es dafür qualifizierte Kräfte braucht, hatten sich spezialisierte Plattformen gebildet, die eine höhere Bezahlung und bessere Bedingungen boten als auf anderen Plattformen üblich. Dennoch, so fand die Studie heraus, kamen qualifizierte Vollzeit-

kräfte nicht über einen Stundenlohn von ein bis zwei Euro hinaus. Die meisten stammten aus Venezuela. Die IG Metall bietet Betriebsräten und Beschäftigten Unterstützung an, wenn sie den Verdacht haben, dass ihr Unternehmen auf Daten aus unfairen Arbeitsverhältnissen zurückgreift. In einem Code of Conduct sind etliche Crowdwork-Plattformen eine Selbstverpflichtung eingegangen, für gute Arbeitsbedingungen zu sorgen und fair zu zahlen. „Die Selbstverpflichtung ist eine Art Label“, erklärt Vanessa Barth, Leiterin der Fachbereichs Zielgruppenarbeit bei der IG Metall, „es garantiert, dass bei diesen Crowdwork-Plattformen wenigstens gewisse Grundstandards eingehalten werden.“ Weitere Informationen zum Thema finden sich auf der unten angegebenen Website. Dort sind auch die Unternehmen aufgeführt, die den Code of Conduct unterzeichnet haben.

[crowdsourcing-code.de](https://www.crowdsourcing-code.de)

IAV

Sicherheit durch neuen Haustarif



Foto: Giulia Daley

Mark Bäcker ist Gesamtbetriebsratsvorsitzender bei IAV.

In schwierigen Zeiten hilft ein Tarifvertrag – das zeigt sich jetzt beim Entwicklungsdienstleister IAV. Die IG Metall einigte sich mit dem Unternehmen auf einen neuen Haustarifvertrag, der betriebsbedingte Kündi-

gungen bis Mitte 2023 ausschließt. Außerdem erhalten die bundesweit rund 7500 Beschäftigten ab Juli 2022 eine Entgelterhöhung von 2,3 Prozent sowie eine Coronabeihilfe von 500 Euro. Außerdem stellt das Unternehmen ein Budget zur Qualifizierung der Beschäftigten zur Verfügung. „Die Transformation trifft IAV mit voller Wucht“, erläutert IG Metall-Verhandlungsführer Johannes Katzan. Der Tarifvertrag biete „die Grundlage für Sicherheit im Wandel“. Gesamtbetriebsratsvorsitzender Mark Bäcker erklärt: „Im Mittelpunkt steht für mich, dass Qualifizierung als kontinuierlicher Prozess festgeschrieben ist und die Beschäftigten so immer up to date sind.“ Der Tarifvertrag sichere Beschäftigung. Außerdem seien darin auch die Rahmenbedingungen für agile Arbeitsweisen geregelt.

Fujitsu

Streit um Tarifbindung

Die Beschäftigten und der Betriebsrat von Fujitsu wehren sich gemeinsam mit der IG Metall gegen die Tariffucht ihres Arbeitgebers. Fujitsu hatte im Januar 2020 angekündigt, dass das Unternehmen aus der Tarifbindung aussteigt. Dazu wechselt Fujitsu in den sogenannten „Ohne Tarifbindung“-Status (OT) seiner jeweiligen regionalen Arbeitgeberverbände und hat darüber hinaus eine Reihe von Tarifverträgen gekündigt. „Dieser Schritt ist nicht nachvollziehbar und war unnötig“, sagt Adrian Hermes, Unternehmensbeauftragter der IG Metall für Fujitsu. „In der Belegschaft herrscht nun große Verunsicherung und auch Unverständnis“, sagt er. „Die Kolleginnen und Kollegen sind mit dem Handeln der Geschäftsleitung nicht einverstanden und bemängeln auch deren Kommunikation.“ Die Haltung des Gesamtbetriebsrats ist klar: Er

hat das Unternehmen aufgefordert, wieder eine tarifliche Lösung mit der IG Metall zu erarbeiten. Die IG Metall diskutiert nun mit den Beschäftigten über Wege und Inhalte, wie die künftige Tariflandschaft aussehen könnte. „Wir erreichen die Belegschaft trotz Pandemie auf digitalen Wegen, und das Feedback ist gut“, sagt Hermes. Die Fujitsu Technology Solutions GmbH beschäftigt in Deutschland circa 2900 Menschen an mehr als zehn Standorten. Die Zentrale sitzt in München.

Studie

Agilität braucht Betriebsräte

Agiles Arbeiten kann für Beschäftigte Vorteile bringen, es muss aber vernünftig gestaltet werden. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie des gewerkschaftsnahen Hugo-Sinzheimer-Instituts in Frankfurt. Solche neuen Arbeitsmethoden böten den Beschäftigten die Chance, selbstbestimmter zu arbeiten. Das klappe aber nur, wenn das Drumherum stimme, argumentiert Professor Rüdiger Krause, Arbeitsrechtler aus Göttingen und Verfasser der Studie. Es brauche ausreichend Ressourcen, angemessene Strukturen, und das Loslassen von Vorgesetzten müsse auch tatsächlich passieren. Hierfür wiederum bedürfe es einer aktiven Mitbestimmung durch Betriebsräte. Wird agiles Arbeiten nicht gestaltet, droht eine Entgrenzung von Arbeitszeit, und die Betroffenen würden unzumutbar belastet. Agiles Arbeiten stammt aus der Softwareentwicklung; die Arbeitsmethode setzt auf Eigenverantwortung im Team und auf flache Hierarchien. Die IG Metall hat die Erfahrung gemacht: In der Praxis wird Agilität bisweilen nur halbherzig umgesetzt; oft mangelt es an dem Willen, althergebrachte Hierarchien wirklich aufzugeben.

IMPRESSUM

IT-Magazin

Das Branchenmagazin der IG Metall
Ausgabe Juli 2021

Herausgeber: Jörg Hofmann,
Christiane Benner, Jürgen Kerner

Anschrift: IG Metall

Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt am Main

Redaktion: Vanessa Barth, Adrian Hermes,
Bernd Kupilas
E-Mail: adrian.hermes@igmetall.de
Telefon: 069 66 93 2370

Redaktionelle Mitarbeit: Jennifer Garic

Gestaltung und Illustration: Gregor Josten,
Redaktionsbüro Kupilas, 50674 Köln

Vertrieb: Thomas Köhler
Telefon: 069 66 93 2224

E-Mail: vertrieb@igmetall.de

Druck: Dierichs Druck+Media GmbH, Kassel



Hans **Böckler**
Stiftung 

Mitbestimmung · Forschung · Stipendien

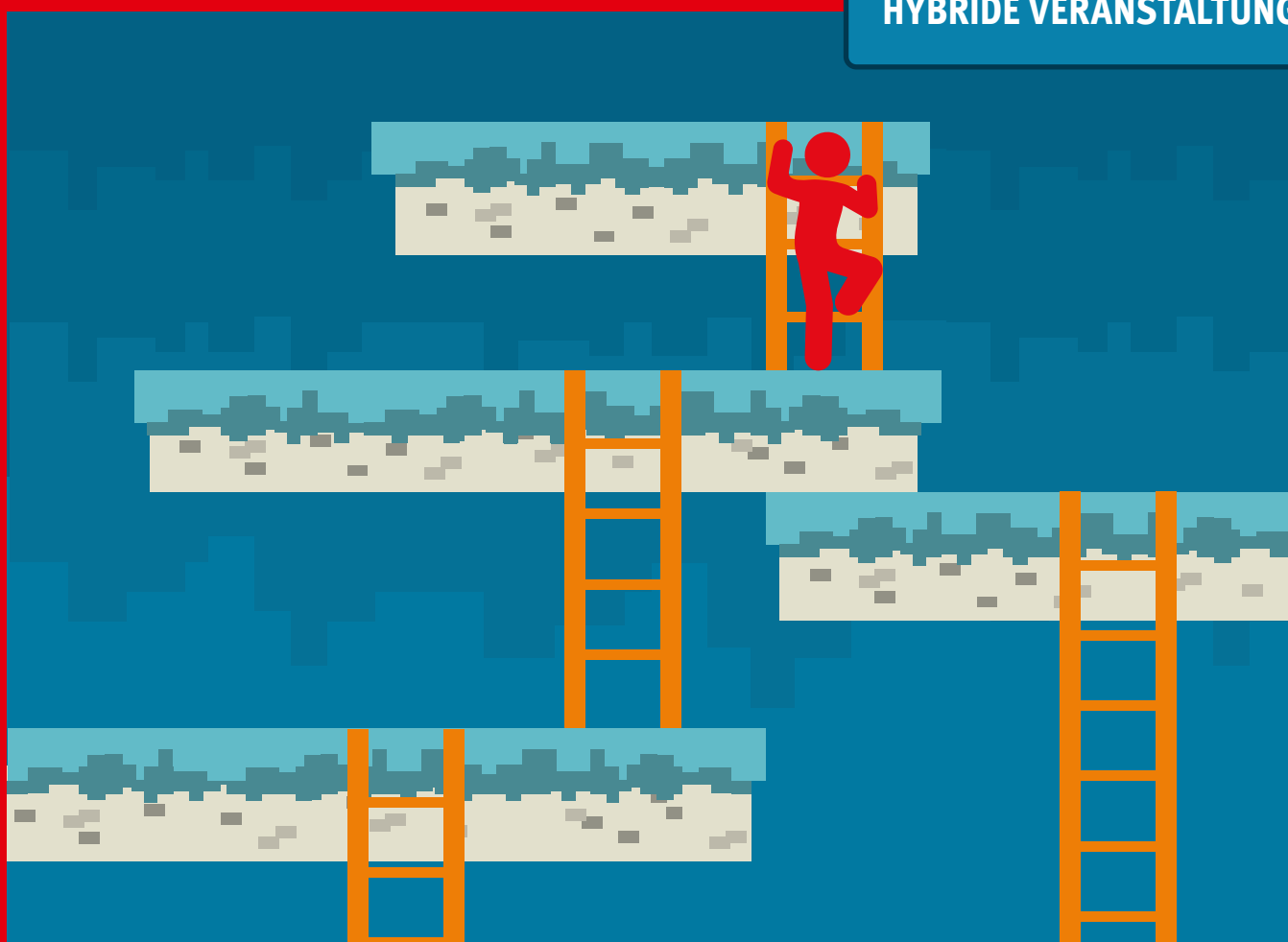
SAVE THE DATE

30.9. - 1.10.2021

NEXT LEVEL MITBESTIMMUNG

Engineering- und IT-Tagung 2021

HYBRIDE VERANSTALTUNG



30.9. – 1.10.2021

Kontakt:
Simone Beer
Hans-Böckler-Stiftung
Veranstaltungsorganisation
Telefon +49 211 7778-118
simone-beer@boeckler.de
www.boeckler.de

Trefft uns im Carlowitz Congress Center Chemnitz
(begrenzt Kontingent) oder online.

Weitere Informationen auch zur Anmeldung folgen im Sommer.