



Magazin

Das Branchenmagazin der IG Metall

01/2019

Entwicklungsdienstleister

WAS IST UNSERE ARBEIT WERT?

SO WEIT SIND WIR IN DER DIGITALISIERUNG

Seiten 3, 8 und 9

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ, MENSCHLICHER FAKTOR

Seite 10 und 11

Illustration: Gregor Josten



DA BEWEGT SICH ETWAS

Die Chancen für die wachsende IT-Branche sind gut. Jetzt wird es Zeit, dass die Beschäftigten davon profitieren.



Foto: Bianka Huber

Michael Schmitzer

leitet das Ressort Angestellte, IT, Studierende in der Vorstandsverwaltung der IG Metall in Frankfurt am Main.

K

aum ein Thema ist für die Industrie in Deutschland derzeit so bedeutend wie die Digitalisierung. Wie wichtig dieses Thema ist, hören wir immer wieder in den Betrieben, auch und gerade in denen der IT- und -Engineering-Branche. Fragt man genauer nach, kommen beunruhigende Antworten: 40 Prozent aller Unternehmen im Bereich der IG Metall haben keinerlei Strategie für die Digitalisierung. Das erfuhren die Macherinnen und Macher des IG Metall-Transformationsatlas'. Für diesen befragte die IG Metall circa 2000 Betriebsräte intensiv und detailliert zu dem Thema. Ergebnis: In vielen Unternehmen haben die Manager keinen Plan, wie sie diese Aufgabe angehen wollen.

Zum Glück ist die Sensibilität für die Bedeutung der Digitalisierung in der IT-Branche deutlich höher als in klas-

sischen Produktionsbetrieben. Das wundert nicht, schließlich sitzen dort, in den IT- und Software-Schmieden, die Fachkräfte, die digitale Produkte und digitale Produktion erst möglich machen. Sie schreiben die Programme, sie entwickeln und bauen die Roboter und Maschinen. Der Transformationsatlas hat dann auch ein eindeutiges Ergebnis: In den IT-Unternehmen ist die Digitalisierung schon weit fortgeschritten, weiter als anderswo. Und: Die Beschäftigungschancen sind besser als in anderen Branchen (siehe die Infografik auf der folgenden Seite).

Die Zeiten sind also gar nicht so schlecht für die IT-Branche. Was aber haben die Beschäftigten davon? Zu wenig, wie wir in unserer Titelgeschichte feststellen. Wir nehmen uns in dieser Ausgabe die Branche der Entwicklungsdienstleister vor. Dort herrschen in vielen Betrieben immer noch Wild-West-Methoden, was Bezahlung und Arbeitsbedingungen angeht. Aber: Es kommt Bewegung in die Branche. In etlichen Betrieben konnte die IG Metall Tarifverträge durchsetzen oder die Gründung von Betriebsräten unterstützen.

Mehr Mitsprache, mehr Mitbestimmung – das ist der richtige Weg für diese Branche, sagt auch die Zweite Vorsitzende der IG Metall, Christiane Benner, in unserem großen Interview. Und sie hat einen guten Vorschlag, wie IT-Unternehmen mit ihren Leuten umgehen sollten. „Nehmt sie ernst.“

Ich wünsche Ihnen, ich wünsche Euch eine spannende Lektüre.

IN DIESER AUSGABE

Infografik:

So steht es um die Transformation in unserer Branche 3

Titelthema:

Entwicklungsdienstleister – Beschäftigte wehren sich 4

Interview:

Christiane Benner über mehr Mitbestimmung und gute Arbeit bei IT-Unternehmen. 8

Essay:

Künstliche Intelligenz – Roboter verstehen nicht, was sie tun 10

Agiles Arbeiten:

Viele Bäche ersetzen den Wasserfall 11

Studierende:

Lernen geht auch anders 14

Der Transformationsatlas

Die IG Metall hat den Stand der Transformation in den betreuten Branchen erhoben und die Werte aus ca. 2000 Betrieben zusammengetragen. In diesem Transformationsatlas können Betriebsräte ablesen, wie es um das eigene Unternehmen oder die eigene Branche im Vergleich zu anderen Betrieben steht – und was getan werden muss.



Hier stehen wir

ITK-Branche

Risiko



Beschäftigten- erwartung



Digitalisierung



0:	kein Risiko	unproblematisch	nicht vorangeschritten
5:	Risiko mittel	mittel problematisch	halb vorangeschritten
10:	Risiko ausgeprägt	besonders problematisch	vollständig vorangeschritten

TRANSFORMATION IN DER ITK-BRANCHE

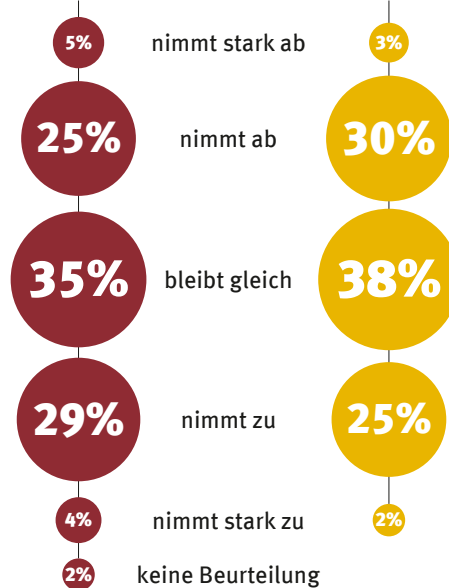
Was bedeutet das?

Die Branche der Information und Kommunikation mit ihren vielen Fachkräften, Spezialisten*innen und Ingenieuren*innen steht im Vergleich zu anderen Branchen relativ gut da, die Beschäftigungschancen nehmen eher zu. Gleichzeitig ist die Digitalisierung weit fortgeschritten, und die Risiken sind gering. Das ist nur logisch, denn in unserer Branchen arbeiten die Fachleute, die den Umbruch gestalten.

So steht es um unsere Jobs

Betriebe im Bereich ITK

Alle Branchen der IG Metall



DAS FORDERN WIR

Tarifverträge jetzt!

Im Umbruch brauchen Menschen Sicherheit. Geregelte Arbeitsbedingungen nutzen beiden Seiten: den Beschäftigten und den Unternehmen.



Qualifizieren!

Die Beschäftigten müssen fit gemacht werden für die Digitalisierung. Wir fordern einen Rechtsanspruch und verbindliche Regelungen.



Transformations-Kurzarbeitergeld

Der Staat muss helfen, wenn die digitale Transformation Arbeitsplätze bedroht. Für solche Fälle brauchen wir ein spezielles Kurzarbeitergeld.



CHRONISCH UNTERBEZAHLT



Illustration: Gregor Josten

In der wachsenden Branche der Entwicklungsdienstleister bezahlen viele Unternehmen ihre Ingenieurs-Fachkräfte nach Gutdünken statt nach Tarif. Zunehmend lassen Beschäftigte sich das nicht mehr gefallen. Dank starker Belegschaften konnte die IG Metall etliche Erfolge erreichen. Ein Überblick über die Tariflandschaft in einer chronisch schlecht zahlenden Branche.

Ynoussa Bebane kennt das Spielchen nur zu gut. „Bei uns werden junge Ingenieurinnen und Ingenieure für 30.000 Euro Einstiegsgehalt pro Jahr eingestellt“, sagt der 41-Jährige. Er ist selbst Ingenieur, arbeitet bei dem Entwicklungsdienstleister EDAG in Wolfsburg und engagiert sich in der IG Metall und im Betriebsrat des Unternehmens. „Dann werden den Kolleginnen und Kollegen noch großzügig Prämien versprochen, die es angeblich noch on top gebe“, erklärt Ynoussa. „Tatsächlich hat das Unternehmen aber seit sechs Jahren keine Prämien mehr gezahlt.“ Begründung: Die wirtschaftliche Lage gebe es einfach nicht her. In Versprechungen aber, sagt Ynoussa Bebane, „ist die Firma immer gut“.

Willkommen in der Welt der Entwicklungsdienstleister, einer Branche, die in den vergangenen Jahren eine zunehmend wichtigere Rolle eingenommen hat. Entwicklungsdienstleister sind aus den Wertschöpfungsketten der deutschen Industrie, insbesondere der Automobilindustrie, nicht mehr wegzudenken. Sie haben Aufgaben übernommen, die früher in den hauseigenen Ingenieurs-Abteilungen der großen Autobauer wie Volkswagen, BMW, Mercedes oder Ford selbst verrichtet worden sind. Anfangs entwickelten diese Dienstleister nur einzelne Komponenten für ein Auto-Modell, heute haben sie sich zu Systemanbietern gemausert. Entsprechend ist die Zahl der Beschäftigten über die Jahre gewachsen. Heute arbeiten weit mehr als 100.000 Beschäftigte in der Branche der Entwicklungsdienstleister.

So groß und bedeutend die Branche geworden ist, so klein und bescheiden sind doch bisweilen die Gehälter geblieben, und so mager fällt der Urlaub, das Weihnachtsgeld oder die Erfolgsprämie aus, weiß Herbert Rehm, der in der Vorstandsverwaltung der IG Metall in Frankfurt für die EDL-Branche zuständig ist. „Große Teile der Branche sind geprägt von undurchsichtigen Verhältnissen, was

die Bezahlung von Ingenieurinnen und Ingenieuren angeht“, sagt er. In vielen Unternehmen weiß niemand so genau, was der andere so verdient. Bezahlung und Arbeitsbedingungen werden dort per Einzelvertrag geregelt. Störrisch weigern sich manche Unternehmen, über Tarifverträge überhaupt nur zu reden.

Stattdessen verteilen Unternehmen gerne mal Streicheleinheiten, die sind nämlich kostengünstig, und halten den Beschäftigten verheißungsvoll eine Möhre vor die Nase. Nach der dürfen sie dann gerne fleißig schnappen – wie die Beschäftigten bei EDAG nach ihrer Prämie. Witich Roßmann aus dem EDL-Team der IG Metall kennt die Mechanismen nur zu gut. „Das ist eine Branche, die den Beschäftigten vorgaukelt, sie alle seien wunderbar geschätzte Individuen“, sagt er. „Am Ende kommt diese Wertschätzung aber nicht bei den Beschäftigten auf dem Konto an.“ In schlecht bezahlenden Entwicklungsdienstleister-Firmen ohne Tarifvertrag verdienen Ingenieurinnen und Ingenieure durchschnittlich 20 Prozent weniger als in Unternehmen, in denen die Beschäftigten gemeinsam mit der IG Metall einen Tarifvertrag durchgesetzt haben.

Denn Tarifverträge mit ihren vernünftigen und klaren Regelungen sind in der Branche keineswegs völlig unbekannt. Bei dem Entwicklungsdienstleister IAV etwa feierten die IG Metall und der dortige Betriebsrat jüngst ein bemerkenswertes Jubiläum: Seit nunmehr 25 Jahren genießen die Beschäftigten dort die Sicherheit eines Tarifvertrages. „Die Tariflandschaft in der Entwicklungsdienstleister-Branche mag weiße Flecken haben“, erläutert IG Metall-Experte Herbert Rehm, „eine Tarifwüste ist sie aber keineswegs.“ Das Vierteljahrhundert-Jubiläum zeige zudem: Tarifverträge haben in den Bereichen, in denen höher qualifizierte Ingenieurinnen und Ingenieure arbeiten, durchaus ihre Tradition – und ihre Berechtigung. ▶

**DIE FIRMEN SIND
GROSS GEWORDEN.
DIE GEHÄLTER
EHER NICHT.**

**TARIFVERTRÄGE
ZIEHEN HALTELINIEN
NACH UNTEN – UND
HABEN PLATZ NACH
OBEN FÜR GUTE
GEHÄLTER.**

Ein weiterer wichtiger Tarifvertrag ist der Rahmentarifvertrag IT-Dienstleistungen, den die IG Metall in Verhandlungen mit dem Arbeitgeberverband Metall NRW abgeschlossen hat. Von ihm profitieren insbesondere die Beschäftigten bei dem IT-Unternehmen Atos, zu dem auch Unify, sciene + computing und Bull gehören. Allein bei Atos und Unify arbeiten 8000 Beschäftigte – der Tarifvertrag hat also durchaus Breitenwirkung.

Der IT-Rahmentarifvertrag zeige exemplarisch, wozu Tarifverträge gut sind, erläutert IG Metall-Gewerkschaftssekretärin Christiane Niemann. „Der Name sagt es ja schon: Dieser Tarifvertrag gibt einen Rahmen vor.“ Geregelt sind grundsätzliche Arbeitsbedingungen wie Arbeitszeit, Urlaubstage et cetera. „Und zugleich dient ein Tarifwerk ja auch dazu, dass die Beschäftigten nicht von der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung abgeschnitten werden, sondern von der steigenden Produktivität profitieren“, erläutert Christiane Niemann.



Foto: Giulia Daley

*Ynoussa Bebane
ist Betriebsrat
bei EDAG.*

Im IT-Rahmentarifvertrag ist festgelegt, dass die Tarifierhöhungen der großen Metall- und Elektroindustrie – der Schlüsselbranche im Industrieland Deutschland mit rund drei Millionen Beschäftigten – prinzipiell auch in der IT-Branche zur Anwendung kommen sollen. Diese Übernahme muss von der IG Metall immer wieder in eigenen Verhandlungen für die IT-Branche erstritten werden.

Eine kämpferische Belegschaft kann Einiges erreichen

Solche positiven Beispiele für erfolgreiche Tarifbewegungen machen anderen Beschäftigten Mut. In die Entwicklungs-Dienstleistungsbranche ist jedenfalls zuletzt Bewegung gekommen – zunehmend wehren sich Beschäftigte, treten der IG Metall bei und kämpfen für eine anständige und faire Entlohnung. So ist es der IG Metall zuletzt gelungen, für den Entwicklungsdienstleister Valmet in Bad Friedrichshall, München und Wolfsburg einen Haustarifvertrag auszuhandeln, ebenso bei PSW in Ingolstadt und bei Akka in Sindelfingen.

Andere bleiben noch außen vor, arbeiten sich aber beharrlich an bessere Verhältnisse heran.

Das gilt zum Beispiel für die engagierten Beschäftigten beim Entwicklungsdienstleister Bertrandt. Das Unternehmen mit seinen mehr als 10.000 Beschäftigten steht exemplarisch für eine ganze Branche. Entstanden ist es aus einem kleinen Ingenieurbüro, das für Porsche und Daimler Auftragsarbeiten abwickelte. In diesen kleinen Verhältnissen steckt der heutige Konzern mental offenbar immer noch – einen Betriebsrat jedenfalls kannte man bei Bertrandt bislang nicht. Bis die Beschäftigten mit Hilfe der IG Metall Anfang 2019 Betriebsratswahlen an mehreren Standorten organisierten. Ergebnis: Bertrandt hat nun Betriebsräte in Wolfsburg und in Ingolstadt. In den Gremien hat die IG Metall die meisten Betriebsräte organisiert und konnte viele Beschäftigte davon überzeugen, Mitglied in der Gewerkschaft zu werden.

Einen Betriebsrat gründen – damit fängt es an

Die Belegschaften verbinden mit der Betriebsrats-Gründung eine konkrete Hoffnung, erläutert Jan Conrad, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender von Bertrandt in Ingolstadt: „Für uns ist diese erfolgreiche Wahl ein Anfang. Am Ende wollen wir mit den Kolleginnen und Kollegen einen Tarifvertrag erkämpfen.“

Den kann ein Betriebsrat nicht abschließen, er darf es schon rein rechtlich nicht – in Deutschland ist Tarifpolitik aus gutem Grund alleinige Sache von Gewerkschaften. Einzelne Belegschaften und deren gewählte Interessenvertreter im Betriebsrat wären von ihren Arbeitgebern viel zu leicht erpressbar, auch wenn die meisten Betriebsräte in der IG Metall organisiert sind. Betriebsräte könnten als Tarifpartner nicht das erreichen, was eine Branchengewerkschaft wie die IG Metall mit ihren insgesamt 2,3 Millionen Mitgliedern gewährleisten kann – nämlich einen Rahmen für Bezahlung und Arbeitsbedingungen zu schaffen, der einen Unterbietungswettbewerb in einer gesamten Branche verhindert.

Ein Tarifvertrag zieht eine Haltelinie nach unten ein – und gibt zugleich genügend Platz nach oben, um zum Beispiel begehrte und gut qualifizierte Ingenieurinnen und Ingenieure leistungsgerecht zu entlohnen.

Um solche Tarifverträge auch in einer chronisch tariflich unterversorgten Branche wie den Entwicklungsdienstleistern zu erringen, braucht eine Gewerkschaft freilich eines unbedingt: viele Mitglieder, die bereit sind, für ihre Interessen einzutreten – durch Engagement, kreative Aktionen im Betrieb, notfalls durch Streik.

Ynoussa Bebane, der Ingenieur und Betriebsrat bei EDAG, bleibt jedenfalls optimistisch – auch wenn sein Arbeitgeber Gehälter weiterhin nach völlig undurchsichtigen Kriterien zahlt und mit fragwürdigen Versprechungen hantiert. „Für eine erfolgreiche gewerkschaftliche Arbeit braucht man langen Atem“, sagt er. „Den habe ich.“ kup ■



„DAS HILFT UNS“

Die IG Metall bringt Beschäftigte aus unterschiedlichen Betrieben der Entwicklungsdienstleister-Branche zusammen – und ermöglicht so gemeinsames Handeln für eine bessere Bezahlung.

Fotos: Giulia Daley

Eines weiß **Mark Bäcker**, Betriebsratsvorsitzender beim Entwicklungsdienstleister IAV in Gifhorn bei Wolfsburg (Foto rechts), aus Erfahrung: Nichts ist sicher. „Eigentlich haben wir ein gutes, ein partnerschaftliches Verhältnis zu unserem Arbeitgeber“, erzählt er. Seit 25 Jahren gilt bei IAV ein Tarifvertrag, er ist eine Art Leuchtturm in der Branche und hat sich auch in der Praxis bewährt. „Aber in der jüngsten Tarifrunde wollte die Gegenseite uns trotzdem ans Geld“, erzählt Bäcker. Es kam trotz prinzipiell gutem Verhältnis zum Konflikt. Mit beeindruckenden Aktionen und Warnstreiks wehrten sich die gewerkschaftlich engagierten Kolleginnen und Kollegen gegen Einschnitte und verteidigten ihren Tarifvertrag.

Von seinen Erfahrungen berichtete Bäcker jüngst bei der ersten Tagung für Betriebsräte und aktive Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter aus der Branche der Entwicklungsdienstleister, kurz EDL genannt. Ausgerichtet hatte dieses Treffen in Frankfurt die IG Metall; es war die erste Tagung dieser Art. Dort tauschten sich die engagierten Metallerrinnen und Metaller über ihre Erfahrungen aus. „Solche Veranstaltungen helfen uns“, sagt Mark Bäcker, der seit Ende des vergangenen Jahres Sprecher des EDL-Arbeitskreises ist. „Durch den Erfahrungsaustausch können wir als Interessenvertreter voneinander lernen und gemeinsame Strategien entwickeln.“

Auch das ist Aufgabe einer Gewerkschaft: Beschäftigte über die Grenzen des eigenen Unternehmens hinaus zueinander zu bringen, Kontakte zu ermöglichen, gemeinsame Strategien zu entwickeln. Schließlich geht es bei der Idee von Gewerkschaft schon immer darum, dass sich Menschen mit einem gemeinsamen Interesse zusammenschließen und den Arbeitgebern auf Augenhöhe gegenüber treten können – statt sich gegeneinander ausspielen zu lassen. Deshalb waren bei der Tagung nicht nur Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter aus der Entwicklungsdienstleister-Branche dabei, sondern auch welche von den großen Autoherstellern, für die die Dienstleister tätig sind – unter anderem der Gesamtbetriebsratsvorsitzende von Volkswagen, **Bernd Osterloh** (Foto links).

So können Beschäftigte auch über Branchengrenzen hinweg agieren – und machen sich nicht zu Gefangenen eines unebenen Machtverhältnisses, das mit ihren Interessen gar nichts zu tun hat. Das Verhältnis der großen Autohersteller und deren Entwicklungs-Dienstleistern ist nämlich historisch bedingt ein ungleiches, darauf wies **Christiane Benner**, Zweite Vorsitzende der IG Metall (zweite von links) bei der Tagung hin. Die EDL-Branche sei „aus sehr unterschiedlichen, nicht immer edlen Motiven heraus entstanden“, sagte sie. Einige Firmen seien als Leiharbeitsfirmen für Hochqualifizierte gegründet worden, andere wurden geschaffen, „um

Studierende von den Universitäten zu rekrutieren oder – salopp formuliert – zwischenzuparken.“ Meist sei es darum gegangen, Dienstleistungen billiger zu erbringen. Oft genug sei dies auf Kosten der Beschäftigten gegangen.

Eine gemeinsame Strategie, ein gemeinsames Handeln – dass dieses also auch in der Entwicklungsdienstleister-Branche immer nötiger wird, wurde auf der Tagung deutlich. Und es gibt Fortschritte: Vertrat IAV-Betriebsrat Mark Bäcker den erfahrenen Oldie unter den tarifgebundenen Unternehmen, so trat **Michaela Städele** (zweite von rechts) für den Youngster unter den Tarif-Betrieben der Branche auf. Die Betriebsrätin beim Dienstleister Valmet erläuterte, wie es ihr und ihren gewerkschaftlichen Mitstreiterinnen und Mitstreitern gelungen ist, einen Tarifvertrag durchzusetzen.

Aus ihren unterschiedlichen Erfahrungen heraus formulierten die rund 80 Teilnehmerinnen und Teilnehmer eine Erklärung. Darin fordern sie unter anderem die Beschäftigten der Branche auf, sich für gute Arbeitsbedingungen einzusetzen. Und sie weisen darauf hin, dass sich der massive technologische Wandel in der Industrie nur mit den Beschäftigten bewältigen lässt – und nicht gegen sie. Gerade in Zeiten des Umbruchs bräuchten sie Sicherheit.

Der Tenor der Erklärung lässt sich auch so zusammenfassen: Wir lassen uns nicht auseinanderdividieren. **kup** ■

„ES KANN NUR EINE RICHTUNG GEBEN: NACH VORNE“

Christiane Benner über mehr Mitbestimmung und gute Arbeit bei IT-Unternehmen



Christiane Benner

ist Zweite Vorsitzende der IG Metall und unter anderem zuständig für die Branche der Informations- und Kommunikationstechnologie.

Christiane, alle reden von Transformation.

Was ist das überhaupt?

Wir beobachten zwei große Trends in der Industrie: Auf der einen Seite die Digitalisierung und auf der anderen Seite die Dekarbonisierung. Beide Megatrends haben Auswirkung auf die Frage, wie wir arbeiten und was wir produzieren. Ganz praktisch bedeutet das: Der Klimawandel führt dazu, dass wir über neue Mobilitätskonzepte nachdenken. Car-Sharing wäre ohne die Vernetzung und die Digitalisierung nicht denkbar. Gleichzeitig setzen die Automobilkonzerne auf neue Antriebstechnologien, wie zum Beispiel E-Motoren. Ob Auto, Waschmaschine oder Industrie-Presse – in allen steckt heute sehr viel Software. Da werden von den Beschäftigten neue Fähigkeiten verlangt.

Und diese Veränderung beunruhigt dich?

Mich beunruhigt, dass die Politik kein ganzheitliches Konzept für eine Mobilitäts- und Klimawende hat. Dadurch werden tausende von Arbeitsplätzen gefährdet und Belegschaften verunsichert – auch im IT-Sektor. Der Wandel dagegen ist etwas Normales; Tätigkeiten und Produkte verändern sich. Wir wollen, dass neue Technologien die Arbeit erleichtern und Menschen entlastet werden.

Oder ersetzt?

Die Arbeit wird uns nicht ausgehen. Es ist eher so, dass sich viele Tätigkeitsprofile verändern und ganz neue hinzukommen. Deshalb setzen sich unsere Betriebsräte mit neuen Formen der Arbeit, wie agiler Arbeit, mobiler Arbeit oder Mensch-Maschine-Kollaboration auseinander. Wir fordern, dass die Arbeitgeber mehr Weiterbildung ermöglichen. Egal ob in der Produktion oder in der Entwicklung, alle Beschäftigten brauchen Freiräume und die Möglichkeit, sich fortzubilden. Unsere Konzepte dafür liegen auf dem Tisch. Jetzt müssen die Arbeitgeber und die Politik liefern.

Was genau erwartest du?

40 Prozent der Unternehmen im Organisationsbereich der IG Metall sind nicht auf die Transformation vorbereitet. Das haben wir herausbekommen, als wir die Betriebe für unseren Transformationsatlas befragt haben. Und wenn es keinen Plan gibt, dann können die Beschäftigten sich auch nicht qualifizieren. Es ist Aufgabe der Arbeitgeber, ein klares Zielbild zu formulieren, wohin sich das Unternehmen entwickeln soll. Da sehen wir uns als IG Metall auch in der Rolle, diese Prozesse anzuschieben. Die Politik kann hier Hilfestellungen leisten.

Was schwebt dir vor?

Wie gesagt, die Transformation muss endlich systematisch angegangen werden. Es braucht ein Bündnis zwischen Arbeitgebern, Gewerkschaften und der Politik. Da ist die Frage von Qualifikation. Wir müssen schauen, wie wir die Arbeitgeber in die Verantwortung bekommen. Das kann ein staatlich ga-

rantiertes Recht auf Weiterbildung sein. Das können wir aber auch per Zukunftstarifvertrag regeln. Dann ist da noch die Frage: Was passiert, wenn Unternehmen in der Transformation ins Schlingern geraten? Unser Vorsitzender Jörg Hofmann fordert deshalb, für solche Situationen ein Transformations-Kurzarbeitergeld zu schaffen. Mit einem erweiterten Kurzarbeitergeld haben wir in der letzten Krise gute Erfahrungen gemacht. Jetzt soll es noch mit Qualifizierung verbunden werden. Das ist der richtige Weg. Klar ist: Die Transformation darf keine Verlierer produzieren. Und der Wohlstand, der durch höhere Produktivität entsteht, muss gerecht verteilt werden.

Wie können wir das erreichen?

Na ja, zum Beispiel durch Tarifverträge. Ich finde eines bemerkenswert: Die IT-Beschäftigten und die IT-Branche sitzen an einer wichtigen Schnittstelle. Wer schafft denn überhaupt die neuen digitalen Produktionsmöglichkeiten? Das sind Ingenieurinnen und Ingenieure, das sind Software- oder IT-Spezialisten. Leute, die mit Daten arbeiten, die die Programme entwickeln, die Engineering betreiben. Ausgerechnet in dieser Branche haben wir viele weiße Flecken in der Tariflandschaft.

Dich regt das auf?

Es ist volkswirtschaftlich widersinnig und für die Beschäftigten auch ein Zeichen mangelnder Wertschätzung. Nehmen wir mal die Branche der Entwicklungsdienstleister. Die sind entstanden als ausgegliederte Dienstleister für die großen Originalhersteller. Nach dem Motto: Wir brauchen ein Stück Code: „Programmiert uns das mal!“ Mittlerweile haben diese Dienstleister aber so eine Größe erreicht, dass von Outsourcing gar nicht mehr die Rede sein kann. Das sind eigenständige Systemdienstleister, die auch immer weiterwachsen. Und die Originalhersteller ziehen sich zurück auf eine Funktion als Schnittstellenmanager. Gleichzeitig haben wir unterschiedliche Bezahlungen, unterschiedliche Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen. Das werden wir als Gewerkschaft nicht akzeptieren! Zum Glück kommt gerade Bewegung in die Betriebe.

Was genau passiert da?

Die Leute wollen sich das nicht mehr gefallen lassen. Wir haben als IG Metall in etlichen Betrieben Tarifverträge durchsetzen können. Bei großen Unternehmen haben sich die Belegschaften Betriebsräte gewählt. Zum Beispiel gibt es heute bei den von HP ausgegliederten Betrieben – DXC EntServ, Proservia und Datagroup – an allen Standorten Betriebsräte. Und bei Atos werden Arbeitszeit, Weiterbildung und Entgelt per Tarifvertrag geregelt. Das stimmt mich optimistisch.

Die Richtung stimmt?

Es kann nur eine Richtung geben: nach vorne. Das heißt: mehr Mitsprache, mehr Mitbestimmung, mehr Beteiligung. Hört den Beschäftigten in den Betrieben zu, nehmt sie ernst und vor allem: bezahlt und behandelt sie vernünftig. ■

ROBOTER VERSTEHEN NICHT, WAS SIE TUN

von
Vanessa Barth,
Michael Schmitzer
und Marco Grenz

„Wir neigen dazu, die Auswirkungen einer Technologie kurzfristig zu überschätzen – und langfristig zu unterschätzen“, lautet ein berühmter Ausspruch des US-amerikanischen Zukunftsforschers Roy Amara. Die IT-Beratung Gartner hat für dieses Phänomen den Begriff Hype Zyklus geprägt. Auf Anfangseuphorie folgten Ernüchterung und erst sehr viel später Marktreife und Produktivität einer Technologie. Das passt sehr gut auf das Thema Künstliche Intelligenz, das seit geraumer Zeit so intensiv und kontrovers diskutiert wird: Die Einen warnen davor, dass kaltblütige Roboter das Kommando übernehmen. Die Anderen prophezeien uns intelligente Assistenzsysteme, die uns alle beschwerlichen, gefährlichen und lästigen Aufgaben abnehmen. Beide Szenarien haben mit der Realität wenig zu tun.

Ein gutes Beispiel dafür ist das Thema autonome Fahren. Voll automatische, fahrerlose Kraftwagen im Stadtverkehr sind wahrscheinlich noch lange so realistisch wie ein fliegender Teppich.

Denn im Gegensatz zur virtuellen Welt sind die greifbare und die soziale Welt selbst für die besten „lernende Systeme“ noch viel zu komplex. Jenseits der virtuellen Welt ist es viel schwieriger, teurer und zeitaufwändiger, diese Systeme zu trainieren. Jochen Steil hat vorgerechnet, dass es etwa 317 Millionen Jahre dauern würde, bis eine Roboterhand mit drei Fingern und je drei Gelenken pro Finger zehn Stellungen pro Gelenk ausprobiert hat und somit „lernt“, ein Steckergehäuse zu ergreifen - bei einer Sekunde pro Versuch.

Auch Wolfgang Ertl, Leiter des Instituts für Künstliche Intelligenz an der Hochschule Ravensburg-Weingarten, weist darauf hin, dass es

weiterhin eine unlösbare Aufgabe für Roboter ist, eine Tür in einem Raum zu finden oder einen Schlüssel in einer Hosentasche zu erkennen und zu greifen. Dass eine Maschine kreativ auf eine unerwartete Situation reagieren kann, wie es zum Beispiel Büroassistent*innen oder Handwerker*innen fast täglich tun, damit sei „noch lange nicht“ zu rechnen.

Die IG Metall ist in vielen Gremien und Arbeitskreisen der Bundesregierung vertreten. In denen geht es darum, Chancen und Risiken von KI in der Arbeitswelt auszuloten und Empfehlungen für ihren Einsatz zu entwickeln. Das ist momentan noch sehr schwierig, denn es fehlen ausreichend betriebliche Beispiele, anhand derer man die Auswirkungen von KI-Anwendungen praxisnah und nicht nur theoretisch diskutieren könnte. Die meisten Unternehmen im Organisationsbereich der IG Metall suchen gerade Einsatzmöglichkeiten oder testen erste Anwendungen – in ganz verschiedenen Bereichen: Chatbots für Mitarbeiterfragen, Einsatzplanung, Qualitätskontrolle, Auftragsvergabe, autonome Transportsysteme...

Häufig sind die Unternehmen noch gar nicht bereit für KI. Mal fehlen die nötigen (digitalen) Daten oder eine durchgängige IT-Infrastruktur, mal Schnittstellen, einheitliche Formate und immer wieder transparente, klar definierte Prozesse. Dieses Phänomen wird inzwischen unter dem Schlagwort KI-Readiness diskutiert.

KI hat das Potential, unsere (Arbeits-) Welt kräftig umzukrempeln. Besonders in der Mustererkennung rechnen viele Expert*innen damit, dass KI sich durchsetzt. Ertl hat auf der IT- und Engineering-Tagung von Hans-Böckler-Stiftung und IG Metall (2018) prognostiziert, dass „praktisch alle Spezialisten“ ersetzt werden. Computer könnten in Zukunft Diagnosen jeder Art besser, schneller und vor allem günstiger erstellen und innerhalb von Sekunden mit anderen Menschen oder Maschinen teilen.

Viele Unternehmen testen Softwareroboter, um einfache, wiederkehrende administrative Tätigkeiten zu automatisieren. Vielfach mit Einverständnis und zur Entlastung der Mitarbeiter. Dabei wird selten ein Augenmerk auf die Arbeitsplatzbilanz gelegt.

Bei Ford in Köln und BMW in München ist das anders. Hier schauen sich die Betriebsräte die Prozesse der Robotic Process Automation (RPA) sehr genau an. Bei Ford ist jeder einzelne Software-Roboter genehmigungspflichtig, und bei BMW müssen Führungskräfte und Projektleiter zu Beginn eines Automatisierungsprojekts angeben, wieviel Arbeitsvolumen dadurch voraussichtlich wegfällt. Damit bekommen Betriebsräte von Beginn an einen Fuß in die Tür und schaffen ein Be-

wusstsein für die mittel- und langfristigen Folgen dieser Entwicklung. Die Hürde für das Vorliegen einer Betriebsänderung ist aber im Betriebsverfassungsgesetz so hoch, dass die Mitbestimmungsinstrumente nicht ausreichen.

Expert*innen und Betriebsräte sind sich einig, dass zwar der Schwerpunkt heute noch auf dem Ersetzen einfacher Tätigkeiten liegt, aber schon absehbar ist, dass auch höher qualifizierte Arbeiten davon betroffen sein werden. Andreas Boes nimmt für die Büros in den nächsten „zehn bis zwanzig Jahren“ einen verstärkten Beschäftigungsabbau an, der auch das mittlere Management treffen wird. „Von der KI verspricht man sich im Management einen enormen Rationalisierungsschub insbesondere im Bereich der Kopfarbeit“, so Boes. Verbunden mit den neuen technischen Lösungen käme es mit großer Wahrscheinlichkeit zu einer weiteren Leistungsverdichtung, Prozessstandardisierung und am Ende zu einer Art digitaler Fließbandarbeit.

„ALEXA IST AUCH NUR EIN MENSCH“

Der Ökonom Richard Baldwin weist im Zusammenhang mit der atemberaubenden Entwicklung bei Übersetzungssoftware darauf hin, dass durch die neuen Technologien weitere Hürden für die Verlagerung von Dienstleistungsarbeit fallen: „Bisher waren viele Menschen in Büro- oder Dienstleistungsjobs vor dem Verlust ihres Jobs geschützt, weil Kontakt mit anderen Menschen zu ihrer Arbeit gehört.“ KI werde dazu führen, dass räumliche, sprachliche und kommunikative Barrieren fallen. Die sogenannten indirekten Wertschöpfungsbereiche stehen schon lange unter einem konstanten Kostendruck. Vielfach nimmt das Management in diesen Bereichen Qualitätsverluste in Kauf, um kurzfristig Kosten zu sparen. Ein gutes Beispiel dafür ist die Auslagerung von Prozessen an Shared Service Center. Ein anderes Beispiel sind die zahlreichen benutzerunfreundlichen Self Service Anwendungen (zum Beispiel Reisekostenabrechnung, Arbeitszeiterfassung, Beschaffung et cetera), die reihenweise zu immenser, unsichtbarer Mehrarbeit geführt haben. Umständliche und sprachlich oft kryptische IT-Anwendungen nehmen wir ohnedies hin wie schlechtes Wetter. Wen stört es dann wohl, wenn in Zukunft Kollegin Computer korrespondiert? Eine mechanische Übersetzung reicht doch auch!

Künstliche Intelligenz ist nie ausschließlich künstlich. „Es sind immer Menschen, die dahinterstecken“, steht auf der Internetseite der Initiative Fairtube von IG Metall und Youtubers Union. In KI-Anwendungen stecken die Vorstel-

lungskraft und das Welt- und Menschenbild derjenigen, die sie in Auftrag geben oder entwickeln. Eine Vielzahl von KI-Anwendungen ist auf fortwährende menschliche Zuarbeit angewiesen. Millionen Menschen erfassen, übersetzen oder annotieren Texte, segmentieren Bilder, trainieren Chatbots. Diese Arbeit ist weitgehend unsichtbar, wird meist schlecht bezahlt und auch insgesamt zu unwürdigen Bedingungen erbracht. Wenn wir aktuell, als Gesellschaft, die Rahmenbedingungen für die Entwicklung und den Einsatz von KI verhandeln, dürfen wir dies nicht vergessen.

Aus dem Blickwinkel der Arbeitswelt ergeben sich für uns folgende Empfehlungen:

- Beschäftigte, Manager*innen und Interessenvertretungen auf allen Ebenen müssen dafür qualifiziert sein bzw. werden, kompetent mit Daten umzugehen und die Aussagekraft von Statistiken richtig einzuschätzen.
- Es muss immer klar erkennbar sein, wann man es mit einem Menschen oder mit einer Maschine zu tun hat.
- Die Rechenwege und Entscheidungen von KI sollten transparent und nachvollziehbar sein. Das gleiche gilt für Trainingsdaten und die statistischen Parameter von KI.
- Bei der Entwicklung von KI, die Menschen betrifft, sollten Chancengerechtigkeit, und größtmöglicher Datenschutz als Ziel definiert werden. Wenn KI Arbeitsprozesse gestalten oder vereinfachen bzw. verbessern soll, müssen Arbeits- und Gesundheitsschutz als Ziel definiert werden.
- Es muss eine effektive demokratische Kontrolle und in den Betrieben ein Mitbestimmungsrecht geben.
- Je besser und adaptiver die Assistenz, desto umfangreicher die Möglichkeiten von Leistungs- und Verhaltenskontrolle und Überwachung. Der Nutzen der Datenerhebung muss schon immens sein, um die damit einhergehenden Risiken zu rechtfertigen.
- Es darf keinerlei Scoring von Beschäftigten geben, kein Erstellen von Aktivitäts- oder gar Beziehungsprofilen.
- Die Bedienung von KI-Systemen muss benutzerfreundlich und ergonomisch sein. Alle Nutzergruppen sollten in die Entwicklung einbezogen werden. Bei der Ausbildung von Ingenieur*innen und Informatiker*innen muss das Thema User Experience einen stärkeren Raum einnehmen.
- Die Anforderungen für das Vorliegen einer Betriebsänderung im Betriebsverfassungsgesetz und in der Rechtsprechung müssen niedriger werden. ■

**IN DER NEUEN WELT
WIRD ARBEIT SCHLECHT
BEZAHLT UND UNTER
UNWÜRDIGEN
BEDINGUNGEN ERBRACHT.**

VIELE BÄCHE ERSETZEN DEN WASSERFALL



Arbeiten im Team, ohne Hierarchien – das klingt gut. Ist es auch, wenn es richtig gemacht wird. Wie IG Metall und Betriebsräte agile Arbeitsformen gestalten.

Henry Ford war ein großer Visionär: Hätte er seine Zeitgenossen gefragt, was sie sich wünschten, wäre die Antwort „schnellere Pferde“ gewesen, soll er gesagt haben. Der Automobil-Unternehmer fragte aber nicht groß, und so kam es anders. Mit der Einführung des Fließbandes hat Henry Ford die industrielle Serien-Fertigung von Autos erfunden – und damit das Arbeiten fundamental verändert.

Heute, ungefähr 140 Jahre später, vollzieht sich in der Industrie eine ähnlich spannende Veränderung: Die Digitalisierung schreitet immer schneller voran. Flexibilität wird immer wichtiger, und Unternehmen müssen kurzfristig auf individuelle Kundenwünsche reagieren, wollen sie im Wettbewerb überleben. Zu Henry Fords Zeiten war Massenproduktion das Ziel: ein standardisiertes Produkt sollte möglichst effizient in großer Stückzahl hergestellt werden. Heute ist die Losgröße 1 das Ziel. Jedes Produkt wird anpassbar, individualisierbar und – das ist entscheidend – die Herstellung aufgrund neuer Technologien und Verfahren auch bezahlbar.

Weil sich das Produkt und seine Herstellung ändern, ändert sich auch die Arbeit – und umgekehrt. Neue Formen der Arbeitsorganisation ermöglichen andere Geschäftsmodelle und Produkte, die so vorher vermutlich gar nicht entstanden

wären. Die Beispiele reichen von Smartphones, über Plattformen wie Airbnb und Uber bis hin zu Crowd-Innovationen wie der Blockchain. Sie alle bieten das Potenzial, ganze Branchen umzukrempeln und die Gesellschaft zu verändern.

Dauerte die Entwicklung einer App früher neun bis 18 Monate, beträgt die heutige Entwicklungszeit oft sechs Monate oder weniger. Möglich wird dies durch den Einsatz sogenannter agiler Arbeitsprinzipien – vor allem im IT-, Engineering- und Bürobereich. Agil bedeutet so viel wie flink, rege, äußerst beweglich. Es geht darum, die perfekte Arbeitsorganisation zu finden, um immer am Puls der Kunden zu sein – eine Grundvoraussetzung, um am Markt zu bestehen.

Bildlich gesprochen, wurde dem alten „Wasserfallmodell“ also das Wasser abgegraben. Anstatt den einen ganz großen Wurf zu landen, der alle Eventualitäten antizipiert und deswegen sehr viel Vorbereitung benötigt, wird iterativer und intuitiver gearbeitet. Viele kleine Bäche bahnen sich ihren Weg zum großen See.

Bei agilen Arbeitsformen verzichten Unternehmen auf Hierarchien, leben eine positive Fehlerkultur und machen eine hohe Selbstorganisation der Teams zur Regel. Diese und weitere Prinzipien verstecken sich hinter Begriffen wie Scrum, Design Thinking oder Hackathons. Allen

agilen Methoden liegt dabei ein Regelwerk zugrunde, welches sich durch eine schlanke, auf das Wesentliche reduzierte, Arbeitsweise auszeichnet.

So jedenfalls sieht das Ideal in der Theorie aus. In der Praxis gelingt die Einführung von agilen Arbeitsmethoden mal mehr, mal weniger gut. Zum einen sind agile Arbeitsformen nicht für jeden Menschen oder jeden Bereich geeignet. Zum anderen werden die Grundsätze oft missachtet, klassische Hierarchien beibehalten oder das Prinzip der Selbstorganisation durch mehr Kontrolle der Mitarbeiter in sein Gegenteil verkehrt. Dennoch, der Trend zu den neuen Arbeitsprinzipien ist ungebrochen, in vielen Bereichen der IG Metall-Branchen wird agiles Arbeiten derzeit ausprobiert oder implementiert.

Schlecht eingeführte agile Methoden fördern eher Frust und Stress. Deswegen begleitet die IG Metall die Einführung agiler Methoden in den Betrieben aktiv und bietet Betriebsratsgremien dazu eine Austauschplattform. Bereits Anfang 2018 haben aktive Metallerrinnen und Metaller das „Betriebsräte Netzwerk Agiles Arbeiten“ gegründet. Zwei Mal jährlich treffen sich Praktiker*innen aus den Betrieben und beraten sich. Sie diskutieren zum Beispiel, wie die Einführung von agilem Arbeiten am besten begleitet und geregelt werden kann und entwickeln dazu (Pilot-) Betriebsvereinbarungen.

Erste Ergebnisse der Netzwerkarbeit sind greifbar. Die Betriebsräte haben Mindeststandards für die Gestaltung von Betriebsvereinbarungen entwickelt. Diese Standards lauten:

- Agiles Arbeiten darf kein Wischi-Waschi sein: Die Methoden, die im Be-

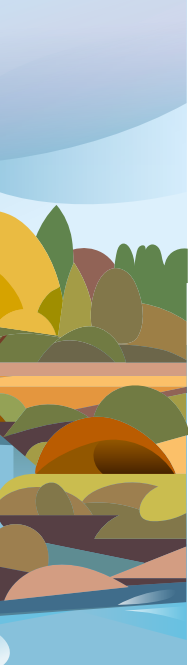


Illustration: Gregor Josten

trieb eingesetzt werden sollen, müssen genau definiert werden.

- Bei der Zusammensetzung agiler Teams muss Transparenz hergestellt werden.
- Die Beschäftigten müssen bereits vor der Einführung agiler Methoden qualifiziert werden.
- Es muss klargestellt sein, dass der Betriebsrat die Umsetzung und den laufenden Prozess mitbestimmt.
- Die Beschäftigten müssen vor Überlastung geschützt, die agilen Regeln im Rahmen der geltenden betrieblichen, tariflichen und gesetzlichen Bestimmungen eingehalten werden.
- Es muss klar sein, wie die Leistungsbeurteilung geregelt ist.

„Wir brauchen dieses Instrument der Netzwerktreffen“, sagt Helmut Meyer, Betriebsrat der Robert Bosch GmbH in Abstatt. Patentrezepte gebe es ohnehin nicht, deshalb sei es wichtig, dass sich Betriebsräte Unterstützung und Anregungen von Kolleginnen und Kollegen holen. „Wir schauen als IG Metall nicht tatenlos zu, wir wollen lieber gestalten“, sagt Meyer (siehe auch Interview rechts).

Die gemeinsame Einführung von agilen Arbeitsprinzipien kann eine große Chance für bessere und selbstbestimmte Arbeit sein. Die IG Metall bietet dazu allen aktiven Gestalterinnen und Gestalter eine Plattform an, um dies zu ermöglichen. Das „Betriebsräte-Netzwerk Agiles Arbeiten“ ist ein offener und produktiver Ort für einen solchen Austausch.

Wer Interesse hat, an dem Betriebsräte-Netzwerk mitzuarbeiten ist herzlich eingeladen. Eine Mail genügt: angestellte@igmetall.de ah/no ■



Helmut Meyer

ist Betriebsrat bei Bosch in Abstatt bei Heilbronn.

„Das ist alles kein Beinbruch“

Helmut, hat sich agiles Arbeiten bei euch etabliert?

Bei Bosch werden alle Formen der agilen Arbeit umgesetzt, auch wenn das Unternehmen sie nicht immer in der reinen Lehre anwendet. So neu sind die agilen Methoden übrigens gar nicht. Wir haben das vor 30 Jahren zwar nicht „Daily Standup“ oder „Scrum Meeting“ genannt. Aber auch damals haben wir uns ausgetauscht, Ergebnisse zusammengetragen, um zu sehen, wo wir im Projekt stehen. Dann wurden die nächsten Aufgaben abgestimmt und verteilt. So gesehen war das ein agiles Vorgehen, wir haben es nur nicht so genannt.

Was ist denn jetzt anders?

Es gibt neue Möglichkeiten: Beschäftigte können sich mit Tools über Standortgrenzen hinweg vernetzen. Allerdings ist mit der Zeit bei Bosch mehr Realitäts-sinn eingetreten. Das Unternehmen setzt nach anfänglichen Übertreibungen die agilen Arbeitsformen mit Augenmaß ein. Wir haben eine professionelle Sicht auf die Dinge gewonnen: Was bringt uns das? Wie nehme ich die Mitarbeiter mit? Wie werden Bereiche, die nicht agil arbeiten sollen oder können, angebunden?

Welche Probleme siehst du bei der Einführung von agilen Methoden?

Wichtig ist, Vorurteile zu vermeiden. Agil arbeiten ist gut und erfolgreich, traditionell arbeiten ist träge und schlecht – so kann man das nicht sehen. Agile Methoden, insbesondere Scrum, sind nicht immer und überall geeignet. Die Methodik und die Arbeitsorganisation sind dem Problem angemessen auszuwählen.

Agile Arbeitsformen setzen auf flache Hierarchien – funktioniert das?

Hierarchien sind wichtig für das Unternehmen. Sie werden gebraucht, weil die Schnittstellen zwischen den unterschiedlichen Abteilungen – agil und nicht-agil – bedient werden müssen. Außerdem tun wir immer so, als wären hierarchische Strukturen immer statisch und die Rolle des Vorgesetzten sei immer die gleiche. Das stimmt einfach nicht. Auch hierarchische Methoden haben ihre Dynamik.

Agil, flink, schnell – und am Ende ist der Mitarbeiter überlastet?

Das kann ein Effekt sein, darf aber nicht so angelegt werden. Agil beschreibt lediglich die Art und Weise, wie ich mit komplexen Herausforderungen umgehe. Wenn dann ein Produkt schneller entwickelt wird, Arbeitsprozesse schneller ablaufen, dann ist das schon in Ordnung. Arbeitsverdichtung und ein erhöhter Arbeitsdruck müssen aber vermieden werden.

Wie geht das?

Wir haben in agilen Strukturen andere Anforderungen an die Führung, aber auch an das Bewusstsein der Mitarbeiter. Führungskräfte müssen sich fragen: Bin ich von meinen Kompetenzen so aufgestellt, dass ich kann, was von mir erwartet wird? Das Ziel ist Nachhaltigkeit. Agil ist eben nicht ein Instrument zur Produktivitätssteigerung, sondern eines, um technische Entwicklungen zu ermöglichen, die anders nicht oder schlechter möglich wären. no ■

STUDIERN GEHT AUCH ANDERS

Die Anzahl der Studierenden in Deutschland steigt in den letzten Jahren rapide an. Schon jetzt gibt es fast doppelt so viele Studierende wie betriebliche Auszubildende. Die IG Metall hat auf diesen Trend schon frühzeitig reagiert und ihr Angebot für Studierende kontinuierlich ausgebaut.

Ob Seminare, Rechtsberatungen oder Themenveranstaltungen am Campus, Betriebsvereinbarungen, Unterstützung bei Praktika und Interessensvertretungen im Betrieb oder durch Materialien, Netzwerke und guten Tarifverträgen – die IG Metall ist eine wichtige und verlässliche Partnerin für Studentinnen und Studenten. Mittlerweile haben sich so über 50.000 studentische Mitglieder der IG Metall angeschlossen.

Nach dem Studium treffen die (jungen) Menschen auf eine Arbeitswelt im digitalen Umbruch. Doch der Megatrend der Digitalisierung und Transformation, macht sich auch bereits an den Hochschulen selbst bemerkbar. Bislang sah das so aus: Der Professor spricht. Die Studierenden machen sich Notizen. Und vor der Klausur gilt es dann, den Stoff auswendig zu lernen...

Diese Form der klassischen Vorlesung gibt es schon lange nicht mehr. Es ist seit Jahrzehnten bekannt, dass man am besten lernt, wenn man ein Ziel vor Augen hat und das Erlernte direkt anwendet. Universitäten, Fachhochschulen und auch Aus- und Weiterbildungsabteilungen in Betrieben haben daraus inzwischen ihre Lehren gezogen – und profitieren dabei auch von neueren technologischen Entwicklungen.

Die RWTH Aachen beispielsweise setzt schon seit Jahren auf innovative Lehrmethoden. In einigen Studiengängen basiert das Lernen auf Serious Games, einer Art von Computerspielen, mit denen die Studierenden sich den Stoff zuhause selbstständig erarbeiten. „Wer BWL oder Wirtschaftsingenieurwesen studiert, erbt bei uns am ersten Tag des ersten Semesters ein Autounternehmen, das er oder sie managen muss. Als Geschäftsführer müssen die Studierenden permanent Entscheidungen fällen – und wenn ihnen dafür Wissen fehlt, helfen Lernvideos sowie ein vom Lehrstuhlmitarbeiter moderiertes Community-Forum weiter“, erklärt Prof. Frank Piller.

Bei der Siemens Professional Education in Karlsruhe sollen die dualen Studierenden in Projektarbeit eine Platine zur Messung von Luftfeuchtigkeit und -temperatur mitsamt Gehäuse herstellen sowie ein Logo dafür entwickeln. „Wir mussten die Sensoren sinnvoll anordnen, die Platine fräsen, das Gehäuse modellieren und per 3D-Druck herstel-

len sowie das Logo designen. Wie wir zu diesem Ziel kommen, wie die Aufgaben sinnvoll aufgeteilt werden können und welche Programme sich eignen, war uns selbst überlassen“, erzählt Annkathrin May, die im zweiten Semester Wirtschaftsingenieurwesen studiert. Die Kompetenzen, die für solche Projektarbeiten benötigt werden, vermittelt das Unternehmen heute nicht mehr vorab im Frontalunterricht. Stattdessen bekommen die dualen Studierenden individuelle Unterstützung an die Hand, wenn sie diese für das Erreichen ihrer Ziele benötigen. „Sobald ein Projektteam einen Stromfluss simulieren möchte, kann es ein CAD-Programm erlernen. Und bevor die Studierenden ihr Ergebnis dem Kunden präsentieren, können sie sich in einem Präsentationstraining fit machen. Dass sie zur Lösung eines Problems noch bestimmtes Wissen einholen müssen, sollten sie natürlich in ihrer Zeitplanung berücksichtigen“, erklärt Boris Rojs, der die dualen Studierenden bei Siemens in Karlsruhe als Lernprozessbegleiter unterstützt.

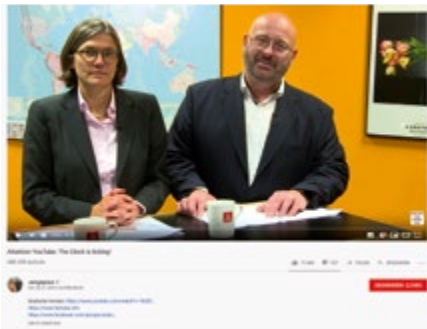
Die Duale Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) Stuttgart hält für ihre Studierenden Planspiele und interaktive Tools bereit, um Prozesse des selbstgesteuerten Lernens zu gestalten. Christian Hühn vom Zentrum für Management-simulation der DHBW Stuttgart erklärt: „Die Studierenden lernen so, Zusammenhänge zu begreifen. Sie können Dinge ausprobieren und sehen, welche Folgen ihre Entscheidungen haben. Es ist beispielsweise besser, im Computerspiel in die Insolvenz zu rutschen, als wenn das womöglich später im Berufsleben passiert.“

Neue und moderne Lernformen werden von der IG Metall seit jeher forciert und mitbestimmt umgesetzt. Durch den vermehrten Einsatz digitaler Tools, kann neben dem realistischen Praxisbezug auch die Selbstbestimmung des Lernens gefördert werden. Diese kann die individuellen Bedürfnisse besser befriedigen und damit auch die Motivation und Zufriedenheit der Lernenden steigern. In Zusammenarbeit mit den Studierenden, Betrieben und Bildungsexpert*innen wird die IG Metall auch zukünftig die Aus- und Weiterbildung aktiv gestalten. Jede und jeder der Lust hat daran mitzuwirken, ist herzlich dazu eingeladen Mitglied zu werden!

NEWS & UPDATES

Internet

FairTube statt YouTube



Die IG Metall arbeitet mit kritischen Internet-Videomachern zusammen, um etwas an den ungerechten Methoden der Video-Plattform YouTube zu ändern. Die Gewerkschaft hatte – gemeinsam mit dem Internet-Videomacher Jörg Sprave – YouTube zu Gesprächen aufgefordert und der Videoplattform ein Ultimatum gestellt. Kurz vor Ablauf meldete sich die YouTube-Mutter Google und erklärte sich zu Gesprächen bereit. Sprave und andere YouTuber fordern von der Plattform eine faire Beteiligung an den Werbeeinnahmen. Schließlich seien sie es, die die Inhalte liefern, mit denen YouTube Geld macht. Außerdem verlangen sie mehr Transparenz und mehr Mitbestimmung, etwa durch einen YouTube-Beirat. Das Motto der kritischen Kreatoren: FairTube statt YouTube. Christiane Benner, zweite Vorsitzende der IG Metall, war in einem Video gemeinsam mit dem Inter-

net-Aktivisten Sprave aufgetreten und drängt nun auf einen schnellen Gesprächstermin. „Es wird höchste Zeit, dass sich an den Methoden von YouTube und den anderen großen Plattformen etwas ändert.“ Die IG Metall kritisiert schon lange, dass die Geschäftsmethoden im Internet geprägt sind von einigen übermächtigen Playern, von denen Millionen kleine Kreative und Internet-Medienschaffende abhängig sind.

<https://FairTube.info/de>

Entgelte

Mit Tarif verdienen ITK-Kräfte mehr

Die Verdienste von Beschäftigten in der Informations- und Telekommunikationsbranche (ITK) sind innerhalb eines Jahres um fast elf Prozent gestiegen – jedenfalls dort, wo Tarifverträge gelten. Das ist das Ergebnis der jüngsten Entgelterhebung der IG Metall für die ITK-Branche. Demnach sind die Entgelte im Schnitt um 8,0 Prozent geklettert, in tarifgebundenen Unternehmen sogar um 10,8 Prozent. Je nach ausgeübtem Beruf und Karrierestufe unterscheiden sich die Steigerungen jedoch. „Eines kann man auf jeden Fall festhalten“, sagt Herbert Rehm, der die Erhebung für die IG Metall betreut, „wo Tarifverträge gelten, können die Beschäftigten mit höheren Entgeltsteigerungen rechnen.“ Erhoben wurden rund 35.000 Daten aus 120 Betrieben. Die genauen Ergebnisse der umfangreichen Erhebung wird die IG

Metall im Herbst 2019 im Internet veröffentlicht. Sie geben angesichts der großen Zahl von Daten ein gutes Bild, wie es um die Bezahlung in der Branche bestellt ist.

Altran

IG Metall fordert: Her mit den Infos!

Der Ingenieurs-Dienstleister Altran soll von der weltweit tätigen Unternehmensberatung Cap Gemini übernommen werden, ein entsprechendes Angebot hat das Unternehmen vorgelegt. Cap Gemini will Altran zum weltweit führenden Unternehmen für industrielles Engineering machen. Die IG Metall befürchtet, dass eine zu zögerliche Informationspolitik dem Unternehmen bei der Werbung um dringend benötigte Fachkräfte schadet. „Wer will schon bei einer Firma anfangen, deren zukünftige Ausrichtung und Struktur unklar ist?“, erklärt Herbert Rehm, Branchenbeauftragter der IG Metall in Frankfurt. In der derzeitigen „Pre-Closing-Phase“ sei eine proaktive Kommunikation über die Chancen, aber auch die Risiken einer Übernahme wichtig: Für die Beschäftigten sollten Perspektiven erkennbar werden, die sich aus der Übernahme für ihre persönliche berufliche Zukunft ergeben, erklärt die IG Metall. Angesichts einer bevorstehenden Übernahme solle Altran auch seine konkreten Planungen offen legen und die Beschäftigten stärker einbeziehen.

IMPRESSUM

IT-Magazin

Das Branchenmagazin der IG Metall; erscheint halbjährlich; Ausgabe September 2019

Herausgeber: Jörg Hofmann, Christiane Benner, Jürgen Kerner

Anschrift: IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main

Redaktion: Volker Fröhlich, Adrian Hermes (ah), Bernd Kupilas (kup), E-Mail: adrian.hermes@igmetall.de, Telefon: 069 66 93 2370

Redaktionelle Mitarbeit: Janna Degener-Storr (jds), Notker Oberhäuser (no).

Design und Layout: Gregor Josten, Redaktionsbüro Kupilas, 50674 Köln

Vertrieb: Thomas Köhler, Telefon: 069 66 93 22 24, E-Mail: vertrieb@igmetall.de

Druck: Diedrichs Druck+Media GmbH, Kassel



MITTENDRIN – DIE IG METALL



DIE UHR TICKT
#FAIRWANDER
SOZIAL, ÖKOLOGISCH, DEMOKRATISCH
NUR MIT UNS

Impressionen von der Entwicklungsdienstleister-Tagung 2019 in Frankfurt (siehe Bericht im Innenteil). Die IG Metall bringt Beschäftigte und Betriebsräte der Branche zueinander und organisiert gemeinsames Handeln.

Fotos: Giulia Daley

www.igmetall.de/beitreten