



IG-Magazin

Das Branchenmagazin der IG Metall

01/2020

Betriebsräte im Corona-Krisenmanagement

GUTE LEUTE

**WAS BESCHÄFTIGTE AN
HOMEOFFICE SCHÄTZEN**

Umfrage-Grafiken ab Seite 6

**„WIR BRAUCHEN EINE
NEUE FÜHRUNGSKULTUR“**

Interview mit Christiane Benner, Seite 10



WIR HABEN JETZT EINE EINMALIGE CHANCE. WIR WERDEN SIE NUTZEN.



Foto: Annette Hornischer

Marco Schmidt

leitet das Ressort Angestellte, IT, Engineering beim Vorstand der IG Metall in Frankfurt am Main.

Selten war die Arbeitswelt so in Bewegung wie jetzt. Mit der Corona-Pandemie hat sich die Büro-Kultur in vielen Unternehmen von einem auf den anderen Tag radikal geändert. Corona machte Homeoffice nötig. Und siehe da: Plötzlich war das Arbeiten von zuhause auch möglich.

Das ist nicht so sehr das Verdienst von großzügigen Unternehmen und segensreich agierenden Vorgesetzten, die der Anwesenheitskultur Adieu sagten. Es ist vor allem das Verdienst von flexiblen Beschäftigten. Sie haben das Arbeiten von daheim erst möglich gemacht – wenn es sein musste vom Küchentisch oder von der Bettkante aus, das Laptop auf dem Schoß. Und nebenbei betreuten sie noch ihre unbeschulten Kinder. Und gerade IT-Fachleute waren in dieser Krise systemrelevant. Oft genug waren sie es, die dafür sorg-

ten, dass der Laden weiterläuft; die überhaupt erst möglich machten, dass alle Kolleginnen und Kollegen im Homeoffice arbeiten konnten, ohne dass das Netzwerk zusammenbrach.

Die erste Phase der Corona-Pandemie war ein Test für uns alle, und jetzt kommt es darauf an, dass wir die richtigen Lehren daraus ziehen. Viele Beschäftigte haben gemerkt: Auch wenn sie improvisieren mussten, so gibt ihnen das Homeoffice neue Freiheiten, auf die sie nicht mehr verzichten wollen.

Diese Freiheiten zu ermöglichen und zugleich das Homeoffice vernünftig zu regeln – das will die IG Metall gemeinsam mit den Betriebsräten und vielen engagierten Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben erreichen. Wir setzen auf eine breite Beteiligung. Wir wollen, dass die Menschen im Büro ihre Arbeitswelt nach ihren Wünschen gestalten können. Wir haben jetzt eine einmalige Chance. Wir werden sie nutzen.

In dieser Ausgabe des IT-Magazins nimmt das Thema Homeoffice deshalb großen Raum ein. Wir haben hingeschaut und nachgefragt – bei Betriebsräten, die über ihre Krisenstrategie berichten, aber auch bei Beschäftigten, etwa durch unsere Umfragen. Auch auf unserer traditionellen Engineering- und IT-Tagung war Homeoffice ein beherrschendes Thema. Wir haben Spannendes zu berichten, die Lektüre lohnt sich. Viel Spaß dabei.

IN DIESER AUSGABE

Infografik:

ITK-Entgeltanalyse – Mit Tarif verdient man mehr 3

Titelthema:

Wie Betriebsräte die Corona-Krise meistern – zum Wohle der Beschäftigten 4

Interview:

Christiane Benner über die neue Arbeitswelt: „Wir wundern uns doch alle, was geht“ 10

Engineering- und IT-Tagung:

Im Office allein zu Haus 12

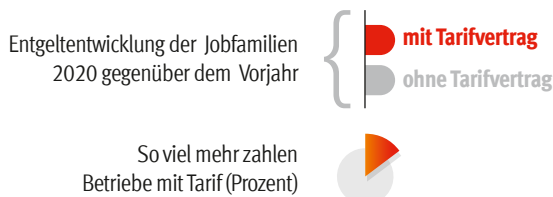
Automatisierung:

Kollege Roboter, übernimm Du den Papierkram 14

MEHR MIT TARIF

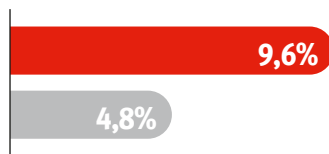
Die jährliche ITK-Entgeltanalyse der IG Metall zeigt: Wo es Tarifverträge gibt, verdienen Beschäftigte deutlich mehr. Wir haben 38.000 Daten erfasst und Berufe aus 16 Jobfamilien mit 74 Karrierestufen erfasst – es ist die größte Analyse ihrer Art. Sie gibt einen guten Einblick in die Entwicklung der Verdienste. Hier einige Beispiele:

So liest Du diese Grafik:



System-Ingenieur/-in (I) Jobfamilie: Rechenzentrum (RZ)

analysiert und koordiniert Betriebsabläufe und Verfahrensweisen, erkennt Probleme und führt Systemverbesserungen durch, organisiert Abläufe der Anwendungen im RZ

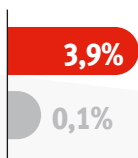


Projekt-Manager/-in (IV) Jobfamilie: Projekt-Management

Leitung von komplexen und konzeptionellen Projekten mit voller wirtschaftlicher Verantwortung und fachliche Leitung von Beschäftigten

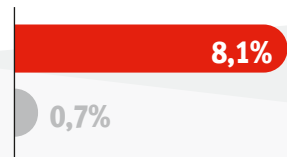
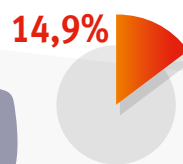


95.051 €



Senior Berater/-in (III) Jobfamilie: Beratung

komplexe Beratungsaufgaben; selbstständiges und verantwortliches Arbeiten

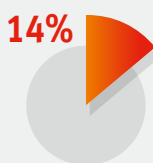


59.754 €

73.981 €

Software-Ingenieur/-in (III) Jobfamilie: Engineering

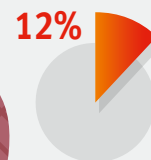
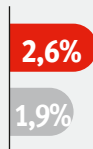
Planung, Gestaltung, Präsentation und Realisierung von komplexen DV-Anwendungen und Systemen; arbeitet selbstständig und eigenverantwortlich



70.348 €

Senior Techniker/-in (III) Jobfamilie Service Technik

Installation, Wartung, Reparatur, Upgrade von verschiedenen komplexen DV-Produkten (Software bzw. Hardware, Netzwerke, Workstations, Server)

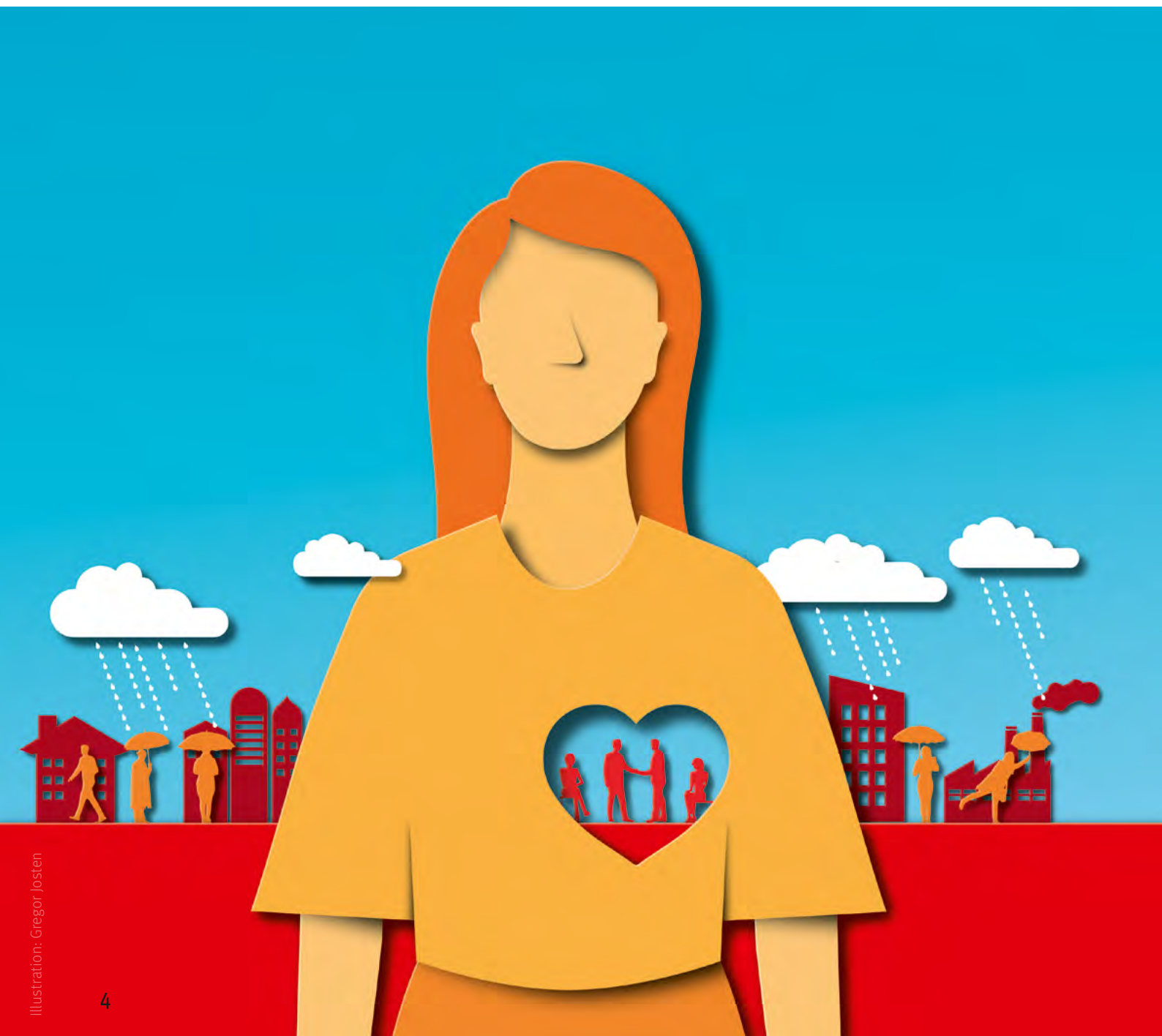


50.205 €

Vergleiche online dein Entgelt:
itk-entgeltanalyse.igmetall.de



GEMEINSAM KOMMEN WIR DA DURCH



In der Krise zeigt sich besonders, wozu Betriebsräte gut sind. Dank guter betrieblicher Regelungen erhalten Beschäftigte höheres Kurzarbeitergeld, ist Homeoffice vernünftig geregelt und haben die Unternehmen eine Perspektive. Ein Besuch bei Betriebsräten der IG Metall in IT-Unternehmen.

Wenn Peter Grannas, Betriebsrat beim IT-Dienstleister Materna in Dortmund, auf die erste Phase der Corona-Pandemie im Frühjahr 2020 zurückblickt, holt er erst mal tief Luft. „Das war eine außerordentliche, teils auch sehr herausfordernde Situation“, sagt er, „ein echter Stress-Test für Betriebsräte.“ Betriebsräte sind Einiges gewohnt, aber das nun, eine Seuche ...? Plötzlich war der Betriebsrat jeden Tag gefragt, es gab Dutzende von Entscheidungen zu treffen. Der Arbeitgeber hatte einen Krisenstab eingerichtet, der Betriebsrat ebenfalls – man traf sich täglich. Schnell musste es gehen, wirksam mussten die Entscheidungen sein. Und manches Thema war auch den Erfahreneren unter den Betriebsratsmitgliedern völlig neu. „Wir waren zum Beispiel noch nie stark mit den Gesundheitsmaßnahmen beschäftigt“, erzählt Grannas. Für viele Betriebsräte in der IT-Branche war auch das Thema Kurzarbeit neu.

Für Grannas ging es von Null auf Hundert in Nullkommanix. Wurde ihm da nicht auf mal etwas schummerig zumute? Nein, sagt Peter Grannas, er sah die Sache sportlich: „Mir macht es Spaß, Dinge anzupacken und etwas zu bewegen.“

Corona habe ihn „sehr aktiviert; wir waren plötzlich alle aufgefordert, schnell zu handeln“.

Von der IG Metall hat Betriebsrat Grannas in dieser Zeit enorm profitiert, wie er selbst sagt. „Uns hat unheimlich geholfen, dass die IG Metall ihre Betriebsräte ziemlich zügig digital unterstützt hat.“ Informationen gab es über Newsletter, Video-Schalten oder auf Online-Seminaren, die Gewerkschaft war gut erreichbar und informierte ihre Betriebsräte in der IT-Branche über rechtliche Grundlagen. Was etwa ist zu tun, falls der Arbeitgeber Kurzarbeit beantragt? „Die IG Metall hat unheimlich schnell agiert“, sagt Grannas, „da merkt man der Gewerkschaft ihre mehr als 125-jährige Erfahrung an. Wenn es darauf ankommt, ist sie da.“ Diese Unterstützung, so Grannas, „hat uns in den Betrieben den Rücken gestärkt“.

Wo es Betriebsräte gibt und wo sie eine starke IG Metall im Rücken haben, da lässt sich eine Krise besser bewältigen. Das ist eine der Lehren aus der Corona-Krise. Beispiel Kurzarbeitergeld: Bei der Datagroup Enterprise Services, einem IT-Dienstleister mit 330 Beschäftigten, erreichte der Betriebsrat eine Aufstockung des Kurz- ▶

PLÖTZLICH MUSSTE ALLES SCHNELL GEHEN, DER KRISENSTAB TAGTE TÄGLICH.



arbeitergeldes auf 90 Prozent vom letzten Nettoentgelt, ab dem vierten Monat sind es sogar 95 Prozent. „Das haben wir gut verhandelt“, sagt Gesamtbetriebsratsvorsitzender Michael Baumann. Der Arbeitgeber musste sich bewegen, „der hat schnell gemerkt, dass nur eine vernünftige Lösung zur Zustimmung des Betriebsrats führt“, sagt Baumann. Wenn Arbeitgeber bei der Arbeitsagentur Kurzarbeit anmelden wollen, brauchen sie die Zustimmung des Betriebsrates. Bekommen sie die nicht oder gibt es überhaupt keinen Betriebsrat, müssten sie jeden einzelnen Beschäftigten um Zustimmung bitten. Das wollen sie sich ersparen und sind zu Verhandlungen bereit.

Bisweilen zeigen sie sich auch einfach nur einsichtig. Bei Proservia, einem IT-Dienstleister mit rund 700 Beschäftigten in sechs Betrieben bun-

desweit, erreichte der Betriebsrat eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes auf 100 Prozent. „Der Arbeitgeber wollte, dass die Beschäftigten erkennen: Es gibt eine Perspektive“, erzählt Gesamtbetriebsratsvorsitzender Volker Müller. „So kann er die Leute bei der Stange halten.“ Etliche Betriebsräte konnten in Kurzarbeitsvereinbarungen auch Beschäftigung sichern. Der Deal: Wir unterschreiben eine Vereinbarung zur Kurzarbeit, aber dafür gibt es in dieser Zeit keine betriebsbedingten Kündigungen.

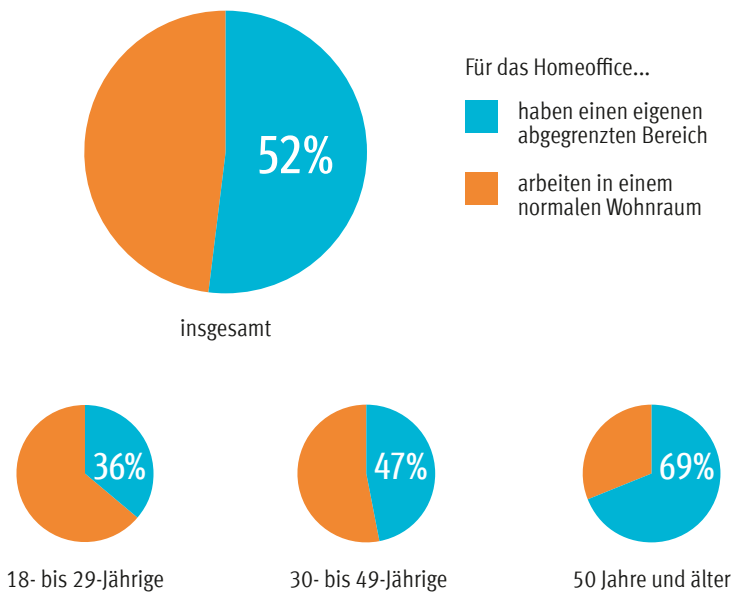
Sicherheit ist wichtig in einer Krise. Sie hilft Beschäftigten und nutzt den Unternehmen. Gerade wenn die Zeiten rau sind, braucht es gute Leitplanken. Das wirtschaftliche Bild ist dabei durchaus gemischt, die Corona-Krise trifft die IT-Unternehmen unterschiedlich. Materna ist da ein gutes Beispiel. „Wir sind Gewinner und Verlierer zugleich“, sagt Betriebsrat Grannas. Gewinner deshalb, weil Corona die Digitalisierung noch einmal angefeuert hat und IT-Dienstleistungen gebraucht werden wie kaum je zuvor. Beispielsweise wurde die Website des Robert Koch-Instituts mit Hilfe von Materna entwickelt – derzeit greifen mehrere Millionen Deutsche täglich darauf zu. Das Unternehmen ist aber auch Verlierer, da die Tochterfirma Materna IPS automatisierte Fluggastsysteme für Flughäfen entwickelt – die sind gerade angesichts des Zusammenbruchs des internationalen Flugverkehrs nicht gefragt.

Grannas sieht aber Hoffnung am Horizont, denn in Zukunft wird es noch stärker um Digitalisierung gehen. Und dafür werden die Produkte von Materna eben benötigt, sagt er. „Es ist nicht so schlimm wie erwartet und wir stehen in den Startlöchern.“ Und um dann durchzustarten, muss das Unternehmen seine guten Leute halten.

Diese guten Leute haben in den vergangenen Monaten viel im Homeoffice gearbeitet – und tun es zum Teil immer noch ausgiebig. „Wir haben zwei Gruppen von Beschäftigten, die sich bei der Nutzung des Büros abwechseln“, erzählt Datagroup-Betriebsrat Michael Baumann und beschreibt damit ein Modell, dass in vielen Unternehmen praktiziert wird. „Eine Präsenzpflicht

Küchentisch versus Arbeitszimmer – (auch) eine Altersfrage

Zur Verfügung stehender Arbeitsbereich im Homeoffice

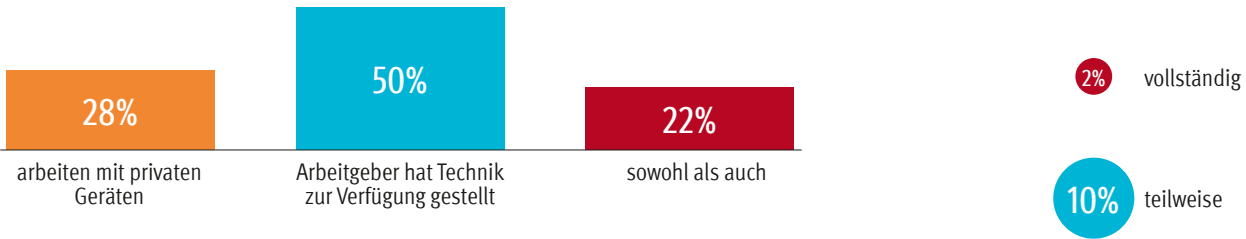


Quelle: Forsa-Umfrage im Auftrag der IG Metall, Juli/August 2020

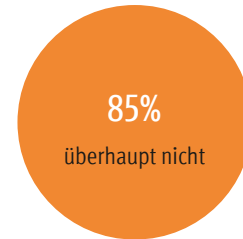
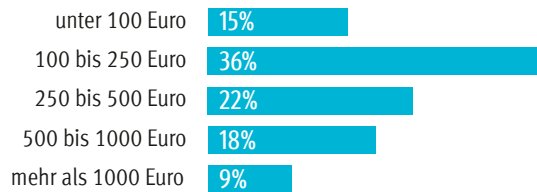
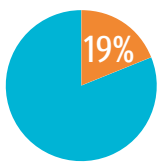


Wo kommt die Ausstattung her?

Geräte und Technik im Homeoffice



So viele Beschäftigte mussten Anschaffungen für das Homeoffice tätigen und das gaben sie aus



Der Arbeitgeber hat sich an diesen Kosten beteiligt

Quelle: Forsa-Umfrage im Auftrag der IG Metall, Juli/August 2020

gibt es weiterhin nicht.“ Datagroup war in Sachen Homeoffice Vorreiter im Konzern, „und wir haben uns gewundert, wie gut die Leitungen gehalten haben“.

Den Unternehmen der IT-Branche kam mit Ausbruch der Krise entgegen, dass Homeoffice dort nichts komplett Neues ist. „Wir haben schon vorher mobiles Arbeiten genutzt. Die Umstellung hat einfach funktioniert“, sagt Proservia-Betriebsrat Volker Müller. Aber: Gerade die Pandemie hat gezeigt, dass Homeoffice geregelt werden muss. Bei Materna steht der Betriebsrat kurz vor dem Abschluss einer Betriebsvereinbarung mit dem Arbeitgeber zur „Flexibilisierung des Arbeitsortes“. Darin soll dann nicht nur das Arbeiten von zuhause, sondern auch die mobile Arbeit von unterwegs geregelt sein. Die Verhandlungen zu dieser Vereinbarung hatten schon vor Corona begonnen, aber die Pandemie „hat die Sache beschleunigt“.

In solchen Vereinbarungen können Betriebsräte wichtige Voraussetzungen schaffen, damit Arbeit im Homeoffice funktioniert: Ergonomisch muss der Arbeitsplatz sein, zahlreiche Einzelheiten können benannt werden: vom Schreibtisch über den Stuhl bis hin zur richtigen Beleuchtung. Und: Es lässt sich auch regeln, dass die Beschäftigten einen Zuschuss erhalten als Ausgleich für den Ressourcenverbrauch daheim, etwa für Strom.

Datagroup arbeitet derzeit an einer Gesamtbetriebsvereinbarung. So will der Betriebsrat erreichen, dass für alle Beschäftigten die selben Regeln gelten und Homeoffice nicht von Abteilung zu Abteilung unterschiedlich gehandhabt wird. Auch die Frage der Erreichbarkeit wird in dieser Vereinbarung klar geregelt sein.

Datenschutz ist ein weiteres wichtiges Thema in der Pandemie geworden. Bei Proservia installierte das Unternehmen in Absprache mit ▶



dem Betriebsrat einen Corona-Tracker. Er zeichnet auf, wer wann im Büro ist, um gegebenenfalls Infektionsketten nachvollziehen zu können. Beide Seiten haben festgelegt, dass die Daten nur im Infektionsfall ausgewertet werden dürfen – und auch nur im Beisein von Betriebsräten.

Die Beschäftigten haben jedenfalls die Vor- und Nachteile von Homeoffice kennengelernt: Viele waren froh, von zuhause aus zu arbeiten. Einige merkten aber auch die Herausforderung insbe-

sondere angesichts fehlender Kinderbetreuung. „Es gab sogar Kollegen, die sich plötzlich einsam fühlten, weil die firmeninternen Sozialkontakte wegfielen“, sagt Grannas. Auch Volker Müller von Proservia hat zwei Gruppen ausgemacht: „Die einen sind froh, dass sie sich endlich nicht mehr für Homeoffice rechtfertigen müssen“, sagt er. „Anderer wiederum sagen: Ich vermisse das Büro schon.“ Unisono gehen die Betriebsräte jedenfalls davon aus, dass sich in Zukunft ein Mischmodell durchsetzen wird – ein Mix aus mobiler Arbeit, Homeoffice und Präsenzzeiten im Firmengebäude.

Dabei übersieht niemand die Nachteile des Arbeitens von zuhause. Dass Homeoffice schlau machen kann, hat auch Betriebsrat Peter Grannas am eigenen Leib erlebt. Die Betriebsratssitzungen fanden bei Materna teils aus dem Homeoffice statt. „So eine stundenlange virtuelle Sitzung, die empfand ich schon als sehr anstrengend“, sagt Grannas. Hinzu komme, dass man die Kolleginnen und Kollegen nur virtuell sieht und nicht wirklich einschätzen kann, wie die Stimmung oder Meinungs-lage sei. Es sei zudem schwierig, sich über lange Zeiträume zu konzentrieren und es benötige eine entsprechende Etikette, dass Kolleginnen und Kollegen nicht einfach losreden. Auf Präsenz möchte Grannas deshalb nicht vollständig verzichten.

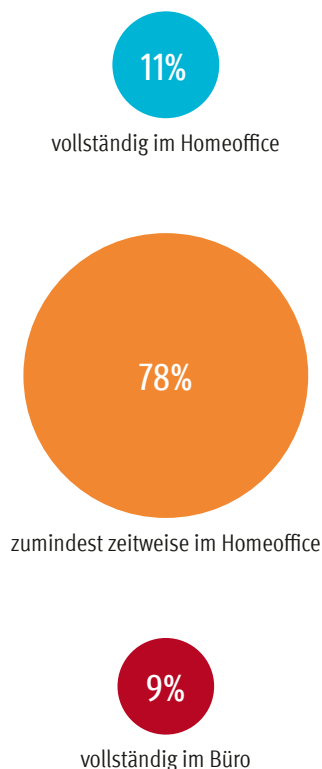
So geht es vielen Beschäftigten in der IT-Branche. Das zeigen Beschäftigten-Umfragen der IG Metall aus diesem Sommer. Die vorliegenden Ergebnisse von Siemens, Volkswagen sowie aus den Geschäftsstellen Braunschweig, Ulm und Nordhessen zeigen einen klaren Trend: Büro-Beschäftigte wissen zu schätzen, dass im Home-Office das Pendeln wegfällt und sie so viel Zeit sparen. Viele sagen auch, dass sie zuhause besser ungestört arbeiten können. „Ich bin effektiver“, lautet einer der typischen Kommentare von Befragten. „Es stört nicht ständig jemand.“ Andererseits wollen Beschäftigte im Homeoffice den Kontakt zum Büro nicht verlieren. Eine gute digitale Kommunikation ist ihnen wichtig. Beschäftigte im Raumschiff Homeoffice brauchen einen guten Kontakt zur Erdstation.

Was genau also wollen Beschäftigte in den Büros der IT-Branche? Wie sind ihre Wünsche in

Die meisten wollen beides

Gewünschter Arbeitsort in Zukunft

Wenn sie es sich frei aussuchen könnten, würden in Zukunft arbeiten ...



Quelle: Forsa-Umfrage im Auftrag der IG Metall, Juli/August 2020



Sachen Homeoffice? Die IG Metall kennt die Stimmungslage durch die eigene Umfrage ziemlich gut, aber sie wollte es noch genauer wissen, und gab eine repräsentative Umfrage beim Meinungsforschungsinstitut Forsa in Auftrag. Das zentrale Ergebnis: Ja, Beschäftigte wollen im Homeoffice arbeiten können, zumindest zeitweise, sagten 78 Prozent der Befragten. Nur jeweils eine Minderheit will vollständig im Homeoffice (11 Prozent) oder nur im Büro arbeiten (9 Prozent). Und: Die Beschäftigten wollen frei wählen können, wann sie im Homeoffice arbeiten und wann nicht. Das ist – laut der Umfrage – 59 Prozent der Befragten wichtig (siehe auch die Grafiken auf diesen Seiten). Betriebsräte bestätigen dieses Bild: „Mein Credo lautet: Die Leute sollen frei entscheiden können“, sagt Proservia-Betriebsrat Volker Müller.

Klar ist jedenfalls: Die Uhr lässt sich nicht mehr zurückdrehen auf Vor-Corona-Zeiten. „Unsere Arbeitswelt hat sich durch die Pandemie definitiv verändert“, sagt Peter Grannas. Volker Müller sieht das ähnlich, und er hat auch schon eine Vorahnung, wo es hingeht. „Der Arbeitgeber kam schon mit dem Wunsch nach Büroflächenreduzierung auf uns zu“, erzählt er. „Das wird bedeuten, dass wir künftig mehr Shared Desks haben werden.“ Aber auch mit Shared Desks habe das Unternehmen schon Erfahrung. Müller sieht ein ganz anderes Problem: Viele Kolleginnen und Kollegen hätten sich sehr gut im Homeoffice eingerichtet, sie können ihr Leben dank der Arbeit von daheim bestens organisieren, bekommen Arbeit, Familie und Freizeit unter einen Hut. Zugleich würden aber die Kunden der IT-Dienstleister künftig mehr Einsatz vor Ort verlangen. „Da kommt noch eine Gestaltungsaufgabe auf uns zu“, sagt Müller.

Zugleich denken die IG Metall-Betriebsräte in der Branche längst weiter als bis zum Ende der Pandemie. Mit der Bewältigung der Corona-Krise wird nicht wieder alles gut sein, meint Proservia-Betriebsrat Volker Müller, dazu ist die Branche viel zu dynamisch, viel zu sehr in Bewegung. Deshalb haben die aktiven Metallerrinnen und Metaller bei Proservia eine Initiative ins Leben gerufen mit dem Titel: *Tuba – Transformations- und Beschäftigungs-*

sicherung für alle. Das Ziel: Schon heute will der Betriebsrat gemeinsam mit der IG Metall Weichen stellen, damit die Jobs auch in einigen Jahren noch sicher sind. „Wir müssen jetzt handeln, nicht erst, wenn es zu spät ist“, sagt Volker Müller. Und wie kann diese Aufgabe gelingen? „Wie bei allen gewerkschaftlichen Initiativen ist eines ganz entscheidend: dass viele mitmachen“, sagt Müller. „Nur dann wird es ein Erfolg.“

Bernd Kupilas und Andreas Reinshagen

Darauf legen Beschäftigte Wert

Wichtige Aspekte für die Arbeit im Homeoffice

freie Entscheidungsmöglichkeit darüber, wann sie im Homeoffice oder im Büro arbeiten

gute digitale Kontaktmöglichkeiten zum direkten, persönlichen, fachlichen und informellen Austausch mit Kollegen oder Vorgesetzten

Anspruch auf Arbeitsplatz im Büro trotz Homeoffice

klar definierte Zeiten, an denen sie erreichbar sind

verlässliche und verbindliche Vereinbarungen zum Homeoffice mit Konfliktregelungen

Bezahlung der geleisteten Arbeit inklusive etwaiger Überstunden oder Rufbereitschaft

ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes

Kostenübernahme durch den Arbeitgeber, zum Beispiel für Einrichtung und laufende Kosten

ein getrennter, extra dafür eingerichteter Arbeitsbereich

Quelle: Forsa-Umfrage im Auftrag der IG Metall, Juli/August 2020



„WIR WUNDERN UNS DOCH ALLE, WAS GEHT“



Foto: Torben Geeck

Christiane, wie war es für Dich im Homeoffice?

Cool, ich konnte jeden Tag in Schlappen herumlaufen und zwischendurch meine Blumen gießen (*lacht*). Nein, im Ernst, Homeoffice war schon eine Herausforderung, gerade am Anfang. Wir haben als IG Metall mit dem Ausbruch der Pandemie extrem schnell reagiert, haben unsere Geschäftsstellen und unsere Leute flächendeckend mit einem Videokonferenzsystem ausgestattet und waren innerhalb weniger Tage voll arbeitsfähig. Das war schon eine wichtige Erfahrung, dass das klappt, wenn man will und es sein muss. Und diese positive Erfahrung teilen viele Beschäftigte gerade auch in der IT-Branche mit mir. Wir wundern uns doch alle, was plötzlich geht. Das ist eine wichtige Lehre aus der Corona-Zeit.

Deshalb jetzt immer Homeoffice?

Jedenfalls immer, wenn Beschäftigte es wünschen. Viele haben erstmals erlebt, um wie viel leichter es ihnen fällt, das Leben zu organisieren, wenn sie auch von zuhause arbeiten können. Die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten möchte regelmäßiges Homeoffice nicht mehr missen.

Arbeitsminister Hubertus Heil hat einen Vorstoß für einen Rechtsanspruch auf mobiles Arbeiten unternommen.

Ein solches Gesetz wäre ein erster Schritt in die richtige Richtung. Unsere Umfragen unter Beschäftigten haben ergeben: Die meisten Menschen in den Betrieben möchten am liebsten zwei bis drei Tage in der Woche von zuhause arbeiten. Und die vergangenen Monate haben gezeigt: Es funktioniert! Es wird Zeit, dass der Gesetzgeber hierauf reagiert.

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

Die Zukunft gehört einem Mischmodell aus mobilem Arbeiten und Arbeiten im Büro?

Ja, daran glaube ich felsenfest und das zeigen ja jetzt auch die Erfahrungen. Die meisten Beschäftigten möchten beides miteinander verbinden, und sie möchten frei entscheiden können, wann sie im Büro arbeiten und wann zuhause. Viele Büromenschen haben ja erlebt, wie das ist: Auf Dauer kann das rein Virtuelle sehr anstrengend sein. Die Menschen brauchen den persönlichen Kontakt, wir sind schließlich soziale Wesen. Gerade kreative Arbeit, wie sie in der IT-Branche verlangt wird, benötigt den informellen Austausch, die berühmte Begegnung in der Kaffeeküche, die mit einer Plauderei anfängt und mit einer zündenden Idee endet. Das darf nicht zu kurz kommen.

Was muss in den Unternehmen passieren, damit ein Mischmodell aus Homeoffice und Arbeit im Büro funktioniert?

Ich denke, viele Unternehmen brauchen eine völlig neue Führungskultur. Vertrauen wird künftig eine viel größere Rolle spielen. Die Erfahrungen aus der Pandemie zeigen ja, dass diese Anwesenheitskultur, die viele Unternehmen bislang gepflegt haben, an ihr Ende gelangt ist. Es ist doch eine Illusion zu glauben, dass man Menschen besser kontrollieren kann, nur weil sie im Büro anwesend sind. Führungskräfte von morgen müssen motivieren und Feedback geben können, und künftig werden sie das eben auch auf digitalem Weg tun. Diese Rückkopplung ist übrigens den Beschäftigten besonders wichtig. Sie wollen eine gute digitale Kommunikation in die Betriebe hinein, wenn sie im Homeoffice sitzen. Das ist ja auch nur zu verständlich: Niemand will sich fühlen, als flöge er allein und orientierungslos durch den Orbit. Und ansonsten brauchen wir klare Regeln, auf staatlicher wie auf betrieblicher Seite, damit Homeoffice tatsächlich ein Segen wird.

Welche Regeln sind das?

Wichtig ist, dass Arbeitszeiten erfasst werden und der Arbeitsschutz gewährt wird. Das sind zwei ganz wichtige Voraussetzungen, damit Homeoffice vernünftig funktioniert und nicht auf Kosten der Beschäftigten geht. Unab-

dingbar sind externe Tastatur, Maus, hochauflösender Bildschirm und vernünftiger Bürostuhl. Darüber hinaus brauchen wir aber noch einen klareren Gestaltungsrahmen im Betrieb.

Wie meinst Du das?

Homeoffice wird vor Ort im Betrieb gestaltet. Unsere Betriebsrätinnen und Betriebsräte sind die kompetentesten Fachleute dafür. Sie wissen, was die Beschäftigten sich wünschen und welche Modelle zum Unternehmen passen. Das haben sie übrigens in der ersten Phase der Pandemie eindrucksvoll unter Beweis gestellt. Gerade in den IT-Unternehmen haben IG Metall-Betriebsräte eine ganze Reihe von vernünftigen und vorbildlichen Regelungen mit ihren Arbeitgebern vereinbart. Aber damit Betriebsräte gestalten können, brauchen sie einen klaren Rechtsrahmen und bessere Mitbestimmungsrechte. Ich plädiere ganz dringend dafür, dass wir das Betriebsverfassungsgesetz erweitern. Das ist ohnehin überfällig, und jetzt, wo die Arbeitswelt sich so radikal ändert, wäre der richtige Zeitpunkt, um die Gesetze den neuen Zeiten anzupassen.

Gibt es etwas, was Dich ärgert?

Wir haben eine Forsa-Umfrage in Auftrag gegeben und haben mit Schrecken festgestellt, dass viele Beschäftigte die Einrichtung für ihren Homeoffice-Arbeitsplatz aus eigener Tasche bezahlt haben. Da hört es dann wirklich auf. Es ist doch eigentlich eine Selbstverständlichkeit, dass der Arbeitgeber die Einrichtung des Arbeitsplatzes zahlt. Wir treten für vernünftig geregelte, tarifvertraglich abgesicherte Arbeitsbedingungen ein – auch im Homeoffice. Und wir werden nicht zusehen, wenn Arbeitsplätze verlagert werden, nur weil das mit digitalen Methoden womöglich einfacher wird. Unsere neueste Aktion heißt nicht zufällig *Homeoffice muss fair*.

Dein Fazit?

Das Rad lässt sich nicht mehr zurückdrehen. Homeoffice hat unsere Arbeitswelt fundamental verändert. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer möchten souverän über Arbeitszeit und Arbeitsort entscheiden können. Lasst uns Homeoffice und mobiles Arbeiten fair gestalten.



Foto: Annette Hornischer

IM OFFICE ALLEIN ZU HAUS

Wie hat Corona die Arbeitswelt verändert?
Darüber diskutierten Fachleute bei der Engineering- und IT-Tagung der IG Metall, die erstmals virtuell stattfand.

**DER EINE ODER AN-
DERE ARBEITGEBER
KÖNNTE DENKEN:
KLAPPT DOCH ALLES
VON ZUHAUSE, ALSO
WEG MIT DEN TEUREN
BÜROIMMOBILIEN.**

Plötzlich ist alles ganz anders: Die Büros sind verwaist, und Beschäftigte richten ihren Arbeitsplatz am Esstisch ein. Zwischen Kaffeemaschine und Kinderspielzeug folgt ein Videotelefonat auf das andere. Willkommen in der Corona-Arbeitswelt. Mein Heim ist mein Büro, heißt es für viele Beschäftigte auch und gerade in der IT-Branche. Andere wiederum müssen unter Pandemie-Bedingungen in die Firma, arbeiten mit Abstand oder hinter Plexiglas, weil man eine Maschine schlecht von zuhause aus baut. Wie stark also hat Corona die Arbeitswelt verändert? Was bleibt vom Trend zum heimischen Arbeiten? Und: Wie können Gewerkschaften diese veränderte Arbeitswelt gestalten? Mit diesen Fragen beschäftigte sich die 12. Engineering- und IT-Tagung der Hans-Böckler-Stiftung in Kooperation mit der IG Metall im September 2020.

Auch die bewährte Tagung kommt dieses Mal ganz anders daher. „Update aus dem Homeoffice“ heißt der Titel, und die Tagung findet erstmals komplett digital statt, rund die Hälfte der Gäste ist online zugeschaltet, die Zuschauerinnen und Zuschauer sitzen zuhause oder im Büro vor den Bildschirmen. Sie folgen den Debatten und können online an Live-Umfragen teilnehmen. Im Studio in der Frankfurter Zentrale der IG Metall symbolisierte ein kunstvolles Bühnenbild das ungewöhnliche

Format: Hinter den Diskussionsteilnehmerinnen und -teilnehmern stapeln sich die – nicht benötigten – Konferenzstühle kreuz und quer im Raum.

Ja, die Zeiten sind ungewöhnlich, und schon am ersten der drei Konferenztage wird klar: Es gibt nicht die eine perfekte Lösung, wie Arbeit in Pandemie-Zeiten gestaltet wird. Jedes Unternehmen geht die Krise unterschiedlich an.

So erzählt Frank Sell, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats bei Robert Bosch, zum Beispiel von einem neuen Schichtsystem. Damit jeder mal ins Büro kann, die Ansteckungsgefahr aber geringer ist, wechseln sich die Kollegen Mittwochmittag, also nach genau zweieinhalb Tagen im Büro, ab. So ist immer nur die Hälfte der Belegschaft anwesend. Wird diese Form des Schichtsystems auch nach Corona zur Regel, könnten Betriebe so Geld sparen – schließlich müsste nur 50 Prozent der heutigen Bürofläche zur Verfügung stehen. Sell sieht in einer solchen Entwicklung Chancen: Der sinkende Raumbedarf könnte das Abwandern von Callcentern und ähnlichen großen Bürokomplexen nach Asien vielleicht nicht verhindern, aber zumindest verlangsamen. Und so einige Jobs in Deutschland sichern.

Ideen wie diese findet auch Christiane Benner eine Überlegung wert. Die Zweite Vorsitzende der



IG Metall gibt allerdings zu bedenken: „Nur weil sich einige Kollegen im Homeoffice wohl fühlen, darf das nicht dazu führen, dass Arbeitgeber keine Büros oder Dienstreisen mehr finanzieren.“ Schließlich könnte der ein oder andere Arbeitgeber nun auch denken: Klappt doch alles von zuhause, weg mit den teuren Immobilien, sollen sich die Arbeitnehmer selbst um ein funktionierendes Arbeitsumfeld kümmern.

Manfred Schoch, Vorsitzender des Gesamt- und Eurobetriebsrats der BMW-Group, holt Arbeitgeber direkt zurück auf den Boden der Tatsachen. Sein Fazit: Die Mischung macht's. „Wir müssen anfangen, Homeoffice-Zeiten sinnvoll zu planen, dass Kollegen weiterhin gut vor Ort zusammenarbeiten, und auch zuhause konzentriert an Aufgaben arbeiten.“ Eine ähnliche Erfahrung hat auch Jürgen Hirschmann, Betriebsrat der Ford-Werke in Köln, gemacht. „Bei uns waren zeitweise fast alle Ingenieurinnen und Ingenieure im Homeoffice, das hat den Arbeitsalltag stark verändert.“ Statt sich spontan zu treffen, haben Kollegen untereinander Termine vereinbart. „Unter dem fehlenden informellen Austausch haben besonders die Kollegen im Entwicklungszentrum gelitten. Denn oft sind es die kleinen Kaffeepausen, die frischen Wind und neue Ideen reinbringen.“

Mehr Kreativität und neue Perspektiven sollen oft auch Auszubildende und dual Studierende in Unternehmen bringen. Besonders für die war die Arbeit zuhause aber eine große Herausforderung, berichtet Korbinian Hitthaler, IG Metall-Mitglied, Jugend- und Auszubildendenvertreter und dual Studierender bei Voith in Heidenheim.. „Der Semesterstart wurde kurzfristig nach hinten verschoben. Für uns Studierende war dann unklar: Sollen wir für die Hochschule vorarbeiten oder in den Betrieb gehen?“ Hitthaler ging zurück in den Betrieb, denn Homeoffice gibt es bei dual Studierenden meist nicht. „Manche Studierenden haben von ihren Unternehmen nur eine sehr schlechte Ausstattung zur Verfügung gestellt bekommen, mit der man kaum mehr arbeiten konnte. Das muss sich ändern.“

Neben all den Problemen, die das Homeoffice mit sich brachte, hat sich die Pandemie vor allem auf die wirtschaftliche Lage der Unternehmen ausgewirkt. Besonders der Maschinenbau und die Automobilbranche, also Unternehmen mit hohem IT- und Engineering-Anteil, sind nach wie vor stark betroffen. Die Krise trifft allerdings nicht alle Beschäftigten gleichermaßen: „In der Produktion haben wir teilweise bis zu 100 Prozent Kurzarbeit, bei den Entwicklern sind es eher zehn Prozent“, berichtet Udo Bangert, Betriebsrat bei Daimler. Einen Erfolg kann Bangert aus Untertürkheim aber vermelden: „Wir haben durchgesetzt, dass genauso viele Auszubildende wie vereinbart eingestellt wurden. Schließlich schaffen wir nur mit jungen klugen Menschen neue Entwicklungen und die Branchentransformation.“

Hat Corona der Digitalisierung einen Schub verpasst? Oder sind Unternehmen angesichts der Krise in nächster Zeit ausschließlich mit wirtschaftlicher Schadenseingrenzung beschäftigt? Professor Frank Piller, Innovationsforscher an der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule (RWTH) Aachen, mahnt: Unternehmen müssten jetzt erst recht digitaler werden. Das zeige die Erfahrung aus der Finanzkrise 2009. „Wer damals seinen Innovationspfad weiterverfolgte, war fünf Jahre später erfolgreicher als andere“, sagt Piller, „dafür haben wir ziemlich gute empirische Belege.“

Digital hat Zukunft – das zeigt auch die ungewöhnliche Tagung: Klug geplant können digitale Formate inklusiver sein als Präsenzveranstaltungen. Das Konzept kommt gut bei den Zuschauern an, viele berichten, dass sie ohne Live-Übertragung gar nicht bei der Tagung hätten dabei sein können. Auf die Arbeitswelt übertragen sind die Erfahrungen mit der mobilen Arbeit nicht so eindeutig positiv. Klar wird: Betriebsräte und Gewerkschaften sind gefragt wie nie, um Lösungen zu finden, die den Beschäftigten im Büro ebenso dienen wie denen in der Werkshalle. Digitalisierung bleibt ein Megatrend – und ihre Gestaltung wird drängender denn je. *Jennifer Garic und Bernd Kupilas*

Expertinnen und Experten der IG Metall, aus der Wirtschaft und aus den Betrieben debattierten live im Studio in Frankfurt oder wurden per Video zugeschaltet. Im Hintergrund ein Kunstwerk, bestehend aus den nicht benötigten Konferenzstühlen.

KOLLEGE ROBOTER, ÜBERNIMM DU DEN PAPIERKRAM

Für einfache Aufgaben im Büro wird der Mensch schlicht nicht mehr gebraucht. Was bedeutet das für die Beschäftigten?

Jörg Parsenow sieht die Entwicklung ganz klar. „Die einfachen administrativen Tätigkeiten im Büro werden wir zukünftig immer weniger sehen“, sagt der 50-jährige IT-Fachmann und Betriebsrat bei Ford in Köln. „Da ist RPA auch eine Gefahr.“ RPA steht für Robotic Process Automation. Das ist ein neuartiger Ansatz zur Prozessautomatisierung, bei dem manuelle Tätigkeiten durch sogenannte Softwareroboter erlernt und automatisiert ausgeführt werden. RPA spielt seine Stärken bei eindeutig strukturierten, sich wiederholenden und regelbasierten IT-Prozessen und Aufgaben aus, die bislang von Menschen ausgeführt werden (siehe Kasten: Das kann RPA).

Und ganz wichtig: Da die Softwareroboter nahezu jeden Prozess ausführen können, sind für den Einsatz keine speziellen Schnittstellen erforderlich. Das spart Zeit, Geld und die Nerven der System-Administratoren. Softwareroboter sind aber keine physisch existenten Maschinen, wie man sie aus der Fertigung kennt. Parsenow bringt es auf den Punkt: „RPA sind eigentlich systemübergreifende Makros.“

Die Idee dahinter ist gut: Softwareroboter nehmen Beschäftigten unnötige und beschwerliche Arbeit ab. Sie sollen den Menschen nicht ersetzen, sondern ihm Freiraum verschaffen für höherwertige Aufgaben.

„Wir hatten einen Kollegen, der musste jeden Tag für seine Reportings eine Stunde lang Daten in SAP und sonstigen IT-Systemen identifizieren, zu-

sammenfassen und per E-Mail verschicken“, erzählt IT-Manager Parsenow. „Das machte er jeden Tag, jede Woche, jedes Jahr. Das ist sehr langweilig – heute macht das ein Softwareroboter in fünf Minuten.“ Er beschreibt damit ein Problem, das auf viele Großkonzerne übertragbar ist.

In großen Konzernen gebe es oft massive Hürden, die zu überwinden RPA hilfreich sein kann. „Wenn wir jetzt in spanischen Valencia, in Saarlouis oder im rumänischen Craiova ein neues Fahrzeug launchen, dann sind vor allem Ingenieure dafür zuständig, die Anlagen aufzubauen, die Prozesse zu beschreiben, damit am Ende ein funktionierendes Fahrzeug entsteht.“ Das Problem sei aber auch: Über die Jahre sei der Overhead gewachsen. So müssten die Ingenieure neben ihrer Kernarbeit Reisen abrechnen, Reportings abgeben oder die Einkaufsprozesse unterstützen. Die eigentliche wertschöpfende Kernarbeit nimmt ab. Und das sei die Herausforderung, so Parsenow: Arbeit, die vormals bei Kaufleuten und Sachbearbeitern angesiedelt war, sei zunehmend auf die Ingenieurinnen und Ingenieure verlagert worden. „Die sind natürlich super genervt von diesem bürokratischen Wahnsinn – und freuen sich über jede Arbeitsentlastung.“

Bei Ford in Köln laufen aktuell 20 RPA-Projekte, die überwiegend im Finanz- und Ersatzteilgeschäft angesiedelt sind. Diese Firmenbereiche sind prädestiniert für die RPA-Anwendun-

gen, weil dort Unmengen von Daten aus unterschiedlichen IT-Systemen zusammengeführt und weiterverarbeitet werden.

„Bislang wurden noch keine Beschäftigten abgebaut – das heißt allerdings nicht, dass RPA keine Gefahr für die Zukunft ist“, sagt Parsenow. Deshalb war es wichtig eine Betriebsvereinbarung zum Thema RPA abzuschließen. Jetzt muss beim Autobauer aus dem Rheinland jedes RPA-Projekt vom Betriebsrat genehmigt werden.

Die Gefahr von RPA sieht IT-Experte Parsenow nicht im Abbau von Arbeitsplätzen auf Sachbearbeiterebene – „da sind in den vergangenen zehn Jahren bereits viele bei Ford entlassen worden“, sagt er. Die große Gefahr sei vielmehr, dass RPA den Sprung in die Künstliche Intelligenz (KI) schafft. Sobald KI-Komponenten dazugeschaltet werden, fallen nicht nur ungeliebte Tätigkeiten im Arbeitsalltag, sondern auch ganze Beschäftigten-Profile weg, so der IT-Experte. „Das wird noch etwas dauern, aber die ersten Zeichen sehen wir schon.“ Aus diesem Grund wollen die Kölner Metaller eine zweite Betriebsvereinbarung abschließen, damit der Betriebsrat dauerhaft und kontinuierlich bei der Einführung neuer IT-Projekte bei Ford eingebunden ist.

Markus Bausbacher, Sachbearbeiter im Bereich Garantie/Kulanz bei Daimler, hat einen anderen Blick auf die neuen Softwareroboter. Der Stuttgarter Konzern hat Anfang 2019 einige RPA-Projekte im ErsatzteilmBereich initiiert, die vor allem Beschäftigte, die mit Office-Produkten arbeiten, unterstützen. Man dürfe bei der Diskussion nicht vergessen, dass die repetitiven Phasen der Arbeit, die jetzt von den Softwarerobotern übernom-

Jörg Parsenow ist
IT-Fachmann und
Betriebsrat bei Ford in
Köln.



Foto:Privat

men wurden, auch Erholungsphasen für die Kollegen seien, sagt Betriebsrat Bausbacher. Viele seien verunsichert und skeptisch, sagt der 51-Jährige. „Das betrifft bei uns vor allem die nicht so hoch angesiedelte Ebene der Sachbearbeiter“, sagt er. Viele arbeiteten im typischen Rechnungscontrolling, das auch von RPA unterstützt werde. „Die Kollegen haben mit Sicherheit Angst, dass zukünftig ihre Tätigkeit automatisiert wird“, sagt Bausbacher.

Die unterschiedliche Einschätzung der Betriebsräte, die Kollegen in verschiedenen Hierarchiestufen betreuen, deckt sich mit einer Studie, die das Meinungsforschungsinstitut Forsa im Februar dieses Jahres veröffentlicht hat. Demnach glauben 65 Prozent der 3.000 befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, dass sich ihre Tätigkeit im aktuellen Job in den nächsten 15 Jahren nicht wesentlich verändern wird. Auf höchster Führungsebene ist das Selbstbewusstsein besonders ausgeprägt, bei den Besserverdienenden halten sich beachtliche 97 Prozent für unersetzlich.

Unterstützung finden beide Betriebsräte – Parsenow und Bausbacher – beim Netzwerk RPA der IG Metall. „Der Austausch ist enorm wichtig“, sagt der Kölner Betriebsrat Parsenow. Die Workshops, die zweimal im Jahr in Frankfurt stattfinden, zeigten auch, wie weit die anderen seien. Die Betriebsräte sollten

bei IT-Projekten immer im Boot sitzen. Dazu sei der Austausch in Frankfurt äußerst hilfreich. Das sieht Daimler-Mann Bausbacher ähnlich. „Wichtig ist immer, über den Tellerrand der eigenen Unternehmenswelt hinauszuschauen und zu sehen, wie es die anderen machen“, sagt er.

Notker Oberhäuser

Das kann RPA

Die Anwendungsgebiete für Robotic Process Automation sind vielfältig. Überall dort, wo wiederholende, vorhersagbare Interaktionen mit IT-Softwareprogrammen stattfinden, kann RPA eingesetzt werden. Das betrifft meist einfache Aufgaben, wie beispielsweise

- das Ausfüllen von Formularen,
- das Kopieren, Einfügen und Verschieben von Daten,
- das Ausführen von „Wenn/Dann“-Befehlen,
- das Verarbeiten von Daten aus dem Internet,
- das Lesen und Verarbeiten von Informationen aus mehreren Systemen und strukturierten Dokumenten,
- einfache Berechnungen oder
- das Öffnen von E-Mails und das Verarbeiten von Anhängen.

IMPRESSUM

IT-Magazin

Das Branchenmagazin der IG Metall; Ausgabe Oktober 2020

Herausgeber: Jörg Hofmann, Christiane Benner, Jürgen Kerner

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

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

Redaktionelle Mitarbeit: Jennifer Garic, Notker Oberhäuser, Andreas Reinshagen

Design und Layout: 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

Stand: Oktober 2020



ES GEHT AUCH VIRTUELL



Fotos: Annette Hornischer

Impressionen von der Engineering- und IT-Tagung der Hans-Böckler-Stiftung in Kooperation mit der IG Metall im September 2020 (siehe Bericht im Innenteil). Erstmals fand die Tagung virtuell statt, sie wurde per Video aus einem Studio in Frankfurt übertragen.



Weitere Informationen zur neuen Homeoffice-Aktion der IG Metall erhaltet Ihr unter angestellte@igmetall.de