

IT-Magazin

Das Branchenmagazin der IG Metall

Künstliche Intelligenz (KI) in der Arbeitswelt

DAS NEUE MITEINANDER



**WIE GEWERKSCHAFT IN
DEN IT-BETRIEBEN LEBT**

Vier Aktive berichten, Seite 3

**„ÜBERALL WIMMELT
ES VON CHANCEN“**

Interview mit Christiane Benner, Seite 12



Marco Schmidt

leitet das Ressort Aktive im
Betrieb beim Vorstand der
IG Metall in Frankfurt.

Foto: Annette Hornischer

Liebe Leserin, lieber Leser,

heute schon einen Prompt geschrieben? Künstliche Intelligenz ist das Thema der Stunde, die entsprechenden Programme werden immer besser und die Handhabung einfacher. Spannend, was da gerade passiert, gerade in den Unternehmen der IT-Wirtschaft, aber auch in der Industrie. Auch wir widmen uns in dieser Ausgabe des IT-Magazins der Künstlichen Intelligenz und ihren Folgen. In unserer Titelgeschichte habe ich erfahren, dass Künstliche Intelligenz auch schon in Stahlunternehmen oder bei der Lackierung von Autos Einsatz findet. Wo sich eine neue Technologie so rasend schnell verbreitet, stellen sich grundsätzliche Fragen. Was ist eigentlich mit Datenschutz? Und was mit den betroffenen Beschäftigten? Welche Chancen, welche Risiken hat diese neue Technologie? Wir haben mit Leuten gesprochen, die für solche Fragen ein feines Gespür und viel Erfahrung haben:

mit Betriebsrätinnen und Betriebsräten der IG Metall. Sie sind diejenigen, die die neue Technologie im Betrieb gestalten – zum Wohl der Beschäftigten.

Es gibt viel zu tun angesichts des Wandels – in den Betrieben, im Land. Sehr viel sogar, sagt Christiane Benner, unsere Erste Vorsitzende. Im Interview erklärt sie uns, warum die IG Metall meint: Es ist Zeit zu klotzen, nicht zu kleckern. Deutschland braucht ein Investitionsprogramm, um seine Infrastruktur zu erneuern. In einem Elf-Punkte-Programm hat die IG Metall aufgeschrieben, was jetzt nötig ist. Und was uns auf dem Weg in eine Modernisierung von Wirtschaft und Gesellschaft aufhält, Stichwort Schuldenbremse. Die Diskussion ist wichtig, sie ist dringlich – und als politische Organisation treiben wir als IG Metall sie mit Entschlossenheit voran.

Wir, das sind 2,2 Millionen Mitglieder aus Kernbranchen der deutschen

Wirtschaft, zu denen auch die IT-Branche gehört. Gewerkschaft lebt in den Betrieben, sie ist vor Ort, nah dran. Gewerkschaft, das sind Menschen, die sich einmischen, sich einbringen, etwas bewegen wollen. In dieser Ausgabe lassen wir einige unserer ehrenamtlich Aktiven aus IT-Unternehmen zu Wort kommen. Was treibt sie an? Warum engagieren sie sich? Ihre Aussagen sind inspirierend.

Eine spannende Lektüre – die es übrigens demnächst auch auf Englisch gibt. Denn das IT-Magazin der IG Metall erweckte zuletzt Aufmerksamkeit auch in der englischsprachigen Community von IT-Fachleuten, von denen es zum Beispiel in Berlin viele gibt, und die sich dort zu einer Tech Workers Coalition zusammengeschlossen haben, mit der die IG Metall kooperiert. Auch diese Kolleginnen und Kollegen finden anregend, was die IG Metall in der IT-Branche vorantreibt. Ihnen rufe ich zu: welcome! ■

IN DIESER AUSGABE

Unsere Aktiven: So verändern ehrenamtlich Engagierte die Arbeitswelt	Seite 3
Infografik: ITK-Entgeltanalyse – Mehr mit Tarif	Seite 6
Titelthema: KI – Wie Betriebsräte und IG Metall das Thema anpacken	Seite 7
Interview: Christiane Benner über eine moderne Infrastruktur: „Wir müssen jetzt investieren!“	Seite 12
Meldungen: Digitalteam in Berlin – Netzwerk Halbleiterindustrie – VW-Betrieb ohne Tarif?	Seite 15

UNSERE AKTIVEN

Gewerkschaft lebt vom Ehrenamt. Engagierte Vertrauensleute, Betriebsrätinnen und Betriebsräte, Aktive in den Jugend- und Auszubildenden- und Schwerbehindertenvertretungen geben der IG Metall ein Gesicht. Mehr noch: Ohne die vielen engagierten Ehrenamtlichen in den Betrieben könnte die IG Metall auch in der IT-Branche nur wenig erreichen. Vier von ihnen berichten, was sie antreibt, welche Projekte sie verfolgen und warum es mit der IG Metall einfach besser läuft. *Kathryn Kortmann* hat aufgeschrieben, was sie erzählt haben.

Ganz oder gar nicht – ein bisschen Ehrenamt gibt es für mich nicht. Als mich 2021 eine Kollegin bei Cariad ansprach, die eine Nachfolgerin für sich als Vertrauensfrau suchte, war mir sofort klar: Das mache ich! Das ist die Chance, über den Tellerrand hinauszublicken und meine Arbeitswelt aktiv mitzugestalten. Also bin ich in die IG Metall eingetreten und Vertrauensfrau geworden. Eine richtig gute Entscheidung, wie ich jetzt nach rund drei Jahren sagen kann. Gemeinsam mit der IG Metall haben wir bei Cariad schon einiges bewegt und tolle Erfolge verbucht, zum Beispiel die Verlängerung der Beschäftigungssicherung bis 2029.

Aber auch abseits von Tarifabschlüssen, bei denen die IG Metall ihr gesamtes Expertenwissen einbringt, bin ich froh, eine so starke Gewerkschaft an meiner Seite zu haben. Die IG Metall ist elementarer Bestandteil unserer Vertrauensleutearbeit. Sie bietet uns in Seminaren und im persönlichen Austausch das Know-how, das wir brauchen, sowohl inhaltlich als auch kommunikativ. Die IT-Branche ist sehr international unterwegs. Deshalb haben wir initiiert, auch unsere Gewerkschaftskommunikation bilingual oder auf Englisch zu halten. So hat uns die IG Metall zum Beispiel extra für uns in Berlin einen englischsprachigen Online-Beitritt ermöglicht. In den Seminaren haben wir überdies die Möglichkeit, uns mit Vertrauensleuten aus anderen Betrieben zu vernetzen und uns auszutauschen, was für jede Menge Impulse sorgt.

Dass gewerkschaftliche Vertrauensleute auch in der IT-Branche von großem Wert sind, erfahren wir nahezu täglich. Viele Kolleginnen und Kollegen wenden sich mit ihren Fragen an uns, bevor sie den Betriebsrat einschalten. Die Hürden, uns anzusprechen, sind teilweise niedriger. Wir arbeiten Seite an Seite, sie wissen, wie wir ticken. Wir können Tipps geben und abwägen, ob das Themen sind, die höher gehängt werden müssen und auf den Tisch des Betriebsrats gehören. Wir sind Bindeglied im Team IG Metall – Bindeglied zwischen den Kolleginnen und Kollegen, dem Betriebsrat und den Hauptamtlichen. Wir informieren und mobilisieren in Tarifrunden und leben die IG Metall im Betrieb. ▶

„Das ist die Chance, meine Arbeitswelt aktiv mitzugestalten.“

Cindy Fasanya (29) ist Vertrauensfrau und Mitglied der Vertrauenskörperleitung bei Cariad in Berlin.

Foto: Markus Altmann



Fotos: Marcus Schwetasch

„Mit der IG Metall im Rücken haben Auszubildende und dual Studierende bessere Chancen.“

Philipp Büsgen (23) ist Vorsitzender der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) bei Eviden und Mitglied der Konzern-JAV.

Über Nacht bin ich Mitglied der IG Metall geworden – und das im wahrsten Sinne des Wortes. Es war die Nacht im Dezember 2021, als IG Metall, Betriebsrat und Unternehmensleitung den Interessenausgleich für die Spaltung unseres Atos/Eviden-Konzerns verhandelt haben. Ich war als neu gewähltes Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) dabei und kam mit dem Verhandlungsführer der IG Metall ins Gespräch. Seine Argumente und die sofort erzielten Verhandlungsergebnisse haben mich überzeugt: Mit der IG Metall im Rücken haben Auszubildende und dual Studierende bessere Chancen. Die IG Metall setzte sich für eine Inflationsausgleichsprämie ein, die gleichermaßen für Auszubildende und Studierende gilt, sowie für eine freiere Entscheidung der jungen Lernenden, welchem Unternehmen sie sich zuordnen möchten.

Unsere JAV arbeitet eng mit dem Betriebsrat zusammen, doch es ist wichtig, dass die Jugend eine eigene Interessenvertretung hat. Junge Leute haben andere Bedürfnisse und Perspektiven, die der Betriebsrat oft nicht erfassen kann.

Mir liegt besonders „Oasis“ am Herzen, eine virtuelle Firma innerhalb unseres Unternehmens, die von Studierenden und Auszubildenden geleitet wird. Sie arbeiten hier selbstbestimmt an Projekten und fördern eine junge Unternehmenskultur. Oasis bietet jungen IT-Talenten die Möglichkeit, ihre Arbeitswelt aktiv zu gestalten und innovative Ideen in Prototypen zu verwandeln, die im größeren Unternehmenskontext sonst nicht realisiert würden.

Ein von der JAV eng begleitetes Projekt ist ein KI-Chatbot, der jungen Kolleginnen und Kollegen bei Standardfragen und der Reisekostenabrechnung hilft. Der Betriebsrat begegnete der Technologie anfangs mit gesunder Skepsis. Doch durch enge Zusammenarbeit von Betriebsrat und Jugend- und Auszubildendenvertretung ist es uns gelungen, eine Regelung zu entwickeln. Diese ermöglicht Innovationen und gewährleistet gleichzeitig den Schutz der Beschäftigten.

„Der Einsatz für mehr Teilhabe und Inklusion ist kein Sprint, sondern ein Marathon.“

Ulrike Goth (54) ist Betriebsrätin und Vertrauensperson der Schwerbehindertenvertretung (SBV) bei Capgemini Engineering am Standort Leinfelden-Echterdingen.

Ich kämpfe für eine Kultur, die jeden Menschen willkommen heißt – und in der niemand seine Handicaps verstecken muss. Dass das kein Sprint, sondern ein langer Marathon ist, weiß ich aus zehn Jahren Erfahrung. So lange engagiere ich mich bei Capgemini Engineering am Standort in Leinfelden-Echterdingen als Schwerbehindertenvertreterin für meine Kolleginnen und Kollegen mit sichtbaren und unsichtbaren Erkrankungen und Einschränkungen, bin Vorsitzende der Gesamt- und der Konzernschwerbehindertenvertretung. Gerade in der IT-Branche sind Arbeitgeber darauf bedacht, junge und innovative Kräfte zu beschäftigen und sich nach Möglichkeit von denen zu trennen, bei denen es aufgrund von gesundheitlichen Einschränkungen nicht mehr ganz so rund läuft. Umso wichtiger ist es, dass eine starke SBV an ihrer Seite steht und mit ihnen für Inklusion und Teilhabe am Arbeitsleben kämpft. Denn viele Kolleginnen und Kollegen definieren sich über ihre Arbeit – und wenn ihnen diese Säule aufgrund von Einschränkungen oder psychischer Belastung wegbriecht, geht ihnen ein weiteres großes Stück Lebensqualität verloren. Viele outen sich deshalb nicht als Schwerbehinderte, sie befürchten nicht nur, ihren Job zu verlieren, sondern auch einen Verlust an Wertschätzung.

Mit engagierten Vertrauenspersonen in der SBV muss beides nicht sein. Wir sensibilisieren Vorgesetzte für die besondere Situation der Kolleginnen und Kollegen und suchen gemeinsam nach Lösungen, zum Beispiel nach Arbeitsplätzen im Unternehmen, in denen die Betroffenen ihr Potenzial abrufen können, oder wir organisieren notwendige Hilfsmittel. Zum Alltag der SBV gehören aber auch langwierige Antragsverfahren – auf Gleichstellung, Anerkennung von Schwerbehindertengraden oder auf Hilfsmittel. Das sind oft komplexe rechtliche Themen. Aber mit der Expertise eines starken IG Metall-Teams im Rücken und dem Wissen darum, dass wir nicht allein um das Recht unserer Beschäftigten kämpfen, gehen wir auch diesen Marathon an.

„Solidarisch können wir auch in der IT-Branche die dicksten Bretter bohren.“

Eberhard Schick (57) ist seit 2022 Betriebsratsvorsitzender bei SAP in Walldorf.

Solidarität gewinnt!“ Das ist nicht bloß ein gewerkschaftlicher Slogan, sondern auch das Motto, für das ich stehe. Gemeinsam erreichen wir mehr. Ohne die IG Metall an meiner Seite wäre die Arbeitswelt eine andere – auch bei uns, bei SAP in Walldorf. Einen Betriebsrat hätten wir wohl immer noch nicht. Den habe ich 2006 gemeinsam mit zwei Mitstreitern und mit der fachkundigen Unterstützung der IG Metall gegen erbitterte Widerstände durchgesetzt. Seither bin ich IG Metall-Betriebsrat. In den ersten Jahren war ich als Gewerkschafter Vertreter einer kleinen Randgruppe. Das hat sich inzwischen verändert, mein Nischendasein ist beendet. Zunehmend spricht sich auch unter unseren IT-Kolleginnen und Kollegen herum, dass solidarisch und mit der Expertise und dem Know-how der IG Metall mehr möglich ist. Seit der letzten Betriebsratswahl stellen wir in einem dennoch weiterhin stark zersplitterten Betriebsrat die größte Fraktion, ich bin Betriebsratsvorsitzender.

Einfach ist die Arbeit im Betriebsrat nicht, denn die Mehrheit haben wir nach wie vor nicht hinter uns. Wir müssen uns fallbezogen für jedes Projekt, das wir im Betriebsrat angehen, Mehrheiten organisieren. Das ist oft mühselig und zermürbend. Umso wichtiger ist es, dass ich mich auf die IG Metall verlassen kann, die uns Strukturen und Rahmenbedingungen für klassische Betriebsratsarbeit bietet. Baustellen haben wir viele. Wir kämpfen für ein transparentes Entgeltsystem, das das arbeitgeberdominierte Gehaltssystem endlich ablöst. Vergleichbare Leistungen müssen auch gleiches Geld bedeuten, egal ob Frau oder Mann. Und unter den Begriffen „Flex Work“ und „Return to Office“ ringen wir derzeit um Lösungen, die weiterhin so etwas wie einen „Vertrauensarbeitsort“ ermöglichen. Während Corona haben unsere Kolleginnen und Kollegen die Flexibilität zu schätzen gelernt. Da kommt die Anordnung von oben, drei Tage wieder im Büro sein zu müssen, nicht gut an. Dass sie dann auch noch zum Desk-Sharing gezwungen sind, ist auch nicht gerade förderlich.

Außerdem suchen wir aktuell nach Arbeitszeitmodellen, die den unterschiedlichen Lebensphasen unserer Angestellten gerechter werden. Auch hier gilt: Solidarität gewinnt! Wenn sich diese Erkenntnis zunehmend auch in der IT-Branche durchsetzt, können wir auch die dicksten Bretter erfolgreich bohren! ■

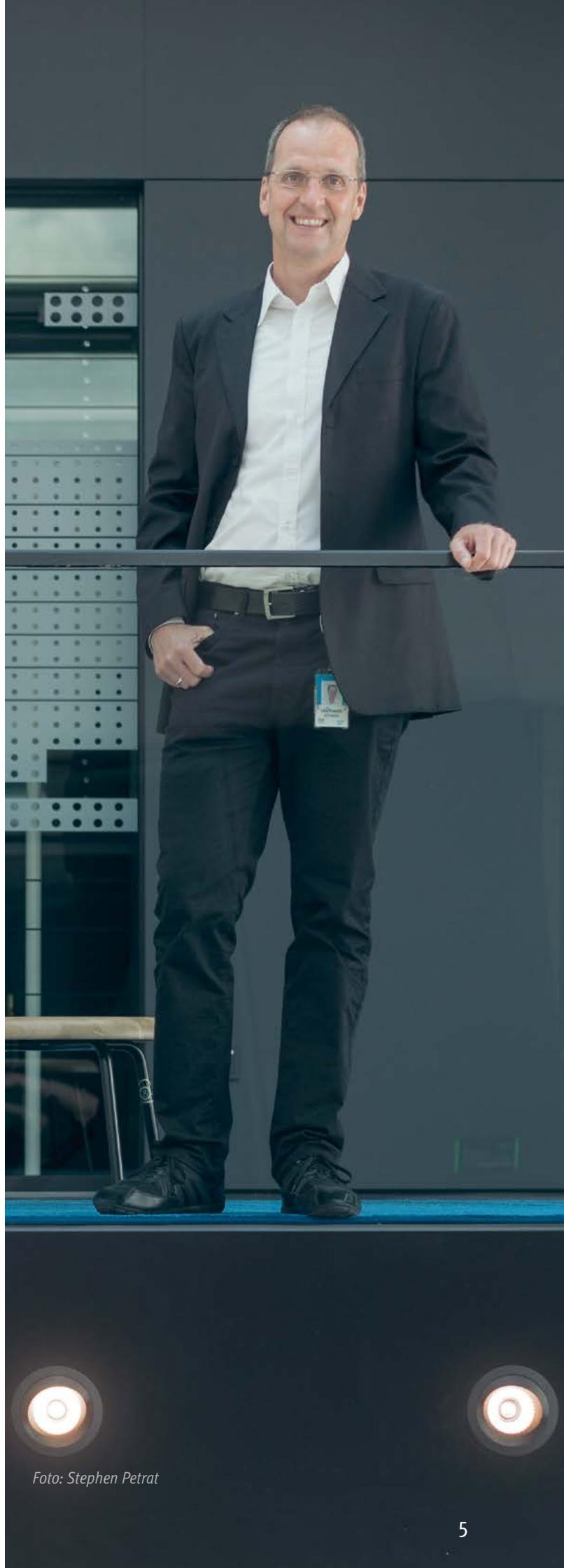


Foto: Stephen Petrat

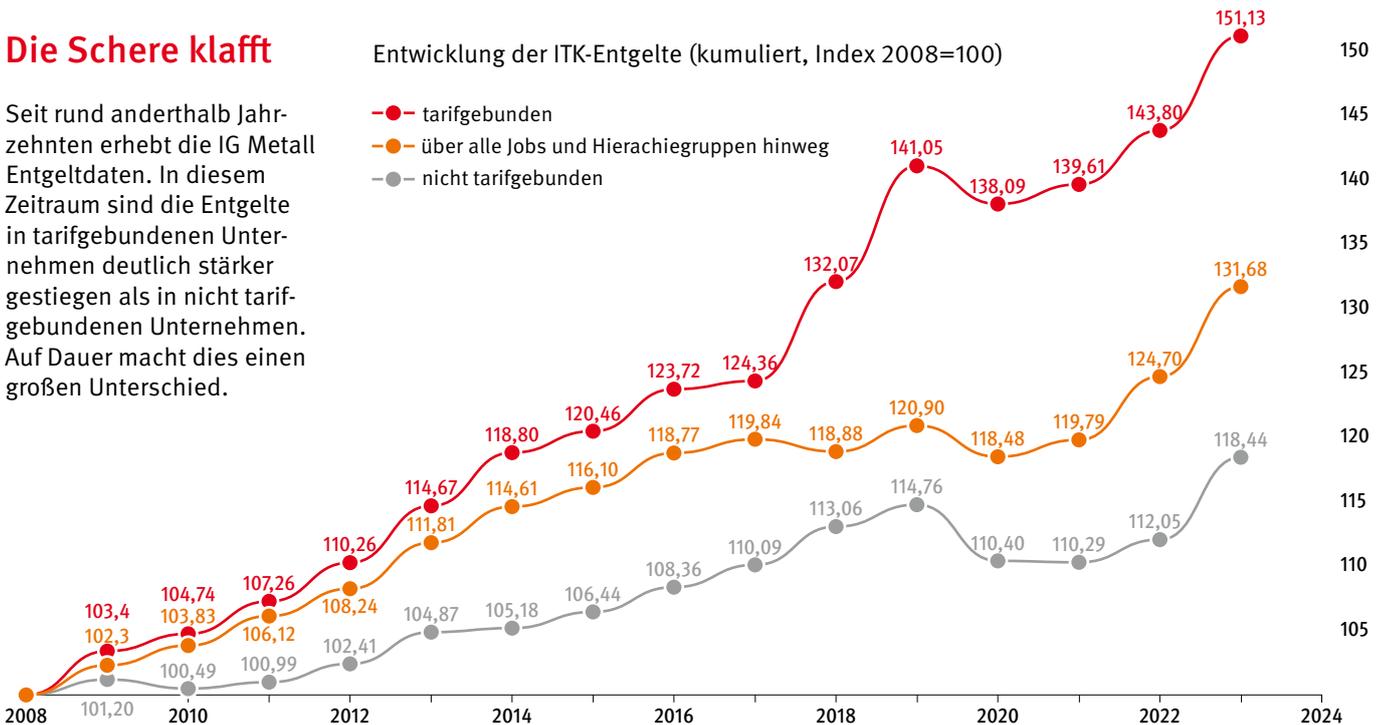
MEHR MIT TARIF

Regelmäßig erhebt die IG Metall Daten über die Entwicklung der Entgelte in der Informations-technologie- und Kommunikationsbranche – und berücksichtigt dabei auch Arbeitszeiten. Die ITK-Entgeltanalyse zeigt: Mit Tarifvertrag verdienen Beschäftigte beträchtlich mehr Geld.

Die Schere klafft

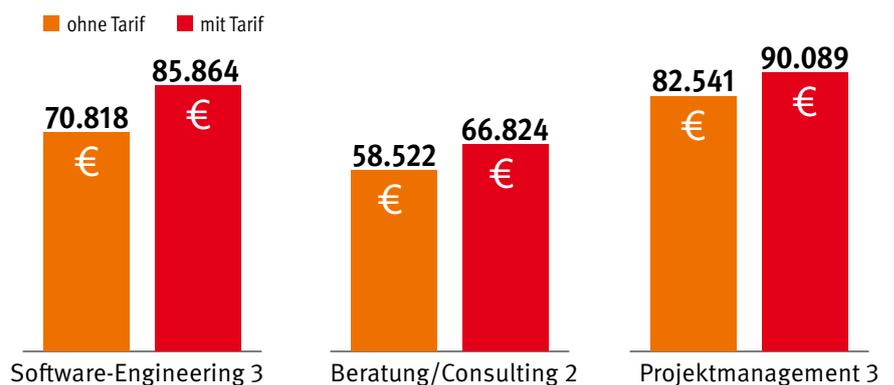
Seit rund anderthalb Jahrzehnten erhebt die IG Metall Entgelt Daten. In diesem Zeitraum sind die Entgelte in tarifgebundenen Unternehmen deutlich stärker gestiegen als in nicht tarifgebundenen Unternehmen. Auf Dauer macht dies einen großen Unterschied.

Entwicklung der ITK-Entgelte (kumuliert, Index 2008=100)



Besser mit Tarif

Wo liegen die jährlichen Verdienste in meinem Tätigkeitsfeld? Die ITK-Entgeltanalyse unterstreicht die Bedeutung von Tarifverträgen. Die drei Beispiele demonstrieren, wie viel mehr Geld Beschäftigte in tarifgebundenen Unternehmen in gleichen Entgeltgruppen im Unterschied zu Beschäftigten in nicht tarifgebundenen Betrieben verdienen. Der Einsatz für Tarif lohnt sich!



Die Analyse

Die ITK-Entgeltanalyse der IG Metall ist eine der fundiertesten im Markt – allein wegen der hohen Datenmenge.

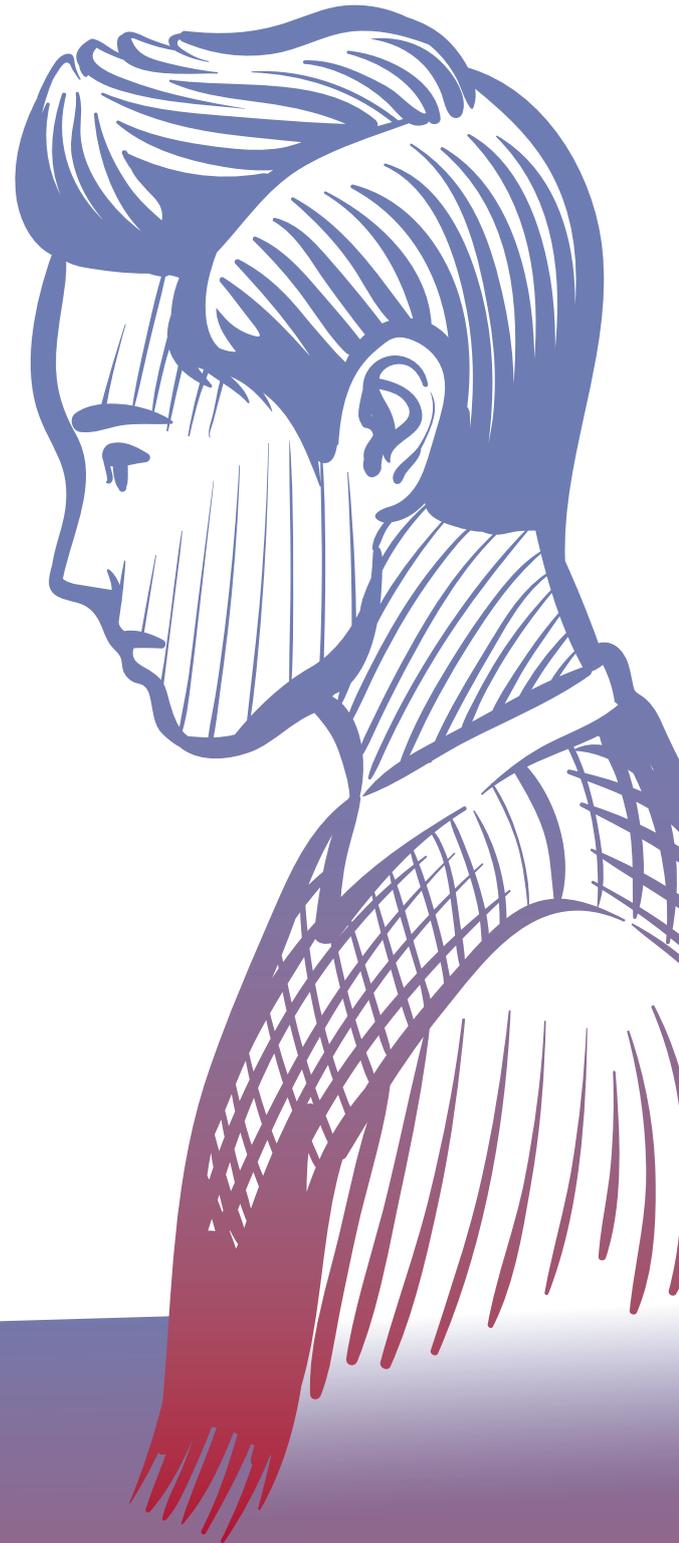
40.420	Entgelt Daten
108	Betriebe
74	Jobs
16	Jobfamilien

Und was hast Du verdient?

Probiere es aus: Unter itk-entgeltanalyse.igmetall.de kannst Du Dein Jobprofil herausuchen, die Arbeitszeit eingeben und den Vergleich anstellen: Bekommst Du, was Du verdienst?



KI – WIE BETRIEBSRÄTE UND IG METALL DAS THEMA ANPACKEN



KI MIT KÖPFCHEN BEGEGNEN

Künstliche Intelligenz (KI) verändert die Arbeitswelt rasant – in der IT-Branche ganz besonders, aber nicht nur dort. Auch im Stahlwerk oder am Fließband der Autofabrik hält KI immer häufiger Einzug. Was bedeutet das für die Beschäftigten? Wie gestaltet man die neue Arbeitswelt möglichst menschenfreundlich? Die IG Metall und ihre Betriebsräte haben mit KI derzeit alle Hände voll zu tun – und packen das Thema entschlossen an. *Andreas Schulte* berichtet wie.

Als die weltweiten Lieferketten stockten, gab sich Thyssenkrupp erfinderisch. Zwar konnte der Stahlkonzern kaum etwas gegen die wirtschaftlichen Auswirkungen der Coronakrise ausrichten. Doch er wollte einen Schaden bei ähnlichen Situationen zukünftig eindämmen. Die Zauberformel: Künstliche Intelligenz (KI). Jetzt machen Algorithmen die Arbeit. Das Projekt Pacemaker.ai sagt schon seit 2021 Schwierigkeiten in den Lieferketten voraus. Welcher Rohstoff ist wo verfügbar, wann kommt er wo auf welchem Wege an? Welche Flächen halten Lager vor, wie groß ist die Nachfrage? Künstliche Intelligenz fragt solche Daten regelmäßig ab und leitet daraus eigenständig Prognosen ab.

Schon ein Jahr später macht Thyssenkrupp aus dem Projekt eine eigene GmbH: die tkMX Dataflow Works. An vier Standorten kombinieren die mittlerweile 50 Expertinnen und Experten Unternehmenskennzahlen mit Daten wie dem Ölpreis, Wetterdaten und Wechselkursen. Pacemaker.ai sagt Kunden die Verfügbarkeit und die Nachfrage nach ihren Produkten voraus. So können sie ihr Bestell- und Lagerwesen anpassen. Auf dem Geschäftsmodell mit der Künstlichen Intelligenz ruhen große Hoffnungen: „Langfristig wollen wir globaler Marktführer für industrielle KI-Anwendungen werden“, sagt Produktmanager Reiner Kurzhals.

KI wird die Arbeitswelt rasant verändern – auch in Metall- und IT-Betrieben. Nur: in welche Richtung? Werden Arbeitsplätze entstehen wie bei tkMx – oder werden Heerscharen von Programmierern durch KI ersetzt? Wie gestaltet man die Arbeitswelt von morgen menschenfreundlich? Gewerkschaften und Betriebsräte arbeiten mit Hochdruck daran, Beschäftigte auf möglichst viele Szenarien der KI-Revolution vorzubereiten.

IG Metall entwirft Strategie

Die Gewerkschaft entwickelt daher aktuell eine Strategie zur Gestaltung des Einsatzes von Künstlicher Intelligenz. Das Papier stellt klar, wie Mitbestimmung trotz aller Unwägbarkeiten dazu beitragen kann, dass KI fair und transparent umgesetzt wird. Doch das ist nicht ganz einfach. Denn KI ist komplex. Das Problem: „Sie dient verschiedenen Zwecken. Damit sind auch die möglichen Folgen unterschiedlich“, sagt Detlef Gerst, aus dem Ressort Grundsatzfragen und Gesellschaftspolitik beim Vorstand der IG Metall. „Eine Einheitslösung zur Gestaltung von KI gibt es nicht.“ Die Strategie muss also möglichst viele Eventualitäten berücksichtigen.

Grundsätzlich befürwortet die IG Metall den Einsatz Künstlicher Intelligenz: „Ich sehe sie als ganz große Chance, und wie jede Chance birgt sie aber auch Risiken“, sagt die IG Metall-Vorsitzende Christiane Benner. „Wie immer bei solchen Technologiesprüngen kommt es darauf an, die Möglichkeiten zu gestalten, die sich ergeben, und zugleich die Risiken einzuhegen.“ (Siehe Interview Seite 12.)

Betriebsräte der IG Metall zeigen in der Praxis, wie das gehen kann. Bei Siemens beispielsweise sorgen sie im Sinne der Beschäftigten für mehr Transparenz beim Einsatz von KI. Im Konzern waren bereits vor einigen Jahren 450 KI-Anwendungen im Einsatz, als Dietmar Kuttner dies eher zufällig durch einen internen Bericht erfuhr. Der Betriebsrat und seine Kollegen kannten bis dahin keine einzige davon. KI als ungebeter Dauergast im Betrieb – das muss vom Arbeitgeber nicht einmal beabsichtigt sein. Es geschieht auch beiläufig. Denn wirtschaftlicher Druck bewirkt Nachlässigkeit. „Oft kaufen die eine Software ein und wissen überhaupt nicht, dass da eine KI-Anwendung eingebaut ist“, sagt Kuttner. Ein Grund dafür: Die Entwicklung von KI findet in Deutschland nur sehr begrenzt statt. 73 Prozent der großen KI-Modelle – beispielsweise der Sprachassistent ChatGPT – stammen laut dem IT-Konzern SAP aus den USA. Weitere 15 Prozent werden in China entwickelt.

Siemens indes, das eine eigene KI-Abteilung betreibt, um Produktionsprozesse effizienter zu gestalten, hatte Verständnis für Kuttners Bedenken gegenüber der unbekanntem Software. Beide Parteien einigten sich darauf, mit so genannten AI Cards für mehr Transparenz zu sorgen. Bei der Einführung neuer Software erläutern diese Steckbriefe dem Betriebsrat seither sehr genau zum Beispiel, wofür die jeweilige Software genutzt wird, welche Organisation sie zur Verfügung gestellt hat, welche Algorithmen verwendet werden oder nach welchen Kriterien die Software entscheidet und welche Risiken dadurch entstehen.



Dietmar Kuttner, Siemens-Betriebsrat, hat sich für mehr Transparenz bei der Einführung neuer Software im Unternehmen eingesetzt – mit Erfolg.

„Oft kaufen die eine Software ein und wissen überhaupt nicht, dass da eine KI-Anwendung eingebaut ist.“

Dietmar Kuttner, Betriebsrat bei Siemens



Bundeskanzler Olaf Scholz diskutierte im Mai bei seinem SAP-Besuch mit Betriebsräten auch über Chancen und Risiken von Künstlicher Intelligenz.

Foto: Presse- und Informationsamt der Bundesregierung, Marvin Ibo Güngör

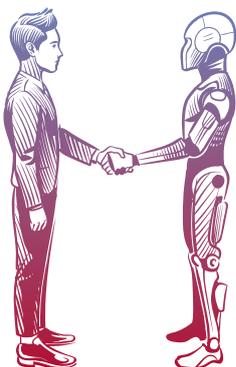
Der Siemens-Betriebsrat kann aufgrund dieser Informationen nun immerhin entscheiden: Welche Auswirkungen hat das System auf die Beschäftigten, wer ist betroffen, welche Maßnahmen, zum Beispiel Qualifizierungen, muss er davon ableiten? Ist er dennoch unsicher, kann er externe Sachverständige miteinbeziehen. Dieses Recht hat der Betriebsrat seit dem Jahr 2021 durch eine Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes. Bei Siemens soll der Umgang mit KI nun bald in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden. In einigen anderen Großunternehmen wie bei IBM existieren solche Betriebsvereinbarungen bereits.

Vorsicht vor Leistungskontrolle

Das Vorgehen des Betriebsrats ist beispielhaft. Denn es zeigt, wie Beschäftigte vor KI-Risiken wie Arbeitsplatzverlusten oder Leistungskontrollen geschützt werden können. In der Autoproduktion beispielsweise betrachtet KI manuelle Schweißnähte und bewertet, ob sie die geforderten

Qualitätsstandards einhalten. Die KI ist zudem in der Lage, Schweißnähte Beschäftigten zuzuordnen. Nutzen Arbeitgeber diese Möglichkeit, entsteht in der Produktion eine unerlaubte Leistungs- und Verhaltenskontrolle.

An anderer Stelle stellt KI eine Bedrohung für Arbeitsplätze dar, etwa in der Produktion. Autobauer beispielsweise scannen Lackierungen mittlerweile automatisiert. Die kontrollierende KI kennt die Strukturdaten etlicher Lackierungen. Danach entscheidet sie, wo nachpoliert werden muss – automatisiert. Dies wurde noch bis vor kurzem von Hand gemacht. KI-Systeme berechnen zudem exakte Farbmischungen, und sie arbeiten genauer, indem sie Farben schneller an unterschiedliche Lichtverhältnisse anpassen. Der Job des Lackierers wird sich ändern – weg vom Handwerk, hin zur Überwachung mithilfe von IT. Dafür freilich werden weniger Menschen benötigt. Eine Studie der Unternehmensberatung Horváth geht davon aus, dass in der Autoindustrie bis zu 80 Prozent der Jobs im Produktcontrolling durch KI ersetzt werden könnten. ▶



„Wenn die KI die Intention des Befehls nicht richtig deutet, ist das Ergebnis wenig zufriedenstellend.“

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

So viele Arbeitsplätze stehen durch KI in nur wenigen Branchen auf dem Spiel. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) geht allerdings davon aus, dass KI sich am stärksten in den IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen auswirken wird. So schreibt es das IAB in einem Bericht aus dem Frühjahr. Denn mittlerweile kann KI verschiedene Softwarebausteine zusammenfügen und auf diese Weise eigenständig programmieren. Dies erhöht das Risiko für Softwareentwickler, teilweise ersetzt zu werden.

Die Forscher vom IAB weisen allerdings auch darauf hin, dass durch den Einsatz von KI-Programmier-Generatoren in keinem IT-Beruf gleich sämtliche Tätigkeiten automatisch erledigt würden. Denn das Programmieren ist für die überwiegende Zahl höherqualifizierter IT-Fachleute nur eine von vielen Anforderungen. Außerdem könne KI zwar bei der Erstellung neuer Codeabschnitte sowie bei der Fehlersuche und der Vervollständigung von Programmcodes unterstützen.

Der Schlüssel zu guten Ergebnissen seien jedoch die Textbefehle, die der KI erteilt werden. „Wenn die KI die Intention des Befehls nicht richtig deutet, ist das Ergebnis wenig zufriedenstellend“, so das IAB. Gut die Hälfte der Kerntätigkeiten von IT-Beschäftigten könnten durch Computer oder Automation ersetzt werden.

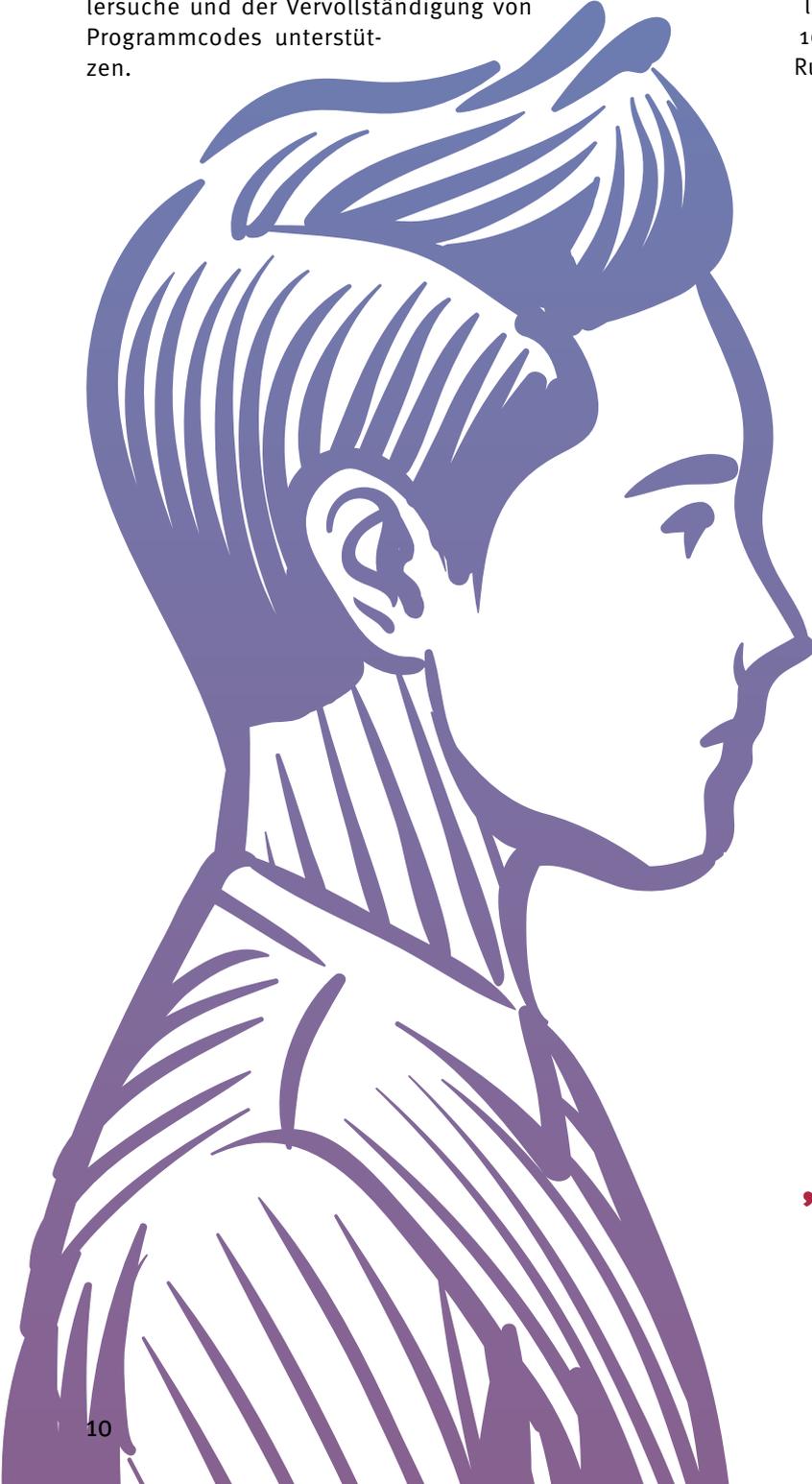
Wie sehr sich das Berufsbild von IT-Beschäftigten wandelt, erfährt derzeit Eberhard Schick (siehe auch Seite 5). Der IG Metall-Betriebsratsvorsitzende beim Softwarekonzern SAP hat sich im Kampf um Arbeitsplätze prominente Hilfe geholt: Bundeskanzler Olaf Scholz war im Mai bei dem Betriebsrat zu Gast. „Das Treffen zeigt die Wertschätzung gegenüber der Mitbestimmung“, sagt Schick. Hintergrund: Zu Beginn des Jahres hatte SAP eine KI-Offensive angekündigt. Die eigenen Produkte sollen nun durchgängig mit KI ausgestattet werden, und auch im eigenen Konzern sollen verstärkt Künstliche Intelligenzen unter den gut 100.000 Beschäftigten weltweit zum Einsatz kommen. Rund 25.000 von ihnen arbeiten in Deutschland.

8000 Stellen, so hieß es, wolle SAP weltweit an allen Standorten streichen. Wie viele davon auf Deutschland entfallen, sagte das Unternehmen nicht. Arbeitnehmervertreter sprechen von 2700. Das wäre rund jede zehnte Stelle. Auf den angekündigten Einsatz von KI sind diese Stellenstreichungen jedoch nicht zurückzuführen. Darin sind sich Management und Betriebsrat einig: KI trägt am dicken Minus, das zum Stellenabbau führen soll, keine Schuld. Im Gegenteil: Dort, wo KI zum Einsatz kommen wird, dürften sogar neue Arbeitsplätze entstehen. Ein Beispiel dafür ist das Vorstandsressort, wo bereits eine neue KI-Entwicklung mit 400 Beschäftigten eingerichtet wurde. Sie soll rasch wachsen. Der Abbau von 8000 Stellen, so die Prognose des Unternehmens, würde die Gesamtzahl der Beschäftigten daher zum Jahresende kaum verändern, die Stellenmenge in etwa gleich bleiben.

Auch SAP-Europabetriebsrat Andreas Hahn glaubt nicht, dass KI im Konzern ein tausendfacher Jobkiller ist. „KI ist nicht in der Lage, bei SAP Arbeitsplätze zu ersetzen“, sagte er bei Bekanntgabe der Pläne. Die KI-Assistenten könnten Programmierer oder Buchhalter bestenfalls unterstützen. Aber KI spielt dennoch eine entscheidende Rolle bei der Umstrukturierung von SAP. Denn die

„KI ist nicht in der Lage, bei SAP Arbeitsplätze zu ersetzen.“

Andreas Hahn, SAP-Europabetriebsrat



dortigen Beschäftigten müssen ab sofort den Umgang mit KI lernen. Der Konzern hat daher auch auf Drängen von Gewerkschaft und Betriebsräten sein Weiterbildungsbudget auf 150 Millionen Euro pro Jahr aufgestockt.

Agnieszka Payerl, Trainerin und Coach für digitale Zusammenarbeit bei der IG Metall, ist überzeugt, dass KI richtig angewendet Betriebsräte bei ihrer Arbeit unterstützen kann.



Foto: Frank Rumpenhorst

IG Metall schult im Umgang mit KI

Auch die IG Metall macht Mitglieder und Betriebsräte in zahlreichen Kursen und Weiterbildungen fit für die bevorstehende KI-Ära. Erörtert werden etwa ethische Aspekte beim Einsatz von KI. Wie kann verhindert werden, dass eine KI Stereotypen übernimmt? Eine Gefahr: Der Algorithmus setzt bei einer automatisierten Kandidatenauswahl verstärkt auf Männer, weil er erkannt hat, dass für eine bestimmte Stelle bislang bevorzugt Männer eingestellt wurden. Oder: Wer im Unternehmen trägt die Verantwortung, wenn beim Einsatz von KI zum Beispiel ein Unfall ausgelöst wird? Die bisherige Erfahrung zeigt: Es gibt über die verschiedenen Berufsgruppen hinweg noch viele Missverständnisse. Und auch bei manchen IT-Angestellten und Programmierern bestehen in Sachen KI noch Berührungspunkte. Dem wirkt die IG Metall mit Aufklärung und Schulung entgegen.

Mit ihren Lernangeboten geht die Gewerkschaft auch in die praktische Umsetzung. Agnieszka Payerl trainiert Akteure der Mitbestimmung an der gewerkschaftlichen University of Labour in Frankfurt im Umgang mit dem selbstlernenden Sprachassistenten ChatGPT und KI. Ihr Ziel: „Interessenvertretern die Angst vor der Black Box nehmen, die KI aktuell noch für viele ist, und sie zu Experten auf diesem Gebiet machen“, erklärt Payerl. Richtig angewendet, kann KI zu einer „neuen Superkraft“ werden, sagt Agnieszka Payerl, „die sie sich auch für ihre Betriebsratsarbeit zu eigen machen können“.

Deshalb ermutigt sie Betriebsräte und Vertrauenskörper, sich dem Thema zu stellen, Kurse und Schulungen etwa an

der University of Labour zu besuchen. Dort lernen sie zum Beispiel, wie sie ChatGPT gewinnbringend einsetzen können.

Die KI-Fachfrau übt mit Betriebsräten etwa Reden für die Betriebsversammlung schreiben zu lassen. Mit einem einmaligen Prompt, also der Formulierung des Auftrags an ChatGPT, ist es dabei nicht getan. „Wer ChatGPT nutzt, muss nicht lernen, wie man eine Maschine benutzt, sondern wie man einen guten Arbeitsauftrag erteilt“, sagt Payerl. „Je konkreter der Auftrag, desto besser das Resultat und die Erleichterung.“ Dabei, so berichtet sie, „gibt es noch Lernbedarf“, unabhängig von der Position oder Funktion der Nutzen. Soll ChatGPT Betriebsräte zum Beispiel bei der Formulierung einer Rede für die Betriebsversammlung unterstützen, reicht ein knapper Prompt wie „schreib mir eine Rede für die Betriebsversammlung“ nicht aus. Ein guter Arbeitsauftrag umfasst stattdessen das Thema, die Zielgruppe, das gewünschte Ergebnis der Rede und die Information, „ob ich überzeugen, motivieren, skandalisieren oder nur informieren will“.

Aber auch dann ist der Job noch nicht erledigt. Prüfung muss sein. „Man weiß nicht immer, aus welchen Quellen ChatGPT seine Informationen bezieht“, sagt Payerl. Wer sich von ChatGPT eine Betriebsvereinbarung verfassen lässt, läuft etwa Gefahr, unwissentlich Passagen vom Arbeitgeberverband zu verwenden. KI wird Betriebsratsarbeit also nicht ersetzen. „Das Fachwissen, beispielsweise über das Betriebsverfassungsgesetz, müssen daher weiterhin die Betriebsräte haben“, sagt Payerl, „unsere Betriebsräte bleiben also die Experten, allerdings um eine Superkraft reicher. Dazu will ich sie befähigen.“ ■

**„Unsere Betriebsräte bleiben die Experten,
allerdings um eine Superkraft reicher.
Dazu will ich sie befähigen.“**

Agnieszka Payerl, IG Metall



**„WIR MÜSSEN
INVESTIEREN,
UND ZWAR JETZT“**

Die IG Metall-Vorsitzende Christiane Benner über Milliarden für eine moderne Infrastruktur, das Standort-Bashing der Unternehmen, den richtigen Weg in die digitale Zukunft, Grenzen für die Künstliche Intelligenz und über hölzern antwortende Avatare

Christiane, macht Künstliche Intelligenz Dir Angst?

Nein. Es gibt menschengemachte Entwicklungen, die mich stärker umtreiben. Das ist der Krieg in der Ukraine und der militärische Konflikt zwischen Israel und Palästina. Auch die Polarisierung in unserer Gesellschaft. Künstliche Intelligenz eher nicht. Im Gegenteil.

Du siehst Künstliche Intelligenz als Chance?

Ich sehe sie als große Chance, und wie jede Chance birgt sie natürlich auch Risiken. Mit der Künstlichen Intelligenz stehen wir als Industrieland vor einem großen Sprung. Und wie immer bei solchen Technologiesprüngen kommt es darauf an, die Möglichkeiten zu gestalten, die sich ergeben, und zugleich die Risiken einzuhegen.

Welche Möglichkeiten siehst Du?

Wir haben zum Beispiel die Möglichkeit, uns von ganz vielen unsinnigen, anstrengenden oder langweiligen Tätigkeiten zu befreien und sie eine Maschine machen zu lassen. Wir hätten jetzt außerdem die Chance, durch den flächendeckenden Einsatz von sinnvollen KI-Anwendungen die Wettbewerbsfähigkeit unserer Unternehmen zu verbessern, unsere Produkte besser, billiger, einfacher oder in höherer Qualität anzubieten. Es gibt Einsatzmöglichkeiten noch und nöcher, in der Logistik, in der vorausschauenden Instandhaltung, in der digitalen Vernetzung, in der ökologischen Transformation. Höhere Effizienz, mehr Wohlstand, allen könnte es besser gehen, und zugleich könnten wir unser demografisches Problem und unseren Fachkräftemangel in den Griff bekommen. Überall wimmelt es von Chancen. Leider geht die deutsche Wirtschaft gerade einen anderen Weg.

Wie meinst Du das?

Die Unternehmen haben sich entschlossen, in Deutschland das große Klagelied anzustimmen und den Standort schlechztzureden. Das sehe ich wirklich mit Grausen. Die Unternehmen wollen gerade nicht die Chance sehen, etwas Neues zu schaffen. Sie sehen stattdessen nur die Chance, die Regierung zu bashen, und diese Chance wollen sie nutzen, um einige grundsätzliche Dinge in ihrem ideologischen Sinne zu ändern: Deregulierung, Steuern runter, Arbeitnehmerrechte möglichst weg, Sozialstandards drücken, solche Dinge halt. Da steckt eine Agenda dahinter, und das ist mir ein zu plattes

politisches Spiel, auf das wir uns als IG Metall nicht einlassen werden. Die Industrie betreibt kalkulierte Miesmacherei, die niemandem etwas nutzt und an den wirklichen Problemen des Landes vorbeiredet.

Was setzt die IG Metall der Schwarzmalerei der Unternehmen entgegen?

Wir haben uns da klar positioniert und ein Elf-Punkte-Programm entwickelt, wie die deutsche Wirtschaft wieder nach vorne gelangen kann. Uns geht es darum, die industriellen Wertschöpfungsketten entlang ihrer gesamten Länge zu erhalten, und dazu brauchen wir ein funktionierendes Gemeinwesen. Ich meine, die zurückliegende Europameisterschaft hat uns ja doch allen gezeigt, woran es dem Land mangelt: an einer modernen, innovativen Infrastruktur. Unsere Gäste lobten die Stimmung in den EM-Städten und die Freundlichkeit der Menschen – nur das mit dem Transport, das funktioniert ja irgendwie nie. Das fand ich ein interessantes Feedback. Wir hier im Land kannten das Problem schon, aber jetzt weiß es immerhin die ganze Welt. Ich finde, dieses schöne Fußballfest im Sommer sollte uns jetzt erst recht Anreiz sein, das Richtige für das Land zu tun. Und das heißt: Wir müssen investieren, und zwar jetzt. Nicht nur in die marode Bahn, sondern in alle möglichen Arten von moderner Infrastruktur. In hochmoderne Kliniken mit Top-Class-Versorgung, in eine digitale Verwaltung, in eine attraktive elektrische Automobilität, in smarte Stromnetze, in grüne Stahlwerke, die Liste ließe sich endlos fortsetzen. Und hier wären die Unternehmen tatsächlich ganz konkret gefordert, nämlich indem sie ihren Anteil zur Modernisierung des Landes beitragen und in die Zukunft investieren, statt nur schlechte Stimmung zu verbreiten. Der Staat allein wird die enormen Aufgaben nicht stemmen können.

Zumal es da noch die Schuldenbremse gibt ...

Die Schuldenbremse ist Gift, und das haben mittlerweile auch so ziemlich alle begriffen, außer vielleicht ein paar politische Hardliner, wenn ich Herrn Lindner von der FDP mal so nennen darf. Wir fordern in unserem Elf-Punkte-Programm deshalb die Einführung einer sogenannten Goldenen Regel. Sie würde bedeuten, dass Investitionen von der Schuldenbremse ausgenommen sind. Wir sind außerdem dafür, die Neuverschuldungsgrenze von 0,35 auf 1,5 Prozent des

Bruttoinlandsprodukts anzuheben. Alles in allem ließen sich allein dadurch relativ schnell rund 50 Milliarden Euro pro Jahr an neuem Spielraum generieren.

Du forderst eine Investitionsoffensive?

Ja, wir gehen davon aus, dass der Staat in den kommenden zehn Jahren jeweils 60 Milliarden Euro allein in die öffentliche Infrastruktur investieren muss. Das ist natürlich viel Geld, und deshalb müssen wir dafür sorgen, dass zum Beispiel die Superreichen höhere Steuern zahlen. Ein großes Investitionsprogramm wäre das Beste, was wir gerade unternehmen können. Das würde uns deutlich voranbringen. Wir brauchen wieder mehr Mut, klare Strategien und Investitionen vor Ort.

Und dann wird alles gut?

Dann wird vieles besser. Vorausgesetzt, wir gestalten die Transformation richtig. Denn natürlich läuft da nichts von allein und nichts in die richtige Richtung, wenn wir diese Richtung nicht genau vorgeben und klare Grenzen setzen.

Welche Grenzen sind das?

Gerade die ersten Erfahrungen mit Künstlicher Intelligenz lehren uns ja Eines ganz besonders: Entscheidend ist, was wir in die Maschine einspeisen. Welche Werturteile stecken zum Beispiel hinter dem, womit wir die Künstliche Intelligenz füttern? Wo gibt es Punkte, an denen wir intervenieren müssen, damit die Maschine nicht diskriminiert? Wenn zum Beispiel Künstliche Intelligenz in den Unternehmen für die Rekrutierung von Personal genutzt wird, dann besteht immer die Gefahr, dass diese Intelligenz falsche Verhaltensweisen aus der Vergangenheit fortschreibt. Die Maschine urteilt nicht, die sieht: Aha, da wurden in der Vergangenheit immer Männer eingestellt, dann mache ich das mal auch so. Also muss jemand sagen: Stopp, Maschine! Wir geben Dir eine andere Vorgabe. Ohnehin ist mir Transparenz sehr wichtig. Ich will wissen, wer hat welche Maschine zu welchem Zweck mit welchem Wissen gefüttert?

Womit wir bei den Risiken wären. Viele Menschen haben Angst, die Künstliche Intelligenz könnte sie und ihre Arbeit am Ende ersetzen.

Da ist ja auch etwas Wahres dran. Wir haben zum Beispiel gerade in der IT-Branche den Fall, dass Aufgaben wegfallen, dass zum Beispiel Programmierarbeiten von der Künstlichen Intelligenz ersetzt werden können. Da geht es so grob über den Daumen um 80 Prozent des Arbeitsvolumens. Als Gewerkschaft stehen wir für solidarisches Miteinander, wir lassen niemanden ins Bergfreie fallen. Auch das ist übrigens Teil unseres Elf-Punkte-Programms: Wir wollen, dass die Transformation sozial gestaltet wird, dass niemand Angst vor den Risiken dieses riesigen Wandels haben muss, dass die Menschen einen starken Sozialstaat im Rücken haben. Wir können diese Risiken in den Griff bekommen, wenn wir früh genug ansetzen und nach Alternativen für die Betroffenen schauen. Welche Qualifikation brauchen Programmierer, wenn ihre bisherige Tätigkeit bald ganz oder teilweise wegfällt? Das lässt sich gestalten, und zwar am besten von jenen, die Ahnung von der Materie haben. Und das sind die Beschäftigten in den Betrieben und deren Betriebsräte. Unser Elf-Punkte-Programm ist übrigens unter wesentlicher Beteiligung von Betriebsräten

aus zentralen Unternehmen entstanden, die wichtigste Branchen des Landes waren vertreten, auch unsere sehr aktiven Kolleginnen und Kollegen aus der IT-Branche.

Du sagst, wir brauchen eine neue Form der Mitbestimmung, damit wir die technologische Transformation stemmen können. Wie meinst Du das?

Wir müssen die Stimmen der Beschäftigten viel stärker zu Gehör bringen. Ich meine, wer sitzt denn an der Quelle und weiß, worum es geht? Das sind im Zweifel doch die Leute im Betrieb. Und für die IT-Branche gilt das in besonderer Weise. Das sind doch die Fachkräfte, die die Künstliche Intelligenz und ihre Anwendungsbereiche erst ans Laufen bringen werden. Wir brauchen deshalb mehr Mitsprache auch bei Fragen unternehmerischer Entscheidungen. Die Zeiten, in denen von oben nach unten durchgestellt wurde, sind ohnehin längst vorbei, mit diesem Old-School-Ansatz kann man kein Unternehmen mehr führen. Jetzt wäre es Zeit für den nächsten Schritt, nämlich Innovationen von unten nach oben voranzutreiben. Ich rufe den Unternehmen zu: Hört auf Eure Leute! Die wissen oft viel mehr über die Technologie als Ihr Euch vorstellen könnt.

Lass uns noch mal genauer auf die IT-Branche schauen. Welche Herausforderungen siehst Du da?

Wir haben als IG Metall den Unternehmen immer gesagt: Behandelt Eure IT-Fachleute vernünftig, sonst sind die eines Tages weg. So ist es in vielen Unternehmen jetzt auch gekommen: Überall dort, wo schlechte Arbeitsbedingungen herrschen, laufen die Beschäftigten in Scharen davon, die Fluktuation ist riesig. Umso wichtiger wäre es jetzt, dass die Unternehmen einen grundsätzlich anderen Weg gehen: Wer Fachkräfte halten will, muss ihnen etwas bieten, und das sind sichere Bedingungen mit Tarifvertrag. Wir haben in jüngster Zeit in etlichen Unternehmen tarifliche Erfolge verzeichnet und konnten auch in Krisen eingreifen, zum Beispiel bei Atos. Aber alles in allem würde ich mir da noch mehr wünschen.

Letzte Frage: Hast Du schon einen Avatar?

(lacht) Wenn ich einen hätte, könnten wir uns die Arbeit teilen und ich könnte noch mehr Betriebsräte besuchen und mich über ihre spannenden Projekte informieren. Das wäre schon praktisch. Aber im Ernst: Ich finde den Hype um Avatare ein bisschen spooky. Ich war jüngst in einem Fernsehstudio zu Gast, da stellte die Diskussionsrunde Fragen an einen Avatar, einer künstlich hergestellten Figur in einem Frauenkörper, und die Antworten waren hölzern, falsch oder klangen wie auswendig gelernt, und ich fragte mich die ganze Zeit: Was soll das eigentlich bringen? Das sind momentan eher so Spielereien. Interessant wird es da, wo es konkret wird, wo wir Produkte und Dienstleistungen unter besseren Bedingungen zur Verfügung stellen können. Wir haben zum Beispiel in manchen Unternehmen in der Produktion schon Cobots im Einsatz, also Roboter als Kollegen, die Dir schwere Arbeiten abnehmen, das finde ich spannend.

Du klingst optimistisch.

Das bin ich auch. Lasst uns die Probleme jetzt anpacken. Dann können wir echt Großes erreichen.

Das Interview führte Bernd Kupilas.



Tech Workers Berlin

Digitalteam in Berlin am Start



Aktiv für Tarif in der wachsenden IT-Szene der Hauptstadt: das neue Digitalteam der IG Metall Berlin

Pulsierende Start-ups oder Niederlassungen digitaler Großunternehmen – Berlin ist längst zum Hotspot der IT-Szene geworden. Jeder vierte neue Job in der Hauptstadt entsteht derzeit in der Digitalindustrie. Mittlerweile beschäftigt die Digitalwirtschaft in Berlin mehr als 145.000 Kolleginnen und Kollegen aus rund 30 Nationen. Tendenzen steil steigend. Prognosen zufolge sollen in den kommenden zehn Jahren mehr als doppelt so viele Menschen in der Berliner IT-Branche ihren Lebensunterhalt verdienen. Ein Trend, auf den der IG Metall-Vorstand mit einem neuen Erschließungsprojekt reagiert hat. Fünf Kolleginnen und Kollegen arbeiten zusammen im Digitalteam, angedockt an die Geschäftsstelle Berlin, um auch die Beschäftigten aus der Tech-Welt für die IG Metall zu begeistern und gemeinsam mit ihnen gute Arbeitsbedingungen durchzusetzen. In einem ersten Schritt verschafft sich das neue Digitalteam einen Überblick über die Rahmenbedingungen in den unterschiedlichen Betrieben, erforscht neue Kommunikationswege und Plattformen, knüpft Kontakte zu den IT-Beschäftigten und lädt zu Netzwerktreffen ein.

Dass die Bedingungen, die die Tech Workers in ihren Unternehmen vorfinden, bislang höchst unterschiedlich sind, ist schon jetzt offensichtlich. Zum Beispiel variiert die Bezahlung selbst bei identischer Arbeit um bis zu 1000 Euro, weil oft jeder für sich verhandelt. Das will die IG Metall mit ihrem neuen

Digitalteam ändern. Möglichst schnell sollen Tarifstandards in den Digitalunternehmen Einzug halten und den Tech Workers gute Arbeit sichern. Kontakt zum Digitalteam über die Geschäftsstelle Berlin: berlin@igmetall.de

Halbleiterindustrie

Neues Netzwerk gegründet

Zehntausende neuer Arbeitsplätze entstehen derzeit in Deutschland in der Halbleiterindustrie – insbesondere im „Silicon Saxony“. Sachsen ist in Europa inzwischen zum wichtigsten Standort in der Halbleiterfertigung geworden. Führende Chiphersteller wie Infineon, Bosch Halbleiter oder TSMC/ESMC haben sich für einen Standort in der Region entschieden. Kein Zufall also, dass die IG Metall dort – in Dresden – im April ein Branchennetzwerk gegründet hat. Ziel ist es, die Halbleiterbranche gewerkschaftlich künftig noch intensiver zu betreuen.

Mit dem neuen Netzwerk will die IG Metall die Beschäftigten in der Branche bundesweit zusammenführen, um gemeinsam gute Arbeitsbedingungen durchzusetzen. Selbstverständlich sind die – trotz einiger positiver Beispiele – bislang nicht. Das soll sich bald ändern, Tarifverträge sollen möglichst schnell Standard in der Branche sein – und nicht nur positive Ausnahme. Erste Schritte dazu ist die IG Metall im Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen bereits gegangen. Mit dem sächsischen Arbeitgeberverband der Metall- und Elektroindustrie (VSME) hat sie im Juli vereinbart, Sondierungsgespräche aufzunehmen, um den Weg zu einer Tarifbindung für die Halbleiterindustrie zu ebnen.

Das noch junge Branchennetzwerk, das sich im April gegründet hat, wird von Moritz Niehaus aus dem Funktionsbereich Industrie- und Branchenpolitik des IG Metall-Vorstands koordiniert. Ein erstes Treffen der Betriebsräte aus der Halbleiterindustrie findet am 25. und 26. September 2024 in Frankfurt am Main statt.

Cariad-Tochter

Ein VW-Betrieb ohne Tarif? Noch!

Die Software-Beschäftigten bei Volkswagen Infotainment wollen einen Tarifvertrag. Anders als bei ihrer Muttergesellschaft Cariad gibt es den bei Infotainment bislang noch nicht. Bei Cariad haben sich die Kolleginnen und Kollegen im vergangenen Jahr mit bundesweiten Warnstreiks eine ordentliche Tarifierhöhung von 8,5 Prozent mehr Geld in zwei Stufen erkämpft. Arbeitsbedingungen, von denen die Infotainment-Beschäftigten in Bochum nur träumen können. Sie verdienen rund 20 Prozent unter Tarif und arbeiten 40 Stunden pro Woche statt 35 wie bei Cariad.

Damit gute Arbeitsbedingungen auch im Headquarter der VW Infotainment auf dem ehemaligen Opel-Gelände bald Einzug halten, haben die Beschäftigten in einem ersten Schritt gewerkschaftliche Strukturen im Betrieb etabliert und IG Metall-Vertrauensleute gewählt. Sie wollen nun zunächst weitere Mitglieder für die IG Metall gewinnen, um eine gute Basis für die Durchsetzung eines Tarifvertrags zu haben. Unterstützt werden die Aktiven im Betrieb auf ihrem Weg zu guter Arbeit vom Gemeinsamen Erschließungsprojekt der IG Metall NRW. Bei Infotainment entwickeln rund 1000 Beschäftigte aus mehr als 50 Nationen Software für Volkswagen.

IMPRESSUM

IT-Magazin

Das Branchenmagazin der IG Metall
IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Straße 79,
60329 Frankfurt am Main
Vertreten durch den Vorstand,
Erste Vorsitzende: Christiane Benner
V.i.S.d.P./Verantwortlich nach § 18 Abs. 2 MStV:
Christiane Benner, IG Metall-Vorstand
Kontakt: vorstand@igmetall.de,
Redaktion: Jenifer Plater, Marco Schmidt;
Bernd Kupilas, Kathryn Kortmann
(Redaktionsbüro Kupilas)
Redaktionelle Mitarbeit: Andreas Schulte
Gestaltung: Redaktionsbüro Kupilas
Illustration: Stephan Wissner, AdobeStock/
MicroOne
Druck: Dierichs Druck+Media GmbH, Kassel



SAVE THE DATE

11.–13. September 2024, Hannover

K.I. - DIE LETZTE REVOLUTION IN DER ARBEITSWELT?

Engineering- und IT-Tagung 2024



Impulse, Barcamp-Sessions,
Diskussionen u.v.m. unter anderem
zu folgenden Themen:

- KI in der Interessenvertretung und unseren Betrieben
- KI – kein Kannibale, sondern Kollege
- Standards für transparente KI
- AI Act – Folgen und Forderungen der IG Metall

Kontakt:
Hans-Böckler-Stiftung
Simone Beer
Georg-Glock-Str. 18
40474 Düsseldorf
Telefon +49 (0) 211 7778-118
veranstaltungen@boeckler.de
www.boeckler.de

11.–13. SEPTEMBER 2024

Volkswagen Nutzfahrzeuge
Mecklenheidestr. 74
30419 Hannover