

Gehalt und Arbeitsbedingungen in der IT-Branche

enter

Telekommunikation
Informationstechnologie
<http://tk-it.verdi.de>





Telekommunikation
Informationstechnologie
<http://tk-it.verdi.de>

Wer ist ver.di

Wer ist ver.di?

„Du bist ver.di.“

ver.di steht für Vereinte
Dienstleistungsgewerkschaft

Mit der Stärke von **über 2 Millionen Mitgliedern** sichert ver.di die **Arbeitsbedingungen** für viele Millionen Menschen und streitet für **soziale und gerechte Rahmenbedingungen**.

Ziele unseres gewerkschaftlichen Engagements sind **Solidarität** und **Gerechtigkeit** am Arbeitsplatz und in der **Gesellschaft**.



Auszug ver.di in Aufsichtsräten IKT-Branche



Telekommunikation
Informationstechnologie
<http://tk-it.verdi.de>



Kabel Deutschland



MEDIA
BROADCAST

Telefonica

Deutschland



e-plus⁺



Capgemini
CONSULTING. TECHNOLOGY. OUTSOURCING

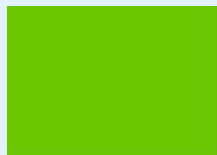
msg
systems



ewe
TEL

STRABAG

freenet 



DATEV



SNT

Part of your business



CSC

Atos

 software AG

BECHTLE

 walter services

ver di



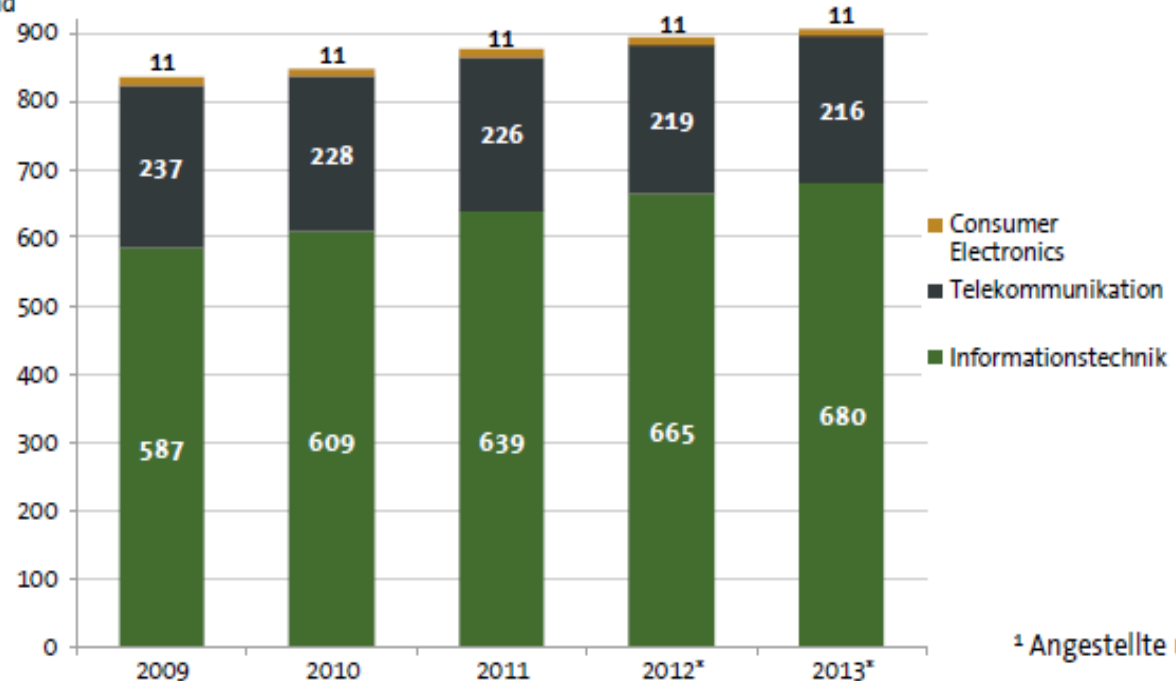
IT-Branche in Deutschland

Mehr als 900.000 Arbeitsplätze in der Hightech-Branche

Beschäftigte¹ nach Segmenten (jeweils zum Jahresende)

Gesamt:	835.000	848.000	876.000	895.000	907.000
---------	---------	---------	---------	---------	---------

in Tausend



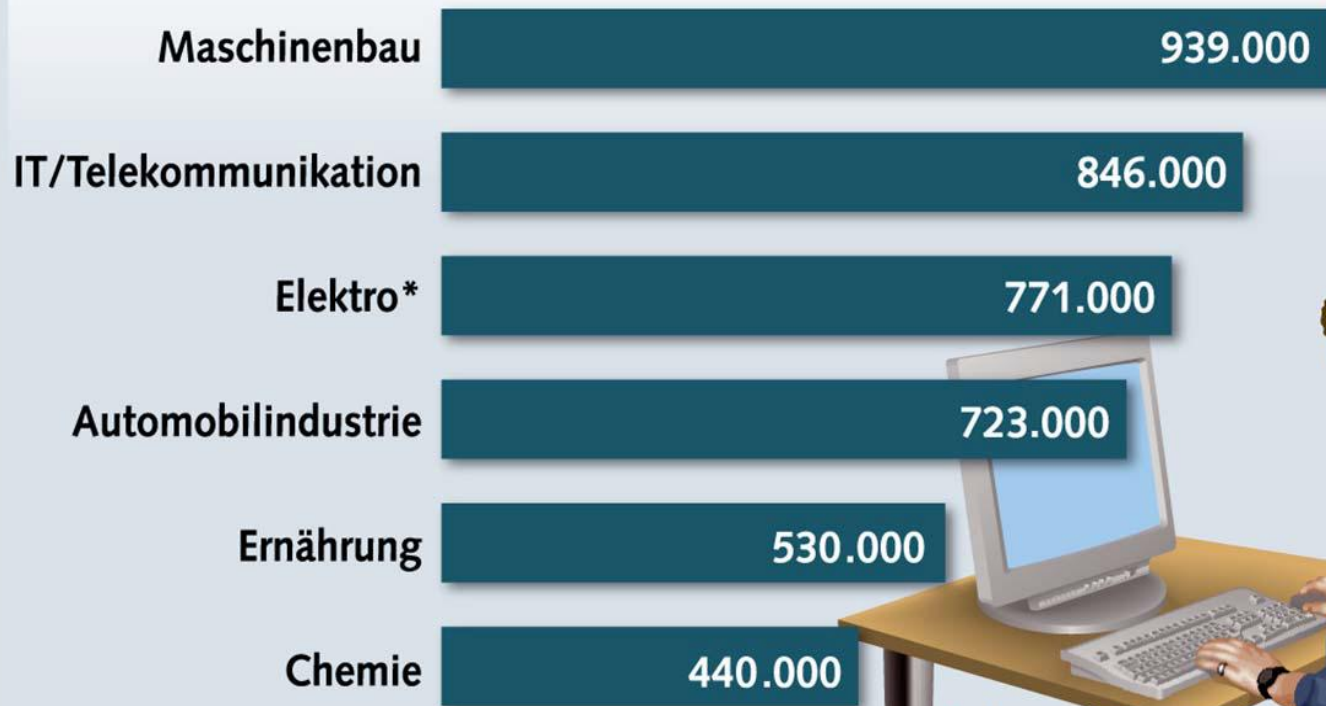
¹ Angestellte und Selbständige

*BITKOM-Prognose

Quelle: BITKOM, Bundesagentur für Arbeit, BNetzA

Die größten Arbeitgeber der deutschen Industrie

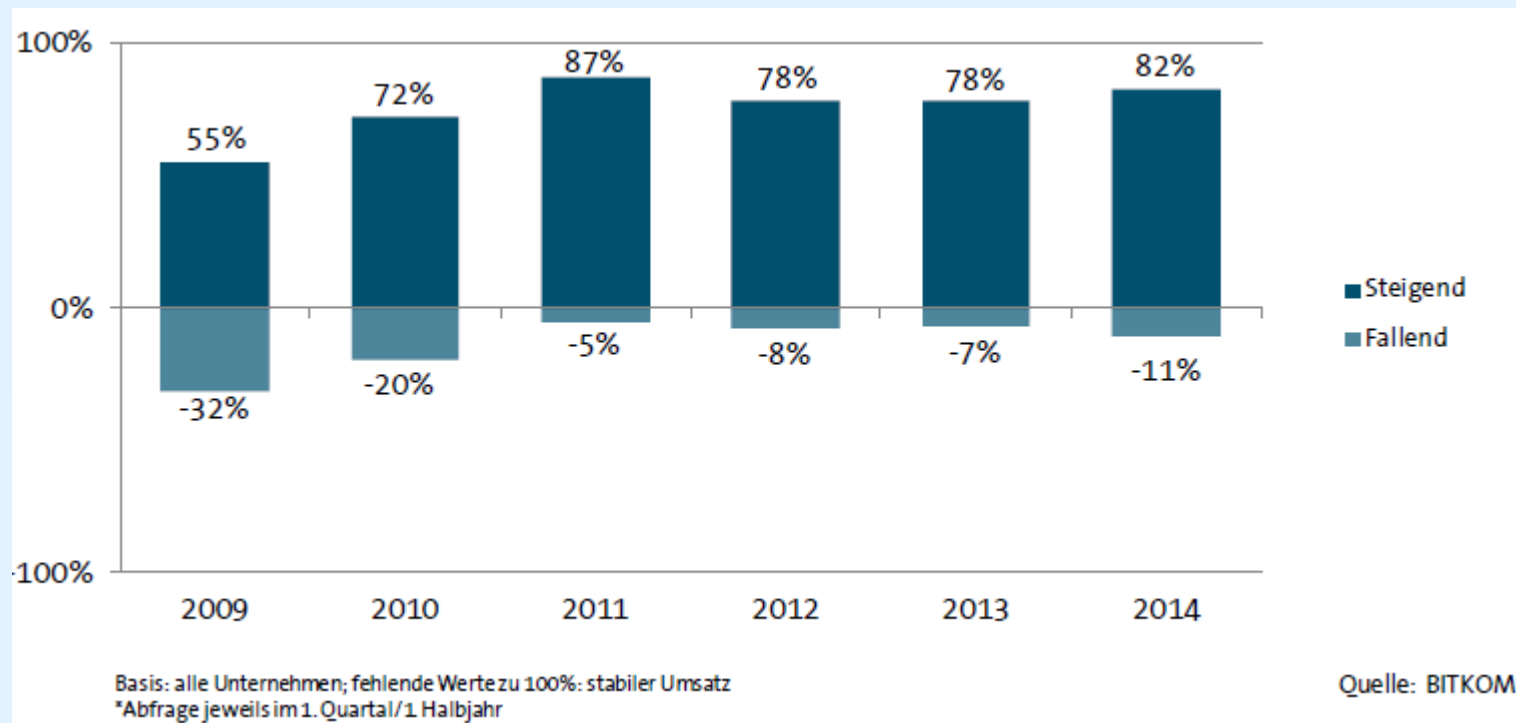
Zahl der Beschäftigten nach Industriezweigen



*ohne ITK

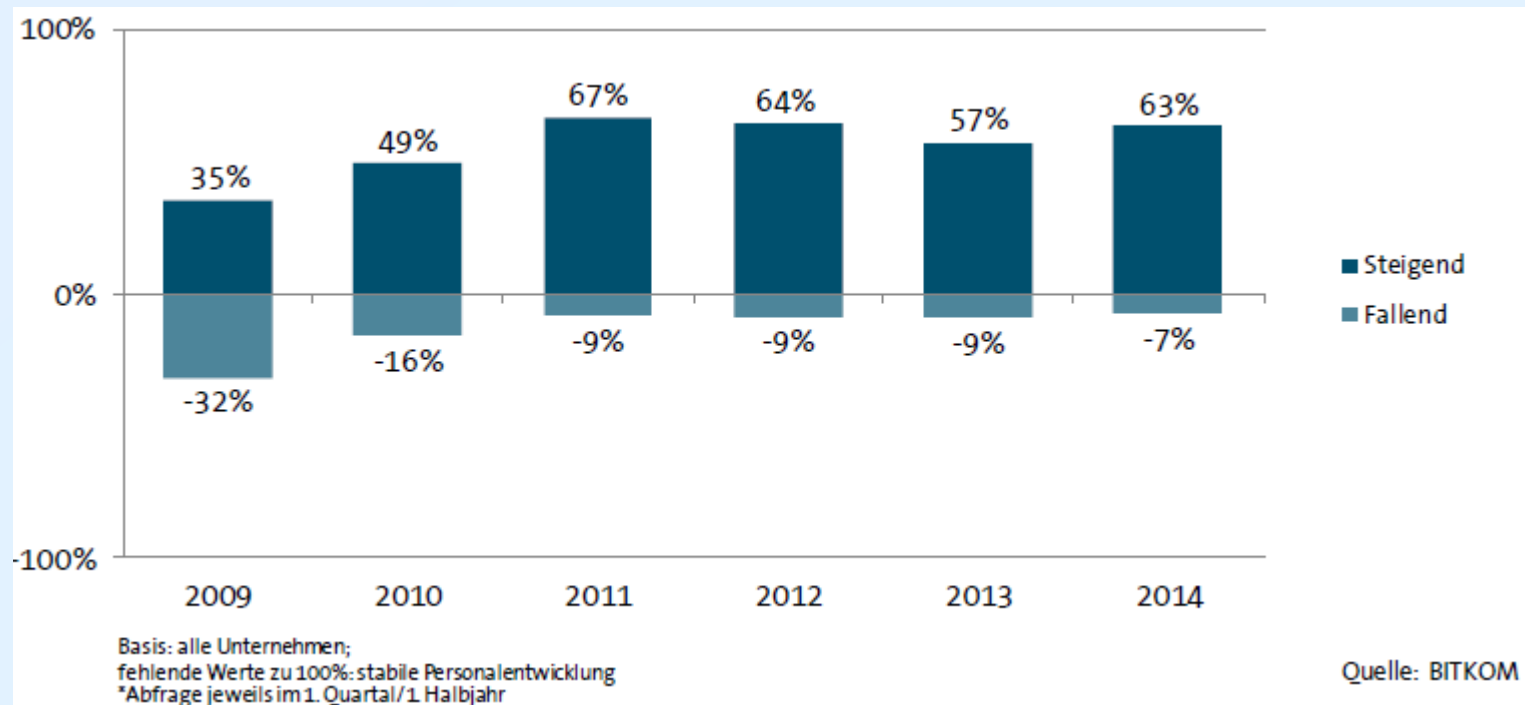
Optimistischer Blick ins Jahr 2014

Umsatzerwartung für das Gesamtjahr im Vergleich zum jeweiligen Vorjahr*



Fast zwei Drittel der IT-Unternehmen wollen Personal einstellen

Personalplanung für das laufende Jahr*



Zukunftsbranche IT

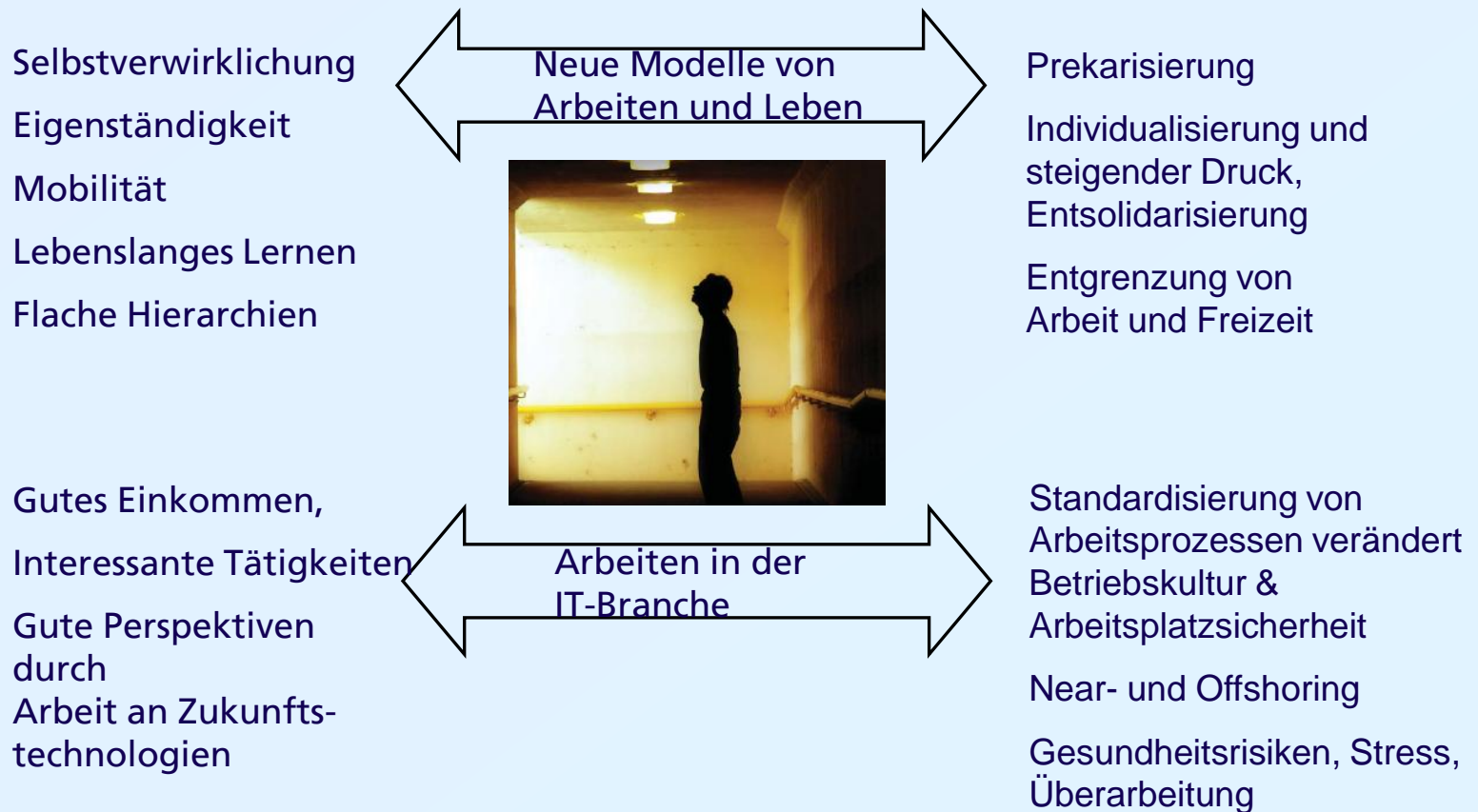
Zukunft von Arbeit – Rolle der IT-Branche

IT-Branche als Wegbereiter

- IT-Branche steht im Zentrum der Realisierung einer informatisierten Produktionsweise
- Sie vertreibt Infrastrukturgrundlage für neue Geschäftsmodelle und die Arbeit der Zukunft
- Sie macht sich selbst zum Vorreiter des „Unternehmens 2.0“, um IT-Konzepte überzeugend verkaufen zu können
- IT ist also „enabler“ und „forerunner“ des Umbruchs in der Arbeitswelt

Arbeitsmarkt IT-Branche

zunehmendes Konfliktpotenzial



Verändertes Arbeiten in der IT-Branche:

Beispiel Praxisfeld IT-Dienstleistungen

früher ...

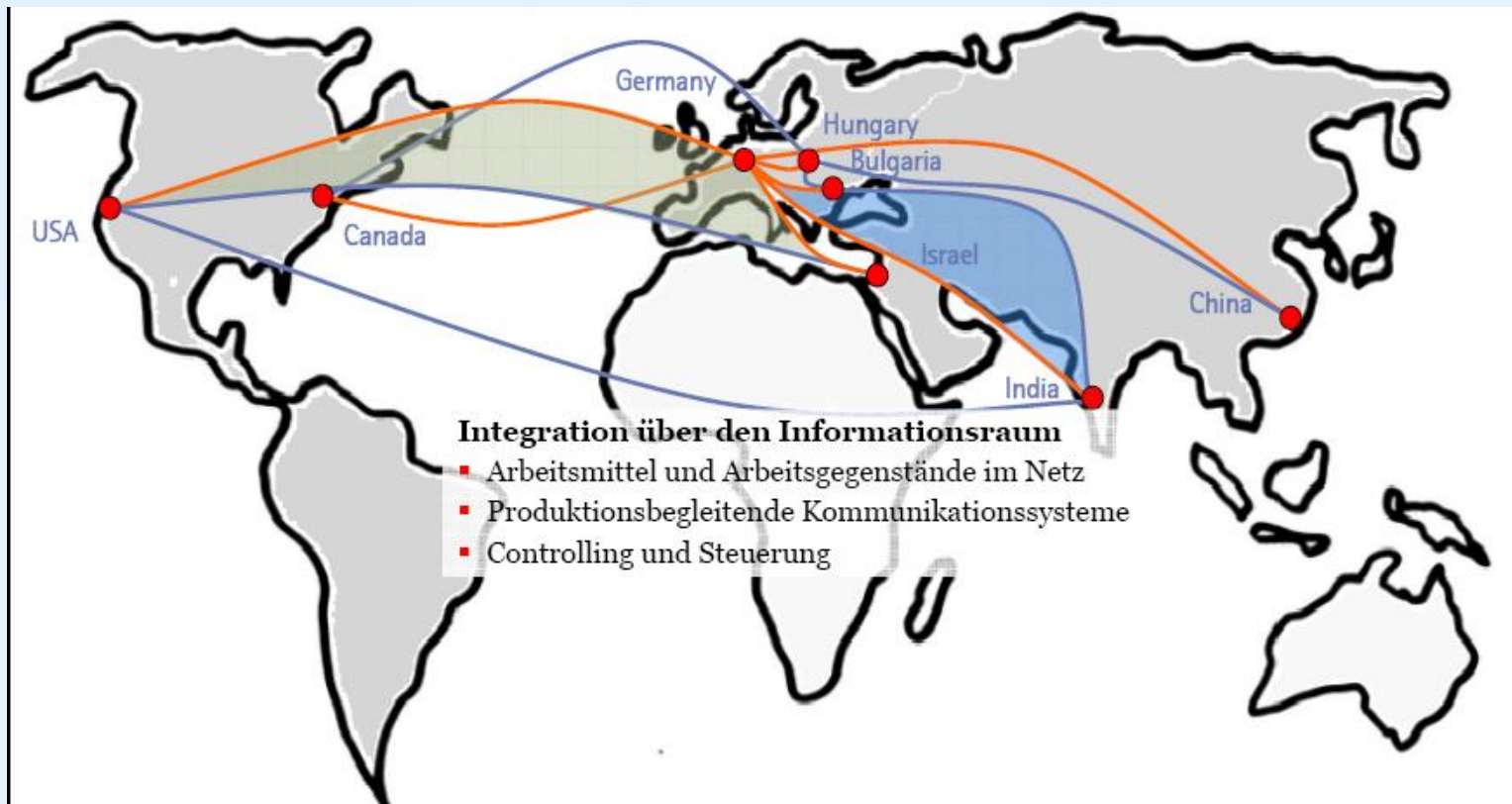
- Dienstleistung auf Basis von Individuallösungen
- Organisationen als historisch gewachsene Flickenteppiche
- Ganzheitlicher Aufgabenzuschnitt und hohe Gestaltungsspielräume

heute ...

- Dienstleistung wird zum Produkt für globale Märkte (Global Delivery Model)
- Prozessorientierung und Standardisierung (Neue Prozessmodelle wie z.B. ITIL, Vereinbarungen zu Service-Levels, Ticket-Systeme)
- Stete Verlagerung von Aufgabenbereichen in Near- und Offshoreländer
- Arbeit an globalen Schnittstellen – Zunahme von steuernden und koordinierenden Tätigkeiten
- Globaler Wettbewerb wird auf Arbeitsplatzebene in neuer Qualität spürbar

Von der individuellen Lösung zur Erbringung von IT-Dienstleistungen in globalen Wertschöpfungsketten

Verändertes Arbeiten in der IT-Branche: Beispiel Praxisfeld Software-Entwicklung



Quelle: Institut für Sozialforschung, München

Verändertes Arbeiten in der IT-Branche:

Beispiel Praxisfeld Software-Entwicklung

früher ...

- Softwareentwickler als „Künstler“
- Lange Entwicklungszyklen und geringe Planbarkeit
- „Wasserfall-Methode“ als Versuch, komplexe Projekte zu steuern

Heute ...

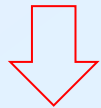
- Neue Formen globaler Arbeitsteilung und Arbeit in globalen Bezügen: internationale Kunden, globales Eco-System, verteilte Teams und Projekte
- Neue Produkt- und Prozessstrategien: Modularisierung, Plattformkonzepte, standardisierte Entwicklungsumgebung, neue Formen der Wissenskommunikation
- Abkehr vom „Expertenmodus“ – Größere Austauschbarkeit des einzelnen Entwicklers und seines individuellen Know-Hows

Hin zur global verteilten Softwareentwicklung – zwischen „verlängerter Werkbank“ und „kollaborativem Entwicklungsnetzwerk“

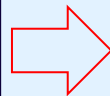
Wie ist die Situation in der IT-Branche?

Eine Bestandsaufnahme aus gewerkschaftlicher Sicht

- Geringer gewerkschaftlicher Organisationsgrad
- Betriebliche Mitbestimmungsstrukturen und Betriebsräte sind selten
- Individuelle Arbeitsverträge regeln die Arbeitsbedingungen



Schwache
arbeitsrechtliche
Grundlagen



**Wunsch nach
kollektiven Regelungen und
starker Mitbestimmung
wächst**



Individuelles
Verhandeln wird
immer
schwieriger



- Arbeitsplatzunsicherheit durch Rationalisierung, Outsourcing und Offshoring
- Gefährdete Arbeitsfähigkeit durch steigende Arbeitsintensität, Druck und gesundheitliche Folgen
- Unsichere Beschäftigungsfähigkeit durch schnellen Wandel der Anforderungen und der globalen Arbeitsorganisation

Bestandsaufnahme großer IT-Unternehmen

HP

- Etwa 30 Betriebsratsgremien
 - Grundsatz: Jeder Standort hat einen BR
 - Grundlage BetrVG Zweiter Teil
- Ein GBR



Bestandsaufnahme großer IT-Unternehmen

SAP

- Zwei Betriebsratsgremien
 - Grundsatz: Ein BR für jede Gesellschaft
 - Grundlage BetrVG Zweiter Teil
- Ein GBR



Bestandsaufnahme großer IT-Unternehmen

IBM

- Etwa 100 Betriebsratsgremien
 - Grundsatz: Jeder Standort jeder Gesellschaft hat einen BR
 - Grundlage BetrVG Zweiter Teil
- 8 GBR
- 1 KBR



Bestandsaufnahme großer IT-Unternehmen

T-Systems

- 19 Betriebsratsgremien
 - Regionalbetriebsräte
 - Grundlage BetrVG § 3 i. V. m. Zuordnungstarifvertrag
 - Jeder BR 2 zusätzliche Freistellungen
 - Jeder BR 4 Auskunftspersonen

- Vier Bereichsvertretungen
 - Für die Fachlichkeit
 - Jeweils eine weitere Freistellung

- Ein GBR

T - - Systems -

Rolle der betrieblichen Mitbestimmung

Der Betriebsrat

- Mit einem Betriebsrat haben alle Beschäftigten im Unternehmen mehr Rechte und werden besser in betriebliche Entscheidungsprozesse einbezogen.
- sorgt für eine gerechte Eingruppierung,
- bestimmt mit über Arbeitsbedingungen: über Arbeitsbeginn und -ende, Pausenzeiten, Überstunden, Bereitschaftsdienst, Teilzeit, Gleitzeit usw.,
- ist vor jeder Kündigung anzuhören,
- setzt sich für die Rechte der Auszubildenden ein,
- achtet darauf, dass alle Beschäftigten Weiterbildungsangebote erhalten,
- sorgt für den Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Rechtsgrundlage: Betriebsverfassungsgesetz

Die allgemeinen Aufgaben

Der Betriebsrat hat darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden

- Gesetze
- Verordnungen und Unfallverhütungsvorschriften,
- Tarifverträge und
- Betriebsvereinbarungen

vom Arbeitgeber eingehalten werden.

Stufenaufbau des Arbeitsrechts

Grundrecht, EU-Recht

z.B. Grundrechte, Diskriminierungsverbote, internationale Arbeits- und Sozialabkommen

Arbeitsgesetze, öffentliche Verordnungen

z.B. Betriebsverfassungsgesetz, Arbeitszeitgesetz, Unfallverhütungsvorschriften

Tarifverträge

Verträge zwischen Gewerkschaft und Arbeitgeberverband bzw. Unternehmen

Betriebsvereinbarungen

Verträge zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber

Arbeitsverträge

Vertrag des/r Arbeitnehmers/-in mit dem Arbeitgeber

Arbeitsfelder des Betriebsrats

Telekommunikation
Informationstechnologie
<http://tk-it.verdi.de>



Soziale Angelegenheiten

- Lage und Verteilung der Arbeitszeit
- Gleitzeit, Arbeitszeitkonten, Schichtarbeit
- Urlaub
- Auszahlung der Entgelte
- betriebliche Lohngestaltung

Personelle Angelegenheiten und Berufsbildung

- Einstellungen, Versetzungen
- Beurteilungen
- Kündigungen
- Personalplanung
- Beschäftigungssicherung
- Berufliche Weiterbildung

Gesundheitsschutz, Arbeitsplatzgestaltung

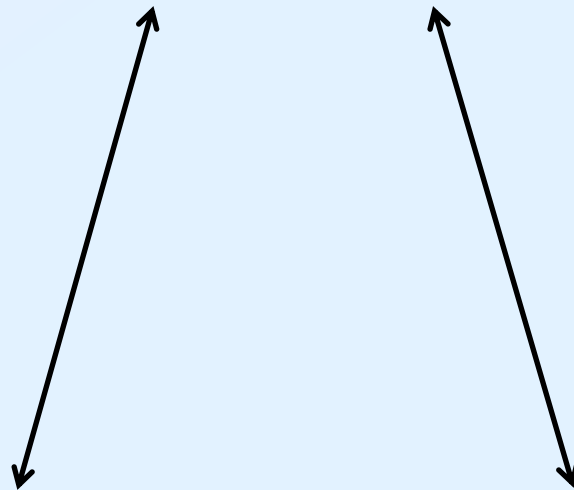
- Arbeitsunfälle
- Gesundheitsgefahren verhüten
- Allgemeine Aufgaben im Umwelt- und Arbeitsschutz
- Arbeit humanisieren
- Arbeitsabläufe und Arbeitsumgebungen gestalten

Wirtschaftliche Angelegenheiten

- Betriebsänderungen
- Interessenausgleich
- Sozialplan
- Wirtschaftsausschuss in Unternehmen mit in der Regel mehr als 100 Beschäftigte

Betriebsrat – Beschäftigte – Gewerkschaft

Beschäftigte



Gewerkschaft ↔ **Betriebsrat**

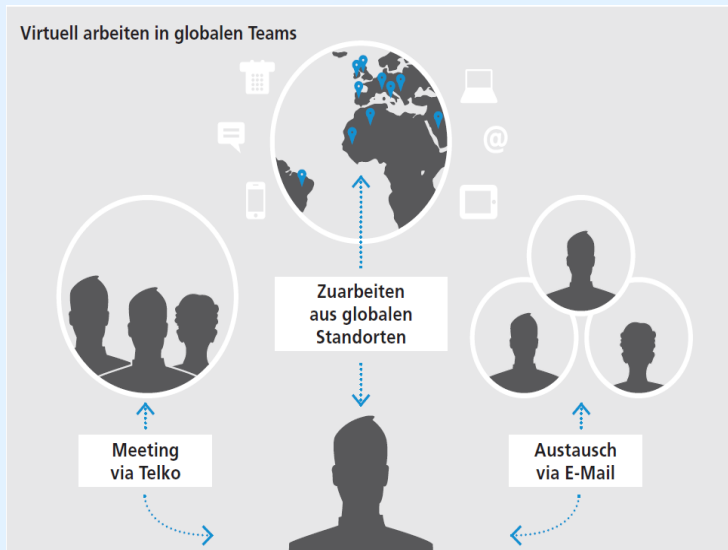
- Der Betriebsrat organisiert die Interessenvertretung der Beschäftigten im Betrieb.
- Die Gewerkschaft berät und unterstützt den Betriebsrat bei seiner Arbeit.
- Die Gewerkschaftsmitglieder stärken dem Betriebsrat den Rücken.



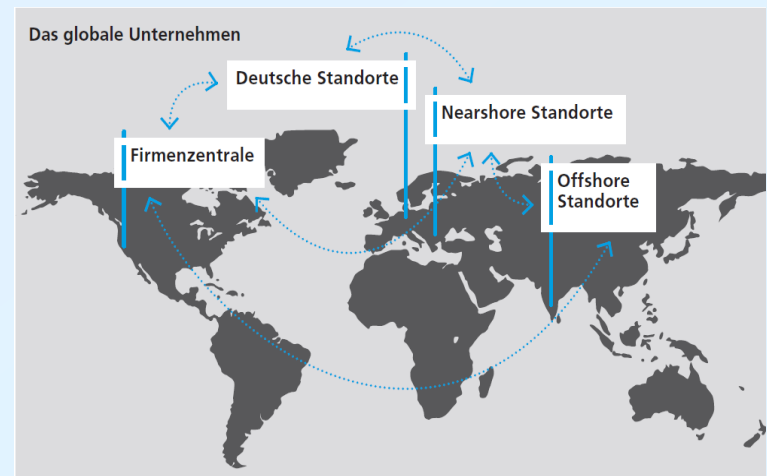
Telekommunikation
Informationstechnologie
<http://tk-it.verdi.de>

Globalisierung

Neue Zeiten: Wie wird in der IT-Branche gearbeitet?



Arbeiten in virtuellen, verstreuten Teams mit globaler Arbeitsteilung ...



... im global aufgestellten Unternehmen, dem globalen Arbeitsraum

Globaler Arbeitsraum:

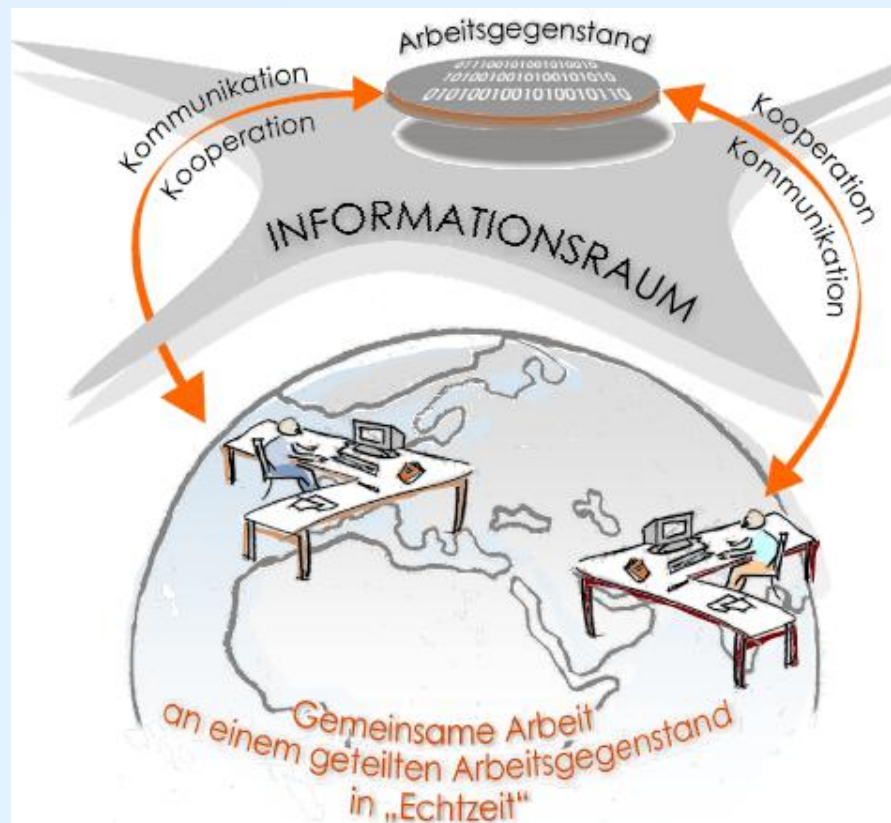
... braucht weltweite Netze und entsprechende Technologien



- Mit weltweit vernetzten Rechenzentren (z.B. Cloud) als Infrastruktur steht ein enormer Speicher für Daten und Software zur Verfügung
- Internet und Intranets sind gut ausgebaut und transportieren Daten rund um den Globus.
- Dokumente und Informationen können digitalisiert und im virtuellen Raum ausgetauscht werden.
- Kommunikationstechnologien ermöglichen virtuelle Gespräche und Konferenzen.
- Mobile, leistungsstarke Endgeräte ermöglichen ortsunabhängige Kommunikation im lokalen Raum-



Globaler Informationsraum: ... ermöglicht virtuelle Teams und globale Arbeitsteilung



Denn es gibt die technologischen und infrastrukturellen Voraussetzungen dafür.

Quelle: Institut für Sozialforschung, München

Digitale Arbeit im globalen Arbeitsraum

... Chancen und Risiken

Chance: Flexibilisierung hat emanzipatorisches Potenzial

- flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorte ermöglichen selbständige, sinnvolle Arbeitsorganisation
- Bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Familie/Sozialem bzw. Work-Life-Balance

Risiko: Entgrenzung wird zum Belastungsfaktor

- ständige Erreichbarkeit durch mobile Geräte
- ausufernde Arbeitszeiten im globalen Arbeitsraum: 24/7
- weniger Austausch mit Kolleg/innen

Risiko: Entsicherung wird zum Belastungsfaktor

- Prekarisierung durch Zunahme von Freelancer-Tätigkeiten
- Verändertes Betriebsklima durch gefühlte globale Konkurrenz
- Stete Weiterqualifizierung notwendig, um nicht abgehängt zu werden



Globaler Arbeitsraum: ... braucht lokale Infrastruktur

Lokale Infrastruktur als Knotenpunkt im vernetzten Unternehmen

- Weltweites Netz an IT-Standorten mit entsprechender Infrastruktur und gut ausgebildeten Fachleuten.
- Asiatische IT-Unternehmen expandieren weltweit und fungieren als Partner für westliche Konzerne.
- IT-Spezialistinnen in allen Kontinenten bedienen einen globalen Arbeitsmarkt – Festangestellt oder als Freelancer.

Es steht ein globalisierter Arbeits- und Produktionsraum zur Verfügung, auf den Unternehmen zurückgreifen können.

Um Kosten zu reduzieren, werden Tätigkeiten permanent hin- und hergeschoben.

Globale Unternehmen

... organisieren Arbeitsprozesse weltweit und einheitlich

Globale Arbeitsteilung

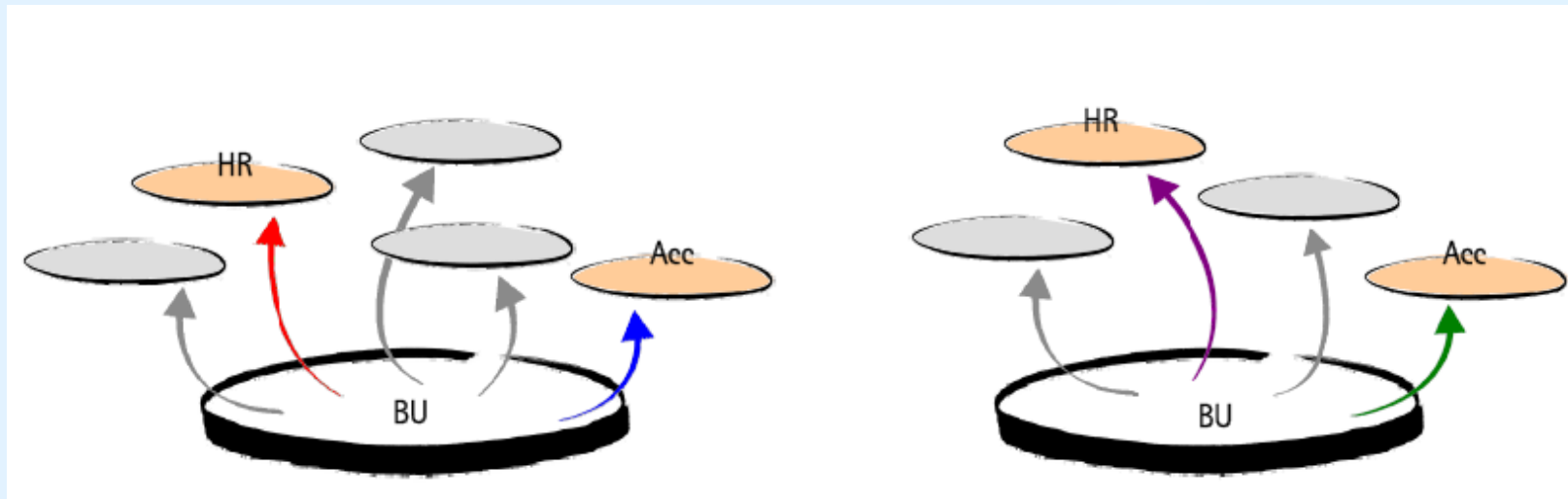
- Leitbild ist das global integrierte Unternehmen, in dem Prozesse standardisiert sind und Tätigkeiten weltweit verteilt werden können.
- Diese Unternehmensstruktur bleibt nicht statisch, sondern verändert sich permanent im Zuge von Offshoring, Outsourcing und Fusionen – lokal wie global.



Veränderungen in globalen Unternehmen: Beispiel Prozess-Standardisierung

Shared Services: IT-gestützte Prozess-Standardisierung von Verwaltungsfunktionen

- Die Ausgangssituation: Business Units mit jeweils unterstützenden Funktionen (z.B: Verwaltung) und eigenen Prozessen

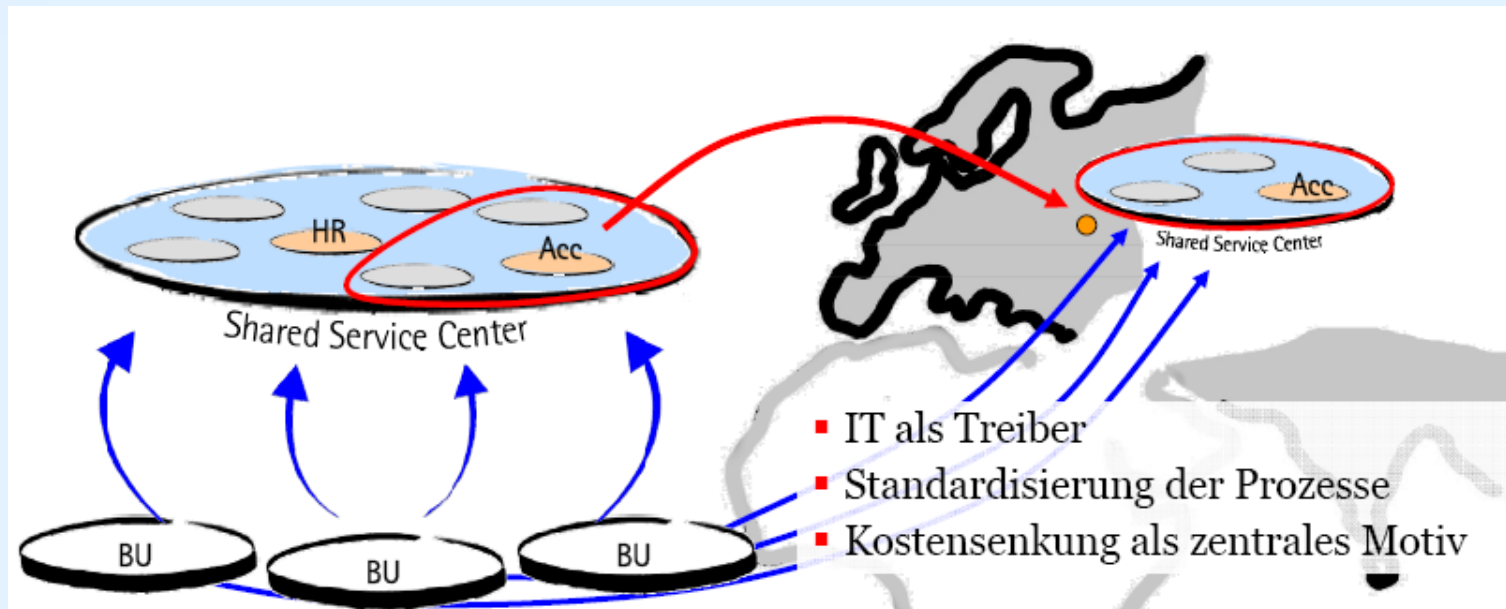


Quelle: Institut für Sozialforschung, München

Veränderungen in globalen Unternehmen: Beispiel Prozess-Standardisierung

Shared Services: IT-gestützte Prozess-Standardisierung von Verwaltungsfunktionen

- Die Maßnahmen: Bündelung an einem Standort – Homogenisierung der Prozesse



Quelle: Institut für Sozialforschung, München

Outsourcing von Tätigkeiten:

... verschiedene Auslagerungs-Modelle nebeneinander

Outsourcingoptionen

- Off-und Nearshore-Niederlassungen des eigenen Unternehmens
- Partnerfirmen im eigenen Land
- Freelancer
- Leiharbeiter/innen und Werkverträge
- Crowdsourcing

Ziel ist eine möglichst schlanke Kernbelegschaft und damit verbunden möglichst niedrige Personalkosten.

Outsourcing von Tätigkeiten: Beispiel Crowdsourcing



Die Konsequenzen

- Keine Absicherung in Krankheitsfällen, im Alter oder bei schlechter Auftragslage
- Kein gesichertes Mindesteinkommen, teilweise noch nicht einmal gesicherte Bezahlung erbrachter Arbeit
- Kosten für notwendige Weiterbildungen müssen selbst getragen werden

Schutz durch Tarifverträge

Beschäftigungssicherheit trotz globaler Umstrukturierungen

Regelungsmöglichkeiten im Überblick

- Sondertarifverträge zu Beschäftigungssicherung und Rationalisierungsschutz, die u.a. betriebsbedingte Kündigungen ausschließen
- Tarifvertragliche Regelungen zu Personalumbau, um sicherzustellen, dass Um- und Weiterqualifizierungen sowie eine strategische Personalplanung oberste Priorität haben und einklagbar sind
- Sondertarifverträge zu Qualifizierung und Nachwuchsförderung
- Tarifvertragliche Regelungen zum Thema »demografischer Wandel«, die auf lebensphasengerechtes Arbeiten und Erhalt der Arbeitsfähigkeit abzielen, werden momentan entwickelt
- Regelungen zu Outsourcing und Verkaufsschutz

Aktuelles
Beispiel
T-Systems

T-Systems 2014

Verzicht auf betriebsbedingte Beendigungskündigungen

- Für die Zeit vom 01.01.2016 bis zum 31.12.2017 wird auf betriebsbedingte Beendigungskündigungen verzichtet soweit die Personalabbauzielzahlen erreicht werden.
- Kündigungsverzicht bereits ab dem 01.09.2015 möglich, sofern im Forecast (*Termin Ende Juni 2015*) festgestellt wird, dass die Zahlen bis 31.12.2015 erreicht werden können.
- Sofern bis zum 31.12.2015 festgestellt werden sollte, dass die Personalzielzahlen noch nicht erreicht werden können, so tritt der Kündigungsverzicht zum Zeitpunkt nach Realisierung der betriebsbedingten Maßnahmen (ggf. über TV Ratio) für eine Laufzeit von 24 Monaten in Kraft, längstens jedoch bis zum 30. Juni 2018.

In der Rahmenvereinbarung sind Haltpunkte definiert zu denen die jeweiligen Feststellungen getroffen werden!

Aktuelles
Beispiel
T-Systems

CHANCEN BIETEN – CHANCEN NUTZEN

UMBAU-PORTFOLIO ALS FUNDAMENT DER SOZIALVERTRÄGLICHKEIT



IBM-Tarifvertrag

„Qualifizierung und Nachwuchssicherung“

- **Zielsetzung:**
„Die kontinuierliche Qualifizierung der Mitarbeiter/innen soll diese in die Lage versetzen, ihre individuelle Beschäftigungsfähigkeit (Employability) in dem sich ständig verändernden Arbeitsumfeld sicherzustellen.“
- **Jährliche Skillplanung für Unternehmen und alle Beschäftigten**, um zukunftsgerichtete Qualifizierungsplanung zu gewährleisten. Berücksichtigt werden hierbei geplante Umstrukturierungen sowie der zukünftige Skillbedarf bei IBM.
- **Qualifizierungsplan für jeden einzelnen Beschäftigten.** Dessen Einhaltung wird Mitte des Jahres im persönlichen Gespräch gecheckt. Die Kosten für die Qualifizierung trägt IBM.

Der Mensch – im Mittelpunkt!

ver.di qualifiziert Interessenvertreter für die Globalisierung

Ausbildung von gewerkschaftlichen Koordinator/innen

- Der globale Dachverband UNI Global Union, in dem ver.di organisiert ist, bildet seit Jahren gewerkschaftliche Koordinator/innen für Europäische Betriebsräte (EBR/EWC) aus.

Qualifizierung von Betriebsräten

Das durch den Europäischen Sozialfond geförderte ver.di-Projekt verfolgt das Ziel,

- Weiterbildungsanstrengungen bei IT-Unternehmen zu verstärken
- Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten zu erhöhen und dazu
- Die zwischen Sozialpartnern vereinbarten tarifvertraglichen Bestimmungen zu Qualifizierung in die betriebliche Praxis umzusetzen.
- Dazu werden Betriebsräte von T-Systems umfassend geschult und beratend begleitet.
- Sie sollen für eine aktive Rolle im momentan stattfindenden Transformationsprozess befähigt werden und Weiterbildung im Kontext einer nachhaltigen Globalisierung der IT-Branche antreiben.



Telekommunikation
Informationstechnologie
<http://tk-it.verdi.de>

Gehalts- strukturen

Gehaltsbestandteile

gängige Strukturen in der Branche

Fixer Gehaltsbestandteil

- Ein prozentualer Anteil des Gehalts wird sicher und regelmäßig gezahlt

Variabler Gehaltsbestandteil

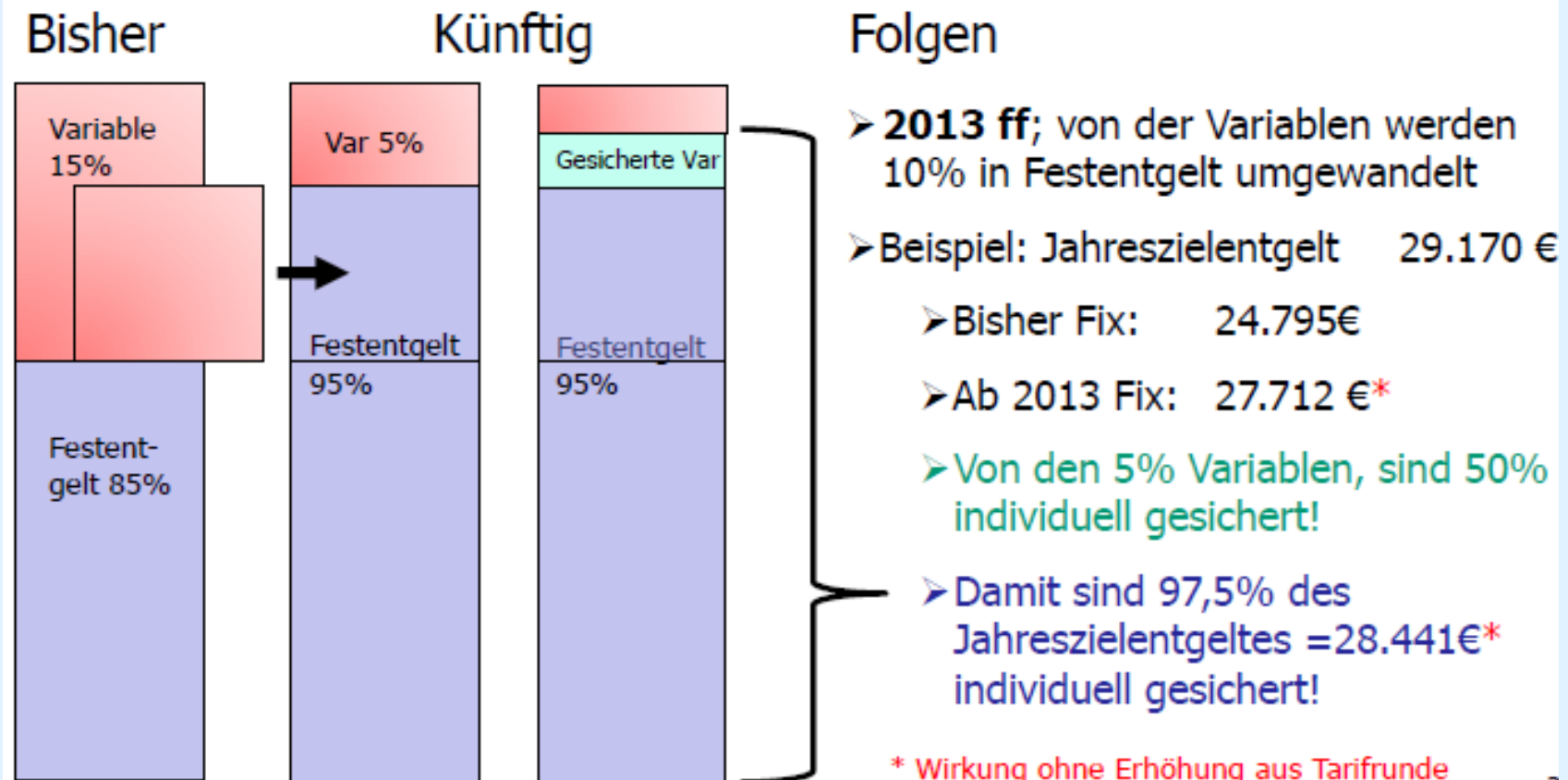
- Ein prozentualer Anteil des Gehalts wird abhängig von der Zielerreichung des AN gezahlt
- Die Zielerreichung setzt sich zusammen aus der Unternehmenszielerreichung und der individuellen Zielerreichung

Bonus

- Abhängig vom Rating und dem vom Unternehmen zur Verfügung gestellten Budget wird eventuell ein jährlicher Bonus gezahlt

Gehaltsbestandteile: fix und variabel

Beispiel T-Systems



Für ver.di Mitglieder



Für ver.di-Mitglieder exklusiv ist ein Exemplar des Gehaltsindex für die IT-Branche 2013/2014 kostenlos bestellbar.

Einfach Adresse und Mitgliedsnummer im [Bestellformular für ver.di Mitglieder](#) eingeben.

NEWS

COMPANIES

SPECIALS

BACKGROUND

CONTACT

Für Nichtmitglieder: Gehaltsindex für 8,- € zzgl. Versand bestellen



Der Gehaltsindex ist für Nichtmitglieder auch käuflich zum Preis von 8,00 € zzgl. Versand erwerbbar. Nutzen Sie einfach unser

komfortables [Bestellformular](#).

Hinweis zu den Versandkosten:

Einzelexemplare werden als Büchersendung zum Preis von 1,71 € verschickt.



Als Betriebsrat vertrete ich die Interessen der Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber. Mit ver.di habe ich dabei einen starken Partner an meiner Seite. Denn gemeinsam können wir am meisten bewirken. Deshalb engagiere ich mich gewerkschaftlich.

Thomas S., Eskalationsmanager, Halle



Einige Beispiele

- 10 Entgeltgruppen mit zugeordneten Tätigkeiten
- Bruttomonatsgehälter (Mittelwert mit +/-15%)
 - Gruppe 3: 3.354 Euro – Softwareassistent
 - Gruppe 4: 4.122 Euro – Netzwerkadministrator
 - Gruppe 5: 4.703 Euro – Softwareentwickler
 - Gruppe 6: 5.176 Euro – Systemanalytiker
 - Gruppe 7: 5.819 Euro – Projektmanager

Jeweilige Tätigkeit nach Erfahrungs- und/oder Verantwortungsstufen wiederum ausdifferenziert

Ein Tarifvertrag für IT-Unternehmen?

Welche Tarifvertragsmodelle gibt es

Flächen-oder Branchentarifvertrag:

- Für einen definierten Bereich wird ein gemeinsamer Tarifvertrag abgeschlossen.
- Voraussetzung hierfür ist ein Arbeitgeberverband, in dem der AG Mitglied ist.

Haustarifvertrag:

- Für ein Unternehmen wird ein spezifischer Tarifvertrag zwischen AG und Gewerkschaft abgeschlossen.
- Voraussetzung ist ein guter gewerkschaftlicher Organisationsgrad im Unternehmen.

Besser Arbeiten mit Tarifvertrag

Transparenz, Gerechtigkeit, Sicherheit, Wertschätzung

Welche Vorteile hat ein Tarifvertrag?

- Verbindliche, transparente und gerechte Mindest-Bedingungen für alle Beschäftigten
- Besserer Schutz von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen
- Mehr Beschäftigungssicherheit, bessere Weiterentwicklungsmöglichkeiten
- Mehr Mitbestimmung beim Thema Gehalt durch regelmäßige Entgelt-Tarifvertragsverhandlungen
- Bessere Gehaltsentwicklungen

Was können Tarifverträge regeln?

Formen und Inhalte von Tarifverträgen

Manteltarifvertrag

- Rahmenbedingungen wie z.B. Arbeitszeiten, Urlaubszeiten, Urlaubsgeld, besonderer Schutz für ältere AN
- Regelungen zu Nachtarbeit, Rufbereitschaft, Wochenendarbeit

Entgelttrahmentarifvertrag

- Entgeltgruppen, Tätigkeitsmerkmale

Entgelttarifvertrag

- Vergütungsgruppen, Gehaltsstruktur

Weitere Tarifverträge

- TV Beschäftigungssicherung (wie bei TSI / TV Ratio)
- TV Qualifizierung (wie bei IBM)
- TV Gesundheitsschutz (wie bei IBM)

Tarifabschlüsse im Vergleich

IBM, T-Systems, E.ON IT, HP und Inflation

	IBM	T-Systems	E.ON IT	HP	Inflation
2007	3,4%	3,0%	2,7%	1,2%	2,3%
2008	3,3% 150 €	900 €	5,4%	2,5%	2,8%
2009	1,9% 100 €	3,1%	3,8%	0%	0,2%
2010	1,9% + ATZ	2,5% + TV Beschäftigungss.	2,8%	0%	1,2%
2011	2,5% 300 € + ATZ	2,00%	3,1%	1,2%	2,5%
2012	2,0% + ATZ	6,5% - 7,5% In 3 Stufen	2,4%	3,0%	2,1%
2013	2,3%	Laufzeit 26. Mon TV Beschäftigungs.	2,6% + 280 € einmalig	1,0%	~1,5%
Summe	17,30% 550€+ ATZ	17,1% - 18,1% 900€ + TV B.	17,8% 280 €	8,9%	12,6%



Telekommunikation
Informationstechnologie
<http://tk-it.verdi.de>

(Arbeits)- Belastung

Umbrüche in der IT-Branche

... haben Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen

Studie des ISF München zeigt: Beschäftigte nehmen einen Umbruch wahr

Globalisierung wird für Hochqualifizierte und Angestellte zur neuen Herausforderung

- Arbeit in globalen Verweissystemen und Handlungsräumen
- „Weltmarkt für Arbeitskraft“ und die Drohkulisse „Globalisierung“

... und komplementär erfahren sie grundlegende Veränderungen der Arbeit selbst

- Standardisierung von Arbeitsinhalten und -prozessen ...
- ... bis hin zu einer „Industrialisierung neuen Typs“, die jenseits tayloristischer Konzepte die Kopfarbeit adressiert

Neuer Umgang der Unternehmen mit den Hochqualifizierten und Angestellten:
Verlust der bisherigen privilegierten Position im Unternehmen

„Austauschbarkeit“ und Entwertung wird zur neuen Erfahrung

Umbrüche in der IT-Branche

... haben Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen

Weitere Ergebnisse: Neue Unsicherheit, Kulturwandel und neue Belastungskonstellationen

Neue Unsicherheit – Sorge um den Arbeitsplatz, statt zuversichtlicher Blick in die Zukunft

- Personalabbau, permanente Reorganisation und Verlagerungen sind sichtbarer Ausdruck der „neuen Zeiten“
- Erfahrung von Austauschbarkeit als Kern der neuen Unsicherheit
- Zukunftsgewissheit geht im „System permanenter Bewährung“ verloren

Kulturwandel in den Unternehmen: „... alles wird irgendwie kälter und instrumenteller ...“

- Ökonomisierung der Unternehmenskulturen: „Zahlen statt Menschen“
- Sinnverluste und Frustration auf Seiten der Beschäftigten

Neue Belastungskonstellation und Gesundheit am „seidenen Faden“

Der Mensch – im Mittelpunkt?

Auswirkungen der Veränderungen auf Beschäftigte

Der Druck steigt – Arbeitsbelastung, Unsicherheit, Konkurrenz

- Arbeitsdruck und Arbeitsintensität nehmen zu – das produziert mehr Belastung und Stress.
- Ständige Erreichbarkeit und das Arbeiten in globalen Teams im virtuellen Raum sorgen für entgrenzte Arbeitszeiten. Das gefährdet die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit.
- Oft fehlt strategische Personalplanung. Die Verantwortung für zukunftssichere Weiterqualifizierungen und gute Perspektiven in der IT-Branche wird implizit auf die einzelnen Beschäftigten übertragen.
- Arbeitsplatzunsicherheit entsteht u.a. auch durch intransparente Zukunftsplanung der Unternehmen.
- Beschäftigte werden global gegeneinander ausgespielt – dabei haben sie oft die gleichen Interessen. Und: Die Unternehmen entscheiden, welche Arbeit wohin verlagert wird. Nicht die Beschäftigten.

Gute Arbeit Untersuchung

Arbeitshetze, Arbeitsintensivierung, Entgrenzung

Abb 1

Arbeitshetze, Arbeitsintensivierung, Entgrenzung – die Kerndaten der Repräsentativumfrage der DGB-Index Gute Arbeit GmbH unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Deutschland



52 Prozent der Beschäftigten müssen sehr häufig oder oft gehetzt arbeiten

Arbeitshetze



63 Prozent müssen seit Jahren immer mehr in der gleichen Zeit leisten

Arbeitsintensivierung



27 Prozent haben auch in ihrer Freizeit sehr häufig oder oft für betriebliche Belange erreichbar zu sein

Ständige Erreichbarkeit



15 Prozent arbeiten auch in ihrer Freizeit sehr häufig oder oft für ihren Betrieb

Freizeitarbeit für den Betrieb

Gute Arbeit Untersuchung

Arbeitshetze, Arbeitsintensivierung, Entgrenzung



34 Prozent fällt es schwer, nach der Arbeit abzuschalten

Probleme abzuschalten



37 Prozent müssen auch zu Hause an Schwierigkeiten bei der Arbeit denken

Dauerpräsenz beruflicher Schwierigkeiten



20 Prozent leisten pro Woche 10 und mehr Überstunden

Massig Überstunden



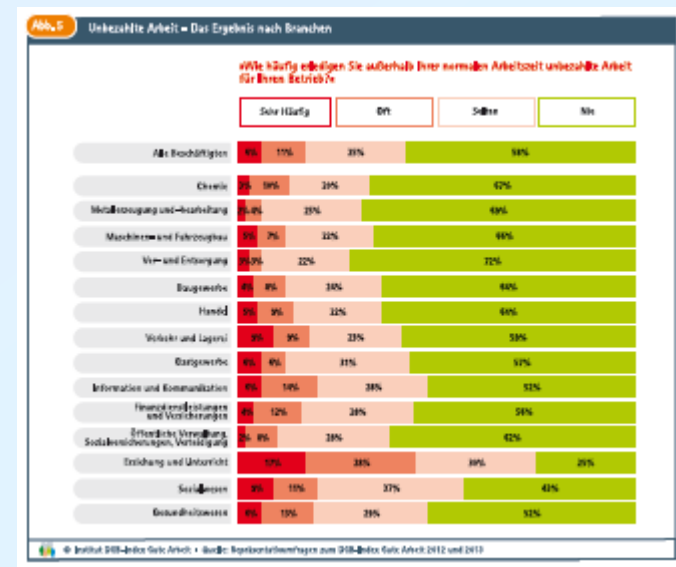
49 Prozent gehen mindestens zwei Mal im Jahr auch dann zur Arbeit, wenn sie sich richtig krank fühlen

Krank zur Arbeit

DGB-Index Gute Arbeit, Report für 2013: Unbezahlte Arbeit

Wie häufig erledigen Sie außerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit unbezahlte Arbeit für Ihren Betrieb?

- Ergebnis für die TK/IT-Branche: 6% arbeiten sehr häufig, 14% häufig unbezahlt außerhalb ihrer Arbeitszeit, d.h. insgesamt 20%.
- Demgegenüber ist der Durchschnitt quer durch alle Branchen hier bei 17% etwas niedriger.



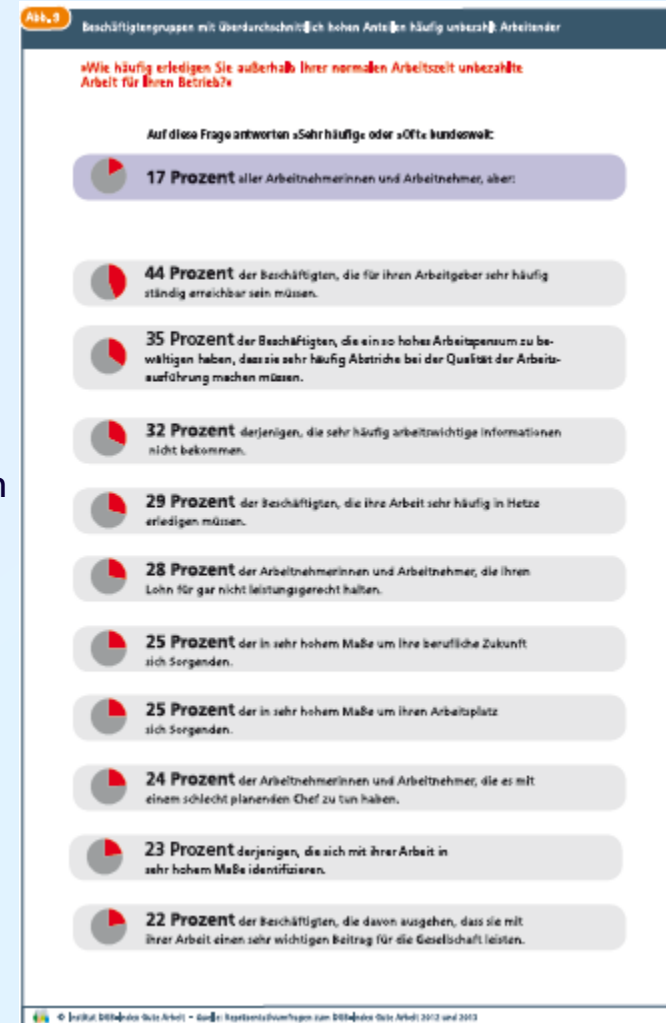
Quelle: DGB-Index 2013, Abbildung 5

DGB-Index Gute Arbeit, Report für 2013: Unbezahlte Arbeit

Unbezahlte Arbeit außerhalb der regulären Arbeitszeit – hohe Zahlen bei bestimmten Gruppen:

- 44% derjenigen, die sehr häufig ständig erreichbar sein müssen
- 35% derjenigen, die ein so hohes Arbeitspensum haben, dass sie oft Abstriche bei der Qualität machen müssen
- 32% derjenigen, die sehr häufig wichtige Informationen nicht bekommen
- 29% derjenigen, die sehr häufig gehetzt arbeiten müssen
- 25% derjenigen, die sich in hohem Maß um ihre berufliche Zukunft oder um ihren Arbeitsplatz sorgen
- ...

Quelle: DGB-Index 2013, Abbildung 9



Belastungen für Beschäftigte steigen

Belastungsschutz wird tarifpolitisches Thema

- Individuelle Belastungen im Arbeitsprozess werden stetig erhöht (Produktivitätszeiten)
- Belastungsgrenzen sind teilweise längst überschritten
- Schutz vor Überlastung ist daher zu einem tarifpolitischen Thema geworden
- Bereits tarifpolitisch bei T-Systems behandelt und für die nächsten Jahre gelöst: Variable entschärft, Übernahme und Ausbildungsquote von Nachwuchskräften geregelt, Altersteilzeit vereinbart
- Konkrete Forderungsinhalte, die im Rahmen einer laufenden Kampagne tarifpolitisch beantwortet werden sollen, sind nunmehr: Betriebliche Belastungsüberprüfung und betrieblicher Belastungsausgleich, Individuelle Auszeiten (Pflegezeit, Fortbildung, Erziehung, Freizeit ...), Altersreduzierte Arbeitszeit, Aufstiegsmöglichkeiten.

Tarifvertrag Gesundheitsschutz

VERBESSERUNG | Neue Regelung für IBM-Beschäftigte

Drei Jahre tagte die gemeinsame Arbeitsgruppe von ver.di und IBM zum demographischen Wandel. Fast zwei Jahre stand der Gesundheitsschutz auf der tarifpolitischen Agenda. Gute Beratung war dabei wichtig – Beratung, die nicht zum Konflikt führt, sondern lösungsorientiert ist.

Am 24. Juli 2013 war es soweit: Die ver.di-Tarifkommission im IBM-Konzern verabschiedete nach langen, ausführlichen und sehr intensiven Diskussionen fast einstimmig einen Tarifvertrag zum konzernweiten Gesundheitsmanagement bei IBM.

Mit diesem Tarifver

beurteilung nach den Bestimmungen Arbeitsschutzgesetzes zur Verfügung ben den Regelungen des Tarifver die der Gesundheitskommission beitung eines konzernweiten für ein verbindliches Gesundheitsment aufgibt, ist die Durchf: Gefährdungsbeurteilung



Sitzung der ver.di-Tarifkommission im IBM-Konzern



Telekommunikation
Informationstechnologie
<http://tk-it.verdi.de>

TARIFINFO 5
GUTE ARBEIT

Verhandlungsaufakt zur "GUTEN ARBEIT" im Telekom Konzern

Am Dienstag den 25. Juni 2013 sind die Verhandlungen zu zwei wichtigen Elementen der Kampagne „GUTE ARBEIT“ im Telekom Konzern aufgenommen worden.

Im Verhandlungsaufakt hat ver.di die Forderungen zu den Themen „Überlastungsschutz“ und „biografieorientierte Arbeitszeitkonten“ eingebracht und begründet. Die Verhandlungen betreffen die T-Systems- und T-Service-Gesellschaften, TSG, TDG und die DTAG. ver.di strebt für die in die Verhandlungen einbezogenen Unternehmen inhaltsgleiche Regelungen an.

Forderungen zu einem Tarifvertrag „Überlastungsschutz“

Danke für die Aufmerksamkeit!

enter

Telekommunikation
Informationstechnologie
<http://tk-it.verdi.de>

