

**T-MOBILE US****Investoren auf dem Absprung?**

Seit langem wird T-Mobile US der Missachtung der Rechte von Arbeitnehmern beschuldigt

→ Seite 6

**RENTE****Alters[vor]sorge von Frauen**

Die Rente soll das finanzielle Auskommen im Alter sichern

→ Seiten 8 und 9

**GOODGAME STUDIOS****Mieses Spiel bei Goodgame**

Der Versuch von Beschäftigten, einen Betriebsrat zu wählen, ist gescheitert

→ Seite 10

**TK-BRANCHE**

Foto: Weisblick - Fotolia.com

## Digitale Arbeit mitgestalten

**Beschäftigte der TK-Branche ermöglichen die zunehmende und beschleunigte Digitalisierung der Arbeits- und Lebenswelt durch ihre Tätigkeiten. Denn ohne eine gut ausgebaute, breitbandige Netzinfrastruktur, ohne komplexe Telekommunikationssysteme auf höchstem Niveau, ohne Beratung, Service und Entwicklung für Unternehmen wie Privatkunden würde die digitale Welt nicht funktionieren.**

VON ASTRID SCHMIDT

Zugleich sind sie als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aber auch Betroffene der digitalen Umbrüche. Die „All-IP“ genannte radikale Transformation der Netze und damit der Übertragungs- und Vermittlungsverfahren auf das Internetprotokoll (IP) verändert perspektivisch nicht nur die Geschäftsmodelle und Wertschöpfungsketten, sondern auch die Tätigkeiten innerhalb der TK-Branche.

Qualifizierung wird zum zentralen Thema – denn bestimmte Skills (Kompetenzen), vor allem im handwerklich-mechanischen Bereich, werden perspektivisch an Bedeutung verlieren; neue

Anforderungen, vor allem IT- und Internet-bezogene Skills, werden wichtiger. Hier gilt es, die Belegschaften mitzunehmen und gute Zukunftsperspektiven für die oft langjährigen Beschäftigten durch vorausschauende Um- und Weiterqualifizierung zu gewährleisten.

Verändern werden sich aber nicht nur die Jobprofile. Bereits heute prägen Digitalisierung und digitale Vernetzung die Arbeitsbedingungen in erheblichem Maß. Homeoffice und mobiles Arbeiten etwa sind dank leistungsstarker Endgeräte wie Smartphones oder Laptops und einer guten Netzinfrastruktur möglich. Ob das den Beschäftigten zu einer besseren Work-Life-Balance verhilft oder

im Gegenteil zu einer Entgrenzung von Arbeit führt, hängt davon ab, wie diese Formen des Arbeitens gestaltet und geregelt sind. Hier sind tarifpolitische Regelungen gefragt – erste gute Beispiele sind der Tarifvertrag Belastungsschutz oder der Tarifvertrag zu biografieorientierten Lebensarbeitszeitkonten bei der Telekom (*KOMM 2/2015* und *4/2015*).

Und: Mobilität macht nicht an nationalen Grenzen halt. Die Telekom beispielsweise baut am paneuropäischen Netz und einer länderübergreifenden Infrastruktur. Damit werden die Weichen für einen – zumindest in Teilen – europäischen Arbeitsraum und weitere Zentralisierungen im Konzern gestellt. Das bedeutet auch für Gewerkschaft und Betriebsräte, sich verstärkt international aufzustellen und Mitbestimmungsrechte auf europäischer Ebene auszuschöpfen und notwendige Erweiterungen einzufordern.

Weiter geht es auf Seite 4 ▶

# Digitale Arbeit mitgestalten

► Fortsetzung von Seite 1

Die Digitalisierung von Telekommunikationstechnologien und die „Internetisierung“ der Netze wirken sich auf die Qualifikations- und Beschäftigungsbedarfe in der Branche aus – und das auf mehreren Ebenen.

## Was passiert mit den Jobs?

Neue Technologien erfordern neue Skills: So sinkt im Zuge der Umstellung auf All-IP der Qualifikationsbedarf für handwerklich-manuelle Tätigkeiten, während der Bedarf an Qualifikationen im Bereich IP-basierter Produkte und Dienstleistungen wächst. Das beinhaltet etwa Router- und Netzkonfigurationen, Betriebssysteme oder Softwarekenntnisse – aber auch glasfaserbezogene Fertigkeiten.

Gleichzeitig ersetzen Software und Automatisierung qualifizierte Beschäftigte: Beispielsweise können immer mehr Analysetätigkeiten aus dem Bereich des technischen Service durch Software erfolgen. Damit einhergehend wird nicht nur der Bedarf an Arbeitskräften deutlich sinken, sondern es erfolgt auch eine Vereinfachung ehemals komplexer Tätigkeiten. Denn anstelle eines Technikers, der ein Problem vor Ort analysiert und behebt, wird die Software die Analyse erstellen und gegebenenfalls einen Auftrag auslösen, der vor Ort nur noch eins zu eins umgesetzt werden muss.

Die zunehmende Einbeziehung der Kund/-innen vermindert Auftragsvolumen im Kundenservice, insbesondere auch durch die Umstellung auf softwarebasierte Betriebssysteme, wo perspektivisch jede/r selbst zusätzliche Applikationen installieren kann. Und verändert zugleich die Arbeit: Es entstehen neue Beratungs- und Unterstützungsbedarfe, die von den Beschäftigten eine breite Palette an Kommunikationskompetenzen und stets aktuelles (auch technisches) Wissen erfordern.

## Neue Arbeitswelten

Arbeit verändert sich. Das betrifft die Art und Weise, wie gearbeitet wird ebenso wie die Rahmenbedingungen, unter denen gearbeitet wird. Technische Entwicklungen haben hier prägenden Charakter: So schaffen etwa sehr



Foto: Weissblick – Fotolia.com

gut ausgebaute Netze einen virtuellen globalen Arbeits- und Kommunikationsraum, in dem Daten und Informationen in Echtzeit ausgetauscht werden können und es kaum eine Rolle spielt, von wo aus das geschieht. In Kombination mit immer avancierteren, komplexen und lernfähigen Softwaresystemen und leistungsstarker, mobil nutzbarer Hardware (z.B. Smartphones, Laptops) verändern sich auch die Arbeitsmodelle.

## Gute Digitale Arbeit?

Fast jeder zweite Beschäftigte (45 Prozent) arbeitet zumindest hin und wieder im Homeoffice, wie eine Studie von BITKOM, dem Branchenverband für die IKT-Branche, aus dem Jahr 2014 zeigt. Und mehr als die Hälfte aller Beschäftigten, die für die Arbeit mobile Endgeräte nutzen, arbeiten auch von unterwegs (55 Prozent). Auch die Arbeitszeiten werden flexibler – insbesondere dort, wo projektbezogen gearbeitet wird. Diese räumliche und zeitliche Flexibilität birgt gewaltige Risiken für Beschäftigte – sie kann aber auch zu mehr Autonomie und Gestaltungsspielräumen führen.

Wenn flexible Arbeitszeiten und mobile Arbeitsmittel bedeuten, ständig erreichbar sein zu müssen, dann ist das entgrenzte Arbeit und schlecht. Schlecht, weil der Mensch Erholungszeiten braucht: Wochenende, Feierabend, Urlaub sind keine Geschenke des Arbeitgebers, sondern erkämpfte Rechte und wichtige Faktoren für eine Arbeit, die nicht krank macht. Und gearbeitet wird in der IKT-Branche ohnehin eher zu viel als zu wenig: 70 Prozent aller dort Beschäftigten arbeiten regelmäßig länger als vertraglich vereinbart (DGB-Index

Gute Arbeit Report 2014). Umgekehrt kann Zeitsouveränität zu einer besseren Work-Life-Balance führen – aber nur wenn Beschäftigte gleichermaßen über Arbeits- und Abwesenheitszeiten entscheiden können und die Gewalt hierüber nicht einseitig beim Arbeitgeber liegt.

Auch die Steuerung über Ziele und Ergebnisorientierung verändern die Rolle, die der einzelne Beschäftigte spielt. Mehr Verantwortung und Mitspracherechte können die Arbeitsbedingungen verbessern. Sie können aber auch zu steigender Arbeitsintensität, Arbeitshetze und unbezahlter Arbeit führen. Denn Beschäftigte, die danach beurteilt werden, ob ihre Ergebnisse oder die Ergebnisse des Teams stimmen, stehen unter dem indirekten Druck, ihre Arbeitszeiten auszudehnen bzw. gehetzt zu arbeiten. Und das belastet. 50 Prozent aller Beschäftigten der IKT-Branche fühlen sich sehr häufig oder oft bei der Arbeit gehetzt oder stehen unter Druck – das zeigen die Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit aus dem Jahr 2015. Als Hauptursache gilt, gleichzeitig an mehreren Projekten oder Vorgängen arbeiten zu müssen (80 Prozent), dicht gefolgt von zu knapper Personalbemessung (69 Prozent).

„ver.di fordert kollektive Regelungen für mobile Arbeit. Nur so kann es gelingen, Belastung und Entgrenzung zu minimieren und die positiven Potenziale der Digitalisierung zu nutzen, etwa in Hinblick auf mehr Selbstbestimmung und bessere Verträglichkeit von Beruf und Familie“, positioniert sich Peter Praikow, ver.di-Bundesfachgruppenleiter TK. „Wir als Gewerkschaft werden die neuen Arbeitswelten aktiv mitgestalten.“