



Foto: Yuri Arcurs/www.fotolia.de

Telekom-Konzern Ausbildungsquote und Übernahme von Nachwuchskräften gesichert

Seit Anfang des Jahres hat ver.di mit der Telekom Verhandlungen zur Sicherung der Ausbildungsquote und zur Übernahme von Nachwuchskräften im Telekom-Konzern geführt. Nach zähem Ringen und nachdem die Verhandlungen vor dem Scheitern standen, ist es doch noch zu einem Ergebnis am Verhandlungstisch gekommen. Mit dem Ergebnis gelingt es ver.di, mittelfristig die Ausbildungsquote im Telekom-Konzern auf einem sehr hohen Niveau abzusichern. Darüber hinaus hat ver.di erreicht, dass tausende Nachwuchskräfte eine gesicherte Einstellung im Telekom-Konzern erhalten.

Der Weg bis zu diesem Ergebnis war mehr als mühsam. Während die Telekom sich in der Öffentlichkeit als Arbeitgeber

feiern lassen möchte, der die Zeichen der Zeit erkannt hat und massive Nachwuchsförderung betreibt, sah die Realität am Verhandlungstisch ganz anders aus. Anstatt nach tragfähigen qualitativen Lösungen zur Sicherung von Ausbildungsplätzen und zur Perspektivensicherung von Nachwuchskräften zu suchen, wurde arbeitgeberseitig klein-kariert an verstaubten Positionen festgehalten. Da war nichts zu spüren von der später in einer medialen Inszenierung betonten Wichtigkeit qualitativ hervorragender Nachwuchsgewinnung und -förderung.

Trotz dieser fragwürdigen Rahmenbedingungen hat ver.di es geschafft, ein Verhandlungsergebnis durchzusetzen, das mittelfristig Ausbildung absichert und Nachwuchskräften tatsächliche Perspektiven bietet.

Fortsetzung auf Seite 4

Inhalt

- News**
T-Mobile USA, Termine **Seite 2**
- Kommentar**
Maßlosigkeit – gepaart mit Überforderung **Seite 3**
- Morgen, übermorgen**
Auszubildende als kostbare Ressource **Seite 3**
- Telekom-Konzern**
Ausbildungsquote und Übernahme von Nachwuchskräften gesichert **Seiten 4/5**
- Vertrauensleute**
„Wir kümmern uns“ **Seiten 6/7**
- Blick in die Branche**
GJAV bei STRABAG PFS neu gewählt **Seite 8**

Negativ-Beispiel T-Mobile-USA beim G20-Gipfel T-Mobile USA kontra Gewerkschaft

Beim Treffen der G20 Arbeitsminister am 20. April 2010 hat der Präsident des us-amerikanischen Gewerkschaftsbundes AFL CIO Richard Trumka das Vorgehen von T-Mobile USA gegen gewerkschaftlich orientierte Beschäftigte scharf kritisiert.

Der Präsident des us-amerikanischen Gewerkschaftsbundes AFL CIO Richard Trumka sagte vor den G20-Arbeitsministern in Washington, es gebe keine Entschuldigung für das US-Telekommunikationsunternehmen T-Mobile USA, brutal gegen die Gewerkschaften in den USA vorzugehen, während die Konzernmutter Deutsche Telekom Tarifverhandlungen unterstütze und in ganz Europa Gewerkschaften anerkenne. „Solange Arbeitnehmerrechte nicht in allen Ländern durchgesetzt werden, wird es einen Wettlauf nach unten geben, was Löhne und Arbeitsbedingungen angeht; ein Wettlauf, der gute Arbeit weltweit zu untergraben droht.“

Die Tatsache, dass die Vereinigten Staaten den am stärksten deregulierten Arbeitsmarkt unter den G-20 Staaten

haben, bietet deutliche Beispiele für das von Land zu Land ungleiche Verhältnis von Arbeitnehmerrechten. Trumka machte gegenüber den Arbeitsministern aus aller Welt deutlich, dass Beschäftigte in allen Nationen das grundlegende Recht haben müssten, Gewerkschaften zu bilden und Tarifverhandlungen zu führen, wenn sie es wünschen, damit die Arbeitsplätze der Zukunft, gute, familienfreundliche Arbeitsplätze sind.

Mehr Informationen zu den gewerkschaftlichen Aktivitäten in Bezug auf T-Mobile USA finden sich auf der Internetseite des Fachbereichs unter

<https://tk-it.verdi.de/weltweit/pressemitteilung-11042010>

Christoph Heil

Bremen: Sen. OV FB 9/10: Treff jed. 1. Die. im Mon., 16 Uhr, DGB-Haus, Bhf-Platz.

Bremen/Nordniedersachsen: Bezirksfachbereichsdelegiertenkonferenz FB 9 am 17. Juni, 9:30 Uhr, im DGB-Haus, Bahnhofplatz 22-28, in Bremen.

Darmstadt: BG Sen. P/T: Jahreshauptvers. im Festzelt am Grillplatz, 9. Juli, 14 Uhr, anschl. Grillfest, Infos: Anders, Tel. 06151/711213.

Heidelberg: BeG.Sen., FB 9, jed. 2. Mittw. im Monat, 15 Uhr, Gaststätte „Löwenkeller“, Rohrbacher Str. 92.

Lübeck: BeG der DT TS Nord, FB 9, Bereich Lübeck. Treff jed. 1. Mi. im Mon., 16:30 Uhr, Fackenburger Allee 31, Raum V153.

Münster: BeG Sen. P/Pb/T: Infonachmittag am 7. Juni, 15 Uhr, Informationen der Postbeamtenkrankenkasse, im Casino der Telekom, Dahlweg 100. Fahrt zum Wasserwerk in Haltern am 17. Juni. Kontakt: Roth: 0251/235381.

Neuss: Sen. Kreis Neuss: Sprechst. in der ver.di-Geschäftsstelle, Hammer Landstr. 5, 3. Etage; Mo. 7. Juni, 10 bis 12 Uhr. Am 22. Juni, 15 Uhr, Haus Portz Grevenbroich am Markt, Vorstand VL, Gesprächsrunde für Mitglieder aus Grevenbroich, Jüchen und Rommerskirchen.

Nürnberg: BeG Sen. Nürnberg/Schwabach/Roth/Lauf, FB 1,9,10, Vers. jew. 1. Do. im Mon., 14.30 Uhr, Gaststätte „Genossenschaftssaalbau“, Matthäus-Hermann-Platz 2. Am 10. Juni ein Vertreter des Seniorenamts der Stadt Nürnberg zu Gast.

Oldenburg: Sen OV FB 9/10 Gruppen: Basteln, Digitalfotos, Klönen, Skat am 2. Die. jeden Monats, 9 Uhr; Jakoko alle 3 Wochen, Kegeln alle 4 Wochen, Auskunft Punkte 0441/505137; Fahrten in 2010 Auskunft Lojowsky 0441/301069. Alle Treffen in den Dragoner Stuben, Bundeswehrgelände, Ulmenstr.

Ortenau: BeG Sen. P/T: Sprechst. jeden Mittw., 11-12 Uhr, ver.di-Geschäftsst., Offenburg, Okenstr. 1c, auch tel.: 07 81/91 71 14.

Ulm Neu-Ulm: BeG VE PT, 10. Juni: Monatstreff und Anmeldung zum Jahresausflug am 17. Juni zum Bodensee um 14.30 Uhr, „Krone“, Ulm-Söflingen.

Weiden: BeG Sen. Nordoberpfalz FB 9/10: Monatsvers. immer am 1. Mittw. im Monat, 14 Uhr, Gaststätte Bräustüberl, außer am 2. Juni, da Fahrt ins Stiftland.

Werra-Meißner: BeG Sen. P/T, Grillfest FB 9/10 mit Ehepartnern am 25. Juni, 15 Uhr, Eschwege/Oetmannshausen Kleehof.

Big Brother Workshops. Thema: Überwachung von Internet/Intranet und E-Mail. Am 15. Juni in **Nürnberg**, 30. August in **Stuttgart**, 2. September in **Berlin**, 4. November in **Hannover** und 22. November in **Düsseldorf**. Weitere Informationen: <http://www.verdi-innotec.de/termine.php3>

**Redaktionsschluss
nächstes Heft: 14. Juni 2010**

Maßlosigkeit – gepaart mit Überforderung

Mehr als drei Monate haben sich die Verhandlungen mit der Deutschen Telekom zu den Themen Ausbildungsquote und Übernahme von Nachwuchskräften im Konzern hingezogen. Die ver.di-Gremien mussten sich schon mit dem Scheitern der Verhandlungen beschäftigen; erst dann rückte die Arbeitgeberseite von der Maßlosigkeit der eigenen Haltung ab.

Da war zunächst keine Bereitschaft, sich längerfristig im Hinblick auf eine stabile Ausbildungsquote zu binden, da war nichts zu spüren, von einer fairen Ausgestaltung einer Beschäftigungsbrücke, die Jugendlichen Perspektive auf einen Arbeitsplatz und dem Unternehmen kalkulierbare Personalkosten bringt.

Nimmt man jetzt die vollmundigen Botschaften der Telekom aus der Öffentlichkeitsarbeit, kann man sich nur wundern. Man lässt sich feiern für Tarifergebnisse, die abgetrotzt werden mussten. Da ist von Investitionen in die Zukunft die Rede, wenn es um die Nachwuchsgewinnung geht. Da wird damit geprotzt, viel Geld für die Förderung von Hochschulen in die Hand zu nehmen.

Abseits der medialen Werbebotschaften sieht die Wirklichkeit am Verhandlungstisch viel nüchterner aus. Es ist geradezu grotesk, wenn der Arbeitsdirektor der Tele-

kom mehr Bereitschaft zu qualitativer Tarifpolitik einfordert und dem Verzicht auf Rituale in Verhandlungen das Wort redet. Seine Vertreter am Verhandlungstisch sind geradezu das Sinnbild der verschrienen Rituale. Da ersetzen Maßlosigkeit und Fingerhakeln die überzeugende inhaltliche Position. Da wäre es klüger, erst einmal vor der eigenen Haustür zu kehren, bevor auf andere mit dem Finger gezeigt wird.

In den Verhandlungen ist es gerade noch einmal gut gegangen. Späte Einsicht auf der Arbeitgeberseite hat am Ende eine Einigung noch möglich gemacht. Ein schaler Beigeschmack bleibt. Neben dem Erstaunen über die arbeitgeberseitige Maßlosigkeit kann man sich am Verhandlungstisch manchmal nicht des Eindruckes erwehren, dass der eine oder andere im Arbeitgeberlager, wenn Weitblick gefordert ist, einfach überfordert ist.

Michael Halberstadt



Foto: privat

MORGEN, ÜBERMORGEN

Auszubildende als kostbare Ressource

Seit Jahren mahnen Wissenschaftler vor einem drohenden Fachkräftemangel. Dieser wird die deutsche Wirtschaft in den nächsten Jahren mit voller Wucht treffen. Eine Chance diesem Problem zu begegnen ist die betriebliche Aus- und Weiterbildung. Die Unternehmen in der TK/IT-Branche müssen stärker in Ausbildungsplätze investieren und sich an dem positiven Tarifabschluss der Telekom messen lassen, auch wenn dieser erst nach zähen Verhandlungen dem Unternehmen abgetrotzt werden konnte.

Viele Unternehmen scheuen jedoch die Investition in die Ausbildung ihrer Nachwuchskräfte und blockieren damit ihre eigene Zukunft. Die Bedingungen für Auszubildende haben sich in vielen Unternehmen verschlechtert. Chancen auf Karrierepfade sind kaum noch vorhanden – vielmehr bangen viele Auszubildende um eine Übernahme nach bestandener Abschlussprüfung. Dabei sind motivierte Auszubildende mit guten Abschlüssen Rohdiamanten, die die Unternehmen mit Unterstützung von externen Bildungseinrichtungen und eigenen Qualifikationsprogrammen zu Experten reifen lassen können – zu Fachkräften eben.

In Deutschland versäumen Politik und Wirtschaft wichtige Weichenstellungen. Doch die Zukunft wird sie bitter zahlen lassen, denn wer heute nichts lernt, der kann auch nichts und steht morgen und übermorgen nicht zur Verfügung, wenn Fachkräfte gesucht werden.

Wirtschaftsverbände und Politiker sollten aufhören, die Schuld für den sich abzeichnenden Fachkräftemangel einander zuzuschieben. Sie sollten stattdessen gemeinsam überlegen, wie man die Ressource „betriebliche Aus- und Weiterbildung“ in Zusammenarbeit mit den Fach- und Hochschulen effizient und bedarfsorientiert nutzen kann.

Christoph Heil



Foto: MEV

Telekom-Konzern

Ausbildungsquote und Übernahme von Nachwuchskräften gesichert

Dank zäher Verhandlungen ist die Ausbildungsquote bei der Telekom auf hohem Niveau gesichert.



Foto: Coka@www.fotolia.de

Nach zähen Verhandlungen zur Sicherung der Ausbildungsquote und zur Übernahme von Nachwuchskräften im Telekom-Konzern, ist es zu einem Ergebnis am Verhandlungstisch gekommen.

Das von ver.di durchgesetzte Gesamtpaket sieht wie folgt aus: Bis einschließlich 2013 umfasst die jährliche Ausbildungsquote 2,9 Prozent des inländischen Konzernpersonalbestandes. Dies ist weit mehr als bei anderen Arbeitgebern üblich.

Mit dieser Regelung wird die seit 2007 bestehende Vertragsgrundlage zur jährlichen Festlegung der Ausbildungsquote fortgeschrieben. ver.di kann hiermit sicherstellen, dass der Telekom-Konzern auch weiterhin einer der größten Ausbilder Deutschlands bleibt.

In den Jahren 2010 bis einschließlich 2012 hat sich die Telekom verpflichtet, mindestens 4700 Nachwuchskräfte aus der eigenen Ausbildung im Inlandskonzern in ein unbefristetes Vollzeitverhältnis zu übernehmen. ver.di ist es hierbei gelungen, gegenüber der bis Ende 2009 geltenden Regelung eine deutliche Erhöhung der Übernahmen im Konzern durchzusetzen. Im Gleichklang mit den Festlegungen zur Übernahme wurde die Fortschreibung

der für die Servicegesellschaften DTNP, DTTS und DTKS geltenden „Beschäftigungsbrücke“ vereinbart. Mit ihr erfolgt für ehemalige Auszubildende die Absicherung einer Beschäftigung im Telekom Konzern.

Zukünftig gilt die Beschäftigungsbrücke neben den drei Servicegesellschaften auch für die DTAG und die Telekom Deutschland GmbH. Bestandteil der Beschäftigungsbrücke ist ein zeitweise abgesenktes Einstiegsentgelt für die im Rahmen der Beschäftigungsbrücke eingestellten ehemaligen Nachwuchskräfte. Die Regelungen hierzu wurden allerdings deutlich modifiziert. Zukünftig gilt, dass für die Bezahlung die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit maßgebend ist. Das Einstiegsentgelt der Nachwuchskräfte ermittelt sich nicht mehr statisch aus der Entgeltgruppe 3, sondern aus der Entgeltgruppe, der die ausgeübte Tätigkeit zugeordnet ist. Die Regelung in der DTKS wird dahingehend verändert, dass bereits nach drei anstatt erst nach bisher vier Jahren eine verbindliche Höhergruppierung in höhere Entgeltgruppen erfolgt.

Neu ist auch, dass zukünftig die über die Beschäftigungsbrücke eingestellten Nachwuchskräfte einen monatlichen Abschlag in Höhe von 70 Prozent des variablen Entgeltanteiles erhalten. Hiermit steht ihnen ein deutlich höheres, gesichertes monatliches Festentgelt als bisher zur Verfügung.

Aktuell fehlen bundesweit in den Betrieben noch 76.767 Ausbildungsplätze.

DGB-Jugend: www.dgb-jugend.de

Um eine willkürliche Anwendung der Beschäftigungsbrücke auszuschließen haben die Tarifvertragsparteien festgelegt, dass diese nur für klar abgegrenzte Fälle gilt.

Sie gilt für Nachwuchskräfte, die entweder unmittelbar nach beendeter Ausbildung eingestellt werden, darüber hinaus auch für Nachwuchskräfte, die nach der Ausbildung zeitweise in der konzernexternen Zeit- und Leiharbeitsfirma „VIS“ beschäftigt waren und nach ihrer Übernahme im Konzern dem Tarifvertrag „VIS-Übernahme“ unterfallen.

Mit dem Tarifvertrag wird sichergestellt, dass die zeitweise Beschäftigung außerhalb des Konzerns bei der Zeit- und Leiharbeitsfirma „VIS“ nicht zum Verlust tarifvertraglicher Rechte führt.

Zu den Themen Einstiegsqualifizierung „EQ“, die sich an junge Menschen mit sozialer, individueller Benachteiligung richtet, und Ausgestaltung der Ausbildung des Berufsbildes „Servicefachkraft für Dialogmarketing“ sind die Verhandlungen weit fortgeschritten und werden zeitnah abgeschlossen.

Auch das Thema Ausgestaltung einer Verbundausbildung für/mit Dritten sollte Gegenstand der Verhandlungen sein. Anstatt allerdings Überlegungen zur Ausgestaltung einer tragfähigen Verbundausbildung in die Verhandlungen einzubringen, hat die Arbeitgeberseite lediglich die Legitimation zur Durchführung einer Ausbildung für den Call-Center-Dienstleister ARVARTO gesucht. Entgegen der im Vorfeld selbst eingebrachten Arbeitgeberposition, Verbundausbildung nur mit tarifierten Unternehmen realisieren zu wollen, handelt es sich bei dem Call-Center-Dienstleister ARVARTO um ein gänzlich untarifiziertes Unternehmen. Bei Bewertung der gesamten Rahmenbedingungen einer solchen Verbundausbildung ist ver.di zu dem Ergebnis gekommen, dass eine solche Verbundausbildung nicht akzeptiert werden kann, denn:

- ARVARTO ist ein untarifiziertes Unternehmen,
- es gibt keine Übernahmegarantien für ausgebildete Nachwuchskräfte,
- wenn Einstellungen erfolgen, dann nur mit befristeten Arbeitsverträgen,
- das Entlohnungsniveau für Neueingestellte liegt unter dem von ver.di geforderten Mindestlohn,
- eigene Ausbildungskapazitäten bei ARVARTO und schulische Bildungsangebote werden reduziert.

Die Tarifvertragsparteien konnten sich am Ende verständigen, eine Verbundausbildung mit dem Call-Center-Dienstleister ARVARTO nicht zu realisieren.

ver.di hat nach wie vor Interesse daran, werthaltige Verbundausbildungsmodelle zu erörtern. Basis für einen Verbund müssen aber tragfähige soziale Umfeldbedingungen und überzeugende Arbeits- und Entgeltbedingungen der Kooperationspartner sein.

Im Sinne der Sicherung der Ausbildung im Telekom Konzern und der Sicherung von belastbaren Zukunftsperspektiven für Nachwuchskräfte ist es gut, dass es ver.di am Ende gelungen ist, das beschriebene Gesamtpaket durchzusetzen.

Jugend braucht Perspektive sowohl für eine qualifizierte Ausbildung als auch für einen gesicherten Arbeitsplatz.

Dafür steht ver.di.

Michael Halberstadt

Für Gewerkschaften sind Vertrauensleute die wichtigste Verbindung in den Betrieb oder in eine Verwaltung.

„Wir kümmern uns“

Komm sprach mit zwei Vertrauensleuten über ihre Motivation für ver.di aktiv zu sein und ihre Pläne und Erwartungen an die Zukunft.

Yvonne Montag (43)

Beschäftigt bei T-Systems International GmbH als Angestellte/Junior Manager P&RM (Projekt- und Realisierungsmanagement). Seit über 20 Jahren Gewerkschaftsmitglied. Seit 15 Jahren Vertrauensperson.



Foto: privat

Yvonne Montag



Foto: privat

Jens Löffler

■ Was genau machst du als Vertrauensfrau?

Yvonne Montag: „Ich stehe mit meinen Kolleginnen und Kollegen in direktem Dialog. Die Kollegen wissen genau, dass sie mich ansprechen können und dass ich mich auch drum kümmere. Ich besuche VL-Konferenzen, VL-Versammlungen, usw. Wir Vertrauensleute treffen uns ab und zu und haben so einen guten Kontakt untereinander. Zusätzlich habe ich engen Kontakt zum Betriebsrat und zur Gewerkschaft. Ich kenne mich mit den Strukturen und den Abläufen aus.“

■ Auf welche Schwierigkeiten stößt du bei deiner Arbeit als Vertrauensperson oder gibt es nur Wohlwollen und offene Türen?

Yvonne Montag: „Naja, Wohlwollen und offene Türen vielleicht nicht gerade, aber bei uns sind Vertrauensleute schon eher eine Selbstverständlichkeit. Die Kollegen kennen es nicht anders, und von den Führungskräften werden wir meist als aktive, interessierte Beschäftigte wahrgenommen.“

■ Was wünschst du dir für die Zukunft?

Yvonne Montag: „Dass es gut bezahlte und vor allem sichere Arbeitsplätze gibt.“

■ Wirst du dich wieder aufstellen lassen?

Yvonne Montag: „Auf jeden Fall. Ein Berufsleben ohne VL kann ich mir ja schon kaum noch vorstellen. Da würde mir ja richtig was fehlen.“

■ Was sagst du jungen Menschen, die ihr Berufsleben erst beginnen, in Bezug auf eine Mitgliedschaft in der Gewerkschaft?

Yvonne Montag: „Dass die Gewerkschaft eine positive Einrichtung ist. Wenn es die Gewerkschaften nicht geben würde, sähen unsere Arbeitsbedingungen garantiert um einiges schrecklicher aus. Sie schützt uns vor zu großer Ausbeutung.“

■ Was war deine Motivation Gewerkschaftsmitglied zu werden?

Yvonne Montag: „Mein Sinn für soziale Gerechtigkeit und Gerechtigkeit am Arbeitsplatz ist sehr stark ausgeprägt. Ich habe mich immer für meine Kolleginnen und Kollegen stark gemacht und mich für bessere Arbeitsbedingungen eingesetzt. Als Gewerkschaftsmitglied habe ich eine sehr starke Gemeinschaft erlebt, in der ich gelernt habe, dem Arbeitgeber selbstbewusst und sicher gegenüber zu treten.“

■ Warum sollte es Vertrauensleute geben?

Yvonne Montag: „Vertrauensleute sind die ersten Ansprechpartner im Betrieb. Es ist immer gut zu wissen, dass es Leute gibt, die sich einsetzen, nachfragen, die wissen wo was steht und welche Ansprechpartner es zu speziellen Themen gibt. So ist kein Mitglied mit seinen Fragen, nur auf sich allein gestellt, sondern hat die Sicherheit dass jemand dort ist, an den es sich sofort wenden kann. Das hat doch was!“

■ Warum hast du dich als Vertrauensperson aufstellen lassen?

Yvonne Montag: „Weil es wichtig ist, dass es Menschen gibt, denen nicht alles, was im Betrieb passiert, egal ist; die aktiv mitmischen und am Ball bleiben. Außerdem macht es auch noch richtig viel Spaß.“

Jens Löffler (51)

Beschäftigt bei der Deutschen Telekom im Technischen Service, Region Nordwest. Seit acht Jahren Disponent für Servicetechniker/Privatekundenbereich. 1975 Eintritt in die DPG. Seit 1982 Vertrauensmann.

■ Was war deine Motivation Gewerkschaftsmitglied zu werden?

Jens Löffler: „Ich wurde als Azubi damals unmittelbar nach der Einstellung geworben. D. h. alle aus unserem Lehrjahr mussten in unserem Pausenraum erscheinen, und dann gab's eine kurze Belehrung. Dann haben alle unterschrieben. So müsste es heute auch sein, am besten gleichzeitig mit der Unterschrift für den Ausbildungsvertrag!“

■ Warum sollte es Vertrauensleute geben?

Jens Löffler: „Vertrauensleute sind das Bindeglied zwischen Beschäftigten und den gewerkschaftlichen Gremien, aber auch dem Betriebsrat. Gerade in der heutigen Zeit der Informationsflut reicht es nicht aus, einfach nur ver.di-Infos in Papierform oder übers Internet rauszugeben. Es ist auch die persönliche Präsenz nötig, um einen Meinungsprozess zu begleiten. Kurzum: Ohne Vertrauensleute funktioniert Gewerkschaft nicht.“

■ Warum hast du dich als Vertrauensperson aufstellen lassen?

Jens Löffler: „Ich habe mich schon in jungen Jahren oft eingemischt und versucht etwas für meine Kollegen im Betrieb zu verbessern. Nachdem ein gewerkschaftlich engagierter Kollege mich überzeugt hat VL zu werden, habe ich rasch einige Schulungen, wie die DPG- Grundlehrgänge und einen VL- Lehrgang besucht. Ich habe dadurch schnell gelernt wie wichtig aktive Gewerkschaftarbeit im Betrieb ist.“

■ Was genau machst du als Vertrauensmann?

Jens Löffler: „Als erstes bin ich natürlich in meinem Arbeitsprozess eingebunden, d.h. ich

sitze in einem größeren Büro mit 20 Kollegen/innen. Ich habe durch meine Tätigkeit viel Kontakt nach „draußen“ zu den Kollegen. Ich versuche die Augen und Ohren offen zu halten, gewerkschaftliche Infos gezielt weiterzugeben, Fragen der Kollegen aller Art an/über ver.di entweder selbst zu beantworten oder einen Ansprechpartner zu vermitteln. Missstände teile ich unserem Betriebsrat mit. Und falls Azubis hier bei uns im Büro mal auftauchen, versuche ich diese gleich zu werben.“

■ Auf welche Schwierigkeiten stößt du bei deiner Arbeit als Vertrauensperson oder gibt es nur Wohlwollen und offene Türen?

Jens Löffler: „Durch das ständige Umorganisieren unseres Arbeitgebers Telekom hinken wir als Gewerkschafter der vierten Ebene oft hinterher mit unseren Strukturen, sprich z.B. Vertrauensleutekörper anzupassen, damit kein Mitglied, kein Team ohne Betreuung ist. Positiv ist, dass wir heute auch mal eine E-Mail verschicken können, um uns auszutauschen. Natürlich nur wenn Zeit ist.“

■ Was wünschst du dir für die Zukunft?

Jens Löffler: „Dass junge Azubis gleich geworben werden, dass mehr Kollegen sich aktiver beteiligen und zumindest unsere Mitgliederversammlungen besuchen.“

■ Wirst du dich wieder aufstellen lassen?

Jens Löffler: „Ich arbeite im Vorstand des Betriebsrats mit und bin betriebsrätlicher Ansprechpartner. Sollte sich ein Kollege in meinem Umfeld bereit erklären, „Kümmerer/VL“ werden zu wollen, würde ich diesen Part auch weitergeben.“

■ Was sagst du jungen Menschen, die ihr Berufsleben erst beginnen, in Bezug auf eine Mitgliedschaft in der Gewerkschaft?

Jens Löffler: „Ich kann nur raten, Mitglied bei uns zu werden und aktiv zu sein. Bei diesem noch immer großen Arbeitgeber mit seinen ständigen Umorganisierungen, Abspaltungen und Vertöchterungen, ist eine starke Gewerkschaft, d.h. ein hoher Organisationsgrad, zwingend um alles Kommende zu meistern.“

Marion Lühring

Funktion/ Aufgabe von Vertrauens- leuten

Vertrauensleute sind die Vertretung der Gewerkschaft im Betrieb und Bindeglied von ver.di zum Arbeitsplatz. Sie werden für vier Jahre gewählt.

Vertrauensleute wissen, was läuft im Betrieb und bei ver.di. Mit diesem Wissen sichern sie den Informationsfluss zwischen der Gewerkschaft und ihrer Basis und betreiben gewerkschaftliche Öffentlichkeitsarbeit im Betrieb. Sie sind in ihren Wirkungsbereichen die arbeitsplatznahe und unmittelbare Interessenvertretung. Vertrauensleute gestalten die Tarifpolitik mit, unterstützen bei betrieblichen Wahlen, veranstalten Versammlungen und Aktionen. Sie sind Lobby für Gleichberechtigung, Jugend und Bildungsarbeit. Sie sind nicht an das Betriebsverfassungsgesetz oder Personalvertretungsrecht gebunden. Das macht sie freier in der Wahrnehmung der Mitgliederinteressen im Betrieb und in ihrer Handlungsfähigkeit, denn sie sind ausschließlich der ver.di und ihren Mitgliedern verpflichtet. Ihr Recht zur gewerkschaftlichen Aktivität ist aus dem Grundrecht der Koalitionsfreiheit begründet. Die betrieblichen und örtlichen Vorstände und die VL-Versammlungen haben Antragsrechte zum Bezirksvorstand und zur Bezirkskonferenz sowie zu den Vorständen, Versammlungen und Konferenzen des Fachbereichs und ggf. der zuständigen Fachgruppe. Beim Bundesvorstand wird ein Bundesvertrauensleuteausschuss aus 25 Mitgliedern gebildet. Weitere Informationen bei ver.di im Internet unter: http://aktive.verdi.de/arbeitswelt_gestalten



Foto: privat

Oliver Kloth
Vorsitzender GJAV



Foto: privat

Anna-Lena Martens
Stellvertretende
Vorsitzende GJAV

„Mein Ziel ist es, zusammen mit den Kollegen der GJAV die Ausbildung zu verbessern und Probleme und Wünsche der Jugend bestmöglich zu vertreten. Ich selber kann nur meinen Beitrag dazu leisten, indem ich mich für unsere Ziele einsetze und ein guter Ansprechpartner für die Jugend in Sachen Ausbildung werde. Fakt ist, dass wir nur zusammen im Team etwas erreichen können und ich bin davon überzeugt, dass wir das als GJAV auch schaffen werden.“

GJAV bei STRABAG PFS neu gewählt Auch sich selbst managen

STRABAG Property and Facility Services (PFS) – ehemals DeTelImmobilien ist ein Komplett Dienstleister rund um die Immobilie. Nach der Übernahme der Ausbildung von der Telekom Training wurden nun die Jugend- und Auszubildendenvertretungen in den Regionen gewählt. Unternehmensweit vertritt die ebenfalls frisch gewählte Gesamt Jugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV) bei der STRABAG PFS die Belange der Auszubildenden.

Rund 6.500 Menschen arbeiten bei STRABAG-PFS. Sie bewirtschaften rund 19 Millionen Quadratmeter Nettogrundfläche und 37.000 Objekte. Dazu gehören in erster Linie Bürogebäude und Rechenzentren, aber auch Einzelhandels- und Logistik-Objekte, Hotels sowie 750.000 technische Anlagen und Einrichtungen in Deutschland und schließlich auch 26.600 Mobilfunktürme! Die Telekom ist dabei der größte Kunde.

Das Leistungsspektrum von STRABAG-PFS reicht vom technischen Service, dem infrastrukturellen Management über kaufmännische Verwaltung, Gebäudemanagement, Flächenmanagement, der An- und Vermietung sowie Planen und Bauen sowohl von Gebäuden als auch von technischen Einrichtungen bis hin zu Rechenzentren.

ver.di und ihre Betriebsräte messen deshalb der beruflichen Aus- und Weiterbildung im Unternehmen eine große Bedeutung zu. Die eigene Ausbildung von Nachwuchskräften wird von ihnen engagiert unterstützt.

235 Auszubildende sind im Mai 2009 von der Telekom zur STRABAG-PFS gewechselt. Im September 2009 stellte das Unternehmen weitere 90 Auszubildende ein. Zum Jahreswechsel haben sie ihre Jugend- und Auszubildendenvertretungen in Karlsruhe, Düsseldorf, München, Hamburg, Heusenstamm und Berlin neu gewählt. Die ver.di-Kandidatinnen und Kandidaten gewannen alle JAV-Mandate.

Damit die Interessen der Auszubildenden und Jugendlichen bei STRABAG-PFS unternehmensweit koordiniert werden können, fand im Frühjahr auch die Wahl zur GJAV statt. Oliver Kloth, Region Bayern, wurde zum Vorsitzenden, Anna-Lena Martens, Region Nord, wurde zur stellvertretenden Vorsitzenden gewählt. Die Kollegin Anna-Lena

Martens, wurde dazu von der Jugend zum Mitglied der ver.di-Tarifverhandlungskommission bei STRABAG-PFS bestimmt

Komm sprach mit Oliver Kloth über seine Motivation und Ziele in der GJAV:

■ 1. Wozu eine übergeordnete GJAV?

„Die GJAV koordiniert die Arbeit der einzelnen JAV'en. Damit können die gesetzlichen Regelungen und internen Vereinbarungen wirksamer überwacht werden. Unsere Aufgabe sehe ich vor allem darin Themen, Sorgen und Probleme die alle unsere Auszubildenden betreffen offen anzusprechen und für eine gute Ausbildung Regelungen mit dem Arbeitgeber zu finden. Nur gemeinsam können wir hier etwas erreichen.“

■ 2. Welche aktuellen Probleme hat sich die frisch gewählte GJAV vorgenommen?

„Seit Mai letzten Jahres bildet STRABAG-PFS Elektroniker/innen für Gebäude- und Infrastruktursysteme, Immobilienkaufleute und Duale Studenten in verschiedenen Fachbereichen wieder selber aus. Wir haben eine gute Ausbildung mit einer soliden Basis. Dies heißt aber natürlich nicht, dass es keine Probleme gibt. Die Palette von Verbesserungsmöglichkeiten ist lang, u.a. die Regelung von Fahrtkosten, Bereitstellung von Kommunikationsmitteln, ein gerechtes Beurteilungssystem, neue Einstellungstests und natürlich die Einstellung und Übernahme von Auszubildenden und Dualen Studenten. Es gibt einiges zu tun.“

■ 3. Was sind die langfristigen Ziele?

„Ein ideales Umfeld zu schaffen, in dem es keine Probleme mehr gibt, der Arbeitgeber alle Regelungen ohne Überwachung einhält und eine JAV überflüssig ist, wird wohl ein Wunschtraum bleiben. Langfristig geht es darum, die Ausbildung und ihre Inhalte mit den Vorstellungen unserer Auszubildenden von einer guten Ausbildung in Einklang zu bringen. Wir in der GJAV stecken mitten in der Ausbildung oder haben sie vor kurzem beendet und wissen, wie man so schön sagt, wo der Hund begraben liegt. Jetzt liegt es an uns für die KollegInnen in der Ausbildung und die Generationen danach ein stabiles Fundament zu schaffen.“

Marion Lühring