

T-SYSTEMS

Kündigungsschutz bis Ende 2018

Ein „Abschluss mit Licht und Schatten“

→ Seite 4

GOODGAME STUDIOS

Betriebliche Mitbestimmung?

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

→ Seite 7

IBM

An der Börse kaputt gespielt

Fragen an Bert Stach zur Lage bei IBM

→ Seite 9



BRANCHENPOLITIK



Quelle: Bundesministerium für Wirtschaft und Energie

GRÜNBUCH

Digitale Plattformen

Gleiches Recht für alle!

Die „Plattformökonomie“ entwickelt sich seit Jahren rasant. Mit wenig Geld und Personal werden Geschäftsmodelle im Internet aufgezogen, die vielen klassischen Unternehmen das Wasser abgräbt. Digitale Plattformen verschärfen den Wettbewerb und üben erheblich Druck auf konventionelle Unternehmen aus, die durch Kosteneinsparungen versuchen dagegenzuhalten. Das wiederum gefährdet gute Arbeitsplätze und soziale Standards. Grund genug für Politik und ver.di, konstruktive Spielregeln zu etablieren, die dem Guten faire Chancen und dem Neuen genug Raum geben.

VON CHRISTOPH HEIL

Das Prinzip der Plattformökonomie ist genial einfach: Zwischen unendlich vielen Anbietern und vielen Nachfragern schiebt sich eine digitale Vermittlungsplattform. Sie bringt über das Internet beliebig viele Interessenten zeitnah und ortsunabhängig zusammen. Soziale Netzwerke, Vergleichs- und Bewertungsportale, Suchmaschinen, Sharing-Plattformen, App Stores, Online-Marktplätze und Medienplattformen gehören dazu. Egal ob man einen Taxidienst, eine

Urlaubswohnung, eine Information, einen Partner oder eine Partnerin, eine Ware oder die günstigste Versicherung sucht. Auf digitalen Plattformen findet man (fast) alles. Die klassische Wirtschaft hat diesen Zug lange verschlafen und leidet. Ein Nachteil für die klassische Wirtschaft sind viele Spielregeln (Gesetze, Verordnungen, Vorschriften), die für die digitalen Plattformen nicht gelten. Diese Diskrepanz will die Bundesregierung angehen und bittet um Unterstützung durch Ideen und Stellungnahmen. ver.di beteiligt sich.

Im März legte das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) ein Grünbuch „Digitale Plattformen“ auf, das als integraler Bestandteil der Digitalen Agenda 2025 der Bundesregierung betrachtet werden darf. Das Grünbuch soll den Beginn eines breiten Diskussionsprozesses markieren. Mit dem Grünbuch sollen rechtliche, regulatorische Fragen identifiziert, definiert und strukturiert werden, die im Bezug auf die Plattform-Thematik gestellt werden. Das Wirtschaftsministerium versucht dabei den freihändigen Spagat: Am Ende einer öffentlichen Beratungsphase zum Grünbuch soll ein Ordnungsrahmen entstehen, der die Interessen der Internetunternehmen, der konventionellen Wirtschaft und der Verbraucher ausgleicht, ohne dass damit die Potenziale für Innovationen und Investition negativ beeinträchtigt werden.

Weiter geht es auf Seite 3 ▶

TERMINE

Berlin-Tempelhof: BeG Senioren FB 9/Telekom, jeden 3. Dienstag im Monat um 14 Uhr, Gaststätte „Koch“, Friedrich-Wilhelm-Straße 68, 12099 Berlin/Tempelhof.

Braunschweig/Salzgitter: Senioren OV FB 9/10, Info-Nachmittag jeden letzten Dienstag im Monat, 15 Uhr, Vereinsgaststätte „Rote Wiese“, Braunschweig, Kontakt: Rainer Klose, Telefon 0 53 31/24 24.

Bremen: Senioren OV FB 9/10, Treff jeden 1. Dienstag im Monat, 16 Uhr, DGB-Haus, Bahnhofsplatz.

Dieburg: BeG SeniorenPost/Telekom, 1. September, 18 Uhr, Stammtisch, „Zum goldenen Barren“, Jahnstraße 2 in Münster.

Eschwege: BeG Senioren Post/Telekom Werra-Meißner, 6. September, 14 Uhr, Informationsveranstaltung FB 9 + 10, Vorplanung 2017, Gasthaus „Rost“, Am Petersbach 1 a.d. B27, Eschwege/Niddawitzhausen.

Essen: BeG Senioren, FB 9, 31. August, Busfahrt nach Boppard und Rüdesheim, Kosten: 50 Euro einschließlich Schifffahrt und Mittagessen, Anmeldung bei Helmut Büscher, Telefon 02 01/34 36 61.

Frankfurt/Main: BeG Senioren Post/Telekom, Stammtisch jeden 1. Mittwoch im Monat, 15 Uhr und Skatstammtisch jeden 2. Montag im Monat, 16 Uhr, „Affentorschänke“, Neuer Wall 9. TK/IT ver.di Hessen, IT-Vernetzungstreffen, 11. August, 17 bis 19 Uhr, offen für Beschäftigte – ver.di-Mitglieder und Nicht-Mitglieder – in der IT-Branche, Gewerkschaftshaus Frankfurt, Wilhelm-Leuschner-Straße 69-77, 60329 Frankfurt/Main, Anmeldung (spätestens zehn Tage vorher) bei ute.leidig@verdi.de

Fürth: BeG Fürth, FB 9/10, Stammtisch jeden 1. Dienstag im Monat, 14 Uhr, Pfarrzentrum St. Heinrich, „Heinrichsklausen“, Sonnenstraße 21. In den ungeraden Monaten finden Vorträge statt. Achtung: Kein Stammtisch im August.

Hamburg: BeG Senioren Hamburg, Sprechstunde jeden 1. Mittwoch im Monat von 10 bis 12 Uhr, Gewerkschaftshaus HH, Besenbinderhof 60, Telefon 0 40/28 58 40 93, Internet: <https://tk-it-nord.verdi.de/personengruppen/senioren>

Heidelberg: BeG Senioren FB 9, jeden 2. Mittwoch im Monat, 15 Uhr, Gaststätte „Löwenkeller“, Rohrbacher Straße 92.

Heilbronn: BeG Senioren FB 9/10, Stammtisch/Veranstaltungen, jeden 3. Donnerstag im Monat, 14 Uhr, Restaurant „Hofwiesen“, Hofwiesenstraße 40, Heilbronn-Sontheim.

Kaiserslautern: Senioren FB 9/10, jeden 1. Mittwoch im Monat, 15.30 Uhr, Treffen Gaststätte „Licht Luft“, Entersweilerstraße 51, Kaiserslautern.

Kassel: ver.di BeG Senioren Post/Telekom, 3. August, 14 Uhr, Seniorenzettel auf dem Gelände des CSK 98 Kassel/Riverside am Auedamm.

Landshut: BeG Senioren Post/Telekom, Stammtisch jeden 2. Montag im Monat ab 14 Uhr, Gaststätte „Huberwirt“, Gstauch 3, 84032 Altdorf. Weitere Aktivitäten werden an den Stammtischen bekannt gegeben.

Merseburg: Senioren verdi Süd FB 9/10, 6. September, 14 Uhr, Buchlesung, Mehrgenerationenhaus am Roßmarkt in Merseburg mit Diaschau über Merseburg und Umgebung.

München: BeG Senioren FB 9/10/1, 9. August, 14 Uhr, Führung mit Franz Schröther „Neuhausen Süd – zwischen Post und Eisenbahn“, Treffpunkt: 14 Uhr an der Winthiersäule auf dem Winthierplatz; 6. September, 14 Uhr, Gewerkschaftshaus München, Großer Saal, Versammlung der BeGr Senioren (Post, Postbank, Telekom), Seniorenbeirat Herr Topfstädt diskutiert mit uns zum Thema „Verhalten in bedrohlichen Situationen in der Öffentlichkeit“, Anmeldungen sind nicht erforderlich.

Münster: Senioren BeG Postbank-Post-Telekom, 21. Juli, Besichtigung der Burg Vischering in Lüdinghausen und Besuch des Rosengartens in Seppenrade mit gemeinsamen Mittagessen; 1. August, Infonachmittag: Wie können Senioren noch erste Hilfe leisten? 5. September, Infonachmittag, Senioren sicher im Straßenverkehr (Polizei Münster); 13. September, Gartenfest in der Kleingartenanlage Ketteler, Bonifatiusweg, Infonachmittag: Beginn 15 Uhr, Casino der Telekom, Dahlweg 100, Münster.

Nahe-Hunsrück: ver.di Senioren-Gruppe Nahe-Hunsrück FB 9 +10, Sprechstunden jeden 1. Montag im Monat von 14 bis 17 Uhr im DGB-Haus in Idar-Oberstein, Wilhelmstraße 25. Bitte unbedingt Anmeldung bei Alfred Weis, Telefon 0 67 85/9 99 30 55 oder 01 51/75 08 37 76.

Neuss: Senioren Kreis Neuss, Sprechstunde in der ver.di-Geschäftsstelle, Hammer Landstraße 5, 3. Etage, immer 1. Montag im Monat, 10 bis 12 Uhr.

Nürnberg: BeG Senioren Nürnberg/Schwabach/Roth/Lauf FB 1/9/10, jeden 1. Donnerstag im Monat um 14.30 Uhr in der Gaststätte „Genossenschaftssaalbau“, Matthäus-Hermann-Platz 2.

Offenburg: BeG Senioren P/T, Sprechstunde jeden 1. Mittwoch, 11 bis 12 Uhr, ver.di-Geschäftsstelle Offenburg, Okenstraße 1c, auch Telefon 07 81/91 71 14.

Oldenburg: OV Senioren FB 9/10, Digitalfotos, Info: W. Neugebauer, Telefon 04 41/20 12 03; Basteln, Malen, Skat, Klönen, Info: I. Frank Telefon 04 41/30 29 72 u. E. Schaumberg, Telefon 0 44 02/42 05, beide Gruppen 2. Dienstag im Monat, 9 Uhr, Vereinslokal TV Metjendorf 04, Am Sportplatz, Oldenburg; alle drei Wochen Jakkolo, Info: Colberg, Telefon 0 44 88/32 52 und D. Punke, Telefon 04 41/50 51 37.

Wolfenbüttel: Senioren OV FB 9/10, Sprechstunde jeden Montag für ver.di-Mitglieder, 9.30 bis 12 Uhr, ver.di-Service-Büro, Harzstraße 7, 38100 Wolfenbüttel, ver.di-Lohnsteuer-Service: 0 53 31/88 26 89.

Würzburg: BeG Senioren FB 9/10, 20. Juli, 14 Uhr, Sommerfest (Farbkanarienverein); 4. August, 14 Uhr, Versammlung „Vierjahreszeiten“; 17. August, Wanderung ins Blaue, siehe Main-Post; 1. September, 14 Uhr, Versammlung „Vierjahreszeiten“; 22. September, ver.di-Bezirkssenioren, Herbstfest.

Redaktionsschluss nächstes Heft: 29. August 2016

KORREKTUR

In der Ausgabe 4/2016 ist uns ein Fehler unterlaufen. In dem Artikel „arvato – ein Top-Arbeitgeber?“ auf Seite 4 muss es im Artikel richtig heißen: „Danach hat arvato CRM Solutions im Jahr 2015 einen Umsatz von 4,662 Milliarden Euro und 1,133 Milliarden Euro Gewinn erzielt. Bei 10 672 Beschäftigten bedeutet dies einen Gewinn pro Beschäftigtem von 106 166 Euro.“

IMPRESSUM

KOMM Nr. 5/2016

16. Jahrgang

Herausgeber:

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Bundesvorstand:
Frank Bsirske; Lothar Schröder, Fachbereich TK/IT;
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin, Telefon: 0 30/69 56-0,
Internet: <http://tk-it.verdi.de>

Erscheinungsweise: 8 Ausgaben pro Jahr

Redaktion: Christoph Heil, Silke Leuckfeld

E-Mail: redaktion.komm@verdi.de

Gesamtherstellung: alpha print medien AG, Darmstadt

Auflage: 105 700

Anzeigen und Beilagen:

Christoph Heil, Silke Leuckfeld, Telefon: 0 30/69 56 24 61,
Fax: 0 30/69 56 31 59, Mail: redaktion.komm@verdi.de

KOMMENTAR

Tel-IT-Ansatz gescheitert

VON LOTHAR SCHRÖDER

Foto: Kay Herschelmann



Bessere Perspektiven hat man jenen Beschäftigten versprochen, die aus anderen Konzernteilen der Deutschen Telekom in der Tel-IT bei der

T-Systems zusammengeführt wurden. In der T-Systems sollten sie bessere Karrierechancen haben, weil die Firma IT auch am Markt anbietet. Perspektiven und Sicherheit sollten jene haben, die in diesem Tätigkeitsfeld schon in der T-Systems

tätig waren. Daraus ist nichts geworden. Was alle Beschäftigten der Tel-IT gemeinsam erlebt haben, war demgegenüber ein Personalabbau ohne Rücksicht auf Mensch und Qualität. Sie waren einem Bereich zugeordnet, dessen Kostenstrukturen den Konzern nun zum wiederholten Mal veranlassen, niedrige Lohnerhöhungen als im operativen Segment Deutschland durchzudrücken, ohne Rücksicht auf die Motivation der Beschäftigten. Gemessen an der Anspruchslage der Beschäftigten, darf die bisherige Aufstellung der Tel-IT als gescheitert gelten. Wenn jetzt der Konzern die strukturellen Bedingungen der Tel-IT wieder verändert und diesen unverzichtbaren und wertvollen Unternehmensteil

dem Bereich Innovation und Technik zuordnet, wird von den Betroffenen, die vor wenigen Jahren erst in die TSI gedrängt wurden, wohl kaum jemand eine Träne für den Verbleib in der T-Systems vergießen. Den „alt Tel-IT'lern“ wird der Ratio-Schutz in der DTAG verlockend vorkommen, angesichts dessen, was sie erleben und erleiden mussten. Ihnen ist zwar viel versprochen, aber nichts gegeben worden. Im Gegenteil, der Druck hat sich erhöht und die Perspektiven haben sich vermindert. Was die Beschäftigten in der Tel-IT brauchen ist Wertschätzung, Sicherheit und ehrliche Perspektiven. Wenn sie dies im Telekom-Konzern außerhalb der T-Systems garantiert bekommen, ist das eher Hoffnung als Bedrohung.

BRANCHENPOLITIK

Gleiches Recht für alle!

► Fortsetzung von Seite 1

Die Dringlichkeit dieser Suche nach geeigneten Spielregeln wird im Vorwort zum Grünbuch deutlich: „Wir brauchen einen neuen Ordnungsrahmen, weil sich digitale Märkte teilweise fundamental von klassischen Märkten unterscheiden und sich dadurch erneut die Frage stellt, wie gutes Wettbewerbs- und Arbeitsrecht oder hohe Standards beim Verbraucher- und Datenschutz durchgesetzt werden können.“

Das Vorhaben, gleiche Spielregeln für alle Marktteilnehmer zu schaffen, ist eine Herkulesaufgabe und dürfte für viel Streit sorgen. Immerhin sind die „Internetbuden“ wie sie oft abschätzig im Volksmund betitelt werden, mittlerweile milliardenschwere Unternehmen. Allein die vier großen Internetplattformen wie Google, Apple, Facebook und Amazon haben eine Marktkapitalisierung von annähernd 1500 Milliarden Euro; das entspricht fast der Hälfte des gesamten deutschen Bruttoinlandsprodukts. Entsprechend hart wehren sich diese Giganten auch

gegen Vorhaben, die ihren Börsenwert gefährden könnten.

Eine Gerechtigkeitslücke liegt offen auf der Hand. Die gesamte Internetwirtschaft kann nicht funktionieren, wenn eine entsprechende komplexe technische Infrastruktur nicht vorhanden ist. Digitale Dienste und Programme brauchen immer schnellere und breitere Datenverbindungen, die sehr viel Geld kosten. Geld, das die TK-Branche investiert. Natürlich wollen auch die TK-Unternehmen mit ihren Netzen Geld verdienen. Das ist recht und billig und sichert viele gute

Arbeitsplätze. Aber sie konkurrieren in vielen Bereichen mit Internetplattformen, die ihre gesamten Geschäftsmodelle auf das Internet aufsetzen, ohne auch nur einen Cent in die Infrastruktur zu investieren. Das verzerrt den Wettbewerb und gefährdet viele Arbeitsplätze.

ver.di wird sich am Prozess für einen neuen Rechtsrahmen beteiligen und begrüßt die Initiative der Bundesregierung ausdrücklich. Noch werden die gewerkschaftlichen Positionen gesucht. Sicher ist jedoch schon, dass diese Positionen die Arbeitsplätze im Auge haben werden.



Quelle: Bundesministerium für Wirtschaft und Energie

IT-NETZWERKKONFERENZ 2016

Digital World – Great Life?



In einer digitalen Welt ist alles mit allem vernetzt. Das hat nicht nur Auswirkungen auf Produktionsabläufe, sondern kann auch das Arbeitsleben und das Private durchdringen.

Wo stehen wir auf dem Weg in eine digitale Zukunft und welche Auswirkungen sind jetzt schon spürbar?

- Werden wir in einer digitalen Welt zu gläsernen Menschen?
- Welche Perspektiven ergeben sich für die Arbeitsbeziehungen?
- Welche Folgen ergeben sich für die Vertretung von Interessen?
- Bringt eine digitale Welt ein besseres Leben – oder nicht?

Die ver.di IT-Netzwerkkonferenz setzt diese Fragen auf die Agenda. Wichtige Hintergrundinformationen für die Interessenvertretung werden vermittelt.

► www.verdi-bub.de/seminare/konferenzen_tagungen/

Kündigungsschutz bis Ende 2018

Als „Abschluss mit Licht und Schatten“ hat ver.di-Bundesfachbereichsleiter Lothar Schröder die Tarifeinigung für die 17 000 Beschäftigten der T-Systems in Deutschland bezeichnet.



Foto: Bert Bostelmann

Tarifvertrag aus. Damit hat die Androhung von Kündigungen endlich ein Ende“, sagte Schröder. Die Beschäftigungssicherung bis 31. Dezember 2018 gilt durch ihren besonders langen Zeitraum in der IT-Branche als einzigartig. Die Dauer des Ausschlusses betriebsbedingter Beendigungskündigungen gilt nun für alle in diesem Jahr abgeschlossenen Tarifverträge bei der Telekom gleichermaßen. Die Arbeitgeberseite hatte sich erst nach Streiks und Protesten deutlich bewegt.

Bei den unteren Einkommen ist eine Lohnerhöhung von drei Prozent in zwei Schritten vereinbart. Für die höheren Einkommen wurde eine Steigerung von 2,5 Prozent abgeschlossen. „Das bedeutet einen Reallohnzuwachs, auch wenn der Abschluss hinter den Lohnerhöhungen im Segment Deutschland zurück bleibt“, betonte Schröder. Persönliche Perspektiven für ältere Arbeitnehmer/-innen bietet die verbindliche Verabredung, in den nächsten zwei Jahren 680 Altersteilzeitverträge abzuschließen. Die Laufzeit des Einkommens-Tarifvertrages beträgt 24 Monate bis zum 31. März 2018. PM

Ausführliche Infos:

► <http://bit.ly/29hlikE>

„Die vereinbarte Beschäftigungssicherung für alle Beschäftigten des Unternehmens bis Ende 2018 zeichnet den

Altersteilzeit für Beamte

Bei der T-Systems wird es zukünftig Altersteilzeit für Beamt/-innen geben.

Die Tarifeinigung sieht für die Tarifbeschäftigten eine Quote von insgesamt 680 Altersteilzeit-Verträgen vor. Es stellte sich also die Frage, wie geht man mit den beurlaubten Beamt/-innen bei der T-Systems um. Durch den Wegfall der Vorruhestandsregelung gab es keine Möglichkeit für ein vorzeitiges konditioniertes Ausscheiden mehr. Die T-Systems hat, nachdem ver.di dies problematisiert hat, nunmehr für das Jahr 2016 ein Altersteilzeit-Budget freigegeben. Dieses gilt für die jeweiligen Geschäftsbereiche der T-Systems International und GEI GmbH. Beurlaubte Beamt/-innen, die die entsprechenden Voraussetzungen erfüllen, können ab sofort einen Altersteilzeitantrag stellen. Der Arbeitgeber hat dazu eine entsprechende Information ins Netz gestellt.

TELEKOM SHOP VERTRIEBSGESELLSCHAFT

Reallohnsteigerung und Sicherheit erreicht

Bereits in der ersten Verhandlungsrunde konnte eine Tarifeinigung für die ver.di-Mitglieder in der Telekom Shop Vertriebsgesellschaft (TSG) erzielt werden (siehe Kasten unten). In den Verhandlungen ist es gelungen, basierend auf dem Tarifabschluss des „Deutschland-Segmen-

tes“, ein Ergebnis für die Beschäftigten der TSG durchzusetzen. Die Forderung nach einer besonderen Komponente für untere Entgelte konnte nicht nur für Juniorverkäufer/-innen und im Band C, sondern auch für Verkäufer/-innen im Band D realisiert werden. Damit profitie-

ren rund 65 Prozent der Beschäftigten von einer überproportionalen Erhöhung der Entgelte.

Die Verhandlungskommission hat großen Wert auf die Verlängerung des Ausschlusses betriebsbedingter Beendigungskündigungen gelegt. Es ist gelungen den Kündigungsschutz über die Laufzeit des Entgelttarifvertrages hinaus, bis zum 31. Dezember 2018, zu vereinbaren und somit von künftigen Entgeltverhandlungen zu entkoppeln. Mit diesem Verhandlungsergebnis wird eine deutliche Reallohnsteigerung realisiert. Darüber hinaus hat ver.di erreicht, dass die Beschäftigten der TSG den gleichen Kündigungsschutz wie die Beschäftigten in den T-Service Gesellschaften, der TDG sowie der DT AG genießen.

- Erhöhung der individuellen Entgelte und der Entgelttabellen für alle Beschäftigten in den Entgeltbändern
A – D ab dem 1. August 2016 um 2,6 Prozent
E – J ab dem 1. August 2016 um 2,2 Prozent
- eine weitere Erhöhung für alle Entgeltgruppen ab dem 1. August 2017 um 2,1 Prozent
- Gesamtlaufzeit 24 Monate (bis 31. Mai 2018)
- Ausschluss betriebsbedingter Beendigungskündigungen bis zum 31. Dezember 2018

TELEKOM

Leitplanke für Tarifverträge

Ein Letter of Intent (LOI) zur Neuordnung des Vorstandsbereichs „Technologie und Innovation“ wurde in der Deutschen Telekom abgeschlossen.

VON MICHAEL JÄKEL

Schon länger gilt die Devise im Konzern Deutsche Telekom (DTAG): „Nichts bleibt, wie es ist“. So entschied am 30. Juni 2016 der Aufsichtsrat der DTAG einen neuen Vorstandsbereich „Technologie und Innovation“ unter der Leitung von Claudia Nemat zu schaffen. In diesen neuen Bereich der DTAG werden mit Wirkung zum 1. Januar 2017 die Organisationsbereiche „Group Innovation“ und „Technik“ der DTAG sowie die Tel-IT, bisher der T-Systems zugeordnet, überführt. Die Tel-IT wird eine 100-Prozent-Tochter der DTAG (Tel-IT NewCo).

Nun wissen wir schon seit langem, dass auch in mitbestimmten Aufsichtsräten die Arbeitnehmerseite kaum Möglichkeiten hat, Entscheidungen des Unternehmens direkt zu verhindern. Jedoch kann sie Einfluss nehmen auf die Frage, „wie“ etwas geschieht. Eines der Mittel dazu ist eine Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer- und Unternehmensseite, ein sogenannter „Letter of Intent“ (LOI), also eine Absichtserklärung über das Vorgehen bei der geplanten Maßnahme. In diesem jetzt abgeschlossenen LOI werden „die Grundsätze zur Begleitung und Durchführung der o.a. Neuausrichtung, die maßgeblichen Rahmenbedingungen für die Beschäftigten sowie die Einbeziehung und Beteiligung der Gewerkschaft ver.di und der Betriebsräte beschrieben“.

Klare Regeln beschlossen

Soweit die Theorie, kommen wir nun zu dem tatsächlich vereinbarten wichtigsten Inhalten: Festgelegt wurde, dass die Verhandlungen über einen Interessenausgleich/Sozialplan mit dem Konzernbetriebsrat der DTAG geführt werden. Der Wechsel, der bei der DTAG Beschäftigten, in den neuen Organisationsbereich erfolgt unternehmensintern, der Übergang der Arbeitsverhältnisse aus der T-Systems (Tel-IT) erfolgt im Wege einer Abspaltung beziehungsweise eines Betriebsübergangs nach §613a BGB. Mit der Überführung der Tel-IT werden auch



Foto: Bert Bostelmann

ihre Beschäftigten mit überführt, die bisher der JSP (Job Service Placement) zugeordnet waren. Sie bleiben allerdings in der Vermittlung.

Für den neuen Bereich finden die Tarifverträge der DTAG wie bisher Anwendung. Für den Bereich der Tel-IT werden die Tarifverträge der T-Systems weiter angewandt. Die Tarifverträge enden spätestens mit der Vereinbarung neuer tarifvertraglicher Regelungen. Bei zukünftigen Entgelttrunden wird der Bereich der Tel-IT gemeinsam mit der DTAG verhandelt. Bei den betroffenen Beschäftigten, die beamtenrechtlich beurlaubt sind, wird das Angebot einer Beurlaubung mindestens bis zum Ende der bisherigen Beurlaubungsdauer unterbreitet. Alle Betriebsvereinbarungen für die jeweiligen Einheiten gelten zunächst weiter fort.

Es werden bis zum 1. Januar 2017 funktionsfähige betriebsrätliche Strukturen geschaffen. Dazu werden Verhandlungen über einen Mitbestimmungs- und Zuordnungs-TV mit ver.di geführt. Gehen Betriebsratsmandate aufgrund der Überführungen verloren, so kommen Sicherheitsmechanismen in der Form zur Anwendung, dass nicht freigestellte Betriebsräte zu Auskunftspersonen und freigestellte Betriebsräte zu freigestellten Sachverständigen werden,

bis zur nächsten Betriebsratswahl. Für die leitenden Angestellten wird ein Sprecherausschuss bei der Tel-IT NewCo eingerichtet. Bestehende Standortzusagen und -sicherungen bleiben unberührt.

Es wird ein eigener Aufsichtsrat (AR) bei der Tel-IT eingerichtet. Die bereits eingeleiteten AR-Wahlen bei T-Systems werden in das zweite Halbjahr 2017 verschoben.

Der Feinschliff

Allein mit diesem kurzen Überblick über die in diesem LOI geschlossenen Vereinbarungen wird deutlich, dass hier eine Reihe von Gestaltungsmöglichkeiten eröffnet werden, die nunmehr in Vereinbarungen bzw. Verträgen auf der betrieblichen und gewerkschaftlichen Ebene umgesetzt werden müssen. Der volle Text des LOI wird in den nächsten Tagen veröffentlicht werden. Dann liegt eine Menge an Arbeit vor den Interessenvertretungen und Verhandlungsgremien, diese „Leitplanken“ des LOI in feste Formen zu gießen. Ob durch diese erneute Veränderung innerhalb der DTAG bessere Voraussetzungen für die Zukunft der deutschen Telekom, aus Sicht der Arbeitnehmer/-innen vor allem in Hinblick auf zukunfts-sichere Arbeitsplätze, geschaffen werden, bleibt wie schon so oft dahingestellt.

Mehr Geld und Standortsicherung

Nach einigen Sondierungsrunden sowie einer Verhandlungsrunde zum Entgelt wurde ein Ergebnis erzielt.

Rückwirkend zum 1. April 2016 erfolgt eine tabellenwirksame Entgelterhöhung um 2,1 Prozent und noch einmal ab dem 1. Januar 2017 um zwei Prozent. Die Ausbildungsvergütungen werden rückwirkend ebenfalls zum 1. April 2016 um 30 Euro und zum 1. Januar 2017 noch einmal um 30 Euro monatlich erhöht. Die Laufzeit des neuen Entgelttarifvertrages wurde bis zum 31. Dezember 2017 vereinbart. Das Urlaubsgeld nach Manteltarifvertrag wird für die Kolleg/-innen in Baden-Württemberg auf das Niveau in Nordrhein-Westfalen und Hessen in Höhe von 332,50 Euro angehoben.

Außerdem wurde eine Standortsicherung vereinbart. Die nähere Ausgestaltung wird noch von den Tarifvertragsparteien verhandelt.

Die ver.di-Verhandlungskommission hält das erzielte Ergebnis für einen beidseitig tragbaren Kompromiss.

Mit diesem Tarifabschluss konnten die Entgelte deutlich

über die Inflationsrate gesteigert werden. Damit wurde erreicht, dass die Arbeitnehmer/-innen sowie Auszubildenden an den Gewinnen teilhaben.

Für die Kolleg/-innen in Baden-Württemberg gibt es wieder ein Stück mehr Gerechtigkeit, durch die schon lange geforderte Anpassung beim Urlaubsgeld.

Eine Arbeitsgruppe des Konzernbetriebsrates, bestehend aus entsandten Mitgliedern aller Betriebsratsgremien des Unitymedia-Konzerns, berät und verhandelt zurzeit den angesprochenen Interessensausgleich und Sozialplan (SP) zu den Maßnahmen Fit for Growth und Liberty Go. Der Konzernbetriebsrat wird die Beschäftigten so schnell wie möglich umfassend über die vielen verschiedenen Punkte informieren.

Nicht nur durch die vereinbarte Standortsicherung wurden die Zeichen auf Zukunft gestellt. Die Arbeitgeberseite beabsichtigt, eine neu angelegte Unitymedia Shop-Kette mit eigenen Mitarbeiter/-innen und nicht mit Vertriebspartnern zu betreiben! Im Falle einer Gründung dieser Shop-Kette werden die Tarifvertragsparteien Verhandlungen zur Gestaltung der tariflichen Bedingungen aufnehmen.

Die Verhandlungskommission empfiehlt den ver.di-Gremien das Verhandlungsergebnis zur Annahme. RED



Tarifergebnis erzielt!

Nach schwierigen Verhandlungen und dem zwischenzeitlichen Abbruch der Gespräche konnte die ver.di-Verhandlungskommission dennoch am 28. Juni 2016 ein Ergebnis erreichen.

Die Entgelte werden für alle Tarifgruppen linear rückwirkend zum 1. Januar 2016 und noch einmal ab 1. Januar 2017 um zwei Prozent erhöht. Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2017. Während der Laufdauer

sind betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen. Die gekündigte Betriebsvereinbarung (BV) „Bonus und Ziele“ wird in eine tarifliche Neuregelung mit zwei Eckpunkten überführt: Die Mindestauschüttung der Jahresbruttolohnsumme beträgt zwei Prozent und es gibt eine stärkere Gewichtung der Unternehmensziele auf 50 Prozent.

Die ver.di-Verhandlungskommission und der bei dem Sachverhalt der BV-Neuregelung hinzugezogene Betriebsrat bewerteten das Tarifergebnis, trotz der

festgelegten Eckpunkte für die neue Tarifregelung „Bonus und Ziele“, als tragfähig.

Dieses Ergebnis gilt vorbehaltlich der Zustimmung des ver.di-Landesfachbereichsvorstandes Nordrhein-Westfalen.

Besonders vor dem Hintergrund der von der Geschäftsführung geplanten Personalkosteneinsparungen, ist dieses Ergebnis insgesamt als Erfolg für die Beschäftigten der NetCologne zu bewerten. RED

Betriebliche Mitbestimmung?



Foto: © pixel_dreams – Fotollia.com

Der Versuch von Beschäftigten, bei Goodgame Studios in Hamburg einen Betriebsrat zu wählen, ist gescheitert. Die Geschäftsleitung hatte Stimmung gegen eine Betriebsratswahl gemacht. Die Beschäftigten von Goodgame Studios entschieden sich schließlich gegen die Wahl eines Betriebsrates nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Nun wurde in einem internen Prozess eine Übereinkunft für eine Interessenvertretung durch die Beschäftigten getroffen. Das sogenannte „Committee“ soll die innovative und moderne Form der betrieblichen Mitbestimmung im Gegensatz zum Betriebsrat sein.

VON BENTE BRANDT

Ein genauer Blick lohnt sich. Zunächst fällt auf, dass das erklärte Ziel dieser Übereinkunft sich anhört wie eine Präambel zum Betriebsverfassungsgesetz. Leider aber wie eine Präambel ohne bindenden Rechtscharakter.

Die Übereinkunft ist in mehrere Bereiche gegliedert. Der organisatorische Bereich sieht für das „Committee“ neben einer stark verkürzten Amtszeit von zwölf Monaten nur neun Mitglieder ohne Freistellung vor. Im Text wird zu-

dem deutlich, dass die Arbeit des „Committees“ als Interessenvertretung nicht mehr als 50 Prozent der Arbeitszeit einnehmen soll.

Im Bereich der Informations-, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte für das „Committee“ finden sich Stichworte wie sie auch im Betriebsverfassungsgesetz zu finden sind. Allerdings weichen die beschriebenen Prozesse stark vom Betriebsverfassungsgesetz ab. Vermutlich sollen diese scheinbar unbürokratischen Prozesse den modernen Charakter der Übereinkunft widerspiegeln. Etwas kritischer betrachtet finden sich die beschriebenen Mitbestimmungsrechte des „Committees“ auch im § 87 BetrVG wieder. Der „innovative Part“ hier ist wohl, dass bei wichtigen Gründen das Management (teilweise) die Mitbestimmungsrechte aussetzen kann, wenn das „Committee“ den vorgeschriebenen zeitlichen Rahmen des Prozesses nicht eingehalten hat. Das wird als „Zustimmung“ gewertet und die Maßnahme wird umgesetzt.

Sehr kritisch ist zudem zu betrachten, dass vorgeschriebene Schulungen durch Anwälte, die an der Übereinkunft mitgearbeitet haben, durchgeführt werden. Objektivität und kritische Meinungsbildung scheint somit nicht möglich.

Ein gewerkschaftliches Fazit zu dieser Übereinkunft fällt somit nicht positiv

aus. Es darf daran gezweifelt werden, ob mit diesem Model eine wirkliche Interessenvertretung stattfinden kann. Zum einen lässt die kurze Amtszeit und viele administrative Aufgaben – wie Budget-Verhandlungen, jährliche Wahlen, Evaluation des Vertrages und Schulungen – die Frage offen, wie die eigentlichen Aufgaben bewerkstelligt werden können, wenn alles nebenbei erledigt werden muss und weniger als 50 Prozent der Arbeitszeit aufgewendet werden darf. Zweifel ergeben sich auch, ob die Mitglieder des „Committees“ die Möglichkeit erhalten, sich eine eigene Meinung zu bilden, vor allem, wenn der Sachverstand durch die Arbeitgeber gestellt wird, beziehungsweise nur im Einverständnis ausgesucht werden kann. Somit scheint das Innovative und Moderne dieser Übereinkunft vor allem in Beschränkungen und Einflussnahme durch den Arbeitgeber zu liegen.

Wir wünschen allen Beschäftigten der Goodgame Studios, dass unsere Einschätzung falsch und eine echte demokratische betriebliche Mitbestimmung der Beschäftigten möglich ist. Sollte diese Übereinkunft scheitern und der Wunsch nach Mitbestimmung bestehen bleiben, unterstützen wir gerne die Wahl und Arbeit eines Betriebsrates nach dem Betriebsverfassungsgesetz.

Kulturwechsel bei SAP?

Aktuell verkündet die SAP eine in Deutschland noch nie dagewesene Standortaufgabe: Göttingen soll Ende 2017 geschlossen werden. Rund 90 ehemalige Crossgate-Mitarbeiter/-innen, die erst im Jahr 2011 zur SAP migrierten, werden ihren Arbeitsplatz vor Ort verlieren. Die Option der Weiterbeschäftigung wird angeboten.

VON CHRISTINE MUHR

Im Frühjahr 2015 tauchten zum ersten Mal Schlagzeilen wie „Betriebsbedingte Kündigungen sind bei der SAP in Deutschland nicht auszuschließen“ auf. Hintergrund war ein weltweites Restrukturierungsprogramm. Mit der Mitbe-

stimmung wurde ein Freiwilligenprogramm sowie Vorruhestandsmodell, mit dem rund 2400 SAP'ler ihren sozialverträglichen Ausstieg gewählt haben, verhandelt.

Umso wichtiger ist, dass die noch junge Mitbestimmung bei SAP immer bedeutsamer und akzeptierter von den Beschäftigten wahrgenommen wird. Dies zeigt sich nicht nur bei vergangenen und jüngsten Unternehmensscheidungen, sondern auch an der Tatsache, dass Themen wie Zukunft der Arbeit und Digitalisierung in Verbindung mit „Guter Arbeit und Zukunftsperspektiven“ vermehrt innerbetrieblich diskutiert werden.

Eine wichtige Rolle haben die aktiven ver.di-Betriebsgruppenmitglieder.

Sie organisieren, dass aktuelle Themen aufgegriffen und in innerbetrieblichen Veranstaltungen und Publikationen erfahrbar gemacht werden. Die Mitglieder beider SAP-Unternehmens-einheiten in Deutschland, der SAP SE und der Landesgesellschaft SAP LGD, haben das Ziel, Unternehmens- und Branchenentwicklungen an der SAP-Realität zu spiegeln, um gewerkschaftliche Handlungsfelder und Positionen abzuleiten.

Mitte Juni wurde in der zweitägigen Vorstandsklausur, die BeG-Neuwahl festgelegt. Betriebsgruppenmitglieder der ersten Stunde, Christiane Bender, Uwe Riegler und Mario Rosa-Bian werden das Unternehmen verlassen. Ihnen ein herzliches Dankeschön.

Was bleibt von Hewlett Packard?

Kurz nach der Abspaltung von Hewlett-Packard (HP) wird das nun selbstständige IT-Serviceunternehmen Hewlett Packard Enterprise (HPE) erneut umstrukturiert. Statt klarerer Strukturen und strafferer Geschäftsabläufe wächst die Unsicherheit bei Beschäftigten und Kunden.

VON THOMAS MÜLLER

Noch ist die eine Reorganisation durch die Abspaltung von HPE nicht abgeschlossen, da wird schon die nächste angekündigt: Weltweit stößt Hewlett-Packard Enterprise seinen IT-Service ab. Geplant ist demnach, den Bereich mit dem Dienstleistungsgeschäft von CSC, der amerikanischen Computer Sciences Corporation, zusammenzulegen und damit einen neuen weltweit agierenden Service-Giganten zu schaffen. Das Management beschreibt die Abspaltung als nächsten logischen Schritt bei der Rettung von HP. Kritiker sehen darin ein Abstoßen des leidigen Service-Bereiches, der einfach nicht genug Marge bringt. Durch die Transaktion winken den Managern und Anteilseignern eine Mil-

liarde Dollar in bar, 4,5 Milliarden in Aktien des neuen Unternehmens und die Übernahme von 2,5 Milliarden Schulden. Anreiz genug für HPE, diesen Deal einzufädeln. Für das neue Unternehmen wird im ersten Jahr ein Synergie-Effekt von einer Milliarde Dollar erwartet. Es steht zu befürchten, dass die Synergien auch durch Einsparungen bei den Arbeitnehmer/-innen gehoben werden sollen.

Zuvor waren die Verhandlungen zu einem Interessenausgleich zwischen dem Gesamtbetriebsrat und der Geschäftsführung von HPE zum Verbundpartnermodell gescheitert. Ursache dafür war – neben der Frage der Dauer eines Verzichts auf betriebsbedingte Kündigungen – die Forderung des Arbeitgebers, dass der Gesamtbetriebsrat das Projekt „positiv“ begleiten sollte. Das war aus Betriebsratsicht dann doch zu viel verlangt. HPE geht inzwischen einzelvertraglich auf die betroffenen Kolleg/-innen zu und schickt ihnen ein Informationsschreiben zum Betriebsübergang nach Hause. Damit ist die Zukunft der Beschäftigten von HPE dunkelgrau: Wer nicht betroffen ist oder dem Betriebsübergang widerspricht, könnte

demnächst als Synergie-Potential den erhofften Einsparungen zum Opfer fallen. Was bleibt von HP Enterprise? Ein starker Fokus auf Infrastruktur, im Speziellen Server und Speicher, so Meg Whitman, die Vorstandsvorsitzende von HPE. In Deutschland sind das dann noch ca. 3100 von ehemals 11 500 Beschäftigten, also ca. 27 Prozent.

Rund 3600 Beschäftigte gehen in der neuen Firma mit CSC zusammen, die selbst ca. 3000 Beschäftigte in Deutschland einbringt. Wie viele davon nach dem Synergie-Effekt übrig bleiben, ist offen. Insgesamt zeichnen sich beide deutsche Geschäftsführungen von HPE und CSC und die von ihnen informierten Aufsichtsräte durch ein Minimum an Informationen zu dieser globalen Entscheidung aus.

ver.di ist aktuell dabei, ihre Mitglieder zum für den 1. August 2016 anstehenden Betriebsübergang zu beraten und prüft dazu die Informationsschreiben von HPE. Genügen diese den Anforderungen des Gesetzes und welche Konsequenzen hat ein Widerspruch gegen den Betriebsübergang? Dazu aktivieren wir unsere Kontakte zu den Betriebs- und Aufsichtsräten von CSC.

IBM

An der Börse kaputt gespielt

Bert Stach ist seit 2009 als Konzernbetreuer für die gewerkschaftliche Positionierung von ver.di bei IBM zuständig. Er leitet die Tarifverhandlungen, koordiniert bundesweit die Arbeit der Betriebsgruppen und begleitet Betriebsräte, Gesamtbetriebsräte und den Konzernbetriebsrat. Von den Beschäftigten wurde er in den Aufsichtsrat gewählt. Auf internationaler Ebene wurde Bert Stach in das Steuerungskomitee der GlobalUnionAllianz@IBM, der internationalen Gewerkschaftsallianz bei IBM unter dem Dach der UNI Global Union, gewählt. Kaum ein Gewerkschafter kennt den IBM-Konzern so gut wie Bert Stach. Bei IBM reißen die Schlagzeilen um einen mit massiven Stellenstreichungen verbundenen Konzernumbau nicht ab. Wir haben Bert Stach zur Lage bei IBM befragt.



Bert Stach

■ Wie ist die Stimmung bei IBM?

Die IBMer/-innen sind wütend auf die Geschäftsleitung und von deren strategischen Entscheidungen frustriert.

■ Was ist passiert?

Die Beschäftigten der IBM haben eigentlich schon immer auf hohem Niveau eine Diskussion über die Unternehmenspolitik geführt und das Vorgehen der Geschäftsleitung hinterfragt. Diese Diskussion gehörte quasi zur Unternehmenskultur und wurde auch von der Geschäftsleitung gefördert. Vor einigen Jahren hat die Chefetage diese Kultur der Offenheit jedoch beendet. Inzwischen hat sich der Eindruck verfestigt, dass es gar nicht mehr um eine nachhaltige Unternehmensentwicklung geht, sondern nur noch um kurzfristige Finanzziele, die auch nur noch mit financial engineering zu erreichen sind.

■ Was soll das bedeuten?

Die IBM hat aufgehört, in angemessenem Umfang in Forschung und Entwicklung zu investieren. Zwar wird zur Rechtfertigung sinkender Umsätze und Gewinne gern auf die Schnelllebigkeit des IT-Marktes verwiesen, aber Investitionen in Innovationen, neue Produkte und Dienstleistungen wurden verpasst. Stattdessen werden Milliarden an der Börse verprasst. In den letzten fünf Jahren, seit Ginni Rometty den Konzern führt, wurde ein Net Income von fast 76 Milliarden Dollar erwirtschaftet. Das ist viel Geld! Das Unfassbare aber ist, dass fast 80 Milliarden Dollar für Dividenden und vor allem für Aktienrückkäufe auf das Börsenparkett geschmissen wurden.

■ Welche Konsequenzen haben die Ausgabenexzesse an der Börse?

IBM schrumpft seit 16 Quartalen in Folge und droht den technologischen Anschluss zu verpassen.

■ Versucht IBM gegenzusteuern?

Es gibt ein paar Ansätze wie zum Beispiel Watson. In München wird gerade ein Watson IoT Center (IoT = Internet of Things – Internet der Dinge) aufgebaut. Mit Watson wird heftig geworben. Aber Watson selbst scheint es an Substanz zu fehlen. Kritiker beschreiben Watson als nicht mehr als eine nette Vermarktungs-idee für ein Hadoop Big Data Analysis Front End.

Statt nun endlich nachhaltig das Ruder herumzureißen, bedient sich IBM völlig unsmarter Konzepte zur Konsolidierung und wendet sich gegen die eigene Belegschaft: Tausende Stellen sollen abgebaut und betriebsbedingte Kündigungen nicht mehr ausgeschlossen werden.

■ Was kann ver.di in dieser Situation tun, um die Arbeitsplätze und -bedingungen der IBMer/-innen abzusichern?

Wir protestieren! Wir sensibilisieren die Öffentlichkeit, denn die krassen Stellenstreichungen können auch die Leistungserbringung für die Kunden der IBM gefährden.

Dazu geben die ver.di-Tarifverträge den ver.di-Mitgliedern bei IBM, für die sie unmittelbar gelten, über verschiedene Instrumente der Beschäftigungssicherung Sicherheit.

Allerdings sollte erst einmal allen klar sein, dass ver.di dann nachhaltig etwas tun kann, wenn ver.di eine klare Mehrheit der Beschäftigten organisiert. Gewerkschaften sind ja keine UFOs, die von irgendwoher kommen, landen, Probleme lösen und dann wieder wegfliegen. Gewerkschaften funktionieren nur über ihre Verankerung im Unternehmen durch Mitglieder.

Wenn ver.di eine Mehrheit der Beschäftigten als Mitglieder organisiert, steht die Forderung nach einem Sozialtarifvertrag an. Die Durchsetzung eines Sozialtarifvertrages wird aber ein dickes Brett sein und nach meiner Einschätzung nur mit Arbeitskämpfen funktionieren. Für Streiks bedarf es aber einer großen Geschlossenheit und Solidarität.

■ Wie weit ist ver.di noch von der Arbeitskampffähigkeit bei IBM entfernt?

Da liegt noch etwas Wegstrecke vor uns, aber so weit ist sie auch nicht mehr. IBM



Fotos: Martin Storz

ist inzwischen der wahrscheinlich zweitbest organisierte IT-Konzern in Deutschland. Da wurde in den vergangenen Jahren viel an Aufbauarbeit durch engagierte Kolleg/-innen in den überall bei IBM vertretenen Betriebsgruppen geleistet. Allein in diesem Jahr haben wir schon fast 20 Prozent neue Mitglieder begrüßen können. Wir können das schaffen!

Vielen Dank.

Wenig Licht und viel Schatten

Das Bundeskabinett hat sich am 1. Juni 2016 auf einen Gesetzentwurf zur Arbeitnehmerüberlassung geeinigt.

VON MARKUS FUß

Einige Verbesserungen wurden erreicht: Festgelegt wurden die Höchstüberlassungsdauer und der gesetzliche Anspruch auf gleiche Entlohnung nach dem neunten Monat der Beschäftigung beim gleichen Entleiher für Leiharbeit und die Eindämmung einer sogenannten Vorratserlaubnis, wenn illegale Werkvertragsarbeit betrieben wird. Auch dürfen künftig Leiharbeitsbeschäftigte aus dem In- oder Ausland nicht mehr als Streikbrecher eingesetzt werden. Positiv ist auch, dass ein Arbeitsverhältnis zum Einsatzbetrieb als gegeben erscheint, wenn etwa gegen die Höchstüberlassungsdauer verstoßen wird oder illegale Werkvertragsarbeit mit Leiharbeiterlaubnis vorliegt.

Klar ist aber auch, dass der Gesetzentwurf seine Ziele, Missbrauch von Werkverträgen zu verhindern und Leiharbeit auf ihre Kernfunktion zu begrenzen, nicht erreicht. CSU, Arbeitgeberverbände und der Wirtschaftsflügel der Union haben weitreichendere Regelungen, die der ursprüngliche Gesetzentwurf der Bundesarbeitsministerin vorsah, zu Fall gebracht.

ver.di fordert klare Regeln

Unsere gewerkschaftlichen Forderungen an den Gesetzgeber bleiben:

Das Streikbrecher-Einsatzverbot muss sowohl für die Konzernleihe, als auch für gelegentliche Leiharbeit gelten. Wir brauchen nach wie vor eine Abgrenzung anhand von klaren Kriterien von Fremdpersonaleinsatz und Beschäftigten des Betriebes. Das ist die ganz entscheidende Regulierungsstelle gegen den Missbrauch von Werkverträgen.

Durch den Arbeitnehmerbezug bei der Höchstüberlassungsdauer sind Döhreffekte vorprogrammiert. Die Höchst-

überlassungsdauer muss sich stattdessen auf den Arbeitsplatz oder die Tätigkeit beziehen.

Die Betriebs- und Personalräte brauchen mehr Mitbestimmung statt der im Entwurf befindlichen Klarstellung bestehender Informations- und Unterrichtsrechte.

Das gesetzlich festgelegte „Equal-Pay“ darf nicht durch eine Vermutungsregel ausgehöhlt und auf das alleinige Tarifentgelt begrenzt werden; Zahlungen aus dem Arbeitsvertrag oder zum Beispiel Betriebsvereinbarungen an den vergleichbaren Arbeitnehmer müssen auch berücksichtigt werden.

Das Gesetz soll am 8. Juli (nach Redaktionsschluss) in den Bundesrat und am 21. September in den Bundestag eingebracht werden. Mitte Oktober soll eine Anhörung im Bundestagsausschuss für Arbeit und Soziales und eine Woche später die 2./3. Lesung im Bundestag stattfinden. Das Gesetz wird zum 1. Januar 2017 in Kraft treten.

Delegation besuchte Deutschland

In Ausgabe KOMM 4/2016 hatten wir bereits kurz über den Besuch von Beschäftigten der T-Mobile US und Kolleg/-innen der Communications Workers of America (CWA), berichtet.

VON ADO WILHELM

Unsere amerikanischen Kolleg/-innen und Freunde waren erneut nach Deutschland gekommen, um darüber zu berichten, wie die Beschäftigten der T-Mobile US täglich daran gehindert werden, in den Betrieben eine Gewerkschaft zu bilden, um eine Stimme im Betrieb zu bekommen.

Sie nutzten auch in diesem Jahr wieder die Aktionärsversammlung der Telekom, um auf die Situation aufmerksam zu machen und um die Anteilseigner um Unterstützung zu bitten. Angela M., Kollegin aus den USA, und die ehemalige Betriebsrätin Kornelia Dubbel sprachen

ausführlich über die Situation in den USA. In ihren Reden vor den Aktionären richteten sie rund 80 Fragen an den Telekom-Vorstand und an den Vorsitzenden des Aufsichtsrats.

Fragen an den Vorstand

In der fast 50 Minuten dauernden Beantwortung der Fragen durch den Vorstandsvorsitzenden des Konzerns, Timotheus Höttges, hatte man bildlich die drei Affen – nichts hören, nichts sehen, nichts sagen – vor Augen. Die drei Affen hatten diesmal sogar Verstärkung mitgebracht: einen vierten, der von nichts wusste.

Wie in der Vergangenheit lautete der Tenor der Antwort auf die Fragen der Kolleg/-innen, dass die Vorwürfe nicht stimmten, die Vorgänge nicht bekannt seien, die Gerichtsentscheide in der weiteren Instanz und somit nicht rechtskräftig seien. Im Übrigen sei man nicht zuständig, sondern das Management in

den USA. Es war keine Bereitschaft vom Telekom-Vorstand vorhanden, mit den betroffenen Beschäftigten persönlich zu sprechen, wie von den Rednerinnen gefordert. Fazit: Mit den positiven Geschäftszahlen schmückt man sich, mit der Kritik will man nichts zu tun haben.

Bei ihrem Besuch in Deutschland nutzten die Gäste auch die Gelegenheit, mit ihren deutschen Kolleg/-innen zu diskutieren. Sie besuchten zwei Betriebe des Kundenservices und Beschäftigte eines T-Punktes. Was sie dort erfuhren, machte sie teils sprachlos, wenn sie dann die Bedingungen in ihrem Land und in den deutschen Betrieben verglichen.

Die ver.di-Kolleg/-innen, die sich sehr über den Besuch und die regen Diskussionen freuten, sagten nach den Gesprächen zu, dabei zu helfen und nicht locker zu lassen, bis dem unsäglichen Treiben der Verantwortlichen, auch dem in Deutschland, endlich ein Ende bereitet wird.

INTERNATIONALES

Zusammenwachsen in Europa

Anfang Juni haben sich die meisten der im Telekom-Konzern tätigen Gewerkschaften aus Europa, auf Einladung von UNI Global UNION (UNI), dem weltweiten Dachverband der Dienstleistungsgewerkschaften, und der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), in Budapest zu einer Tagung getroffen. Um künftig gemeinsam und länderübergreifend die Interessen der Beschäftigten besser vertreten zu können, wurde die One Telekom Union (OTU) gegründet.

VON ADO WILHELM

Timotheus Höttges, der CEO der Telekom, propagiert seit geraumer Zeit, die Bildung der „One Telekom Europe“. Ein enorm wichtiger Schritt, so sein Credo, um ein führendes Telekommunikationsunternehmen in Europa zu werden. Ein Zusammenwachsen über die Ländergrenzen hinaus sei die Basis dafür. Um dieses Ziel zu erreichen, wurde Ende Juni in der Sitzung des Aufsichtsrates der Telekom AG unter anderem die Einrichtung eines eigenständigen Vorstandsbereichs „Europa“ und dessen personelle Leitung beschlossen.

Damit wird deutlich, dass das Geschäftsfeld Europa einen enormen Stellenwert im Konzern bekommt. Die

„Die Gründung der OTU ist historisch, hilfreich und notwendig für die Interessen der Menschen, die in Europa in der Deutschen Telekom arbeiten.“

Lothar Schröder, Mitglied des ver.di-Bundesvorstands der ver.di und Leiter des Fachbereichs TK/IT

anstehenden unternehmerischen Entscheidungen zur weiteren Entwicklung zu einer „One Telekom Europe“ werden dadurch noch mehr Tempo erhalten.

Nicht auf Kosten der Beschäftigten

Eine „One Telekom Europa“ bedeutet unter anderem, dass konzerninterne Synergien genutzt sowie Aufgaben und Arbeitsfelder über die Ländergrenzen hinweg konzentriert und aufgeteilt werden. Beispiele dafür sind die gemeinsame Netzsteuerung und die Bündelung von Einkauf, Finanzen und Personal-



Foto: privat

themen. Betroffen sind alle Tochter- und Beteiligungsgesellschaften der Telekom in ganz Europa und damit natürlich auch die Beschäftigten. Die gesamten Veränderungsprozesse in der „Telekommunikationslandschaft“ werden mit grundlegenden Veränderungen für die Beschäftigten verbunden sein.

Die gewerkschaftliche Antwort

Die Gewerkschaften haben die Notwendigkeit erkannt, den Plänen der Telekom eine gewerkschaftliche Antwort, eine One Union Europa (OTU), entgegenzusetzen. In einer einstimmig verabschiedeten Erklärung wurde in Budapest die

einer transnationalen Ebene für den Schutz und die Zukunft von Beschäftigten der DTAG in Europa notwendig sind, hielten die Gewerkschaften es für zwingend, eine neue Form von Kooperation der europäischen Gewerkschaften zu schaffen.

Die OTU beabsichtigt eine enge Zusammenarbeit zwischen nationalen Gewerkschaften, nationalen Betriebsräten, dem europäischen Betriebsrat, gewerkschaftlichen Mitgliedern der Aufsichtsräte in den unterschiedlichen Ländern und UNI Global Union. Die OTU stellt die Basis für die engere, operative, gewerkschaftliche Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften der DTAG in Europa dar, die Mitglieder in der DTAG organisieren. Europaweite Themen, die für die OTU wichtig sind, sollen Hauptfokus sein.

Die Aufgabe der Gewerkschaften bei den anstehenden Veränderungsprozessen wird es sein, die Gewerkschaftsmitglieder zu schützen, auf unternehmerische Entscheidungen Einfluss zu nehmen, Perspektiven zu schaffen und durch gemeinsames Handeln mit dafür zu sorgen, dass sich der Konzern so entwickelt, dass Zukunftsperspektiven, Sicherheit und akzeptable Arbeitsplätze erhalten bleiben.

In Kürze soll in einem ersten Gespräch mit dem Personalvorstand der Telekom, Christian P. Illek, ausgelotet werden, ob die Telekom bereit ist, mit der Allianz in inhaltliche Gespräche zu den weiteren Entwicklungen und den Vorstellungen der Gewerkschaften einzutreten.

Wir werden über die weitere Entwicklung berichten.

Gründung der OTU beschlossen und die ersten Arbeitsziele definiert. Die Führung der gewerkschaftlichen Allianz erfolgt durch eine Steuergruppe aus acht Vertretern der Gewerkschaften aus Ungarn, Griechenland, Kroatien, Montenegro, dem europäischen Betriebsrat, UNI und zwei Vertretern von ver.di. Dieser Weg ist in der internationalen Gewerkschaftsarbeit einzigartig und richtungsweisend.

Im Bewusstsein, dass gegenseitige Unterstützung, enge Zusammenarbeit, Informationsaustausch und Solidarität auf



Mitgliederservice

Kein Geld verschenken

Damit mehr ver.di-Mitglieder ihre Ansprüche nutzen, bietet der ver.di Mitgliederservice eine kostenfreie Beratung.

**Zuschuss vom
Arbeitgeber
+ evtl. staatliche
Förderung**

~~HÄTTE...~~
~~SOLLTE...~~
~~WÜRDEN...~~
~~KÖNNTE...~~
MACHEN !!!

VL

Vermögenswirksame Leistungen

Ausbildungsstart bei der Telekom?

Auch Auszubildende haben Anspruch auf VL, also nutzt diesen Zuschuss zum Vermögensaufbau. Zusätzlich könnt Ihr noch vom Jugendbonus unseres Partnerunternehmens Wüstenrot profitieren.

verdi-mitgliederservice.de/Wuestenrot-VL