

TELEKOM

Ein großer Schritt voran
Tarifverträge müssen angepasst werden

→ Seite 6

IBM

Urteile in Namen des Volkes
Kampf um Arbeitsplätze erfolgreich

→ Seite 11

TELEFÓNICA

Wir wollen verhandeln!
Tarifliches Vergütungssystem gefordert

→ Seite 12

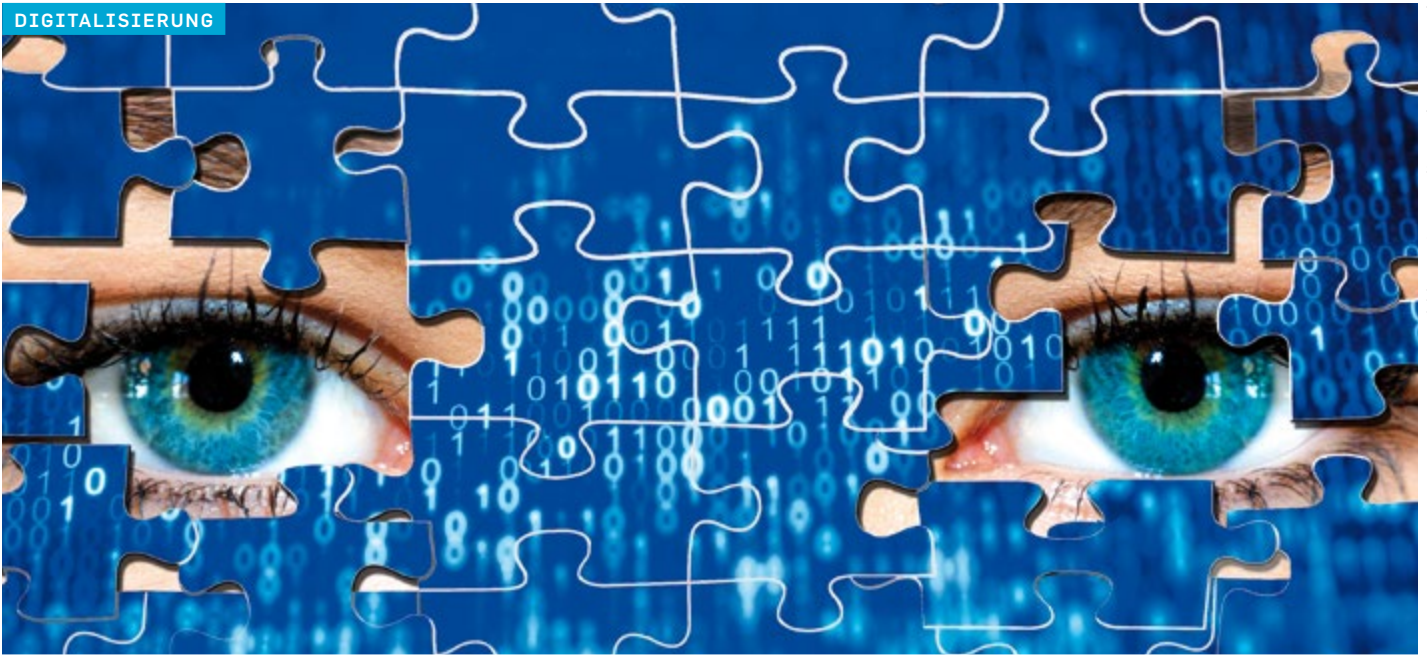


Foto: Jürgen Fächle, gonin – Fotolia.com (Fotomontage)

Der Mensch hinter der Technik

Zunehmend werden die Chancen und Risiken der Digitalisierung auch für die Arbeitswelt diskutiert. Das ist dringend geboten, da ihre politische Gestaltung darüber entscheidet, ob die Möglichkeiten der Computerisierung mit einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen einhergehen. Der Dialogprozess des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales ist mit dem Weissbuch „Arbeiten 4.0“ an sein vorläufiges Ende gekommen. ver.di hat aktiv daran teilgenommen und zum Grün- wie Weissbuch Stellung bezogen, auch mit konkreten Vorschlägen. Zudem hat ver.di eine Sonderauswertung der Beschäftigtenbefragung mit dem DGB-Index Gute Arbeit zum Schwerpunkt Digitalisierung für den Dienstleistungssektor und sieben Branchen in Auftrag gegeben.

VON NADINE MÜLLER

Damit liegt eine Beurteilung der Digitalisierung durch die Beschäftigten auch für die Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) vor. Sie zeigt die derzeitige Realität der Digitalisierung in den Betrieben aus ihrer Sicht. Darüber hinaus gibt der Anhang zur Sonderauswertung einen Überblick über derzeitige ver.di-Aktivitäten für Gute digitale Arbeit.

Die Digitalisierung ist im Dienstleistungssektor weit fortgeschritten, vor allem in der IKT: 97 Prozent der befragten Beschäftigten sehen sich in ihrer Arbeit von der Digitalisierung betroffen. Auch der Anteil mobiler Tätigkeit und der Einfluss, den die Beschäftigten auf den Einsatz der Technik nehmen können, sind in der IKT im Vergleich zu anderen Branchen am größten. Entsprechend ist im Vergleich der Branchen das Gefühl, digitaler Technik ausgeliefert zu sein, hier am gering-

sten ausgeprägt. Der Trend zu höheren psychischen Belastungen bei digitaler Arbeit – während die körperlichen Belastungen abnehmen – wird durch die Sonderauswertung bestätigt. Entsprechend ist ein Hauptproblem in der IKT-Branche der Zeitdruck. Fast die Hälfte der Befragten geben an, dass die Arbeitsbelastung insgesamt mit der Digitalisierung zugenommen hat. Die Belastungen wiederum beeinflussen maßgeblich die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten. Um Belastungen abzubauen, Arbeitshetze zu verringern, müssen die Beschäftigten an der Gestaltung ihrer Arbeit beteiligt werden. Dies zeigt die Sonderauswertung in aller Deutlichkeit: Diejenigen, die ihre Arbeit selbstständig planen und einteilen können, geben zu einem geringeren Anteil an, sich (sehr) häufig in der Arbeit gehetzt zu fühlen. Wesentlich ist der Einfluss auf die Arbeitsmenge: Ist dieser gegeben, tritt Arbeitshetze deutlich seltener auf.

Weiter geht es auf den Seiten 4+5 ▶

TERMINE

Ahlen: BeG Senioren Münsterland-Süd FB 10, Mitgliedertreff, 1. Mittwoch im Monat, 10 bis 12 Uhr, AWO, Freiheit 1.

Albstadt-Ebingen: BeG Senioren Zollernalb FB 9/10, Stammtisch, 3. Donnerstag im Monat, 14 Uhr, „Grüne Au“.

Aschaffenburg: BeG Senioren FB 9/10, Stammtisch, 1. Donnerstag im Monat, jeweils 15 Uhr, Schloss, „Turmstube“, Tel. 06022/1400.

Berlin-Charlottenburg-Spandau: ver.di-Senioren, „Zur Sorgenpause“, Krowelstraße 7, 13581 Berlin. Im Juli und August finden keine Treffen statt.

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

Bottrop: BeG Senioren FB 9/10, Stammtisch, 1. Montag im Monat, 17.30 Uhr, „Hürter“, Gladbecker Straße 19 a.

Braunschweig/Salzgitter: Senioren OV FB 9/10, Info-Nachmittag jeden letzten Dienstag im Monat, 15 Uhr, Vereinsgaststätte „Rote Wiese“, Braunschweig, Kontakt: Rainer Klose, Tel. 05331/2424.

Bremen: Senioren OV FB 9/10, Treff, jeden 1. Dienstag im Monat, 15 Uhr, DGB-Haus, Bahnhofspatz.

Crailsheim: BeG Senioren FB 9/10, Treff, letzter Mittwoch im Monat, 14 Uhr, ESV-Gaststätte, Horaffenstraße.

Dieburg: BeG Senioren Post/Telekom, 3. August, 18 Uhr, Stammtisch „Zum goldenen Barren“, Jahnstraße 2, Münster; 7. September, 15 Uhr, Herbstwanderung, Groß-Umstadt.

Forchheim: BeG Senioren FB 9/10, Stammtisch, 1. Donnerstag im Monat, 15 Uhr, „Eichhorn“, Bambergerstraße 9; Programm unter www.oberfranken-west.verdi.de/personengruppen/seniorinnen

Frankfurt/Main: BeG Senioren Post/Telekom, Stammtisch 1. Mittwoch im Monat um 15 Uhr, Skatstammtisch 2. Mittwoch im Monat um 15 Uhr, „Apfelwein Dax“, Willemerstraße 11, 60594 Frankfurt am Main.

Fürth: BeG Fürth, FB 9/10, Stammtisch jeden 1. Dienstag im Monat, 14 Uhr, Pfarrzentrum St. Heinrich, „Heinrichsklaus“, Sonnenstraße 21. In den ungeraden Monaten finden Vorträge statt. 12. September, Busfahrt zum Baumwipfelpfad Ebrach, Zeilitzheim.

IMPRESSUM

KOMM Nr. 5/2017

17. 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: 100800

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

MITGLIEDERVERSAMMLUNG DER BEG PVG (BISHER TSG) WEST

Datum: 9. Oktober 2017, 19 Uhr

Adresse: verdi Haus Düsseldorf, Karlstraße 123-127,
40210 Düsseldorf

Göppingen: BeG Senioren FB 9/10, 3. August, kein Stammtisch (Sommerferien); 7. September, 14 Uhr, Stammtisch „Ich messe das – was Du nicht siehst!“, Vortrag mit Bildern und Vorführung an Geräten von Thomas Haubold, Baubiologe und ehem. Kollege Telekom, Vereinsheim „Gartenfreunde“, Paul-Köpff-Weg 65, 73037 Göppingen.

Hamburg: BeG Senioren Hamburg, Sprechstunde jeden 1. Mittwoch im Monat von 10 bis 12 Uhr, Gewerkschaftshaus HH, Besenbinderhof 60, Tel. 040/28584093, 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.

Idar-Oberstein: BeG Senioren Nahe-Hunsrück FB 9/10, Sprechstunde, 1. Montag im Monat, 14 bis 17 Uhr, DGB-Haus, Wilhelmstraße 25, unbedingt Anmeldung: Tel. 06785/9993055, 0151/75083776.

Ingolstadt: BeG Senioren FB 1/9/10, Stammtisch, 1. Mittwoch im Monat, 14.30 Uhr, „Fohlenweide“, Fohlenweide 1.

Jena: BeG Senioren FB 9/10, Wandergruppe, 1. Dienstag im Monat, 10 Uhr, Info: Tel. 03641/449912.

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

Kassel: BeG Senioren FB 9/10, 7. August, 14 Uhr, Seniorenzissel, Gelände des CSK 98 Kassel/Riverside am Auedamm.

Kirchheim/Teck: BeG Senioren FB 9/10, Stammtisch, 3. Mittwoch im Monat, 15 Uhr, „Hasen“, Siechenwiesen 1.

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.

Minden-Lübbecke: BeG Senioren FB 9/10, Stammtisch jeden 2. Donnerstag im zweiten Quartalsmonat; 10. August, 10 Uhr, Anmeldung für das Frühstück ist bis zum 7. August erforderlich.

Mönchengladbach: Senioren Mönchengladbach, jeden Mittwoch von 10.30 bis 12.30 Uhr, Ansprechpartner vor Ort im Seniorenbüro DGB-Haus Mönchengladbach, Tel. 02161/467932.

München: BeG Senioren FB 9/10/1, 22. August, 14 Uhr, Führung mit Heini Ortner durch das Klinikviertel in der Ludwigsvorstadt, Treffpunkt: 14 Uhr, Ecke Lindwurmstraße/Ziemssenstraße, Anfahrt U1, U2, U3, U6 oder Tram Richtung Sendlingertorplatz, die Führung ist kostenfrei, Anmeldung nicht erforderlich. 5. September, 14 Uhr, Versammlung der BeGr im großen Saal des Gewerkschaftshauses München, Themen: „Neues von unseren Krankenkassen“ + „Seniorenbeiratswahl“, Anmeldung ist nicht erforderlich.

Münster: Senioren BeG Postbank-Post-Telekom, 7. August, Klönen bei Kaffee und Kuchen; 23. August, Besichtigung des Glasmuseums in Coesfeld-Lette; 4. September, Infonachmittag: Prävention für Senioren, Thema: Trickbetrug (Polizei Münster); 12. September, Gartenfest in der Kleingartenanlage Ketteler,

TERMINE

Bonifatiusweg. Infonachmittage, 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, Tel. 06785/9993055 oder 0151/75083776.

Neuss: BeG Senioren FB 9/10, Sprechstunde, 1. Montag im Monat, 10 bis 12 Uhr, ver.di, Glockhammer 31, Info: Tel. 02133/71930.

Offenburg: BeG Senioren P/T, Sprechstunde jeden 1. Mittwoch, 11 bis 12 Uhr, ver.di-Geschäftsstelle Offenburg, Okenstraße 1c, auch Tel. 0781/917114.

Oldenburg: OV Senioren FB 9/10, Digitalfotos, Info: W. Neugebauer, Tel. 0441/201203; Basteln, Malen, Skat, Klönnen, Info: I. Frank, Tel. 0441/302972 u. E. Schaumberg, Tel. 04402/4205, beide Gruppen 2. Dienstag im Monat, 9 Uhr, Vereinslokal TV Metjendorf 04, Am Sportplatz, Oldenburg; alle drei Wochen Jakkolo, Info: Colberg, Tel. 04488/3252 und D. Punke, Tel. 0441/505137.

Ortenau: BeG Senioren FB 9/10, Sprechstunde, 1. Mittwoch im Monat, 11 bis 12 Uhr, ver.di, Offenburg, Okenstraße 1c, Tel. 0781/917114.

Pfaffenhofen: BeG Senioren FB 9/10, Stammtisch, 3. Dienstag im Monat, 14 Uhr, Hofbergsaal.

Reutlingen: BeG Senioren FB 9/10, Stammtisch, 2. Donnerstag im Monat, 14.30 Uhr, Sportparkgaststätte.

Rheine: BeG Senioren, Treffen, 1. Dienstag im Monat, 10 Uhr, AWO, Auf dem Thie 24.

Saarbrücken: Jahreshauptversammlung der ver.di Betriebsgruppe Telekom Saar, 21. August 2017, 16.30 Uhr, Nebenraum im Casino Eschberg, Saarbrücken.

Schwäbisch Gmünd: BeG Senioren FB 9/10, Stammtisch, 2. Dienstag im Monat, 14.30 Uhr, Casino Altenheim St. Anna.

Ulm Neu-Ulm: BeG VE P/T, 3. August, 14.30 Uhr, Monatstreff mit Anmeldung zur Halbtagesfahrt und Wanderung „Krone“, Ulm-Söfingen, Endhaltestelle Straßenbahnlinie 1; 10. August, Wanderung mit gemütlicher Einkehr, Anmeldung bis zum 3. August möglich.

Weiden: BeG Senioren Nordoberpfalz FB 9/10, 14.30 Uhr, Treff 1. Mittwoch im Monat, 14.30 Uhr, Café Mitte, Am Stockhuberpark 1; 2. August: aktuelle Informationen und gemütliches Beisammensein; 6. September, „Mobil & Sicher unterwegs“, Referent: Herr Argauer, Verkehrswacht Weiden.

Wolfenbüttel: OV Senioren FB 9/10, Sprechstunde, jd. Montag, 9 bis 12 Uhr, ver.di, Harzstraße 7, ver.di-Lohnsteuer-Service, Tel. 05331/88266.

Würzburg: BeG Senioren FB 9/10, 3. August, 14 Uhr, Versammlung „Vier Jahreszeiten“; 16. August, Wanderung oder Fahrt „ins Blaue“; 7. September, 14 Uhr, Versammlung, „Vier Jahreszeiten“.

Zerbst: BeG Senioren FB 9/10; 22. August, 10 Uhr, Stadt seniorenfest.

Redaktionsschluss nächstes Heft: 21. August 2017

Diese Ausgabe ...

schaut hinter die Kulissen der vielfach gelobten Digitalisierung. Unter dem Titel „Der Mensch hinter der Technik“ kommen die Beschäftigten selbst zu Wort, sie waren gefragt beim DGB-Index Gute Arbeit mit dem Schwerpunkt Digitalisierung. Mit den Ergebnissen geben sie ver.di und den Betriebsräten Hausaufgaben auf: Viele leiden unter Arbeitshetze und mehr Arbeit. Und einige haben auch berechtigte Angst, dass ihr Arbeitsplatz ganz wegfallen könnte. Aktuelles Beispiel ist die Deutsche Telekom Services Europe GmbH, die Aufgaben an europäische Tochterfirmen abgeben soll. Damit sind Arbeitsplätze hierzulande akut gefährdet. Doch die Betriebsräte konnten mit einer Betriebsvereinbarung über einen Großteil der Beschäftigten einen Schutzschirm spannen. In vielen Bereichen geht es aber nicht ohne Weiterbildung, um den eigenen Arbeitsplatz auch in Zukunft zu sichern. Neben einem Vollzeitjob ist dies zeitlich aber für viele oftmals gar nicht möglich. Das hat auch die Telekom eingesehen und auf Drängen von ver.di ein praktikables Angebot für die Betroffenen entwickelt. Diese Beispiele zeigen: Nur mit ver.di und starken Betriebsräten kann verhindert werden, dass die neue Arbeitswelt für die Beschäftigten nicht zur Falle wird.

Die KOMM-Redaktion

KOMMENTAR

Mehr Mitbestimmung notwendig

Das Ergebnis der Befragung auf Seite 4 belegt, was wir im Alltag schon wahrnehmen: Mit der Digitalisierung ist die zu bewältigende Arbeitsmenge gestiegen. Fast zwei Drittel der Befragten leiden darunter. Die Ursachen dafür sind vielfältig. Datengestützte Benchmarkingsysteme treiben dazu an, immer größere Arbeitsmengen pro Zeiteinheit zu erledigen. Auch außerhalb der Betriebe bleiben Arbeitnehmer/-innen ständig erreichbar, Betriebe haben noch nicht gelernt, Erreichbarkeit von Verfügbarkeit zu trennen. Elektronisch generierte Transparenz in den Unternehmen erzeugt Anpassungsdruck, überdurchschnittliche Arbeitsmengen abzuliefern.



Foto: Kay Herschelmann

Lothar Schröder
Mitglied des ver.di-Bundesvorstandes und Bundesfachbereichsleiter Telekommunikation, Informationstechnologie, Datenverarbeitung

Außerdem hat die Digitalisierung eine Rationalisierungswirkung. Arbeit fällt weg, und für die verbleibenden Beschäftigten verdichtet sich die Arbeit. Die Informationsvielfalt wirkt als Arbeitsmen-

ge im Beruf und kostet zusätzliche Orientierungszeit. Privat- und Berufssphäre vermengen sich. Kein Wunder, dass auch die psychischen Belastungen rapide gestiegen sind. Aber auch wir selbst haben eine Kultur zugelassen, in der die erwarteten Antwortzeiten im Netz sich verkürzt haben.

Es ist offensichtlich: Eine digitalisierte Arbeitswelt kann mit der Regulation von Arbeitszeitlänge und Arbeitszeitlage allein nicht wirksam humanisiert werden. Wir brauchen Mitbestimmungsrechte bei der Arbeitsmenge und zwar bald. Die Anzahl der Menschen, die unter steigender Arbeitsmenge leiden, wird sonst weiter zunehmen.

Der Mensch hinter der Technik

► Fortsetzung von Seite 1

VON DR. NADINE MÜLLER

Die IKT-Branche ist nicht nur am stärksten von der Digitalisierung betroffen, sie ist zugleich ihre Triebkraft. Sie hat damit auch wirtschaftlich eine zentrale Stellung inne: Seit der Finanzkrise hat die IKT-Branche ihre Bruttowertschöpfung deutlich auf insgesamt rund 89 Milliarden Euro im Jahr 2013 gesteigert. Damit liegt ihr Beitrag zur gewerblichen Wertschöpfung mit 4,7 Prozent gleichauf mit dem Automobilbau und vor dem Maschinenbau. Mit 91 Prozent entfällt ein Großteil der Bruttowertschöpfung der gesamten IKT-Branche im Jahr 2013 auf die IKT-Dienstleister. Einer Prognose des Arbeitgeberverbands BITKOM zufolge steigt, wie bereits in den Vorjahren, insbesondere das Geschäft mit Software, das nochmals um 5,5 Prozent auf 20,2 Milliarden Euro zulegen kann. Wachs-



Foto: Jürgen Fälchle, gonin – Fotolia.com (Fotomontage)

treiber sind vor allem Big Data und Cloud-Computing. Die Branche ist weiterhin zukunftssträftig: 91 Prozent der deutschen Unternehmen nutzen Computer und 89 Prozent haben einen Internetzugang. Inzwischen verkaufen auch 22 Prozent der Unternehmen Produkte und Dienstleistungen über eine Website, App oder EDI (Electronic Data Interchange = elektronischer Datenaustausch).

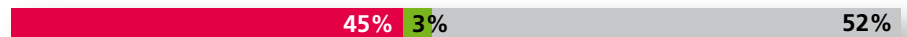
Die Arbeitsbedingungen in der Branche

Von den Beschäftigten der IKT-Branche, die also stark von der Digitalisierung betroffen sind, nutzen die meisten (96 Prozent) elektronische Kommunikation. Aber auch Projektarbeit mit verschiedenen, über das Internet verbundenen Personen ist weit verbreitet (84 Prozent), ebenso wie softwaregesteuerte Arbeitsabläufe (83 Prozent). Durch die Digitalisierung in der IKT-Branche arbeiten die

DIGITALISIERUNG UND ARBEITSQUALITÄT IN DER IKT-BRANCHE

Digitalisierung und Arbeitsbelastung – die Gesamtbilanz

Ist Ihre Arbeitsbelastung durch die Digitalisierung alles in allem eher ...



Arbeitsmenge

Durch die Digitalisierung ist die zu bewältigende Arbeitsmenge eher ...



Multitasking

Durch die Digitalisierung ist die Zahl der gleichzeitig zu bewältigenden Arbeitsvorgänge eher ...



■ ... größer geworden? ■ ... geringer geworden? ■ ... gleich geblieben?

Quelle: Digitalisierung und Arbeitsqualität – Eine Sonderauswertung auf Basis des DGB-Index Gute Arbeit 2016 für den Dienstleistungssektor

Beschäftigten mobiler. So geben 60 Prozent der digital Arbeitenden an, der Anteil der Tätigkeit, den sie von zu Hause oder unterwegs erledigen, sei größer geworden. Gleichzeitig liegt der Anteil der Beschäftigten, deren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sich durch die Digitalisierung verbessert hat, nur bei 30 Prozent. Von einer besseren Work-Life-Balance profitieren insbesondere Beschäftigte mit hochkomplexer Tätigkeit: Hier liegt der Anteil bei 54 Prozent. Tarifverträge können dazu beitragen, dass die Beschäftigten Vorteile mobiler Arbeit tatsächlich nutzen und vor Nachteilen wie (unbezahlte) Mehrarbeit geschützt werden. Ein gutes Beispiel ist der von ver.di abgeschlossene Telearbeitstarifvertrag mit seiner Anlage zu mobilem Arbeiten bei der Telekom. Dieser enthält ein Recht auf Nicht-Erreichbarkeit und die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung.

Belastung steigt

Dass sich die Work-Life-Balance trotz Digitalisierung, die mehr orts- und zeitungebundene Arbeit mit sich bringt, nicht für mehr Beschäftigte verbessert hat, liegt sicher auch an einem zentralen Problem: die zunehmende Arbeitsbelas-

tung, insbesondere aufgrund einer steigenden Arbeitsintensität. 65 Prozent der Beschäftigten, die in (sehr) hohem Maße von Digitalisierung betroffen sind, arbeiten (sehr) häufig gehetzt; für 61 Prozent hat sich die Arbeitsmenge erhöht. Kollegen aus der IT-Fachgruppe in ver.di berichten, dass Terminsetzungen und Dienstanweisungen per E-Mail zu gängiger Praxis werden. Laufzeiten von Kundenverträgen sowie Softwareentwicklungszyklen werden kürzer. Auch damit

65%

der Befragten

geben an, dass sie häufig sehr gestresst sind.

steigt die Arbeitsmenge. Für über die Hälfte der Befragten hat sich die Zahl der gleichzeitig zu bearbeitenden Vorgänge bei der Arbeit vergrößert (vgl. Abb.). Hinzu kommen unerwünschte Arbeitsunterbrechungen und Störungen. Von ihnen berichten 69 Prozent der Beschäftigten mit einem (sehr) hohen Digitalisierungsgrad der Arbeit. Von 31 Prozent der digital Arbeitenden wird sehr häufig oder oft erwartet, dass sie auch außerhalb ihrer normalen Arbeitszeit für die Arbeit erreichbar sind. Die Kundenanforderungen steigen, auch hinsichtlich der Zeit für die Auftrags Erfüllung, zudem ändert sich die Prozesssteuerung: Benchmarkingsysteme, KPI-Systeme erzeugen Druck, überdurchschnittlich viel zu arbeiten (siehe auch Kommentar von Lothar Schröder Seite 3).

Dr. Nadine Müller
Referentin Bereich
Innovation
und Gute Arbeit



Foto: privat

„Gläserner“ Mitarbeiter

Die Transparenz der von den Beschäftigten erbrachten Leistungen wird auch durch das Anfallen von Daten bei sich verbreitenden digitalen Systemen gesteigert. Teilweise werden sogar Chatverläufe zur Dokumentation von Sachverhalten gespeichert, berichten Beschäftigte. In einem großen IT-Unternehmen sind die E-Mails der Mitarbeiter ausgewertet und auf dieser Grundlage Psychoprofile von den Beschäftigten erstellt worden – so lange bis dies dank einer Datenpanne ans Licht kam, und der Betriebsrat einschritt. So haben 38 Prozent der IKT-Beschäftigten den Eindruck, die Überwachung und Kontrolle ihrer Arbeitsleistung sei durch die Digitalisierung größer geworden. Wichtig ist

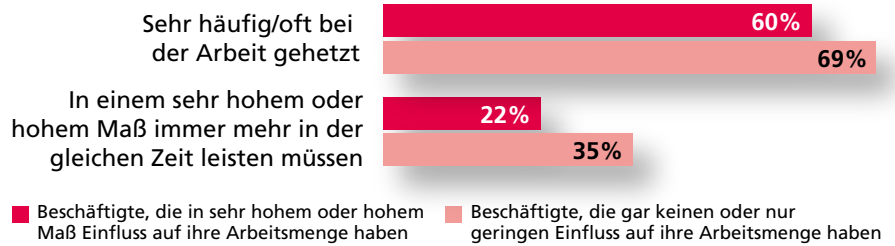
33%

der Befragten

haben sehr häufig oder oft das Gefühl, der Technik ausgeliefert zu sein

deshalb, dass die Beschäftigten Einfluss auf die Gestaltung der Digitalisierung haben – auch damit sie sich der Technik nicht ausgeliefert fühlen. Aber nur bei rund einem Drittel ist dieser Einfluss in (sehr) hohem Maße gegeben. Von denjenigen, die in (sehr) hohem Maß Einfluss auf die Technikgestaltung an ihrem Arbeitsplatz haben, geben viel weniger Befragte an, sich (sehr) häufig bei ihrer

DER ZUSAMMENHANG ZWISCHEN EINFLUSS AUF DIE ARBEITSMENGE UND ARBEITSELASTUNG BEI DIGITALER ARBEIT IN DER IKT-BRANCHE



Quelle: Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2016 für den Dienstleistungssektor, Input Consulting

Arbeit der digitalen Technik ausgeliefert zu fühlen.

Gute digitale Arbeit

Wie kann angesichts der Ergebnisse der vorliegenden Sonderauswertung Gute digitale Arbeit erreicht werden? ver.di hat bereits Tarifverträge zum Belastungsschutz bei der Telekom sowie zum Gesundheitsmanagement bei IBM abgeschlossen. Zudem ist ver.di an einem Projekt zu guter agiler Projektarbeit ([▶ www.diGAP.verdi.de](http://www.diGAP.verdi.de)) beteiligt, in dem es um eine alternative Steuerungsmethode geht, die auf ihre Möglichkeiten zur Belastungsreduktion untersucht werden soll. Zentral ist die Beteiligung der Beschäftigten an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen. Das Maß der Arbeitsbelastung hängt wesentlich vom Einfluss der Beschäftigten auf die Arbeitsmenge ab (vgl. Abb.). So verringert sich der Anteil um neun Prozent der befragten digitalen Arbeitenden, die sich sehr häufig oder oft in der Arbeit gehetzt fühlen oder un-

ter Zeitdruck stehen, wenn sie großen Einfluss auf die Arbeitsmenge haben. Noch etwas deutlicher ist der Unterschied hinsichtlich der Frage, ob die Beschäftigten den Eindruck haben, in den letzten zwölf Monaten mehr Arbeit in der gleichen Zeit schaffen zu müssen als vorher: Hier antworten 13 Prozent weniger, dass dies der Fall ist, wenn sie in (sehr) hohem Maß Einfluss auf die Arbeitsmenge haben. Es gilt, die Möglichkeiten individueller Mitwirkung am Arbeitsplatz zu erweitern und diese mit kollektiven Beteiligungsrechten zu verzahnen, die zu stärken sind: das heißt, umfassendere Schutz- und Initiativrechte u. a. bei der Arbeitsmenge wie auch beim Persönlichkeitsschutz für die Mitbestimmungsgane.

Die Studie kann gedruckt bestellt werden. Link zum Download:

▶ www.innovation-gute-arbeit.verdi.de/themen/digitale-arbeit

WEITERBILDUNG

Bildungsteilzeit mit Jobgarantie

Am 14. Juni 2017 stellte die Telekom ein innovatives Modell für die betriebliche Bildung vor: Jobgarantie inklusive!

Sich heute qualifizieren, um morgen nicht arbeitslos zu sein: Auf diese einfache Formel lässt sich der Vorschlag für ein neues nationales Qualifizierungskonzept auf Teilzeitbasis bringen, das Telekom-Personalvorstand, Christian P. Illek, am 14. Juni mit der Bundesministerin für Arbeit und Soziales, Andrea Nahles, vorgestellt hat. ver.di fordert bereits seit einiger Zeit ein solches Modell, das Beschäftigten ermöglicht, sich weiterzubilden, um den beruflichen Anschluss an die Digitalisierung nicht zu verlieren. „Es

ist befriedigend zu sehen, dass unsere Impulse für die Digitalisierung unserer Arbeits- und Lebenswelt wahrgenommen und umgesetzt werden“, betonte ver.di-Bundesfachbereichsleiter TK/IT Lothar Schröder: „Die Arbeitgeber müssen den Beschäftigten den Weg ebnen, damit sie an den Veränderungen durch die Digitalisierung teilhaben. Die Telekom übernimmt dabei eine Vorreiterrolle. Das begrüßen wir ausdrücklich.“

In den Genuss der Bildungsteilzeit können alle Telekom-Beschäftigten kommen, die mindestens fünf Jahre lang im Betrieb beschäftigt sind und deren aktuelle Aufgaben durch die Digitalisierung bedroht sind. Das neue Modell funktioniert ähnlich wie das Altersteil-

zeitmodell: Der Beschäftigte reduziert seine Arbeitszeit auf durchschnittlich die Hälfte, erhält aber 80 Prozent seines Jahresbruttogehalts – finanziert durch Zuschüsse vom Unternehmen (zehn Prozent) und Staat (20 Prozent). Zusätzlich können die in sogenannten Lebensarbeitszeitkonten angesparten Zeit- oder Wertguthaben für den Qualifizierungsaufwand genutzt werden. Die Dauer der Bildungszeit kann über einen Zeitraum von ein bis vier Jahren laufen. Auch die Rentenbeiträge werden von Unternehmen und Staat durch einen jeweils 20prozentigen Zuschuss auf 90 Prozent aufgestockt. Während der Bildungszeit bleibt das Arbeitsverhältnis bestehen. RED

Ein großer Schritt voran

Im Herbst vergangenen Jahres kündigte die Telekom einen erneuten Konzernumbau unter dem Titel „Einfach Anders“ an. Dies bedeutete für ver.di, dass in zahlreichen Verhandlungen die Tarifverträge angepasst werden müssen. Dabei soll auch der bisher bestehende Tarifschmelze aus hunderten von Tarifverträgen gelichtet werden, zwischen den Verhandlungsparteien wird dies als „Harmonisierung“ bezeichnet. Die Gespräche darüber liefen seit Januar, im März gerieten sie ins Stocken. Seit Mai wurde wieder verhandelt, jetzt liegen erste Ergebnisse vor.

VON FRANK SAUERLAND

Ein erster Block mit wichtigen Inhalten wurde abgearbeitet, aber nicht alles konnte bis Ende Mai geklärt und verhandelt werden. Deshalb haben sich die Telekom-Verantwortlichen und ver.di auf weitere Verhandlungen im kommenden Jahr geeinigt. Bereits zum 1. Januar 2018 werden die Ergebnisse aus dem ersten Verhandlungsblock für die meisten Beschäftigten im Telekom Konzern umgesetzt und damit wirksam.

Variable abgeschafft

Für alle einbezogenen Konzerngesellschaften im Nichtvertrieb (inkl. RSS GmbH/ISP) gilt ab 1. Januar 2018: Die Variable ist weg! Dies wird in zwei Schritten umgesetzt. Zunächst wird allen Beschäftig-

tigten für 2018 ein Jahresfestentgelt in Höhe des bisherigen Jahreszielentgeltes garantiert. Die monatliche Zahlung bleibt jedoch zunächst unverändert, die Abrechnung für das Jahr 2018 erfolgt im Mai 2019. Ab 1. Januar 2019 wird das 100prozentige Jahresfestentgelt dann zu je 1/12 monatlich ausgezahlt.

Auch für die Beschäftigten der T Shop und DTS GmbH gilt die bisherige Variable ist weg. In den T Shops, verbleibt es bei den bestehenden Regelungen, die ein 100prozentiges Festentgelt plus Prämien vorsehen. Für den Internetvertrieb und IVS und dem Kundenservice (DTS GmbH) wird in den Vertriebsbereichen die Logik aus dem Prämienmodell der T Shops in zwei Stufen umgesetzt: Ab 1. Januar 2018 erhalten alle Beschäftig-

ten ein Festentgelt in Höhe von 96 Prozent ihres bisherigen Jahreszielentgeltes. Dieses wird zu 1/12 ausgezahlt und ist gleichzeitig auch Basis für das neue Stundenentgelt. Zusätzlich wird ein Prämienmodell (das in Anlehnung an das T Shop-Modell bereits ausverhandelt wurde) eingeführt. 4,2 Prozent der Lohnsumme der Vertriebsbeschäftigten wird in 2018 dafür mindestens bereitgestellt. Diese Summe ist kollektiv gesichert, so dass sie in jedem Fall an die Beschäftigten im kommenden Jahr gezahlt wird.

Mit der Arbeitgeberseite konnte sich ver.di noch auf zahlreiche andere Teilbereiche einigen. Umfassend informieren wir darüber auf unserer Internetseite:

► www.tk-it.verdi.de

Unmittelbar einbezogene Unternehmen

- Deutsche Telekom AG
 - Telekom Deutschland GmbH
 - DTKS GmbH / DTS GmbH
 - DT TS GmbH / DTA GmbH
 - DT Technik GmbH
 - neue „GK“ Gesellschaft (unter Berücksichtigung der Besonderheiten gemäß LOI Einfach Anders)
 - DTSE GmbH
 - DeTeFleetServices GmbH
 - HfTL GmbH
 - DT IT GmbH (vormals Bereich Tel-IT innerhalb der TSI)
 - Telekom Shop Vertriebsgesellschaft mbH / DT PVG GmbH, und
 - TT GmbH
- Die T-Systems Unternehmen nehmen im ersten Schritt nicht teil. Ziel ist es, sie in der Zukunft einzubeziehen. Dazu werden separate Gespräche geführt. Die Einbeziehung der RSS GmbH erfolgt unmittelbar, bezogen auf die vereinbarte Abschaffung der Variablen. Eine weitere Einbeziehung wird gesondert geklärt. Gespräche dazu wurden bereits aufgenommen.

Get together an der Hochschule für Telekommunikation in Leipzig

VON SVEN WEIGER/DOROTHEA FORCH

Das schöne Sommerwetter sowie die Klausurphase für einige Studenten waren die Gelegenheit, um auf ein gemütliches Grill'n'Chill im Innenhof der HfTL (Hochschule für Telekommunikation Leipzig) zusammen zu kommen. Der Einladung von Studierendenrat und dem ver.di-Ortsverein Leipzig des Landesfachbereichs TK/IT folgten letztlich gut 50 Teilnehmende.

Die Idee, alle – dual Studierende, direkt Studierende, Studienrat und ver.di

– zusammenzubringen, entstand, weil man sich im Studienalltag kaum und darüber hinaus selten begegnet.

In den letzten Jahren ist die Zahl der Studierenden in einem dualen Studiengang massiv angewachsen. Sie stellen die größte Gruppe an der HfTL. Dual Studierende sind wochenweise an der Hochschule. Dadurch konzentriert sich ihre Arbeitsbelastung.

ver.di-Vertreter haben die Gelegenheit genutzt, mit den Studierenden ins Gespräch zu kommen. Schließlich sind Studierende schon während ihrer

Studienzeit mit der Arbeitswelt konfrontiert und profitieren vielfältig von einer ver.di-Mitgliedschaft. Tarifverträge sind eine Kernaufgabe von Gewerkschaften. Hierüber konnten wir mit den dual Studierenden ins Gespräch kommen und identifizieren, was ihnen wichtig ist und was wir gemeinsam tarifpolitisch anpacken sollten. Erfolgreich geht das nur, wenn sich mehr dual Studierende solidarisch engagieren. Unter den Anwesenden war das „common sense“ und führte zu spontanen Beitritten.

T-MOBILE US

Nichts hören, nichts sehen ...

Mittlerweile ist es schon Tradition, die Hauptversammlung der Telekom AG zu nutzen, um auf Belange der Beschäftigten und die Situation bei der T-Mobile US hinzuweisen. Dort müssen die Beschäftigten gemeinsam mit ihrer Gewerkschaft, der Communications Workers of America (CWA), seit Jahren gegen die antigewerkschaftliche Haltung des Unternehmens ankämpfen.

VON ADO WILHELM

Eine Delegation der CWA, mit der CWA-Vizepräsidentin Brenda Roberts an der Spitze, nahm an der Hauptversammlung teil. Vor Beginn verteilten ver.di-Kolleg/-innen mit den Gästen aus den USA ein Flugblatt an die in die Halle strömenden Aktionäre. Mit dem Flyer wurde auf den Skandal der vom Unternehmen gegründeten und vom höchsten US-amerikanischen Arbeitsgericht verbotenen gelben Gewerkschaft „T-Voice“ aufmerksam gemacht (KOMM 4/2017). Zwischenzeitlich hat das US-Management gegen die Gerichtsentscheidung Berufung eingelegt. Das Telekom-Konzernmanagement lässt zu, dass der CEO der T-Mobile US, John Legere, in Reaktion auf das Gerichtsurteil twittert „Lang lebe T-Voice“ und sich mit einem T-Shirt mit eben diesem Spruch im Unternehmen und der Öffentlichkeit zeigt. Geblendet von den geschäftlichen Erfolgen in den USA verschließen die deutschen Manager die Augen und lassen dort jede Form von Unrecht und Fehlverhalten geschehen.

Viele deutsche Beschäftigte, die nicht an der Hauptversammlung teilnahmen, hatten ihre Stimmrechte auf zwei Rednerinnen übertragen, die die Situation in den USA ansprachen: Kornelia Dubbel, ehemalige Betriebsrätin der Telekom, die sich seit vielen Jahren in der Kampagne WE EXPECT BETTER engagiert, und Alke Boessiger von UNI GLOBAL UNION, die mit ihren 900 Mitgliedsgewerkschaften über 20 Millionen Mitglieder in mehr als 150 Ländern vertritt. Fast eine Million Aktienstimmrechte kamen so zusammen. Dies ist ein erneuter Beweis der großen Solidarität deutscher Beschäftigter mit den US-amerikanischen Kolleg/-innen. Sie forderten Stellungnahmen des Konzernvorstands zum ge-

Telekom-Aufsichtsratschef Ulrich Lehner (rechts) begrüßt Joey Askew, Beschäftigter der T-Mobile US, im Beisein von CWA-Vizepräsidentin Brenda Roberts.



Foto: Jenny Jungehülsing

werkschaftsfeindlichen Verhalten der T-Mobile US.

Tim Höttges, Vorsitzender des Konzernvorstandes, antwortete darauf, dass T-Mobile eigenständig sei, die DTAG lediglich 64 Prozent der Aktien halte und die operative Zuständigkeit in den USA liege. Das eindeutige Signal an die US-Beschäftigten: Nichts hören, nichts sehen, nichts verstehen (wollen)!

Auch in Albanien soll offenbar das US-Modell der gelben Gewerkschaft zur Anwendung kommen. Die dortige Telekom Dependance, eine Tochter der griechischen OTE, die wiederum der Telekom zu mehr als 40 Prozent gehört und von ihr beherrscht wird, verweigert Gespräche mit der zuständigen Gewerkschaft. Stattdessen will sie einen „Beschäftigten-Rat“ bilden, so eine Information der Personalverantwortlichen aus Albanien in einem Schreiben an ver.di, die die albanische



Foto: privat

Ado Wilhelm
Koordinator der
Kampagne WE
EXPECT BETTER

Schwester-Gewerkschaft unterstützt. Ein Modell wie bei T-Mobile US: Nicht mit der zuständigen Gewerkschaft sprechen, dafür eine eigenes, vom Unternehmen dominiertes Gremium gründen.

ver.di wird gemeinsam mit UNI und den anderen Gewerkschaften dafür kämpfen, dass in allen Unternehmen, die der Telekom gehören oder an denen sie beteiligt ist, Beschäftigte eine Stimme im Betrieb bekommen – eine Stimme, die nicht vom Arbeitgeber gesteuert ist.

Verstöße gegen OECD-Leitsätze für Multinationale Unternehmen

Bei den *OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen* handelt es sich um Empfehlungen der Regierungen an die multinationalen Unternehmen, die in oder von den Teilnehmerstaaten aus operieren. Maßstab der Leitsätze sind geltendes Recht und international anerkannte Normen. Eine solche Beschwerde werden ver.di, die CWA und UNI demnächst in Deutschland und den USA einreichen. Die Beschwerde richtet sich gegen die anhaltenden gewerkschaftsfeindlichen Aktivitäten der T-Mobile US. Die Beschwerde richtet sich auch gegen das Mutterunternehmen Deutsche Telekom AG, dem vorgeworfen wird, nicht gegen das antigewerkschaftliche Handeln des von ihr beherrschten US-amerikanischen Unternehmens vorzugehen. Damit verstößt die Telekom gegen die in den Leitsätzen formulierten Sorgfaltspflichten multinationaler Unternehmen.

Perspektiven gesichert

Die Deutsche Telekom Services Europe GmbH (DTSE) ist die Tochter im Telekom-Konzern, die deutlich auf die zunehmende Europäisierung des Konzerns ausgerichtet ist. Die DTSE erledigt Aufgaben von der Personalverwaltung bis zur Buchführung, im neudeutschen Jargon „Shared Services“ genannt. Das europaweite Verschieben von Arbeit zwischen den Standorten gefährdet bisweilen deutsche Arbeitsplätze. Inka Klaassen-Blanck, Betriebsratsvorsitzende der DTSE, verteidigt die Arbeitsplätze von Kolleginnen und Kollegen und setzt sich für den Erhalt der kleineren Standorte ein. Mit Erfolg!



Foto: Norbert Ittermann

„Ich bin der festen Überzeugung, dass diese vereinbarten Regelungen unseren Mitarbeitern Perspektiven und mehr Sicherheit geben.“

Inka Klaassen-Blanck

Für die konzernweite Vereinheitlichung der IT-Systeme in der Telekom zur Verwaltung personalbezogener Daten nutzt der Konzern ein Tool namens „HR-Suite“. Mit der Einführung des IT-Systems „HR Suite“ wurden konzernweite HR-Prozesse verknüpft und in einem gemeinsamen IT-System unterstützt. Im Fokus stehen dabei unter anderem die Prozesse für die Anwerbung und die Weiterentwicklung von Mitarbeitern.

Deshalb war es für den Konzernbetriebsrat wichtig, dass mitbestimmungspflichtige Elemente in der „HR-Suite“ zum Schutz für die Beschäftigten geregelt wurden. In einer entsprechenden Konzernbetriebsvereinbarung (KBV) ist bisher geregelt, dass die anfallenden Daten im Rahmen der HR-Suite nur in Deutschland verarbeitet werden dürfen.

Da die DTSE einen Teil der Aufgaben nun aber an allen ihren Standorten – also auch den europäischen – erledigen möchte, wurde dem Konzernbetriebsrat ein Antrag der Datenverarbeitung für das Personalgewinnungssystem (Recruiting) im europäischen Ausland zugeleitet.

Klar ist, dass die Verlagerung von Arbeit zu den Kolleg/-innen im europäischen Ausland Arbeitsplätze an deutschen Standorten bedroht. Insbesondere die kleineren DTSE-Standorte in Hamburg und Nürnberg schienen durch die Verlagerung gefährdet.

Arbeitsplätze gesichert

Zusammen mit dem Konzernbetriebsrat und mit der Unterstützung von ver.di konnte Inka Klaassen-Blanck weitreichende Sicherungsregelungen für deutsche Standorte der DTSE regeln. „Mir war es extrem wichtig, dass alle Standorte, insbesondere die beiden kleineren in Hamburg und Nürnberg, mehr Sicherheit erhalten. Dabei war für mich die Standortsicherung nur eine Seite der Medaille“, erläutert Inka

Klaassen-Blanck: „Extrem wichtig war mir auch, eine nachhaltige Perspektive für meine Kolleg/-innen zu erhalten. Diese Perspektiven wachsen auf Zusagen des Unternehmens in Fragen der beruflichen Qualifizierung, auf Entwicklung von Personalisierungskonzepten, auf Zusagen zur Entwicklung von Kolleg/-innen auf andere Positionen in der DTSE und gegebenenfalls auch in anderen T-Unternehmen, wenn notwendig.“

In der Vereinbarung zwischen dem Konzernbetriebsrat und der DTSE-Geschäftsführung wurde darüber hinaus vereinbart, dass, bezogen auf die DTSE-Standorte, zum 1. April 2017 der Personalbestand bis 2021 nicht auf weniger als 75 Prozent absinken darf und dass jährlich mindestens 40 Auszubildende und dual Studierende ausgebildet und mindestens 50 bis 80 Prozent der Absolventen übernommen werden. Zudem soll eine jährliche Überprüfung von Insourcing dafür sorgen, Tätigkeiten in der DTSE GmbH zu übernehmen. Zukunftsweisend ist auch die Verabredung, dass zur Pflege und Aufrechterhaltung von umgesetzten Digitalisierungsmaßnahmen dauerhaft Kompetenzen mit Digitalisierungs-Know-how für mindestens dreißig Mitarbeiter/-innen geschaffen werden sollen. Außerdem werden in 2017 mindestens 60 Beschäftigte zur Pflege und Aufrechterhaltung von umgesetzten Digitalisierungsmaßnahmen ausgebildet.

RED



Foto: Werner Bachmeier

BEAMT/-INNEN

Mit der Geduld am Ende

Mehr Anerkennung, Wertschätzung und Respekt für die noch rund 34 000 bei der Telekom beschäftigten Beamt/-innen erwarteten die 100 Teilnehmer/-innen der gemeinsamen beamtenpolitischen Konferenz am 11. Mai 2017 in Karlsruhe der ver.di-Fachbereiche TK/IT Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz-Saarland von ihrem Arbeitgeber Telekom!

VON RENATE GOTTERBAUM

Erbost sind die Beamt/-innen beim Postnachfolgeunternehmen Telekom von der einseitig vom Arbeitgeber für 2017 vorgenommenen Kürzung der Beförderungsquote von zuvor 4,5 Prozent auf aktuell drei Prozent. Die Beamt/-innen sehen sich verstärkt nur noch als Manövrier- und Abbaumasse der Telekom. Seit 2005 gibt es keine Förderung in Form eines Regel- oder Praxisaufstiegs mehr. Sicherlich ist es zu begrüßen, dass durch den „Engagierten Vorruhestand“ weiterhin eine soziale Perspektive für eine vorzeitigen Ausstieg angeboten wird. Dies ist ein toller Erfolg, für den ver.di „dicke Bretter“ bohren musste!

Dies ist jedoch keine Generallösung, insbesondere nicht für die noch etwas jüngeren Beamt/-innen.

Nils Kammradt, ver.di-Bundesbeamtensekretär, referierte zur Entwicklung des Beamten- und Besoldungsrechts des Bundes allgemein und der Postnachfolgeunternehmen (PNU), zum Beamtenversorgungsrecht und zum Streikrecht. Andreas Franke, Bereichsleiter Beamten- und Sozialpolitik im Bundesfachbereich, und Anita Schätzle, Gewerkschaftssekretärin im Landesfachbereich Rheinland-Pfalz-Saarland, behandelten in einem gemeinsamen Referat die Themen Betriebspolitik – Gute Arbeit – Gutes Geld?, aktuelle betriebspolitische Entwicklungen und die Aus-

wirkungen des Telekom-Programms „Einfach Anders“.

Resolution beschlossen

Einstimmig beschlossen die Konferenzteilnehmer/-innen abschließend eine an den Arbeitgeber Telekom und die Politik gerichtete Resolution. Darin fordern sie ein fortschrittliches Laufbahnrecht, wobei der Leitgedanke die fortwährende Qualifizierung und nachhaltige, effiziente Personalentwicklung ist. ver.di kritisiert die völlig unzureichenden Maßnahmen zur Sicherung des versorgungswirksamen, beruflichen Einsatzes und der Qualifizierung, des Weiteren die nicht vorhandenen Schutzregelungen für die beamteten Beschäftigten in den Veränderungs- und Modernisierungsprozessen und deren Folgen anlässlich von Organisationsmaßnahmen. Wertschätzung und Teilhabe am unternehmerischen Erfolg und Fürsorge müssen anders aussehen.

Link zur Resolution: [▶ komm.verdi.de](http://komm.verdi.de)

SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNGEN

Wo geht die Reise hin?

Auf der gemeinsamen Versammlung der Schwerbehindertenvertretungen im Segment Deutschland – DT Technik, DT Technischer Service (DT TS), DT Kundenservice (DT KS), Telekom Deutschland (TDG), Deutsche Telekom Regional Services and Solutions (DT RSS) sowie T Shop Vertriebs GmbH (TSG) – in Erfurt vom 9. bis 11. Mai 2017 stand das Thema „Einfach Anders“ mit der Frage „Wo geht die Reise hin?“ im Vordergrund.

VON CHRISTOPH HILZ

Schwerbehinderte Kolleg/-innen in den anstehenden organisatorischen Veränderungen zu begleiten und geeignete Rahmenbedingungen für sie zu schaffen, ist eine wesentliche Aufgabe der Schwerbehindertenvertretungen. Sie sind besonders da gefordert, wo Arbeitsplätze, Standorte und Arbeitsinhalte verändert werden. Martin Seiler, Geschäftsführer Personal des Segments Deutschland, legte dar, dass die Deutsche Telekom wett-

bewerbsfähig bleiben muss und daraus folgend die geplanten Maßnahmen aus seiner Sicht ohne Alternative sind. Während die Wettbewerbsfähigkeit von den Schwerbehindertenvertretern nicht in Frage gestellt wird, muss die Vorgehensweise kritisch hinterfragt werden. So zum Beispiel am Thema der bei der DT Technik GmbH geplanten und teilweise bereits umgesetzten temporären Wochenarbeitszeiterhöhung, die zu erheblichen Mehrbelastungen führt. Nicht umsonst sieht der Gesetzgeber im Paragraph 124 SGB IX vor, dass schwerbehinderte Menschen auf Verlangen von Mehrarbeit herauszunehmen sind.

Weitere Themen waren Future Work, Digitalisierung der Arbeit sowie agile Arbeitsformen. Hier fordert Martin Seiler die Beschäftigten auf, sich den Zukunftsthemen anzunehmen und ihre Bereitschaft, sich zu qualifizieren, damit die Herausforderungen gemeistert werden können. Er bekannte sich auch in diesem Jahr ausdrücklich zur Fortführung des Projektes Leuchtturm und damit zu indi-

viduellen Lösungen für besonders betroffene schwerbehinderte Kolleg/-innen.

Können Behörden innovativer sein, als die Deutsche Telekom?

Ja, das können sie! Jörn Peters vom Kreis Soest stellte das Projekt „NAV4BLIND“ vor. Dort wird bereits seit mehreren Jahren die Barrierefreiheit vorangetrieben. Unter dem Motto „Hightech stößt auf Barrierefreiheit“ wird mit diesem Projekt bereits seit 2006 eine Navigation für blinde und stark sehbehinderte Menschen entwickelt und eingesetzt. Das Projekt wird vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) und verschiedenen Unternehmen finanziert. Der Einsatz technischer Hilfen für Menschen mit Behinderung wird im Kreis Soest gelebt. Bei der Telekom steckt das Projekt „IndoorNavigation“, eine bei einem StartUp-Unternehmen eingekaufte IT-Anwendung, noch in der Pilotphase und ist noch nicht barrierefrei.

Informationen zu NAV4BLIND und weiteren Projekten des Kreises Soest:

▶ http://www.kreis-soest.de/bauen_kataster/kataster/projekte/projekte.php



Foto: ver.di

Der Weg in die Zukunft oder sparen auf Kosten der Beschäftigten?

Anfang 2017 wurden alle Beschäftigten per Mail darüber informiert, dass erhebliche Veränderungen im Rahmen der Maßnahme „Transformation“ stattfinden werden.

Konkrete Maßnahmen waren noch nicht geplant, aber es wurde vom Aufbau neuer Kompetenzen, von der Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit, vom Umbau der Organisation durch weitere Integrationschritte, von Standortkonsolidierung und Konzentration auf das Kerngeschäft gesprochen. So soll ein zukunfts-fähiges Unternehmen entstehen.

Das klang erst einmal recht schön. Aber dann kam die Ernüchterung: In allen Bereichen des Unternehmens sollte geprüft werden, wo gespart werden kann. Dabei wurde deutlich, dass vor allem die Personalkosten gesenkt werden sollen.

Von Neustadt nach Düsseldorf

Für einige Beschäftigte sieht die Zukunft deshalb düster aus. So sollen die Arbeitsplätze von 29 Beschäftigten vom Partner Service Center (PSC) in Neustadt nach Düsseldorf verlagert werden.

Am 24. Mai fand in Kaiserslautern die Betriebsversammlung der Vodafone Kabel Deutschland Region Rheinland-Pfalz/

Saar statt. Beschäftigte des PSC Neustadt nahmen die Gelegenheit wahr, um ihren Unmut über die bekannt gewordenen Pläne des Kabelnetzbetreibers kund zu tun. Auch wenn die anwesenden Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitgeberseite nicht müde wurden, darauf hinzuweisen, dass man ja erst am Anfang der Gespräche mit den Mitbestimmungsgremien sei und derzeit erst einmal die Verlagerung erläutern würde. Ebenso würden Fragen nach Weiterbeschäftigungsangeboten derzeit ausgelotet.

Dies beruhigte die Beschäftigten nicht wirklich. Zum großen Teil sind Frauen betroffen, die in Teilzeit arbeiten. Berechtigterweise wurde gefragt, wie die Frauen ein Angebot in Düsseldorf zur Weiterbeschäftigung wahrnehmen sollen.

Arbeitsplätze erhalten

Gewerkschaftssekretär Holger Meuler, der als ver.di-Vertreter an der Betriebsversammlung teilnahm, äußerte ebenfalls sein Unverständnis für die geplanten

Maßnahmen. „Ein Unternehmen, das im Wesen die Digitalisierung in Deutschland vorantreibt, soll es nicht ermöglichen können, dass dezentral Inhalte bearbeitet werden?“ Dies sei kaum zu vermitteln. Zudem sei in einer strukturschwachen Region wie der Pfalz jeder gut tarifierte Arbeitsplatz wichtig. Die Familien würden durch solche Zentralisierungsmaßnahmen auseinander gerissen oder ihrer Zukunft beraubt. „Daher müssen die Pläne nochmals genauestens geprüft werden. Den gut ausgebildeten und leistungsbereiten Kolleginnen und Kollegen in Neustadt muss eine Perspektive geboten werden“, forderte Holger Meuler. Ein Telekommunikationsunternehmen wie die Giga-Bit-Gesellschaft Vodafone, könne zum Beispiel durch „mobile Working“ (mobiles Arbeiten) Besseres bieten, als die Verlagerung der Arbeit nach Düsseldorf und dies auch noch mit dem Wissen, dass viele Betroffene den Weg nicht mitgehen können.

ver.di unterstützt die Kolleginnen und Kollegen in ihrem Kampf um den Erhalt ihrer Arbeitsplätze in Neustadt. „Wir müssen die Arbeit zu den Leuten bringen, und nicht umgekehrt“, betonte Holger Meuler.

IBM

Urteile im Namen des Volkes

Nach den im September 2016 ausgesprochenen Kündigungen folgte eine Klagewelle. Viele IBMerinnen und IBMer kämpften erfolgreich mit dem ver.di-Rechtsschutz um ihre Arbeitsplätze!

Nachdem im September 2016 ungefähr sechshundert IBMerinnen und IBMer eine betriebsbedingte Kündigung erhalten hatten, reichten mehr als dreihundert von ihnen beim jeweils zuständigen Arbeitsgericht eine Kündigungsschutzklage ein. Alle erstinstanzlichen Urteile der vom ver.di- und DGB-Rechtsschutz geführten Verfahren wurden gewonnen. Nach intensiven Hintergrundgesprächen kündigte die IBM Ende Juni an, die Urteile zu akzeptieren und auf Revision zu verzichten!

Rechtsschutz erfolgreich

Nach den Kündigungen bei IBM im September 2016 war guter Rechtsschutz wichtig. Der gewerkschaftliche Rechtsschutz hat sich dabei bewährt: Er hat die IBMerinnen und IBMer vor Gericht erfolgreicher vertreten, als freie Anwälte! Dennoch bedeutete ein erstinstanzliches Urteil keinesfalls das Ende des Verfahrens. Die IBM legte in allen vorliegenden Fällen Revision ein. Kündigungsschutzprozesse können einen langwierigen nervenaufreibendem Verlauf nehmen.



Obwohl die jeweiligen Arbeitsgerichte einen Weiterbeschäftigungsanspruch entschieden hatten, wurden immer wieder sogenannte Exit-Gespräche geführt. Betroffenen Kolleginnen und Kollegen berichteten von Versetzungen quer durch Deutschland.

Scharfe Kritik an IBM

Das Vorgehen der IBM wurde immer wieder scharf kritisiert: Die ver.di-Betriebsgruppen organisierten den Protest vor Ort. Bert Stach forderte als ver.di-Konzernbetreuer für IBM: „Es wäre an der Zeit zu einem angemessenen, fairen und wertschätzendem Umgang mit allen Beschäftigten zurückzukehren und ein klares Bekenntnis zu einer Beschäftigungssicherung abzugeben!“. In den Sitzungen der IBM-Aufsichtsräte am 19. Mai kam es nach erneuter, scharfer Kritik

der Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fast zu einem Eklat. Als auch von ver.di weitere öffentliche Schritte erwogen wurden, reagierte die IBM und bot Verhandlungen an.

Zwischenstand der darauf folgenden Gespräche mit Wolfgang Zeiher, dem Vorsitzenden des Konzernbetriebsrates, und Bert Stach waren Überlegungen über die Einrichtung von Clearingstellen zur Vermeidung unbilliger Härten.

Hartnäckigkeit zahlte sich aus

Doch das reichte nicht aus. „Um zu einer betrieblichen Normalität zurückzukehren müssen die Revisionen in den Kündigungsschutzklagen vom Tisch“, forderte Wolfgang Zeiher. Am 30. Juni kündigte die IBM nach weiteren Gesprächen mit Wolfgang Zeiher und Bert Stach an, grundsätzlich auf Revisionen verzichten zu wollen. Die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen noch ein finales Angebot erhalten und ansonsten ab dem 1. August wieder zu den alten Beschäftigungsbedingungen in ihren Business Units weiterarbeiten.

Hartnäckiges gewerkschaftliches Engagement und solidarisches Handeln haben sich gelohnt. Dafür braucht es bei IBM eine starke ver.di! RED

UNI ICTS

Regeln für künstliche Intelligenz gefordert

Alle vier Jahre organisiert die UNI Global Union, die internationale Dachorganisation der Dienstleistungsgewerkschaften, für den Bereich ICTS (Information and Communication Technologies and Services) eine reguläre Konferenz. Im Juni 2017 trafen sich fast 200 Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter aus 38 Ländern in der kroatischen Hauptstadt Zagreb. Neue Vorstände wurden gewählt und gewerkschaftliche Strategien auch für die IT-Branche in Europa vereinbart.

Ein wichtiges Thema auf der Konferenz war auch die Frage, welche Auswirkungen künstliche Intelligenz auf die

Arbeitswelt haben wird. Auf dem Podium diskutierten Alex Högback (UNI), Christina J. Colclough (UNI), Cateljine Muller (Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss), Bert Stach (ver.di), Franca Salis-Madinier (UNI) und Christy Hoffmann (UNI). Sie machten gemeinsam deutlich, dass künstliche Intelligenz in alle Lebensbereiche vordringt.

Cateljine Muller berichtete von den Diskussionen auf internationaler Ebene, bei denen es auch um Grenzen für den Einsatz künstlicher Intelligenz geht. „Es muss der Mensch bleiben, der dem Computer die Anweisungen gibt, und niemals andersherum.“

Aus gewerkschaftlicher Perspektive stehen auch die kurzfristigen Auswirkungen auf die Arbeitswelt im Fokus. Bert Stach berichtete dabei über seine Erfahrungen mit IBMs Watson. „Wenn IBM mit dem Slogan ‚outthink your limits‘ wirbt, dann habe ich oft den Eindruck, damit ist gemeint: ‚work somewhere else‘“, sagte Bert Stach.

Die UNI setzt sich dafür ein, dass klare Regeln für den Einsatz künstlicher Intelligenz entwickelt werden und eine breite Debatte angestoßen wird, welche Arbeit in Zukunft von Soft- und Hardware und welche Arbeit von Menschen erledigt wird. RED

Wir wollen verhandeln!

Premiere bei ver.di: Zum ersten Mal fordert ver.di Telefónica Deutschland zu Tarifverhandlungen auf. Nach den gescheiterten Verhandlungen der Geschäftsführung, mit dem Gesamtbetriebsrat zu einem grundlegend neuen Vergütungssystem, liegt der Fall nun bei der Einigungsstelle. Betriebsräte und viele Beschäftigte glauben aber, dass das Thema im Rahmen von Tarifverhandlungen besser aufgehoben sei.

Am 21. Juni hat ver.di die Telefónica Deutschland in einem Schreiben zu Tarifverhandlungen aufgefordert. Zum Redaktionsschluss dieser Ausgabe lag – außer einem Bestätigungsschreiben, dass der Brief von ver.di eingegangen ist – noch keine Reaktion des Unternehmens vor.

Die Aufforderung zu Tarifverhandlungen ist mit den ver.di-Betriebsgruppen und ver.di-Betriebsräten in Telefónica abgesprochen. Viele von ihnen befürchten, dass sich die Rahmenbedingungen für die Beschäftigten auf Grund von Einsparungen in nächster Zeit verschlechtern dürften. Auch leidet zunehmend das Vertrauensverhältnis zwischen Belegschaft und Geschäftsführung. Während mehr als tausend Arbeitsplätze abgebaut und Niedriglohnstrukturen für neue Beschäftigte eingeführt wurden, belasten gleichzeitig anhaltend massive Probleme im Netz, im Kundenservice und in der IT die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten.

„Viele Beschäftigte haben seit Monaten das Gefühl, dass sie nicht fair von der Geschäftsführung behandelt werden. Deshalb setzen viele auf die Unterstützung von ver.di und organisieren sich

zunehmend. Sie fordern mehr und mehr, die zukünftigen Bezahlungs- und Vergütungsstrukturen tarifvertraglich regeln zu lassen, um mehr Sicherheit und Transparenz zu bekommen. Sollte das Unternehmen unserer Aufforderung zu Tarifverhandlungen nicht nachkommen“, sagt ver.di-Konzernbetreuer Christoph Heil, „dann liegt es an unseren Mitgliedern, ob wir die Tarifverhandlungen erkämpfen wollen.“

Dabei ist die Verhandlung eines Tarifvertrages nichts Neues für Telefónica. Bis 2012 gab es tarifvertragliche Regelungen, damals jedoch noch mit der IG BCE. 2012 kündigte Telefónica nach einem Streit um die Arbeitszeitregelungen die Tarifverträge. Die Gewerkschaft IG BCE war damals im Unternehmen vertreten, da der Telefónica-Vorläufer Viag Interkom eine Tochter des Industriekonzerns Viag war. RED

Anzeige



Die perfekte Auslandsreisekrankenversicherung: Für Reisen bis zu 56 Tagen, egal wie oft Sie in einem Jahr verreisen

Ab 7,52 Euro Jahresbetrag genießen Sie umfassenden Reiseschutz. Auch für lange Reisen bis zu 365 Tagen haben wir die richtige Lösung: Maßgeschneidert nach Tagen.

www.verdi-mitgliederservice.de/reiseschutz

- Ambulante Behandlung
- Stationäre Behandlung
- Zahnarzt Behandlung
- Rücktransport aus dem Ausland
- Nachleistungsgarantie

In Partnerschaft mit:



Mitgliederservice

