

## T-Systems Perspektiven statt Panik!

**In den Jahren 2014 und 2015 will die T-Systems einen vom Volumen noch nie dagewesenen Personalabbau durchführen. Diese Information ging vor Weihnachten durch die Presse, bevor sie betriebsintern kommuniziert oder konkrete Daten zum Personalabbau bestätigt waren. Klar war bis dahin nur, dass die T-Systems einer strategischen Neuausrichtung unterzogen werden solle. Dass deshalb sehr viele Arbeitsplätze gestrichen werden sollen, war den meisten Kolleg/-innen im Unternehmen bis dato unbekannt.**

Mehr als fraglich ist, ob sich diese Pläne „sozialverträglich“ realisieren lassen, oder ob nun zahlreiche betriebsbedingte Beendigungskündigungen drohen? Mit dieser Verunsicherung schickte die Geschäftsführung der T-Systems ihre Beschäftigten in die Weihnachtsferien.

Für T-Systems-Betriebsrät/-innen, Vertreter/-innen des Sprecherausschusses und ver.di war von Anfang an klar: Betriebsbedingte Beendigungskündigungen sind keine akzeptable Vorgehensweise! ver.di forderte sofort nach Bekanntgabe der Abbaupläne die Unterstützung ihrer Mitglieder. Diese Unterstützung wird gebraucht, um „wirklich sozialverträgliche Alternativen zu entwickeln, zu fordern und wenn erforderlich, auch durchzusetzen!“ (ver.di-Beschäftigteninfo vom 18. Dezember 2013)

Am 22. Januar 2014 bestätigen sich in einer Aufsichtsratssitzung die in der Presse angekündigten Umbaupläne und damit verbundenen Personalabbauzahlen. Die Planungen beruhen auf einem erhöhten Kostensenkungsziel für die Telekom IT und einer beschleunigten Ausrichtung von T-Systems auf



Foto: Deutsche Telekom AG; Pixel Embargo, Gina Sanders – Fotolia.com; Fotomontage

plattformbasierte Services, Cloud-Services, intelligente Netze und profitable klassische IT- und TK-Services.

„Auch wenn wir als Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat erkennen, dass das mit der Planung verbundene Geschäftsmodell zum Erfolg des Konzerns Deutsche Telekom wesentlich beitragen kann, so sehen wir auch die erheblichen Risiken für unsere Beschäftigten“, sagte Michael Jäkel, Fachgruppenleiter IT im ver.di-Bundesfachbereich und stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats T-Systems. „Wir haben als Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat T-Systems klargestellt, dass die Interessen der Beschäftigten berücksichtigt werden müssen“, erläuterte Jäkel. „Arbeitgeber und Sozialpartner müssen alles dafür tun, um betriebsbedingte Beendigungskündigungen zu vermeiden. Dazu gehört ein Kapazitätsausgleich im Konzern für freigesetzte Beschäftigte, der Ausbau von attraktiven sozialverträglichen Angeboten zum freiwilligen Ausscheiden und betriebliche Regelungen zum Personalumbau über Gesamtbetriebsvereinbarungen.“ Jäkel betonte, dass der Aufsichtsrat der Argumentation der Arbeitnehmervertreter/-innen gefolgt sei und die Anforderungen zu einer gemeinsamen Zielsetzung erklärt habe, aber diese stelle lediglich einen Rahmen für die betriebliche Umsetzung der Planung dar, „der Personalabbau ist damit aber nicht vom Tisch.“

**Fortsetzung auf Seite 4**

## Inhalt

<b>Beamt/-innen</b>	
Fachtagung 2014	Seite 2
<b>Kommentar</b>	
Disruptive Veränderung	Seite 3
<b>Im Porträt</b>	
Manfred Tölkes	Seite 3
<b>T-Systems</b>	
Protestkundgebung	Seite 4
Droht der Kahlschlag?	Seite 5
Unsicherheit auch bei IDS	Seite 5
<b>Rückblick 2013</b>	
Ein gutes Jahr trotz Rückschlägen	Seiten 6/7
<b>Internationales</b>	
Schwarzbuch Telekom	Seite 8
Besuch beim Partnerschaftsbetrieb in Charleston	Seite 8
<b>Jugend</b>	
JAV-Wahlen	Seite 9
<b>Strabag PFS</b>	
180 Euro für alle	Seite 9
<b>Betriebsratswahlen 2014</b>	
Mitbestimmung wählen! Aber wie?	Seite 10
Frauen auf die Listen!	Seite 11
<b>Mitgliederservice</b>	
Bausparen und Baufinanzieren zu Sonderkonditionen	Seite 12

**Berlin:** Mitgliedergruppe ver.di-Senioren Charlottenburg/Spandau, 17. Februar, 18 Uhr, „Zur Sorgenpause“, Krowelstraße 7, 13581 Berlin.

**Braunschweig/Salzgitter:** Sen. OV FB 9+10, Info-Nachmittag jeden letzten Dienstag im Monat, 15 Uhr, Vereinsgaststätte „Rote Wiese“, Braunschweig, Kontakt: Rainer Klose, Tel.: 053 31/24 24.

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

**Frankfurt/Main:** BeG Sen. Post/Telekom, Stammtisch jeden 1. Mittwoch im Monat, 15 Uhr und Skatstammtisch jeden 2. Montag im Monat, 16 Uhr, „Affentorschänke“, Neuer Wall 9.

**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.

**Hamburg:** BeG Sen. Hamburg, Sprechstunde jeden 1. Mittwoch im Monat von 10-12 Uhr, Gewerkschaftshaus HH, Besenbinderhof 60, Tel.: 040/2858 4093, Internet: <https://tk-it-nord.verdi.de/personengruppen/senioren>

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

**Heilbronn:** BeG Sen., FB 9, 10, Seniorentreff, 3. Donnerstag im Monat, 14 Uhr, „Wirtshaus am Pfühlpark“, Schlizstraße 78.

**Kaiserslautern:** Sen. FB 9 und 10: 12. März, Literarische Weinprobe am Mittwoch, begrenzte Teilnehmerzahl, Anmeldung bis 10. März bei Peter Klein, Tel.: 063 63/41 00 erforderlich.

**Lübeck:** BeG der DT TS Nord, FB 9, Bereich Lübeck: Treff jeden 1. Mittwoch im Monat, 16.30 Uhr, Fackenburg Allee 31, Raum V153.

**München:** BeGr Sen. München (FB 9, 10, PB): 11. Februar, 15 Uhr, Führung im Rathaus mit Besichtigung der Bibliothek und Gespräch mit einem

Mitglied des Stadtrats. Anmeldung ist nicht erforderlich. Treffpunkt an der Eingangspforte am Marienplatz!

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

**Nürnberg:** BeG Sen. 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; 6. März, 14.30 Uhr: Versammlung, zu Gast der Oberbürgermeister der Stadt Nürnberg mit Stadträten, anmelden für das Seminar in Schney (7. bis 11. April).

**Oldenburg:** OV Senioren FB 9/10: Digitalfotos, Info: W. Neugebauer, Tel.: 0441/20 12 03; Basteln, Malen, Skat, Klöner, Info: I. Frank, Tel.: 0441/30 29 72 u. E. Schaumberg, Tel.: 044 02/42 05 beide Gruppen 2. Dienstag im Monat, 9 Uhr, Vereinslokal Postsportverein „Ambiente“, Alexanderstraße 488, Oldenburg; alle 3 Wochen Jakkolo, Info: Colberg, Tel.: 044 88/32 52 und D. Punke, Tel.: 0441/5 50 51 37; Fahrten, Info: M. Lojowsky, Tel.: 0441/30 10 69.

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

**Ulm Neu-Ulm:** BeG VE P/T: 6. März, 14.30 Uhr, Monatstreff, „Krone“, Ulm-Söflingen.

**Wolfenbüttel:** Sen. OV FB 9/10: Sprechstunde jeden Mittwoch 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 Sen. FB 9/10: 19. Februar, 13 Uhr, Fahrt nach Schönfeld (Musik/Fasching); 5. März, Fischessen, „Urlaub“ Randersacker, siehe Main-Post; 8. März, Internationaler Frauentag, siehe Main-Post.

**Redaktionsschluss nächstes Heft:**  
**24. Februar 2014**

### Fachtagung 2014

#### Beamte 2020 – Besoldung, Arbeitszeit, Aufstieg?

Am 18. März 2014 von 10.30 Uhr bis 16.15 Uhr findet zum Thema „Beamte 2020 – Besoldung, Arbeitszeit, Aufstieg?“ in Kooperation mit der ver.di Bildung und Beratung (b+b) im Haus der ver.di-Bundesverwaltung, Paula-Thiede-Ufer in Berlin eine bundesweite Fachtagung für Beamt/-innen statt, zu der sich ab sofort Personalrats-, Betriebsrats- und JAV-Mitglieder sowie andere interessierte Beamt/-innen aus dem öffentlichen Dienst und den Postnachfolgeunternehmen anmelden können.

#### Anmeldeschluss ist der 6. März 2014.

- Einführungsreferat von Prof. Dr. Josef Franz Lindner von der Uni Augsburg zum Thema „Berufsbeamtentum zwischen politischer Legitimation und ökonomischem Reformdruck: Anforderungen an die künftige Besoldungspolitik in Bund und Ländern“.
- Round table von angehenden und jungen Beamt/-innen sowie Jugendvertreter/-innen zu ihren Erwartungen an ein zeitgemäßes Dienstrecht unter dem Motto „Beamte 2020 – Ist der Beamtenstatus für junge Menschen im öffentlichen Dienst noch zeitgemäß und attraktiv?“
- Talkrunde mit Bundestags- und Landtagsabgeordneten und politisch Verantwortlichen in Bund und Ländern und dem ver.di-Bundesbeamtensekretär Klaus Weber zum Thema „Die Politik bestimmt – Die Verwaltung setzt um! Passt dieses Rollenverständnis noch in unsere Zeit?“, moderiert von Carsten Köppl, Leiter der Berliner Redaktion des Behördenspiegels.
- Impulsreferat von Achim Meerkamp, Mitglied des ver.di-Bundesvorstands, aktuell zur Tarif- und Besoldungsrunde Bund 2014 und zur ver.di-Einkommenspolitik im öffentlichen Dienst.

Ausführliche Informationen, auch zur Anmeldung:

► <http://beamte.verdi.de/>

## Impressum

#### KOMM Nr. 1/2014

**14. 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](mailto:redaktion.komm@verdi.de); **Gesamtherstellung:** alpha print medien AG, Darmstadt; **Auflage:** 111 000; **Anzeigen und Beilagen:** PGH Media, H.-J. Hasenbank; Telefon: 061 81/93 97-28, Fax: -29; Anzeigenverwaltung: apm AG, Telefon: 061 51/86 01-0, Fax: 061 51/86 01-240.

## Mitgliederversammlungen

**Bamberg:** ver.di-Betriebsgruppe Telekom Bamberg, 20. Februar, 17 Uhr, Ristorante „Trieste“ in Bamberg-Gaustadt.

**Braunschweig/Salzgitter:** Sen. OV FB 9+10, 18. Februar, 15 Uhr, Gewerkschaftshaus, Wilhelmstraße 5, Braunschweig,

**Halle:** OV Halle FB9: 17. März, 17 Uhr, Kantine, Kaiserslauterer Straße 75, 06128 Halle. Mehr unter: [www.verdi-halle.de](http://www.verdi-halle.de)

**Hamburg:** BeG T-Systems, 17. Februar, 15 Uhr, Kieler Straße 499; 20. Februar; 15 Uhr, Lademannbogen 21-13; 24. Februar, 15 Uhr, Gorch-Fock-Wall 3-7; 27. Februar, 15 Uhr, Walddorfer Straße 103, Weitere Infos bei [ingo.wiesner@t-systems.com](mailto:ingo.wiesner@t-systems.com)

**Hildesheim:** 26. März, 17.30 Uhr (Einlass ab 16.30 Uhr), verdi-Ortsverein Hildesheim FB 09 Mitgliederversammlung (After-Work-Party) der Bereiche Hildesheim, Alfeld und Hameln, Vereinsheim des KKS-Schützenvereins, Hildesheim, Am Gallbergstieg. (OT Godehardikamp), Anmeldungen per Mail an [WilhelmBusch@t-online.de](mailto:WilhelmBusch@t-online.de)

**Kaiserslautern:** Sen. FB 9 und 10: 2. April 2014, 15.30 Uhr, Gaststätte „Licht Luft“, Entersweilerstraße 51.

**Kassel:** BG Sen. Post/Telekom Kassen, 26. März, 14 Uhr, Jahreshauptversammlung „Eppo's Clubhaus“, Damaschkestraße 35, Referat ASB: „Erste Hilfe bei Erkrankungen von Senioren“.

**Kiel:** BeG T-Systems, 3. März 15 Uhr, Bunsenstraße 29, 6. März, 15 Uhr, Kronshagener Weg 107. Weitere Infos bei [ingo.wiesner@t-systems.com](mailto:ingo.wiesner@t-systems.com)

**Köln:** BeG T NL West Köln/Bonn: 19. März, 16 Uhr, Innere-Kanalstraße 98, Raum 0.37, 50672 Köln.

**Münster:** Sen. BeG Postbank-Post-Telekom, 10. März, 9.30 Uhr, Café „Uferlos“, Bismarckallee 11, Münster, Anmeldung erforderlich, Kontakt: Hans W. Roth, Tel.: 02 51/23 53 81.

**Neckar-Alb:** OV Reutlingen, 1. April 2014.

**Neubrandenburg:** BeG Telekom Neubrandenburg, 6. März 2014, 16 Uhr, Mitgliederversammlung im Restaurant „Pvier“, An der Hochstraße 4, 17036 Neubrandenburg.

**Weiden:** BeG Sen. Nordoberpfalz FB 9/10, 5. März, 14 Uhr, Jahreshauptversammlung mit Neuwahlen, Gaststätte „Bräustüberl“.

**Würzburg:** BeG Sen. FB 9/10, 6. März, 14.30 Uhr, Jahreshauptversammlung, „Vierjahreszeiten“.

# Disruptive Veränderung

Das Management will eine andere T-Systems und bereitet einen disruptiven Umbruch der Geschäftsmodelle und Beschäftigungspotenziale vor. Ärgerlich: Die Presse scheint mehr zu wissen, als das eigene Personal. Dabei sollte man gerade im IT-Sektor verstanden haben –, die Menschen sind die Leistungsträger, und wer ihre Köpfe verliert, verliert die Anschlussfähigkeit an die Zukunft. Die T-Systems ist von der Motivation und vom Leistungsvermögen des eigenen Personals abhängig. Das Management wäre gut beraten, die Zukunftspläne intensiv mit den eigenen Beschäftigten zu beraten, bevor auf Vollzug gestellt wird. Sicher braucht der Preisverfall bei Incourcing-Projekten, einer neuen Konkurrenz aus Indien und bei Cloud-



Foto: Kay Herschelmann

architekturen ein Anpassen der Geschäftsmodelle auf geänderte Anforderungen. Das lässt sich aber Schritt für Schritt realisieren. Wer disruptiv alles Vorhandene in Frage stellt, stellt auch die Vertrauensbasis zum eigenen Personal in Frage. Kein IT-ler käme auf die Idee, bei laufenden Anwendungen das Betriebssystem zu wechseln.

Die Veränderungen bei der T-Systems scheinen aber bewusst Grundlegendes in Frage zu stellen.

Der IT-Sektor der Deutschen Telekom kennt laufende Veränderungen und er reagiert laufend darauf, sich in einem rasch veränderten IT-Markt zu behaupten. Deswegen besteht jetzt auch kein Grund derart gravierende Einschnitte im Umbruch vorzunehmen, wie wir dies in der Presse lesen können. Das Haus der

T-Systems braucht allenfalls einen Trockenbauer und keine Abrissbirne. Es muss im Umbau bewohnbar bleiben und seinen Bewohnern auch danach einen Platz bieten. Wir brauchen Sicherheit, gerade während des Umbaus.

Gerade weil sich ankündigt, dass das Management einen Umbruch und keinen Umbau anstrebt, sind die Beschäftigten gut beraten, sich darauf vorzubereiten, dass allein Argumente nicht zählen werden. Jetzt kommt es darauf an, die ver.di-Aktivitäten zu unterstützen und die Konflikte aus den Sitzungszimmern in der Telekom auf die Straße zu tragen. Jeder und Jede kann zum Erfolg der Aktivitäten beitragen. Die Arbeitskollegen daraufhin anzusprechen, dass es jetzt darauf ankommt, sich gewerkschaftlich zu organisieren, ist ein kleiner aber hilfreicher und zielgerichteter Beitrag, um für Sicherheit im Umbruch zu ringen.

Lothar Schröder

## Im Porträt

### Manfred Tölkes

**Manfred Tölkes ist verheiratet, 54 Jahre alt, Vater von drei Kindern und seit Oktober Vorsitzender der ver.di-Bundesfachgruppe TK.**

**Tölkes:** Ich lebe mit meiner Familie in Trier und arbeite beim Gesamtbetriebsrat der DTKS (Deutsche Telekom Kundenservice GmbH) in Bonn.

Vor fast 40 Jahren habe ich eine Lehre als Fernmeldehandwerker bei der Deutschen Bundespost begonnen und bin über mehrere Stationen im GBR der DTKS gelandet.

*Welche Themen stehen für Dich im Betrieb und in ver.di im Fokus?*

In erster Linie bewegt mich die Frage, wie wir es schaffen, die tarifgebundenen Arbeitsplätze in den Firmen zu behalten.

Viele Firmen in unserer Branche bedienen sich bei Dienstleistern, die nicht tarifgebunden sind, beziehungsweise aus dem Ausland heraus agieren. Die Arbeitsbedingungen in diesen Firmen liegen sowohl bei der Bezahlung wie auch bei den Arbeitsbedingungen deutlich unter den Standards, die

wir in unserem Tarifbereich, in unserem Fachbereich und in der Fachgruppe TK erreicht haben.

*Welche Pläne hast Du als Fachgruppenvorsitzender?*

Als erstes müssen wir als Fachgruppe TK in unserer Branche deutlich sichtbarer und präsenter werden und die noch nicht organisierten Kolleginnen und Kollegen von den Vorzügen einer Mitgliedschaft in ver.di überzeugen.

Zum zweiten muss es uns gelingen, den Trend, immer mehr Arbeit aus den Firmen nach „außen“, in nicht tarifgebundene Bereiche, zu verschieben, zu stoppen.

*Ein Blick in die Glaskugel: Wie glaubst Du entwickelt sich die Telekommunikationsbranche weiter?*

Ich glaube, wir stehen am Anfang eines massiven Verdrängungs- und Konsolidierungskampfes. Große Firmen der Branche wie AT+T, Google, Microsoft und superreiche Investoren haben den europäischen TK-Markt entdeckt und werden in den nächsten Jahren mächtig in Europa investie-

ren. Das bedeutet nach meiner Meinung, dass viele Anbieter vom Markt verschwinden

werden und nur einige große Anbieter übrig bleiben. Wir müssen diesen Kampf nutzen, um der TK-Branche in der Industrielandschaft den Stellenwert zu verschaffen, der ihr zusteht. Wenn es richtig ist, dass die TK-Branche eine „Schlüsselindustrie“ ist, dann muss auch die (Regulierungs-)Politik auf Rahmenbedingungen achten, die Investitionen und Innovationen fördern. Damit sichern wir Arbeitsplätze und erhalten vernünftige Arbeitsbedingungen für unsere Mitglieder.

Ich wünsche uns allen, dass wir in der Branche sichtbarer und in der Folge durch mehr Mitglieder stärker werden, um unsere Ziele durchsetzen zu können. Eine erfolgreiche Tarifrunde und erfolgreiche Betriebsratswahlen sind die ersten Schritte dazu in 2014.

Interview: Cristoph Heil



Foto: privat

Fortsetzung von Seite 1

Die Arbeitnehmervertreter/-innen im Aufsichtsrat rechnen mit zwei schwierigen Jahren für die Beschäftigten von T-Systems und ihre Interessenvertretungen. Aber die Arbeitnehmervertreter/-innen im Aufsichtsrat der T-Systems sind überzeugt, dass nur im engen Schulterschluss der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen gegenüber dem Arbeitgeber und mit der Bereitschaft zur Veränderung die Transformation der T-Systems und die weitere Entwicklung der Telekom IT für die Beschäftigten sozial verträglich gestaltet werden kann.

*Christoph Heil*

## ver.di-Forderungen

Betriebsbedingte Beendigungskündigungen sind kein Mittel in einer sozialverträglichen und nachhaltigen Restrukturierungsmaßnahme. Die Forderung von ver.di, den tarifvertraglichen Ausschluss betriebsbedingter Beendigungskündigungen zu verlängern, steht! Begründet wird diese Forderung auch mit Verweis auf volle Arbeitszeitkonten und Mehrarbeit ohne Ende. Diese Fakten stehen schon jetzt im krassen Widerspruch zu den Personalabbauplänen der Arbeitgeber!

ver.di fordert deshalb, Sicherheit statt Schüren von Angst und eine umfangreiche Beteiligung der Mitbestimmungsgremien und von ver.di an der geplanten Neuausrichtung der T-Systems. Diese soziale Partnerschaft hat ein gemeinsames Ziel: Mit Beschäftigung gewinnen!

## PROTESTKUNDGEBUNG

**Am 22. Januar 2014 fand die Aufsichtsratssitzung der T-Systems in Bonn statt. Ein Thema in der Sitzung war eine strategische Neuausrichtung der T-Systems, verbunden mit einem erheblichen Personalabbau.**

„Den Personalabbau gilt es zu vermeiden und Alternativen zu entwickeln“, forderten die Arbeitnehmervertreter/-innen im Aufsichtsrat der T-Systems im Vorfeld. Um der Arbeitnehmer/-innen-Bank den Rücken zu stärken, kamen mehrere Hundert Kolleg/-innen am 22. Januar 2014 nach Bonn an den Ort der Sitzung zu einer Protestkundgebung. Die Demonstranten übergaben am Rande des Protests einen Brief an die Geschäftsführung, in dem die Beschäftigten ihr Unverständnis und ihre massive Ablehnung gegenüber den Plänen zum Ausdruck brachten. In dem

Schreiben forderten sie dazu auf, „gemeinsam mit ver.di, den Betriebsräten, den Schwerbehindertenvertretungen, dem Sprecherausschuss und den Arbeitnehmervertreter/-innen im Aufsichtsrat tragfähige und vor allem sozialverträgliche Alternativen zu erarbeiten.“ Konkret hieß es dann: „Schaffen Sie ein tragfähiges und nachhaltiges Geschäftsmodell, bei dem die Interessen der Beschäftigten berücksichtigt werden. Erarbeiten Sie – unter Einbeziehung der Sozialpartner – sozialverträgliche Umsetzungsalternativen: Personalumbau statt Personalabbau!“ Schließlich brachten die Unterzeichner ihre Forderung nach einer Verlängerung eines tarifvertraglichen Ausschlusses betriebsbedingter Beendigungskündigungen zum Ausdruck. Das Schreiben an die Geschäftsführung war von rund 4000 Beschäftigten unterzeichnet.

*Christoph Heil*



# Droht der Kahlschlag?

**Im Interview mit KOMM erläutert Jürgen Kallmeier, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats der T-Systems, die Position der Arbeitnehmervertreter.**

**KOMM:** Die Deutsche Telekom plant einen erheblichen Personalabbau, dessen Auswirkungen die gesamte Konzerntochter T-Systems zu spüren bekommen soll. Wie schätzt Du diese Pläne als Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats ein?

**Kallmeier:** Dies ist die Strategie, die sich die Telekom unter der neuen Führung von Timotheus Höttges für alle Geschäftsfelder auferlegt hat: Konzentration auf das profitable Kerngeschäft und Verkauf der Einheiten, die die vorgegebene Marge nicht erreichen. Wir als T-Systems benötigen ein Geschäftsmodell, das auf Innovation und Qualifizierung in die Zukunftsfelder des Konzerns ausgerichtet ist. Nur mit sicheren Rahmenbedingungen und einer Perspektive können wir die Beschäftigten überzeugen, daran mitzuarbeiten.

**KOMM:** Welche Folgen eines umfassenden Personalabbaus können aus Deiner Sicht in Bezug auf Arbeitsinhalte und Arbeitsbewältigung oder im Zusammenhang mit dem Projekt Telekom IT eintreten?

**Kallmeier:** Das Unternehmen hat seit dem Start der Tel-IT interne und externe Mitar-



Foto: privat

**Jürgen Kallmeier**

Die Schraube – also Arbeitsverdichtung, Diskussion über Standorte und weiterer Personalabbau – droht zu überdrehen.

**KOMM:** Welche Möglichkeiten haben die Betriebsräte in dieser Situation?

**Kallmeier:** Der Verantwortung müssen wir uns stellen. Wir werden das Geschäftsmodell auf den Prüfstand stellen und uns massiv dafür einsetzen, dass alle geplanten Maßnahmen sozialverträglich sind. Auch werden wir die Anträge auf Mehrarbeit kritisch überprüfen, da Personalabbau und Mehrbelastung der Beschäftigten unserer Meinung nach nicht zusammenpassen. Ebenfalls werden wir uns die geplanten Neueinstellungen dahingehend ansehen, ob nicht bereits Beschäftigte mit entsprechender Nachqualifizierung dafür infrage kommen.

beiter in vierstelliger Zahl abgebaut und gleichzeitig die Qualität der IT-Systeme massiv verbessert. Das geht nur mit motivierten Beschäftigten, die auch persönlich eine Perspektive in unserem Unternehmen sehen.

Wir haben betriebliche Regelungen wie unsere Gesamtbetriebsvereinbarung Personalumbau, aber die wird nicht reichen. Wir benötigen einen Personalkapazitätsausgleich im Konzern. Das heißt, wenn andere Bereiche Personal aufbauen, dann muss man die Kolleg/-innen qualifizieren, um sie dort einzusetzen. Dazu kommen noch weitere Maßnahmen aus dem Tarifvertrag Ratio und der geforderte Ausschluss von betriebsbedingten Beendigungskündigungen. Wir benötigen außerdem Investitionen in die Wachstumfelder Gesundheit, Auto und Security, um Beschäftigung und Umsatz zu generieren.

**KOMM:** Die T-Systems-Gesellschaft IDS soll verkauft werden. Ist dieser Verkauf ebenfalls eine Maßnahme zum Personalabbau oder muss der Verkauf ganz anders bewertet werden?

**Kallmeier:** Das Thema IDS ist Bestandteil der oben erwähnten neuen Strategie. Die Konzernführung stellt dabei die Frage, wo sind wir wettbewerbsfähig und wo müssen/sollen wir mit Partnern arbeiten. Letztendlich ist das die Entscheidung des Unternehmens. Wir werden aber die Diskussion führen müssen, welche Risiken diese Entscheidung mit sich bringt und wo in Zukunft die Wertschöpfung unseres Unternehmens liegt.

Interview: Christoph Heil

## Unsicherheit auch bei IDS

Die T-Systems Tochtergesellschaft IDS GmbH (T-Systems Individual Desktop Solutions GmbH) soll verkauft werden. Das ist seit Monaten eine Botschaft der Geschäftsleitung der T-Systems. Aber obwohl bereits ein Investor gefunden zu sein scheint, tut sich nichts. Die Beschäftigten und ihre Interessenvertreter sind verunsichert, die Angst durch eine Übernahme Nachteile oder sogar einen Arbeitsplatzverlust zu erleiden, sind groß.

Bis jetzt heißt es, bei einem Verkauf der IDS GmbH würde es zu keiner Spaltung des Unternehmens kommen. Der potenzielle

Investor sei daran interessiert, die IDS GmbH komplett zu kaufen (Eigentümerwechsel). Schutzregelungen, wie die Weitergeltung von kollektiv- und individualrechtlichen Vereinbarungen würden greifen. Dazu zählen zum Beispiel Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder auch arbeitsvertragliche Regelungen.

Durch die Verzögerung beim Verkauf entstehen weitere Verunsicherungen. Sollte ein Eigentümerwechsel im Frühjahr stattfinden, fiel die Transaktion genau in die Zeit der anstehenden Betriebsratswahlen der Tarifrunde 2014. Zwar werden die IDS-Betriebe im Rah-

men der Betriebsratswahlen durch die T-Systems-Betriebsratswahlvorstände in den Regionen erfasst, aber wenn ein Verkauf vor dem 1. April 2014 zustande käme, würden die IDS-Beschäftigten nicht mehr mitwählen können. Zudem beginnen die Tarifverhandlungen ebenfalls am 1. April, bestehende Tarifverträge sind gekündigt. Die Frage wird sich stellen, wer als Ansprechpartner für die Tarifverhandlungen bei der IDS verantwortlich ist.

ver.di fordert T-Systems auf, im Rahmen des geplanten Verkaufs der IDS endlich klare Fakten zu schaffen. *Manfred Kuntze*



Foto: © Iznogood – Fotolia.com

## Ein gutes Jahr trotz Rückschlägen

### **ver.di** Telekom

Zu Beginn des Jahres 2014 steht für den Telekom-Konzern die nächste „große“ Tarifrunde in rund zehn Einzelunternehmen bevor. Diese Tarifrunde erfasst rund 100 000 Tarifbeschäftigte, Auszubildende und Dual Studierende. Anfang Dezember 2013 hat die Große Tarifkommission die Forderungen beschlossen: Die Gehälter sollen um 5,5 Prozent angehoben werden, untere Einkommen überproportional steigen. Auszubildende und Dual Studierende sollen 65 Euro mehr erhalten. Gefordert wird eine Einmalprämie in Höhe von 500 Euro für „Erstqualifizierer“, die in ein Ausbildungsverhältnis übernommen werden. Die Laufzeit soll zwölf Monate betragen. Verlängert werden soll die Vereinbarung über den Ausschluss betriebsbedingter Beendigungskündigungen. Im Rahmen der Kampagne Gute Arbeit im Telekom-Konzern wurde eine Beschäftigtenbefragung durchgeführt. Die Ergebnisse wurden in Verhandlungen zu den Themen tarifvertraglicher Schutz vor Überlastung, Neugestaltung langfristiger Arbeitzeitsysteme und tarifvertragliche Sicherung von Aufstiegsmöglichkeiten verfolgt. Diese Tarifverhandlungen konnten noch nicht abgeschlossen werden.

### **ver.di** TK-Branche

Insbesondere durch die Übernahme von Kabel Deutschland durch Vodafone und die Übernahme von E-Plus durch Telefónica O<sub>2</sub> befindet sich die TK-Branche in einem Konzentrationsprozess. Über die ver.di-Forderungen wie

Beschäftigungs- und Standortsicherung, Sicherung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen durch Tarifverträge sowie zu Aktionen zur Mitgliederwerbung wurden die Beschäftigten informiert.

### **ver.di** IT/DV-Branche

In der IT/DV-Branche stand die Globalisierung der Arbeitsprozesse weiterhin im Fokus. Zudem wird von Seiten der IG Metall die Zuständigkeit von ver.di für die IT/DV-Branche in Frage gestellt. ver.di war, ist und wird im DGB weiterhin die zuständige Gewerkschaft für die Beschäftigten der IT/DV-Branche bleiben.

### **ver.di** IBM

Anfang des Jahres wurde eine Tarifkommission in einer Urwahl gewählt. Sofort im Anschluss begann eine intensive Tarifaufeinandersetzung, die mit einem Gehaltsabkommen über Branchenniveau und einem Tarifvertrag zum Gesundheitsschutz endete.



Foto: Johann Pramberger

### **ver.di** Hewlett Packard (HP)

Bei HP ist ein Stellenabbau von weltweit 29 000 Beschäftigten bis Ende 2014 geplant, allein in Deutschland 1 200. Trotz zahlreicher Aktionen wird der Standort Rüsselsheim geschlossen werden.



Foto: Christne Muhr

### **ver.di** IKT-Projekt

Äußerst erfolgreich war das IKT-Projekt, das unterstützend und werbend deutschlandweit im Fachbereich tätig ist. Erreicht wurden 980 Eintritte.

### **ver.di** Aufsichtsratswahlen

Beim Telekom-Konzern – der Deutschen Telekom AG, der Telekom Deutschland GmbH, der Deutschen Telekom Technischer Service GmbH, der Deutschen Telekom Technik GmbH, der Deutschen Telekom Kundenservice GmbH und der T-Shop Vertriebsgesellschaft – hat ver.di alle Aufsichtsratsmandate erringen können.

Auch die Aufsichtsratswahlen bei der STRABAG PFS GmbH konnten für ver.di erfolgreich gestaltet werden.

Überraschend, aber als Auftrag für ver.di zu verstehen, ist der Erfolg bei der Aufsichtsratswahl der Telefónica. Auf Anhieb konnte ver.di beide Sitze der Gewerkschaftsvertreter erringen.

## **ver.di** Internationales

Wie im Vorjahr stand die internationale Solidarität mit den Kolleg/-innen bei T-Mobile USA im Fokus der Aktivitäten. Es erfolgten gegenseitige Besuche von Delegationen und es wurden Betriebspartnerschaften zwischen Standorten in den USA und Deutschland gegründet. Im August 2013 führten Beschäftigte aus Betrieben der DTKS im gesamten Bundesgebiet Solidaritätsaktionen für Josh C. durch, der von T-Mobile USA für sein Gewerkschaftsengagement entlassen wurde. Im November 2013 besuchte Josh C. auf Einladung von ver.di Deutschland. Mitte November 2013 konnte Lothar Schröder, Mitglied des ver.di-Bundesvorstands und Leiter des Fachbereichs TK/IT, die Auszeichnung UNI Global Union Breakthrough Award 2013 des Dachverbands UNI Global Union in Dublin für das Engagement in der Kampagne „Wir erwarten Besseres“ entgegennehmen. Ebenfalls im November 2013 erhielt die Kampagne eine Auszeichnung durch Arbeit und Leben Nordrhein-Westfalen. Für das Engagement im Rahmen der Betriebspartnerschaften erhielten die Betriebsräte der DTKS Region West den Preis „Demokratie im Betrieb“. Im Dezember 2013 wurde das „Schwarzbuch Telekom“ veröffentlicht.



Foto: CWA Union

## **ver.di** Jugend

Im Bereich der Jugend geht die Erfolgsgeschichte weiter. Der Fachbereich TK/IT ist mit einer Mitgliederquote von 9,6 Prozent bei der Jugend in der Spitzengruppe in ver.di. Mit Beginn des neuen Ausbildungs- und Studienjahres begannen im Fachbereich unsere Werbeanstrengungen bei den Auszubildenden und Dualen Student/-innen. Auf Grund

der mit ver.di tarifvertraglich vereinbarten Ausbildungsquote stellte die Deutsche Telekom fast 3000 Auszubildende, Duale Studenten/-tinnen und Hochschüler/-innen ein und ist damit der größte Ausbildungsbetrieb in der TK-Branche.

Für diese Zielgruppen wurden spezielle Handlungshilfen erstellt und mit der Qualifizierung der Auszubildendenvertreter/-innen konnten schon jetzt spürbare Werbeerfolge verzeichnet werden. Insgesamt traten vom 1. September bis 31. Dezember 1773 Auszubildende und Student/-innen ver.di bei, dies sind 371 mehr als im gleichen Zeitraum 2012 und wir verzeichnen damit eine Eintrittsquote von 60 Prozent!

## **ver.di** Beamte

Nach Gerichtsurteilen hat die Deutsche Telekom die Beförderungsrunde 2012 abgeschlossen, die gefertigten Beurteilungen werden aus den Personalakten entfernt. In sechs Verhandlungsrunden wurden Konzernbetriebsvereinbarungen abgeschlossen, damit die Beamt/-innen rechtssicher beurteilt werden können. Damit wurden die Voraussetzungen für eine Beförderungsrunde im Jahr 2014 geschaffen.

Mit der Änderung des Professorenbesoldungsneuregelungsgesetzes, das am 11. Juni 2013 veröffentlicht wurde, wurde ein neuer Paragraf im Postpersonalrechtsgesetz eingefügt. Damit kann eine Tätigkeit von Beamt/-innen bis zu fünf Ämtern zugeordnet werden. Dazu müssen aber noch konzernweite Regelungen angepasst werden. Die PNU-Prämien- und -zulagenverordnung (PNUPZV) trat am 9. Oktober 2013 in Kraft. Hier können Beamt/-innen einmalige Prämien in nicht unerheblicher Höhe erhalten, monatliche Zulagen bis zu drei Jahren sind vom Dienstherren bisher nicht vorgesehen. Für die Beamt/-innen der Deutschen Telekom trat am 21. März 2013 die „Verordnung über die Bewilligung von Altersteilzeit und die Gewährung eines Zuschlags bei Altersteilzeit für die bei der Deutschen Telekom AG beschäftigten Beamtinnen und Beamten (TelekomBATZV)“ in Kraft. Spezifische Übergangsregeln sollen die Altersteilzeit auch für Beamt/-innen, die sich zurzeit in einer Beurlaubung/In-Sich-Beurlaubung befinden, attraktiv gestalten.

Das Altersgeldgesetz für Bundesbeamt/-innen (AltGG) trat am 4. September 2013 in Kraft. Es beinhaltet die schon lange vom

Fachbereich TK/IT geforderte Regelung, dass freiwillig aus dem Bundesdienst ausscheidende Beamt/-innen, die die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllen, nicht mehr nachversichert werden, sondern nach diesem Gesetz ein sogenanntes Altersgeld erhalten müssen. Die Höhe des Anspruchs wird aus den zuletzt erhaltenen Bezügen und der Dienstzeit bemessen. Auf den Altersgeldanspruch wird ein pauschaler Abschlag in Höhe von 15 Prozent erhoben, dies ist aus unserer Sicht kritisch anzumerken.



Foto: Kay Hirschelmann - www.verdi-foto.de

## **ver.di** Netzpolitik

Der Fachbereich warb mit einer entsprechenden Stellungnahme bei der Bundesnetzagentur erfolgreich für die Einführung der Vectoring-Technologie.

## **ver.di** Personelles

Unser langjähriger ehrenamtlicher Vorsitzender des Bundesfachbereichs TK, IT/DV, Kollege Lothar Holzwarth, hat mit seinem stets auszeichnenden strategischen Weitblick den Vorsitz im Bundesfachbereichsvorstand im Vorfeld der Aufsichtsratswahlen und mit Blick auf die Organisationswahlen in ver.di frühzeitig Anfang März an den Kollegen Jupp Bednarski übergeben.

## **ver.di** Fazit

Im Jahr 2014 wird verstärkt die Mitgliederorientierung, Mitgliederwerbung und Mitgliederhaltarbeit im Fokus stehen. Tragend dabei sind die ehrenamtlichen Funktionär/-innen vor Ort und in den Betrieben, die ver.di ein Gesicht geben.

Die Ausrichtung auf die gesamte TK-Branche, also auch außerhalb des Telekom-Konzerns, und auf die IT/DV-Branche, ist der Schlüssel für die Zukunft des Fachbereichs.

Andreas Franke

# Schwarzbuch Telekom

## Verstöße gegen Vereinigungsfreiheit und Menschenrechte

In der *KOMM 7/2013* hatten wir über ein Gewerkschaftstreffen in Zagreb berichtet. Internationale Gewerkschaften, die im Konzern der Deutschen Telekom (DT) die Interessen von Beschäftigten vertreten, trafen sich dort, um über die Ergebnisse einer Befragung von Beschäftigten zu diskutieren. Eine gewerkschaftliche Allianz aus den Ländern USA, Bosnien-Herzegowina, Kroatien, Tschechische Republik, Griechenland, Montenegro und Rumänien hatte eine Befragung unter Beschäftigten durchgeführt, die von ver.di unterstützt wurde.

Kostenfreier Download des „Schwarzbuch Telekom“:

➤ <http://tinyurl.com/pzwbwv>

**Seit Jahren steht die Deutsche Telekom AG weltweit für ihre zum Teil rüden Methoden in den USA und anderen ausländischen Tochterunternehmen und/oder Beteiligungsgesellschaften in der Kritik:**

- ▶ gewerkschaftliche Vereinigung zu verhindern/behindern,
- ▶ gegen internationale Kernarbeitsrechtsnormen (IAO) zu verstoßen,
- ▶ gegen OECD-Regelungen/Richtlinien zu handeln,
- ▶ den Global Compact der Vereinten Nationen nicht einzuhalten,

- ▶ Leitlinienprinzipien „Wirtschaft und Menschenrechte“ der Vereinten Nationen zu missachten,
- ▶ die eigene Sozialcharta außer Acht zu lassen sowie
- ▶ selbst gestellte CSR-Regelungen (Corporate Social Responsibility) nicht einzuhalten.

**Die Vorwürfe:**

- ▶ Antigewerkschaftliches Verhalten
- ▶ Stress und Krankheit
- ▶ Unsichere Arbeit (Arbeiten mit Gesundheitsgefährdung)
- ▶ Aggression und Mobbing

**Die Allianz fordert Vereinbarungen zu schließen, um beschäftigtenfreundliche Regelungen zu den folgenden Sachverhalten zu treffen:**

- ▶ Respekt und Dialog gegenüber Gewerkschaften und Mitarbeitern,
- ▶ Vereinigungsfreiheit,
- ▶ Führungsstil,
- ▶ Auslagerung und Entlassungen,
- ▶ Systeme zur Bezahlung, Leistungsmessung/Leistungsauswertung,
- ▶ Arbeitsplatzbedingungen,
- ▶ Gesundheit und Sicherheit (Arbeitsschutz),
- ▶ Plattform zur Meldung von Verstößen,
- ▶ Mitarbeiterbefragungen,
- ▶ einem globalen Rahmenvertrag,
- ▶ einem globalen Betriebsrat („Welt-Betriebsrat“).

Der Konzernführung in Deutschland wurde das „Schwarzbuch“ und der Katalog mit den Forderungen zugeleitet. Sie wurde zu Verhandlungen über die Kritikpunkte aufgefordert. *KOMM* wird weiter berichten. *Ado Wilhelm*

## Besuch beim Partnerschaftsbetrieb in Charleston

**Bereits zum zweiten Mal besuchten Betriebsrät/-innen und ver.di-Kolleg/-innen „ihren“ Partnerschaftsbetrieb: Tomas Lenk und Nadine Jüngling aus dem Call-Center-Partnerschaftsbetrieb und Mike Döding, ver.di-Landesfachbereichsleiter Berlin Brandenburg, flogen in die USA, um die amerikanischen Kolleg/-innen zu unterstützen. Ihr Bericht:**

Wir mussten erfahren, dass sich an den bekannten Vorwürfen nichts verändert hat: Toilettengänge werden weiterhin, auch bei schwangeren Frauen, von der Arbeits- oder Urlaubszeit abgezogen. Abteilungsleiter versuchen die Beschäftigten so unter Druck zu

setzen, dass sie ihre Accounts bei Sozialen Netzwerken dem Vorgesetzten offen legen, damit die „Chefs“ nachvollziehen können, wer gewerkschaftlich engagiert ist. Mitarbeiter/-innen, die ihre Ziele nicht erreichen, werden in Teamrunden öffentlich gedemütigt. Die Teams werden alle drei Monate neu gemischt, damit die Beschäftigten untereinander keine persönliche Bindung aufbauen können. Eine Kollegin schilderte, dass sie jeden Morgen dafür betet, nicht aufzufallen und der Kelch der Drangsalierung an ihr vorübergehen möge.

Gewerkschaftsfeindliche Äußerungen und Drohungen erleben die Kolleg/-innen bereits ab dem ersten Tag. Mit großen Charts erfahren die „Neuen“, dass T-Mobile USA

keine Gewerkschaft braucht und diese nur das Geld der Mitarbeiter/-innen haben will. Wir haben mit den Kolleg/-innen der CWA Flugblätter verteilt, um die Beschäftigten zu motivieren, sich zu wehren und für eine Stimme im Betrieb zu kämpfen.

Das Verhalten des Managements von Telekom und T-Mobile US ist weder mit internationalen Arbeitsnormen, noch mit den Ethikregeln des Konzerns vereinbar. Solange der Konzern dieses Verhalten toleriert oder gar fördert, werden die Berlin-Brandenburger Kolleg/-innen fest zu den Beschäftigten bei T-Mobile in den USA stehen und jede Möglichkeit nutzen, um Solidarität zu üben.

*Tomas Lenk, Nadine Jüngling, Mike Döding*



# JAV-Wahl

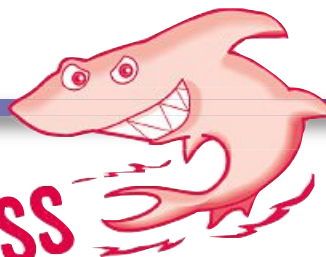
Für jugendliche Beschäftigte und Auszubildende im Betrieb oder der Dienststelle ist die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) oder die Auszubildendenvertretung (AV) die erste Ansprechpartnerin zu Fragen und Problemen rund um Ausbildung und Arbeit. Sie setzt sich gemeinsam mit dem Betriebsrat (BR) oder dem Personalrat (PR) für Mitbestimmung am Ausbildungs- und Arbeitsplatz, für faire Arbeitsbedingungen und für ein hohes Qualitätsniveau in der Ausbildung ein.

Da der BR bzw. PR den Wahlvorstand einsetzt und benennen muss, sind AVen/JAVen auf die aktive Unterstützung angewiesen. Zum einen, dass sich Kandidat/-innen für die Wahl zur Verfügung stellen und zum anderen, dass die Wahl vom BR bzw. PR eingeleitet und durchgeführt wird.

Alle zwei Jahre, in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai finden die Wahlen der JAVen nach



## FÜR EINE JAV MIT BISS



Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersV) und den meisten Landespersonalvertretungsgesetzen (LPersVG) statt und vom 1. Oktober bis 30. November nach Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).

Für alle, die Interesse daran haben, sich selbst für die Rechte im Betrieb einzusetzen und diejenigen, die aktiv mitgestalten möchten: Informiert euch auf [jav.info](http://jav.info), dem Serviceportal für Jugend- und Auszubildendenvertretungen, rund um die JAV-Wahlen. Die ver.di-Jugend unterstützt euch mit hilfreichen Infos, Material und Aktionsideen zur JAV-Wahl.

Dort findet ihr Material und wertvolle Tipps. Die ver.di-Jugend unterstützt euch:

- ▶ Mit dem Visitenkartenservice können sich die JAV-Kandidat/-innen ihre eigenen

Visitenkarten im individuellen Design bestellen. Dieser Service ist kostenlos für ver.di-Mitglieder.

- ▶ Mit dem Wahl-Package gibt es ein Downloadpackage: Darauf finden JAVen viele nützliche Tools: Vom Digitalen Wahlhelfer über zahlreiche Musterformulare bis hin zu zahlreichen Materialien für den JAV-Wahlkampf. Als ver.di-Mitglied könnt ihr es euch direkt im Mitgliedernetz herunterladen.
- ▶ Mit dem JAV-Wahlkit bestmöglich vorbereitet sein. Es enthält alles für einen gelungenen JAV-Wahlkampf:
- ▶ Mit dem JAV-Startpaket erhalten neu gewählte JAVen alles, um erfolgreich von Beginn an in die JAV-Arbeit zu steigen.

*Isabel Hauschild*

Wöchentlich praktische Tipps erhaltet ihr außerdem auf

- <https://www.facebook.com/#!/javwahlen2014>

## Strabag PFS

# 180 für alle



Foto: © fotomek  
Fotolia.com

**Die ver.di-Forderungen für die Tarifrunde in diesem Jahr bei der Strabag PFS wurden von den ver.di-Vertrauensleuten im Dezember am Rande einer Infoveranstaltung des Gesamtbetriebsrats erarbeitet. Das Ergebnis: 180 Euro für alle!**

Es gab einen Aufruf an die ver.di-Mitglieder bei der Strabag PFS zur Forderungsfindung, jede Region meldete ihre Ergebnisse. Doch inhaltlich fand innerhalb der lebhaften und anfangs nicht immer einhelligen Diskussion der Mitglieder, Vertrauensleute und Be-

triebsräte in der Strabag PFS ein Paradigmenwechsel statt: Anstelle der bekannten und üblichen prozentualen Forderung votierten die Aktiven für eine Entgelterhöhung um 180 Euro. Für Jede und Jeden! Egal ob unterste oder oberste Entgeltgruppe und egal ob erste oder zweite Lohnlinie.

Besonders die Entgelte in der zweiten Lohnlinie sollen dadurch angehoben werden. Damit soll der Kurs fortgeführt werden, den wir in der letzten Tarifrunde begonnen hatten. Damals ist es uns erstmals gelungen, eine stärkere prozentuale Erhöhung der zweiten Lohnlinie zu erreichen.

Mit der Einigung auf einen einheitlichen Festbetrag soll nun sichergestellt werden, dass wirklich alle den gleichen Betrag bekommen. Neben der Entgeltsteigerung wurde die Forderung nach einer Verlängerung des Tarifvertrags Rationalisierungsschutz aufgestellt,

der von der Arbeitgeberseite im vergangenen Jahr gekündigt worden war.

Damit stehen die Themen für die Tarifrunde fest und wir können mit der Durchsetzung beginnen. Wir erwarten keine einfache Tarifrunde und insbesondere in Bezug auf den Festbetrag erheblichen Gegenwind durch die Arbeitgeber. Und doch sind wir überzeugt, dass wir genau damit einen richtigen Schritt gehen, zu einer guten und gerechten Tarifierhöhung für alle Beschäftigten der Strabag PFS. Das Motto zur Tarifrunde war anhand unserer Entgeltforderung und der arbeitgeberseitigen Kündigung des TV Rationalisierungsschutz schnell gefunden:

**Wir sind auf 180! Gerechte Bezahlung und sichere Arbeitsplätze bei der Strabag PFS!**

Die Verhandlungen für die 5000 Beschäftigten der Strabag PFS beginnen am 10. Februar.

*Pascal Röckert*

# Mitbestimmung wählen! Aber wie?

**Betriebsräte sind das Herz der deutschen Mitbestimmung. Das Wohlergehen ihrer Beschäftigten ist der Gradmesser für die Arbeit der Betriebsräte.**

**In diesem Jahr finden in vielen Unternehmen Betriebsratswahlen statt. Wie eine Betriebsratswahl vorbereitet und durchgeführt wird, soll im Folgenden dargestellt werden.**

Betriebsräte werden alle vier Jahre von den Beschäftigten in den Betrieben gewählt. In diesem Jahr finden zwischen dem 1. März und dem 31. Mai 2014 wieder turnusgemäß die Wahlen statt. Unabhängig von diesem Zeitraum kann in Betrieben, in denen es keinen Betriebsrat gibt, jederzeit gewählt werden. Die Wahlen finden während der Arbeitszeit statt.

Ein Betriebsrat kann in jedem Betrieb gewählt werden, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- ▶ In dem Betrieb müssen mindestens fünf Arbeitnehmer/-innen ständig beschäftigt sein, die auch wahlberechtigt sind.
- ▶ Leiharbeiter/-innen haben das Wahlrecht, wenn ihre Beschäftigung für einen Zeitraum von mehr als drei Monaten vorgesehen ist.
- ▶ Drei der mindestens fünf Arbeitnehmer/-innen müssen wählbar sein, das heißt, sie müssen sechs Monate dem Betrieb angehören.

Zur Wahl stellen kann sich jede und jeder Beschäftigte. Jede Kandidatin, jeder Kandidat sollte etwas mitbringen: das Interesse und die Bereitschaft, sich für die Kolleg/-innen einzusetzen. Wer als

Betriebsratsmitglied gewählt ist, muss sich in den geltenden Gesetzen und Tarifverträgen auskennen; das dafür notwendige Wissen wird in den Seminaren von unserem Bildungsträger ver.di-Bildung und Beratung oder vom DGB-Bildungswerk oder anderen gewerkschaftlichen Bildungsträgern vermittelt.

Wie jede Wahl ist auch eine Betriebsratswahl an Formalien und Fristen gebunden: Im normalen Wahlverfahren bestellt der alte Betriebsrat zehn Wochen vor Ende seiner Amtszeit einen Wahlvorstand. Wenn kein Betriebsrat existiert, wird das Gremium in einer Betriebsversammlung gewählt. Dazu müssen mindestens drei Beschäftigte oder die Gewerkschaft einladen. Der Wahlvor-

stand kann auch vom Gesamt- oder Konzernbetriebsrat bestellt werden. Mindestens sechs Wochen vor der Wahl veröffentlicht der Wahlvorstand die Wählerlisten und das Wahlausschreiben mit allen notwendigen Informationen. Einspruch gegen die Wählerlisten kann innerhalb von zwei Wochen erhoben werden. Die Wahlvorschläge werden spätestens eine Woche vor der Wahl bekannt gemacht. Nach der Wahl wird sofort ausgezählt und die Namen der gewähl-



ver.di unterstützt bei der Wahl eines Betriebsrats. > <https://br-wahl.verdi.de/>

ten Betriebsratsmitglieder werden zwei Wochen lang im Betrieb ausgehängt. Für Betriebe mit höchstens 50 Beschäftigten gilt das vereinfachte Wahlverfahren mit kürzeren Fristen. In einer ersten Wahlversammlung wird der Wahlvorstand gewählt. Dieser erstellt noch in der Versammlung die Wählerliste und schreibt die Wahl aus. Die Einspruchsfrist beträgt drei Tage. Auch die Wahlvorschläge werden in dieser Versammlung abgegeben und sofort danach veröffentlicht. Sieben Tage später findet eine zweite Versammlung statt, um den Betriebsrat geheim zu wählen. Wird der Wahlvorstand vom Gesamt- oder Konzernbetriebsrat bestellt, so wird der Betriebsrat auf einer Wahlversammlung gewählt.

Jeder Wahlberechtigte im Betrieb kann Kandidat/-innen vorschlagen. Dafür benötigt er die Unterschrift (sogenannte Stützunterschriften) von fünf Prozent, mindestens aber von drei wahlberechtigten Beschäftigten. Im vereinfachten „zweistufigen“ Wahlverfahren kann er seinen Vorschlag auch mündlich in der ersten Wahlversammlung unterbreiten. Eine Gewerkschaft, die einen Wahlvorschlag einreicht, benötigt die Stützunterschriften nicht. Dafür muss der Vorschlag von zwei „Beauftragten“ der Gewerkschaft unterschrieben sein.

Der Wahlvorstand ist dafür verantwortlich, dass die Betriebsratswahl ordnungsgemäß abläuft. Er erstellt eine Liste aller Wahlberechtigten. Die notwendigen Unterlagen muss ihm der Arbeitgeber zur Verfügung stellen. Die Liste legt der Wahlvorstand im Betrieb aus und sorgt dafür, dass Beschäftigte, die nicht deutsch sprechen, informiert werden. Er veröffentlicht auch Ort und Zeitpunkt von Wahl und Auszählung, die Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder und Informationen zu den Wahlvorschlägen. Seine Aufgabe ist es auch, die Mindestquote für das Minderheitengeschlecht zu errechnen; durch die Geschlechterquote soll die Gleichstellung von Männern und Frauen im Betrieb

gefördert werden: Das Geschlecht, das im Betrieb in der Minderheit ist, muss mindestens seinem Anteil an der Belegschaft entsprechend im Betriebsrat vertreten sein. Durch diese Regelung wird insbesondere für Frauen der Zugang nicht nur erleichtert, sondern auch durchgesetzt. Weitere Aufgaben des Wahlvorstands sind die Prüfung von Einsprüchen gegen die Wählerliste und die eingereichten Wahlvorschläge, die Beaufsichtigung der Wahl, die Auszählung der Stimmen und die Bekanntgabe des Wahlergebnisses. Seine letzte Amtshandlung ist es, innerhalb von einer Woche zur konstituierenden Sitzung des Betriebsrats einzuladen und die Sitzung bis zur Wahl der oder des Betriebsratsvorsitzenden zu leiten. *Sibylle Spoo*

# Frauen auf die Listen!

Die Zusammensetzung eines Betriebsrates soll ein Spiegelbild der Beschäftigtenstruktur abbilden, alle Personengruppen und Männer und Frauen sollen proportional zu ihrem Anteil an den Beschäftigten vertreten sein. Christiane Pachulski, Vorsitzende des Frauenvorstands im ver.di-Fachbereich TK/IT, hält in vielen Unternehmen Frauen in den Betriebsräten für unterrepräsentiert. Im Interview fordert sie potenzielle Kandidatinnen auf, ihre Zurückhaltung aufzugeben.



Foto: ver.di

**Christiane Pachulski,**  
Betriebsrätin und  
Vorsitzende des ver.di-  
Frauenvorstandes  
im Fachbereich TK/IT

**KOMM:** Zurzeit laufen in allen Betrieben die Vorbereitungen zur Aufstellung der Kandidatenlisten. Worauf ist zu achten?

**Pachulski:** Auf den Listen sollen Arbeitnehmer/-innen aus allen Bereichen des Betriebes vertreten sein und das Geschlecht in der

Minderheit, in den meisten Fällen handelt es sich dabei, gerade in der IT-Branche, um Frauen, soll mindestens nach seinem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sein.

**KOMM:** Es heißt, interessierte Frauen zögern viel häufiger als ihre männlichen Kollegen zu kandidieren, weil sie an ihrer Eignung zweifeln. Woran liegt das?

**Pachulski:** Sehr häufig hört man dann die Antwort: „Das kann ich alles gar nicht.“ Aus meiner Erfahrung als langjährige Betriebsrätin halte ich jedoch die Motivation und das Engagement, sich für Kolleg/-innen einzusetzen, für das wichtigste Eignungskriterium. Alles Weitere ist Handwerkszeug, und das kann man und frau lernen. Und dafür gibt es zahlreiche gute Angebote in ver.di und beim DGB.

Übrigens: Wissenschaftliche Studien haben belegt, die effektivste und kreativste Arbeit wird in gemischten Belegschaften geleistet und auch Betriebsratsgremien mit Männern und Frauen haben die besten Chancen auf Erfolge.

**KOMM:** Du bist mehr als 15 Jahre Betriebsrätin mit einem erheblichen Erfahrungsschatz. Was sind für Dich die zentralen Herausforderungen in deinem Betrieb?

**Pachulski:** Betriebsrätin zu sein ist immer wieder neu und stellt selbst mich immer

wieder vor neue Herausforderungen. Die Basis meines Schaffens ist aber seit Jahren mein Wunsch, die Interessen meiner Kolleginnen und Kollegen wahrzunehmen.

**KOMM:** Welche Rolle spielt ver.di in Deiner Tätigkeit als Betriebsrätin?

**Pachulski:** ver.di ist mein zweites Standbein. Ich brauche und nutze ver.di zur Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung. Deshalb ist es für mich selbstverständlich, aktiv in ver.di zu arbeiten. Ich bringe unsere betrieblichen Themen zu ver.di. Und von ver.di bringe ich dann oft wichtige Inputs oder personelle Unterstützung zurück in meinen Betrieb. Das Zusammenspiel zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft verschafft die nötige Stärke und das notwendige Wissen, die Herausforderungen zu meistern.

**KOMM:** Was kann eine Frau tun, wenn sie kandidieren möchte?

**Pachulski:** Der erste Schritt, um auf einer Liste kandidieren zu können, ist die Kontaktaufnahme zu einer ver.di-Betriebsgruppe oder einem -Ortsverein. Wenn es so etwas im Betrieb nicht gibt, dann ist der ver.di-Bereich eine gute Adresse, um sich zu informieren. In großen Betrieben, in denen es eine

aktive ver.di-Arbeit gibt, wird es beim ersten Mal sicher die Möglichkeit geben, auf einem Platz als Ersatzvertreterin zu kandidieren. Damit besteht eine gute Möglichkeit, sich einzuarbeiten und von den Kolleg/-innen zu lernen.

**KOMM:** Haben Frauen in der männerdominierten TK- und IT-Branche überhaupt eine Chance Betriebsrätin zu werden?

**Pachulski:** Das Gesetz hilft uns über den Minderheitenschutz wenigstens mit der Mindestquote als ordentliche Mitglieder in den Betriebsratsgremien vertreten zu sein. ver.di sieht eine Quotierung für alle Gremien vor. Wir müssen unsere Rechte aber auch einfordern und wahrnehmen.

**KOMM:** Potenzielle Kandidatinnen haben oft Zweifel, ob sie Betriebsratsarbeit neben ihrer betrieblichen Arbeit schaffen.

**Pachulski:** Die Sitzungen des Betriebsrates finden während der Arbeitszeit statt und die Mitglieder des Betriebsrates sind ohne Minderung des Arbeitsentgelts von der beruflichen Tätigkeit zu befreien, soweit dies zur Durchführung der Aufgaben erforderlich ist. Schulungen werden ebenfalls in der Arbeitszeit durchgeführt. Dies sind gesetzliche Regelungen und Betriebsräte haben darauf einen Rechtsanspruch.

**KOMM:** Was rätst Du unseren Frauen in den Betrieben im Hinblick auf die anstehenden Betriebsratswahlen?

**Pachulski:** „Ich rate allen Kolleginnen, die Interesse an betriebsrätlicher Tätigkeit haben, nicht länger zu zögern und zu kandidieren: Nutzt die Chance der Betriebsratswahl 2014 und kandidiert auf einer ver.di-Liste.“

Christoph Heil

## 8. März: Internationaler Frauentag



Frauen kämpften für ihre Rechte: für bessere Arbeitsbedingungen, gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit und die Gleichstellung der Frau!

Der Kampf der Frauen um ihre Rechte geht heute weiter und wird am 8. März jährlich international besonders gefeiert und bekräftigt!

Immer mehr Frauen sind berufstätig, leider oft zu prekären Bedingungen: zu niedrigsten Löhnen, in unfreiwilliger Teilzeit, befristet oder in Minijobs. Ein Job reicht oft zum Leben nicht mehr aus! Wir brauchen dringend gute und gleichwertige Lebens- und Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer.

➤ <http://frauen.verdi.de/>

## Bausparen und Baufinanzieren

# Mit Wüstenrot zu Sonderkonditionen

Die Wüstenrot Bausparkasse AG ist ein Partner des ver.di Mitgliederservices und bietet ver.di-Mitgliedern und ihren Angehörigen besondere Konditionen beim Bausparen und bei Baufinanzierungen.

► **Bausparen:** Ob Sie bauen, kaufen, modernisieren oder renovieren möchten – das kann ganz schön ins Geld gehen. Was auch immer ansteht: Wüstenrot hat eine passgenaue und günstige Lösung. Vorteile beim Bausparen: zinsgünstige Darlehen, frei wählbare monatliche Tilgungsbeiträge zwischen vier und zehn Prozent der Bausparsumme, jederzeit mögliche Sondertilgungen, keine Darlehensgebühr.

**Die Konditionen:** Wüstenrot Bauspardarlehenzins ab 1,35 Prozent p. a. Darlehenszins, Energiesparbonus im Tarif Flexibel – bis zu 300 Euro Wiedergutschrift bei Verwendung des Darlehens für energetische Modernisierungsmaßnahmen, attraktive Angebote für sofortige Finanzierungswünsche, beim Generationen-Bausparen ab 50 Jahren ist künftig die kostenlose Übertragung auf Kinder und Enkel möglich, Jugendbonus für junge Leute – bis zu 300 Euro in der Tarifvariante Flexibel, optimierte Tarifvariante Flexibel – Mitglieder mit offener Zielsetzung können jetzt noch besser von attraktiven Guthaben- und ebenso attraktiven Darlehenszinsen profitieren, attraktive Renditechancen für anlageorientierte Bausparer mit dem Tarif Rentabel und seiner variablen Verzinsung.

### Wüstenrot-Zuschussberatung

Unser Partnerunternehmen Wüstenrot bietet eine kostenlose Beratung zum Thema Energiesparmaßnahmen und öffentliche Zuschüsse an.

**Wichtig:** Die Maßnahmen dürfen noch nicht beauftragt worden sein und müssen in der Summe mindestens 3000 Euro betragen.

► **Baufinanzieren:** Ob ein klassisches Annuitätendarlehen oder eine Finanzierung hinterlegt mit einem Bausparvertrag – Wü-



Foto: © Franjo – Fotolia.com

stenrot hat eine passende Lösung für die individuellen Finanzierungswünsche.

**Angebot Wüstenrot Flex:** Hier wird ein zinsgünstiges Vorausdarlehen in Verbindung mit einem Ideal Bausparvertrag kombiniert. Die Vorteile: **0,15 Prozent Zinsvorteil\*\***, niedrige Rate, die Sparrate kann jederzeit geändert werden, kein Zinsrisiko, zinsgünstiges Bauspardarlehen.

### Wüstenrot Ideal Darlehen

Hier werden flexible Tilgungsvarianten mit sehr niedrigen Monatsraten kombiniert: Besonders niedrige Monatsraten, gestaffelte Zinssätze nach Darlehenshöhe und Beleihungsauslauf – Sondertilgungsmöglichkeiten nach Vereinbarung.

### Beispiel:

	Standardfinanzierung	ver.di Vorteilsfinanzierung
Nettodarlehensbetrag	200 000 Euro	200 000 Euro
Sollzinssatz*	2,55 %	2,40 %
Effektiver Jahreszins	2,58 %	2,43 %
Tilgung	2,00 %	2,15 %
Monatliche Zins und Tilgungsrate	759 Euro	759 Euro
Restschuld nach 10 Jahren	154 492 Euro	151 456 Euro

**Vorteil für ver.di-Mitglieder nach zehn Jahren: 3036 Euro**

► **Jugendbausparen:** Die Starthilfe in die Zukunft für Kinder und junge Erwachsene: Jugendbausparen – clever, stark und flexibel! Und das bei Zinssicherheit und Transparenz für die ganze Vertragslaufzeit.

**Berufseinsteiger und Azubis:** Jetzt könnt ihr vermögenswirksame Leistungen mit Arbeitnehmer-Sparzulage\*\*\*, Wohnungsbauprämie\*\*\* und eigenen Sparbeiträgen clever bündeln: Sicher, flexibel und transparent mit einem Bausparvertrag. Unser Partner Wüstenrot legt auf das Ganze noch einen Jugendbonus bis zu 300 Euro\*\* drauf. Das deckt meist die Abschlusskosten.

### Kontakt:

Service Hotline

Telefon: 03 91/408 57 11

Montag bis Freitag: 7 bis 20 Uhr

Samstag: 9 bis 16 Uhr

\* p.a. gebunden (fest) für zehn Jahre, Stand 13. März 2013, freibleibend. Beleihungsauslauf 60 Prozent. Der Sollzinssatz für die Anschlussfinanzierung (nach zehn Jahren) richtet sich nach dem Kapitalmarkt und kann niedriger oder höher als jetzt sein.

\*\* Die/der Bausparer/-in muss am Ende des Kalenderjahres, in dem sie/er den Bausparvertrag abschließt, jünger als 21 Jahre sein. Jede/r Bausparer/-in kann nur einen Jugendbausparvertrag mit Jugendbonus abschließen. Der Jugendbonus wird in den Tarifvarianten F, R und U gewährt – durch Wiedergutschrift der Abschlussgebühr maximal in Höhe von 300 Euro auf dem Bausparkonto, wenn der Bausparvertrag zugeteilt wird und die Vertragslaufzeit zwischen 7 und 15 Jahren liegt. Eine Wiedergutschrift der Abschlussgebühr ist jedoch ausgeschlossen, wenn bereits gemäß § 1 Abs. 7 ABB (Energiesparbonus) eine Wiedergutschrift erfolgt ist.

\*\*\* Es gelten Einkommensgrenzen und Höchstbeträge; Anspruchsberechtigung vorausgesetzt.