

Gespräche abgebrochen

Tarifflicht bei Kabel Deutschland

Kabel Deutschland will die im Unternehmen beschäftigten Leiharbeiter/-innen in eine eigene Gesellschaft übernehmen. Dorthin sollen auch die Beschäftigten der Kundencenter wechseln. ver.di hat das Unternehmen für die neue Gesellschaft zu Tarifverhandlungen aufgefordert. Kabel Deutschland lehnt dies ab.

Seit Jahren werden bei Kabel Deutschland im Bereich der Kundencenter (KSC, TSC) mehr als 50 Prozent Leiharbeiter/-innen beschäftigt. Immer wieder forderten die Betriebsräte, sie in feste Arbeitsverhältnisse zu übernehmen und lehnten es Anfang des Jahres ab, diese Beschäftigungsverhältnisse zu verlängern. In Gesprächen mit Kabel Deutschland versuchte ver.di eine Lösung zu finden. Doch Kabel Deutschland war scheinbar nie ernsthaft daran interessiert: Es wurde von Kostenneutralität zu den jetzigen Kosten debattiert und eine „Dumpinglohngruppe“ gefordert. Die von der Arbeitgeberseite angebotenen Bedingungen waren teilweise schlechter als die bisherigen, weshalb Leiharbeiter/-innen erklärten, dass sie so nicht bereit sind, zu Kabel Deutschland zu wechseln. Das Unternehmen unterbreitete ein neues Angebot, ver.di wurde davon nicht informiert. Die Arbeitgeberseite lehnte es ab, die Gespräche mit ver.di fortzusetzen. An einer tariflichen Lösung war Kabel Deutschland „nicht mehr interessiert“.

Doch Kabel Deutschland geht noch weiter: Zum 1. November 2012 soll eine neue Gesellschaft gegründet werden, in die nicht nur die Leiharbeiter/-innen, sondern auch die Beschäftigten der Kundencenter im Rahmen eines Betriebsüberganges nach § 613 a BGB wechseln sollen. Da das neue



Foto: Erich Guttenberger

Angebot an die Leiharbeiter/-innen nicht weit vom Einstiegsentgelt bei Kabel Deutschland entfernt ist, hat ver.di Anfang August noch einmal zu Tarifverhandlungen aufgefordert. Gleichzeitig wollte ver.di die Beschäftigten, die im Rahmen des Betriebsübergangs wechseln sollen, tariflich absichern. Auch dies wurde abgelehnt. Damit wurde klar: Kabel Deutschland setzt auf Tarifflicht!

Im letzten Geschäftsjahr hat Kabel Deutschland ein positives Netto-Ergebnis von 159,4 Mio. Euro erwirtschaftet, an die Aktionäre sollen 132 Mio. Euro ausgeschüttet werden. Die Übernahme der Leiharbeiter/-innen würde dagegen „nur“ 2,5 Mio. Euro im Jahr kosten.

ver.di will weiterhin für die neue Gesellschaft Tarifverträge abschließen. In den kommenden Wochen werden die Kolleginnen und Kollegen informiert und über ihre Rechte aufgeklärt. Gemeinsam werden wir Kabel Deutschland klar machen, dass Tarifverträge die bessere Lösung sind!

Inhalt

News StrabAG, Media Broadcast	Seite 2
Kommentar Die Schande geht weiter	Seite 3
Morgen, Übermorgen The big toaster is watching you	Seite 3
T-Mobile USA	Seite 4
Telekom	Seite 5
Unfallkasse Post und Telekom, Media Broadcast	Seite 6
EU-Regulierungspolitik	Seite 7
Unitymedia Kabel BW, Tarifrunde IBM	Seite 8

Berlin: Mitgliedergruppe ver.di Senioren Charlottenburg/Spandau: Sitzung am 29. Oktober, um 18 Uhr, „Zur Sorgenpause“, Krowelstraße, 13581 Berlin.

Braunschweig: Sen. OV FB 9/10, Info-Nachmittag jeden letzten Dienstag im Monat, 15 Uhr, „G-Hotel“, Dresdenstraße 10, Kontakt: Rainer Klose, Telefon 0 53 31/24 24.

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

Eschwege: Die BeG Sen. Werra-Meißner lädt am 4. Oktober, 14 Uhr, zur Infoveranstaltung und Vorplanung 2013 FB 9 und 10, ein. Eschwege/Niddawitzhausen, An der B 27, „Gasthaus Rost“.

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

Kaiserslautern: BeG Sen. FB 9/10: Jeden 1. Mittwoch im Monat, um 15.30 Uhr, in der Gaststätte „Brauhaus“ an der Gartenschau, Forellenstraße 6. Am 25. September Fahrt mit dem Bus nach Rothenburg o.d.T., Anmeldung bis spätestens 21. September bei Peter Klein, Telefon 0 63 63/41 00.

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: Jubilarehrung in Pasing am 16. Oktober.

Münster: Am 1. Oktober Info-Nachmittag „Senioren sicher im Straßenverkehr“, Polizei Münster, Infonachmittage jeweils um 15 Uhr im Kasino der Telekom, Dahlweg 100.

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, Vers. jeweils 1. Donnerstag im Monat, um 14.30 Uhr, in der Gaststätte „Genossenschaftssaalbau“, Matthäus-Hermann-Platz 2. Am 13. September, um 10 Uhr, Abfahrt „Fahrt ins Blaue“, Langwasser Süd. Am 4. Oktober, um 14.30 Uhr, Versammlung mit Referat „Betreutes Wohnen im Alter“, BRK-Nürnberg. Am 11. Oktober, Weinfahrt in das schöne Frankenland. Abfahrt 10 Uhr, Langwasser Süd, Rückkehr ca. 21.30 Uhr.

Oldenburg: Sen OV FB 9/10 Gruppen: Digitalfotos, Auskunft: Niclaus, Telefon 04 41/50 42 24; Basteln, Malen, Klönen, Skat, Auskunft: Inge Frank, Telefon 04 41/30 29 72; am 2. Dienstag jeden Monat, 9 Uhr, im „Ambiente“-Vereinslokal des Post-Sportvereins, Alexanderstraße 488; Jakkolo alle 3 Wochen, Kegeln alle 4 Wochen, Auskunft: Punkte, Telefon 04 41/50 51 37; Fahrten, Auskunft: Lojowsky, Telefon 04 41/30 10 69.

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

Ulm Neu-Ulm: BeG VE P/T: Am 20. September Fahrt ins Blaue. Am 4. Oktober Monatstreff um 14.30 Uhr, „Krone“.

Weiden: BeG Sen. Nordoberpfalz FB 9/10: Monatsversammlung am 5. September, 14 Uhr, Gaststätte „Bräustüberl“, Referat „Sicher Wohnen“.

Wolfenbüttel: Sen. OV FB 9/10: Sprechstunde jeden Mittwoch. Für ver.di-Mitglieder 9.30 bis 12 Uhr, ver.di-Büro, 1. Etage, Rosenwall 1, ver.di-Lohnsteuer-Service: Telefon 0 53 31/88 26 80.

**Redaktionsschluss
nächstes Heft: 17. September 2012**

Es tut sich was

Zum 31. Juli 2012 hat ver.di den bestehenden Tarifvertrag mit der StrabAG-Tochter PFS (PROPERTY AND FACILITY SERVICES) gekündigt und zu Tarifverhandlungen aufgefordert. ver.di-Mitglieder und Beschäftigte fordern vom Unternehmen unter anderem eine Lohnerhöhung von 6,5 Prozent bei einer Vertragslaufzeit von zwölf Monaten. Sie weisen dabei auf die steigenden Lebenshaltungskosten, eine höhere Produktivität und die positive Ertragsituation.

In der ersten Verhandlungsrunde am 5. Juli hat der Arbeitgeber kein Angebot unterbreitet, stattdessen aber Gegenvorschläge eingebracht. Nach Einschätzung des Unternehmens seien viele Beschäftigte überbezahlt, die Bezahlung läge oftmals über dem Marktniveau. Die ver.di-Verhandlungskommission erklärte daraufhin, dass man nicht zulassen

werde, den Wettbewerb auf dem Rücken der Beschäftigten auszutragen. Marktfähigkeit sei nicht allein eine Kostenfrage, betonte ver.di.

In der zweiten Verhandlungsrunde am 23. und 24. Juli wurden dem Arbeitgeber 1712 Unterschriften von Beschäftigten mit der Botschaft übergeben, dass sie die ver.di-Tarifforderungen unterstützen. Unklar ist, was schließlich den ausschlaggebenden Impuls gegeben hat – die stichhaltigen Argumente die die ver.di-Tarifforderungen rechtfertigen oder die eindrucksvolle Botschaft der 1712 PFS-Beschäftigten: Am Ende der zweiten Runde kam Bewegung in die Verhandlungen und der Arbeitgeber signalisierte Bereitschaft, auf die Forderungen einzugehen.

Die dritte Verhandlungsrunde wird am 21. August (nach Redaktionsschluss) durchgeführt. Aktuelle Informationen und detaillierte Tarifinfos gibt es unter:

➤ <http://tk-it.verdi.de/unternehmen/strabag-pfs>



StrabAG-Beschäftigte fordern in Bamberg ihren Anteil am Unternehmensgewinn.

Media Broadcast

Arbeitgeber kamen ohne Angebot

Zum 31. Juli 2012 hat ver.di den Entgelttarifvertrag für die Beschäftigten der Media Broadcast sowie den Vergütungstarifvertrag für Auszubildende gekündigt. ver.di fordert unter anderem 6,5 Prozent mehr Geld – mindestens 300 Euro pro Monat – bei einer Laufzeit von zwölf Monaten und eine Erhöhung der Ausbildungsquote, auch für duale Studenten. Am 16. August fand die ers-

te Verhandlung zur Lohnrunde in Berlin im Fernsehturm am Alexanderplatz statt. Nach kurzer Diskussion wurde deutlich, dass die Arbeitgeberseite kein Angebot in der Tasche hatte. Die nächste Verhandlungsrunde findet am 28. August statt. ver.di erwartet dann ein verhandlungsfähiges Angebot.

➤ <http://tk-it.verdi.de/unternehmen/media-broadcast>

Die Schande geht weiter

Warum fürchtet die Telekom, dass die Communications Workers of America (CWA) bei der T-Mobile USA reinkommt? Gerade konnte nach langem Kampf für Techniker bei T-Mobile USA ein Tarifvertrag geschlossen werden (Bericht Seite 4).

Es war die CWA, die bereits 2001, beim Kauf von Voicestream, den Telekom-Konzern unterstützte, Gespräche mit Politikern, Lobbyisten und Verbänden führte und den Verkauf damit erst möglich machte. Die CWA hoffte, dass sich die Telekom dann auch anders verhält als andere – auch deutsche Unternehmen – in den USA. Leider weit gefehlt! Kaum war der Kauf abgeschlossen, brach die Telekom jeden Kontakt mit der CWA ab und versuchte, sie mit allen Mitteln zu verhindern. Beschäftigte wurden bedroht, unter Druck gesetzt und beobachtet, ob sie Kontakte zur Gewerkschaft pflegen. Im Jahr 2011 sollte T-Mobile USA an AT&T verkauft werden. Es gab Widerstände in Politik und Wirtschaft und ein Déjà-vu-Erlebnis für die CWA. Plötzlich hatten die Telekom-Vorstände keine Berührungspunkte mehr. René Obermann und Thomas Sattelberger



Foto: privat

Ado Wilhelm

sprachen persönlich mit dem CWA-Präsidenten Larry Cohen. Die CWA wollte den Verkauf unterstützen, da AT&T sich für ein US-amerikanisches Unternehmen erstaunlich offen gegenüber gewerkschaftlichen Kontakten verhält und anständiger mit den Mitarbeitern umgeht. Die CWA hatte die berechtigte Hoffnung, dort seien die Beschäftigten besser aufgehoben als bei dem deutschen Konzern. Kaum war das Geschäft geplatzt, das gleiche Spiel wie 2001: Kontakte wurden abgebro-

chen, Gespräche fanden nicht mehr statt, die Gewerkschaft wurde bekämpft. Das ist eine Schande für jedes Unternehmen und insbesondere für ein Unternehmen, das auch heute noch zu rund 30 Prozent im Besitz des deutschen Staates ist.

Das deutsche Management macht sich und allen anderen etwas vor, wenn immer wieder behauptet wird, man verhalte sich auf der Basis des nationalen Arbeitsrechts korrekt und mische sich in den USA nicht ein. Wenn nationales Recht sich fast ausschließlich gegen Beschäftigte richtet, gegen internationale Arbeitsnormen verstößt und deutlich gesagt, eine Schande für ein Land ist, das Freiheit groß auf seine Fahnen schreibt, ist es die verdammte Pflicht und Schuldigkeit für ein deutsches Unternehmen, sich anders zu verhalten und Vorbild zu sein. Alles andere schadet dem Unternehmen, dem Geschäft und vernichtet Arbeitsplätze. Der Ruf und das Ansehen der Telekom haben schon weltweit riesigen Schaden genommen.

Schluss mit dem anhaltenden Kampf gegen Gewerkschaft und Beschäftigte, hin zu sozialem Miteinander und respektvollem Umgang! Das nutzt allen: dem Unternehmen und den Beschäftigten. *Ado Wilhelm*

Morgen, Übermorgen

The big toaster is watching you

2012 war das Jahr, in dem die Entwicklung des „Internets der Dinge“ einen großen Fortschritt machte und einer breiteren Öffentlichkeit bekannt wurde. Immer mehr Unternehmen bauen in ihre Produkte wie zum Beispiel Autos, Stromzähler, Heizungen oder Blutdruckmessgeräte Mikroprozessoren ein, die sich mit dem Internet verbinden, bzw. darüber angesteuert werden können.

Das Internet der Dinge wird möglich über kleinste, miteinander über Funk kommunizierende Mikroprozessoren, die – häufig unsichtbar – in diese Gegenstände eingebaut sind. Mittels integrierter Sensoren werden die kleinen Computer in der Lage sein, ihre unmittelbare Umgebung wahrzunehmen, die gewonnenen Informationen zu verarbei-

ten, mit anderen Objekten oder Netzwerken zu kommunizieren und auch selbst Aktionen auszulösen. Das Internet der Dinge wird in alle möglichen Gebrauchsgegenstände Einzug halten, das heißt allgegenwärtig sein, ohne dass man es wahrnehmen wird. Die Objekte mit Mikrochips werden, ohne direkten Eingriff des Nutzers, handeln.

2015 werden Verbraucherschützer und Politiker feststellen, dass man sich bei der Entwicklung des Internets der Dinge große Versäumnisse geleistet hat. Denn alles, was in einer vernetzten Umgebung integriert ist, trägt ein gewisses Gefährdungs- und Missbrauchspotenzial in sich. 2012 war bereits absehbar, dass die Faszination von Smart Metering, Smart Home oder E-Health den Blick auf dringend notwendige Entwicklungen von datenschutz- und haftungsrechtlichen Leitplanken verstellt. Auch wenn das Internet der Dinge

erst in fünf bis zehn Jahren ausgereift sein wird, so muss die rechtliche und ethische Entwicklung mit der technischen Entwicklung Schritt halten. Sonst kann aus der Faszination ein Alptraum werden. *Christoph Heil*

Impressum

KOMM Nr. 6/2012;

12. Jahrgang; Herausgeber: Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft; Bundesvorstand: Frank Bsirske, Lothar Schröder; Fachbereich TK/IT, Paula-Thiede-Ufer 10, 10170 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:** 114 000; **Anzeigen und Beilagen:** PGH Media, H.-J. Hasenbank; Telefon: 0 61 81/93 97-28, Fax: -29; Anzeigenverwaltung: apm AG, Telefon: 0 61 51/86 01-0, Fax: 0 61 51/86 01-2 40.

Abschluss nach zähem Ringen



Foto: Adam Wright

Fast ein Jahr dauerten die Tarifverhandlungen für die 16 Techniker von T-Mobile USA, die sich mehrheitlich und mutig entschlossen hatten, für ihren Betrieb eine Gewerkschaft zu gründen. Gegen den erbitterten Widerstand des Managements gelang es, die Communications

Workers of America (CWA) als Gewerkschaft für die Techniker in Connecticut anzuerkennen und einen Tarifabschluss zu erreichen.

Das Risiko für die Beschäftigten war groß, sie mussten mit Sanktionen bis zur Entlassung rechnen. Die Verhandlungen standen ständig auf „Messers Schneide“, drohten immer wieder an der starren Ver-

weigerungshaltung der Unternehmensseite zu scheitern. Geführt wurden sie nicht von T-Mobile USA, sondern von einem Anwalt, der auf seinen Internetseiten damit wirbt, Spezialist für Gewerkschaftsverhinderung zu sein. Die CWA hat ausgerechnet, dass es für T-Mobile USA billiger gewesen wäre, die Forderungen der Beschäftigten zu erfüllen, statt die hohen Anwaltsrechnungen zu zahlen.

Letztendlich konnte ein Tarifvertrag durchgesetzt werden. Dabei wurde ein sogenannter „just cause“ (triftiger Grund) vereinbart, der Standards setzt für Disziplinarmaßnahmen, Suspendierung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses. Dadurch werden Beschäftigte, die von der Gewerkschaft vertreten werden, vor willkürlichen Disziplinarmaßnahmen geschützt. Das Unternehmen wurde verpflichtet, diese Standards anzuerkennen, wenn es gegen einen Beschäftigten vorgehen will, der unter den Vertrag fällt. Damit ist ein gewisses Maß an Jobsicherheit garantiert, weil Entlassungen nicht mehr willkürlich möglich sind, sondern vereinbarte Regeln eingehalten werden müssen. Ein Beschwerde- und Schlichtungsverfahren ermöglicht, unfaire und ungerechte Aktivitäten des Unterneh-

mens in Frage zu stellen, rückgängig zu machen sowie sicherzustellen, dass die Arbeitgeberseite den Vertrag einhält.

Geschützt sind die Beschäftigten jetzt auch gegen Auslagerung. Das Unternehmen wird keine Arbeit mit der Absicht auslagern können, die Techniker zu ersetzen oder diese Betriebs Einheit zu schließen. Wird dies durch unvorhergesehene und außergewöhnliche Umstände erwogen und könnten dadurch gewerkschaftliche Arbeitsplätze betroffen sein, muss die CWA vorher benachrichtigt und über Alternativen diskutiert werden. Löhne und Leistungen der 16 Techniker sind identisch mit denen aller anderen Beschäftigten. Dies kann vom Unternehmen nur geändert werden, wenn auch alle anderen betroffen sind.

Auf den ersten Blick erscheint das Ergebnis gering. Dennoch ist es ein großer Schritt im Kampf um Arbeitnehmerrechte und gewerkschaftliche Anerkennung. Darauf kann jetzt aufgebaut werden. Mit der Kraft, die von diesem ersten Tarifvertrag ausgeht, kann jetzt auch in anderen T-Mobile-Betrieben, ob Technik, Call-Center oder Shops, versucht werden, weitere Anerkennungsverfahren mutig anzugehen. *Ado Wilhelm*

Das TU-Beschäftigten-Forum

Direkt mit Kolleginnen und Kollegen in den USA kommunizieren:

Schon seit längerem existiert ein Online-Forum für die Beschäftigten bei T-Mobile in den USA, das von der Gewerkschaft CWA organisiert wird. Auf Anregung von Kolleginnen und Kollegen sind jetzt Übersetzungen und eine Hilfefunktion auf Deutsch hinzugefügt worden.

Das Beste: Alle Beiträge können per automatischer Übersetzungsfunktion in die jeweils andere Sprache übersetzt werden. Das liest sich zwar manchmal drollig, gibt aber einen guten Überblick. Insbesondere zum Schutz der US-amerikanischen Kolleginnen und Kollegen ist das Forum mit Benutzernamen und Passwort geschützt.

Registrieren und einloggen kann man sich hier:

➤ <http://forum.tuworkers.org>



Leitplanke gezogen

Der Deutschen Telekom wird oft eine überbordende zentrale Verwaltungs- und Managementstruktur nachgesagt. Damit soll nach dem Willen des Telekom-Vorstandes Schluss sein. Die Konzernzentrale soll „in Form“ gebracht und effizientere, schlankere Strukturen eingezogen werden.

Ein neudeutscher Begriff für diese Maßnahme war auch schnell gefunden: „Shape HQ“. Die Maßnahme Shape Headquarter (Shape HQ) richtet sich auf die Neuausrichtung der zentralen Steuerungs- und Servicefunktionen des Konzerns aus. Wer die Telekom kennt, weiß, dass mit jeder Umstrukturierung auch Arbeitsplätze verschoben und abgebaut werden.

Vor dieser bedrohlichen Kulisse verhandelte der Gesamtbetriebsrat (GBR) DTAG in Begleitung von ver.di über mehrere Wochen mit der Arbeitgeberseite über einen flankierenden Zentralen Interessenausgleich (ZIA) und einen wirksamen Sozialplan, um die Folgen für alle Beschäftigten durch Shape HQ zu kompensieren. Anfang August hat dann der GBR DTAG dem Ergebnis der Verhandlungskommission einstimmig zugestimmt.

Die Verhandlungskommission des GBR DTAG hat sich konsequent und kritisch in den Verhandlungen für die Beschäftigten eingesetzt und unter anderem den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen für die von Kürzungen betroffenen Beschäftigten, einen Verzicht auf Standortschließungen und weitreichenden Überlastungsschutz durchgesetzt. Weitere Vereinbarungen zielen auf die Vermeidung von Standortwechsel und auf optimale Rahmenbedingungen für notwendige Qualifikationsmaßnahmen. Außerdem werden die bislang bestehenden individuellen Telearbeitsplätze weitestgehend fortgeführt.

Zwischen GBR und dem Arbeitgeber wurde verabredet, dass die jeweils zuständigen Betriebsräte bei der Umsetzung der Maßnahmen im Rahmen von Shape HQ einzubinden sind. Der zuständige Betriebsrat kann der Geschäftsleitung Vorschläge zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung in dem jeweiligen Betrieb machen. Die jeweils zuständige Schwerbehindertenvertretung ist vom Arbeitgeber in allen Angelegenheiten anzuhören.

Als eine zusätzliche Leitplanke gegen die Folgen aus Shape HQ bestehen die materiellen Bestimmungen des Tarifvertrags Rationalisierungsschutz bei der DTAG und die Bestimmungen für Beamte nach Maßgabe der Konzernbetriebsvereinbarung (KBV) Rationalisierungsschutz. Für AT-Angestellte kommen entsprechende Regelungen der KBV AT DTAG zum Ausgleich wirtschaftlicher Nachteile zur Anwendung.

Die Ergebnisse aus dem Zentralen Interessenausgleich und dem Sozialplan werden die Folgen für die Beschäftigten nicht nur wirksam abfedern, sondern unsoziale Maßnahmen, wie Standortschließungen oder betriebsbedingte Kündigungen verhindern. Das Zusammenwirken von kompetenter Betriebsratsarbeit und den bestehenden gewerkschaftlichen und tariflichen Strukturen zahlt sich für die Beschäftigten aus.

Ulrike Ammermann

**Privathaftpflicht
bereits ab 54 € jährlich!**



Strapazieren Sie Ihr Glück nicht zu sehr

Aktiv, lebensfroh ... nur einmal unachtsam. Das kann reichen, dass andere Ansprüche an Sie stellen. Die Regulierung kann Sie viel Geld kosten. Insbesondere bei Personenschäden. Überlassen Sie das der VPV! Mit der VPV Privathaftpflichtversicherung sind Sie auf der sicheren Seite. Vereinbaren Sie einfach ein Beratungsgespräch oder informieren Sie sich unter www.vpv.de

VPV

Der Vorsorgeberater seit 1827



VPV Privathaftpflichtversicherung

Gleich ausfüllen und an uns zurücksenden oder per Fax an **07 11 / 13 91-60 01**. Sie erreichen uns auch telefonisch unter **07 11 / 13 91-61 25**.

Bitte vereinbaren Sie mit mir einen Termin.

Name/Vorname

Geb.-Datum

Straße/Hausnr.

PLZ/Ort

Telefon

E-Mail

Ich bin damit einverstanden, dass mich die VPV zur Kontaktaufnahme zwecks eines Beratungsgesprächs zum Thema „Privathaftpflicht“ anrufen oder per E-Mail anschreiben darf. Diese Einwilligung kann jederzeit über die VPV Lebensversicherungs-AG, Kundenservice, Postfach 31 17 55, 70477 Stuttgart oder per E-Mail an: info@vpv.de widerrufen werden.

VPV ALLGEMEINE VERSICHERUNGS-AG
Kundenservice, Postfach 31 17 55, 70477 Stuttgart

Fusion beschlossen

Die Unfallkasse Post und Telekom (UK PT) ist seit 1995 der gesetzliche Unfallversicherungsträger für die Deutsche Post AG, die Deutsche Postbank, die Deutsche Telekom AG und für insgesamt 161 Tochterunternehmen sowie für weitere Unternehmen und Einrichtungen. Der Vorstand und die Vertreterversammlung der UK PT haben am 19./20. Juni die Fusion mit der Berufsgenossenschaft für Transport und Verkehrswirtschaft (BG Verkehr) zum 1. Januar 2016 beschlossen.

Der Name der fusionierten Berufsgenossenschaft lautet „Berufsgenossenschaft Verkehrswirtschaft Post-Logistik Telekommunikation“. In der Berufsgenossenschaft wird eine

Sparte „Post, Postbank, Telekom“ gebildet. Diese Sparte entspricht dem Zuständigkeitsbereich der UK PT. Tübingen, Berlin und Darmstadt bleiben als Standorte der Berufsgenos-

senschaft erhalten. Beschlüsse, die den Bestand, den Gehaltstarif, die Umlage oder den Haushalt der Sparte „Post, Postbank, Telekom“ betreffen, bedürfen der Zustimmung der Spartenversammlung und des Spartenbeirats.

Bei der Berufsgenossenschaft wird für die Sparte „Post, Postbank, Telekom“ ein Präventionsfachausschuss eingerichtet. Der am 1. Januar 2012 in Kraft getretene Gehaltstarif der UK PT gilt für die Sparte „Post, Postbank, Telekom“ fort. *Hanno Harms*

Foto: Unfallkasse Post und Telekom/BG Verkehr, Adele Marschner



Von links nach rechts:

die Versichertenvertreter Prof. Dr. Michael Rochow (BG Verkehr), Wolfgang Steinberg (Vorstand BG Verkehr), Hanno Harms (Vertreterversammlung UK PT).

Mitte bis rechts:

die Arbeitgebervertreter Susanne Fischer (Vorstand UK PT), Rainer Armbruster (Vertreterversammlung UK PT), Klaus Peter Röskes (Vorstand BG Verkehr), Ulrich Bönders (Vertreterversammlung BG Verkehr).

Media Broadcast

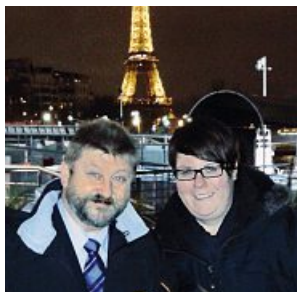


Foto: privat

Europäischer Betriebsrat gegründet

Am 16. Mai konstituierte sich der Europäische Betriebsrat (EBR) der TDF-Gruppe in Paris.

Von den Kolleginnen und Kollegen der Media Broadcast – deutsches Tochterunternehmen der europäisch agierenden TDF-Gruppe – initiiert, hat

nach fast dreijähriger Vorbereitung der EBR der TDF-Gruppe seine Arbeit aufgenommen.

Dem EBR gehören drei Kolleginnen und sieben Kollegen an, davon sechs aus Frankreich, einer aus Finnland, einer aus Ungarn sowie Robert Killer (BR-Vorsitzender) und Linda Thomas (BR Bonn) aus Deutschland.

Dem Präsidium des EBR gehören vier Mitglieder, jeweils aus einem im EBR vertretenen Land, an.

Für die deutsche Media Broadcast nimmt die Kollegin Linda Thomas, Betriebsrätin aus Bonn, die Interessen wahr. Linda wurde auch zum „Sekretär“, also zur Geschäftsführerin, gewählt.

Durch die Gründung des EBR wird die Mitbestimmungsstruktur von Betriebsrat, JAV und Aufsichtsrat vervollständigt.

Hier besteht nun die Möglichkeit direkt auf die Unternehmensführung in Frankreich einzuwirken. Insbesondere die Hartnäckigkeit des Betriebsratsvorsitzenden Robert Killer, Media Broadcast BR-Vorsitzender (Foto) und Linda Thomas (Media Broadcast BR, Bonn), hat hier die Gründung ermöglicht. *Peter Gallner*

➤ <http://tk-it.verdi.de/unternehmen/media-broadcast>

Kehrtwende in der Regulierungspolitik

EU-Kommissarin Kroes endlich einsichtig

Zu Beginn der Sommerpause im Juli erklärte EU-Kommissarin Nellie Kroes überraschend, dass sie gewillt sei, grundlegende Paradigmen der bisherigen europäischen TK-Regulierungspolitik zu ändern, mit dem Ziel „ein attraktiveres Umfeld für Breitband-Investitionen zu schaffen“. Diese Zielstellung wird von ver.di begrüßt. Die meisten der in diversen Pressemeldungen skizzierten Maßnahmen zur Erreichung der Ziele ebenfalls. Kern der Botschaft: Weniger und dafür beständigere Regulierung bei Entgelten und Vorleistungen. Mehr Schub für den Glasfaserausbau.

Europa braucht dringend einen glasfaserbasierten Breitbandausbau für die schnelle Übertragung extrem hoher Datenmengen. Die Bedeutung der TK-Infrastruktur wächst zusehends als wichtigster Standortfaktor für die Wirtschaft. 97 Prozent der Unternehmen sagen in einer Erhebung der TNS-InfraTest, dass eine unzureichende Breitband-Infrastruktur ein Hemmnis für die Ansiedlung von Unternehmen darstelle. Trotzdem leisten sich Deutschland und Europa eine Regulierungs- und Industriepolitik, die verhindert, dass potenzielles Investitionskapital in der TK-Branche entsteht. Die zuständige EU-Kommission, unter der Führung von Neelie Kroes, beharrte jahrelang auf einer regulatorischen Gleichbehandlung („Technologieneutralität“) von konventionellen Kupfer- und modernen, superschnellen Glasfasernetzen. Der vorhandene Regulierungsrahmen macht die notwendigen, extrem hohen Investitionen in Glasfaserlinien und -anschlussnetzen für die Unternehmen unnötig riskant und unattraktiv. Auch wollen weder die EU noch die Bundesregierung entsprechende Ausbauaktivitäten finanziell fördern. Die Folge ist, dass die EU und Deutschland wichtige Zeit verlieren, in denen Wettbewerber in der globalen Wirtschaft Boden gut machen, in dem sie seit Jahren massiv und erfolgreich eine glasfaserbasierte Infrastruktur vorantreiben. Der Verlust der Attraktivität des Wirtschaftsstandortes Deutschland gefährdet Arbeitsplätze und schmälert das Potenzial für Innovationen und Wachstum.

Endlich aber scheint die EU-Kommission einzusehen, dass ein Schwenk in der Regulierungspolitik dringend notwendig ist. Kommissarin Kroes kündigte im Juli unter anderem an, dass ...

- ... die TK-Regulierung auch etablierten Netzbetreibern mehr Flexibilitäten bei der Erkundung neuer Geschäftsmodelle einräumen und entsprechende regulatorische Vorgaben zurück fahren will.
- ... künftig zu berücksichtigen sei, dass die Regulierung der Preise in kupferbasierten TK-Netzen auch das (Investitions-) Verhalten der Netzbetreiber im Mobilfunk- und Glasfasersegment beeinträchtigt. Insbesondere erkennt die EU-Kommission an, dass eine restriktive Entgeltregulierung in den Kupfernetzen nicht zwangsläufig einen Anreiz für Investitionen in Glasfasernetze darstellt.
- ... die Regulierung der Vorleistungsentgelte insgesamt die richtigen Signale aussenden sollten, was „Kauf- oder Bau-Entscheidungen“ angeht.

In den kommenden Monaten will die EU-Kommissarin entsprechende Empfehlungen als Richtlinien für die nationalen Regulierungsbehörden erstellen und zur Diskussion stellen. Wenn die EU-Kommission diesen Turnaround durchhält, wäre das ein Fortschritt. *Christoph Heil*

Deutscher BetriebsräteTag 2012

„Ausgezeichnete Praxisbeispiele im Parlament der Betriebsräte“ lautet auch in diesem Jahr das Motto des Deutschen BetriebsräteTages in Bonn. Während der Tagung wird der Deutsche Betriebsräte-Preis verliehen und die Nominierten stellen ihre Projekte vor.

Weitere Informationen:

➤ www.betriebsraetetag.de

Termin

24./25. Oktober 2012

Ort

Bonn, Plenarsaal, World Conference Center Bonn

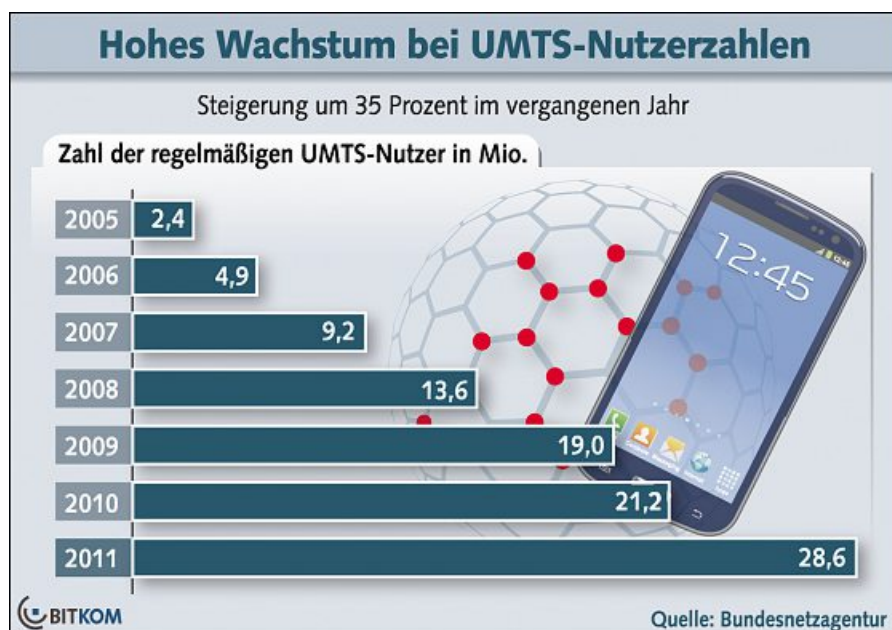
Veranstalter

Deutscher BetriebsräteTag, [m]5-consulting

Information und Anmeldung

Thorsten Halm, Telefon 02 28/94 37 79 27, E-Mail:

Info@betriebsraetetag.de



ver.di und Betriebsrat gemeinsam erfolgreich

Schutzschild für die Beschäftigten

Seit 1. Juli 2012 sind Unitymedia und Kabel Baden-Württemberg (BW) ein gemeinsames Unternehmen. Die neue Firma Unitymedia Kabel BW gehört dem US-amerikanischen Unternehmen Liberty Global. In der ersten gemeinsamen Tarifrunde konnte ver.di durch die Verknüpfung mit den Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen wichtige Forderungen durchsetzen.

Die Arbeitgeberseite plante nicht nur einen umfassenden Personalabbau sondern wollte auch den gesamten Kundenservice auslagern. In den Verhandlungen konnte der Arbeitsplatzabbau auf 232 Vollzeitstellen bis Ende 2014 beschränkt werden. Für Beschäftigte, die Unitymedia Kabel BW freiwillig verlassen wollen, konnten nicht nur Abfindungen sondern unter anderem auch Sprinterprämien für schnell Entschlossene ausge-

handelt werden. Nicht verhindert werden konnte der Verkauf des Call-Centers Marburg an einen externen Dienstleister. Für diese Beschäftigten wurde durchgesetzt, dass für zwei Jahre ihre Einkommens- und Arbeitsbedingungen gesichert sind, sie zusätzlich einen „Übergangsbonus“ erhalten und betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen sind.

Im Tarifabschluss konnte erreicht werden, dass die Beschäftigten der Unitymedia NRW/Hessen in diesem Jahr eine Einmalzahlung in Höhe von 600 Euro und die Beschäftigten von Kabel BW in Höhe von 300 Euro erhalten. Die Entgelttabellen von Kabel BW und Unitymedia werden ab 1. Juli 2012 harmonisiert, die Laufzeit angepasst. Für einzelne Vergütungsgruppen der Kabel BW bedeutet dies eine Anhebung zwischen 1,4 und zwei Prozent. Zum ersten Januar erhalten alle Beschäftigten noch einmal 2,8 Prozent mehr Geld. Die Ausbildungsvergü-

tungen betragen ab 1. August 700 Euro für das erste, 750 Euro für das zweite, 800 Euro für das dritte und 850 Euro für das vierte Ausbildungsjahr. Ab 1. August 2013 werden die Ausbildungsvergütungen noch einmal um 20 Euro steigen.

Die Entgelttarifverträge laufen nun einheitlich bis 31. Dezember 2013. ver.di konnte eine betriebliche Altersvorsorge für alle Beschäftigte durchsetzen, die bisher keine arbeitgeberfinanzierte Altersabsicherung haben. Auch beurlaubte Beamte fallen unter diese Regelung. Diejenigen, die schon eine arbeitgeberfinanzierte Altersvorsorge haben, erhalten in diesem Jahr eine Gutschrift in Höhe von 470 Euro auf ihr Altersvorsorgekonto.

Außerdem hat die Arbeitgeberseite zugesagt, im kommenden Jahr einen Tarifvertrag zur Telearbeit mit ver.di zu verhandeln.

Erwin Gilbert/Markus Frings

➤ <http://tk-it-nrw.verdi.de/-/OYn>

IBM

So nicht: Tarifrunde eskaliert

IBM ist eines der erfolgreichsten Unternehmen weltweit. Der Umsatz liegt bei über 100 Milliarden Dollar. Der Gewinn ist gigantisch und wächst pro Aktie seit Jahren kontinuierlich im zweistelligen Bereich. Wenn es aber um die Beteiligung der Beschäftigten am Unternehmensgewinn geht, zeigt ihnen der IT-Gigant die kalte Schulter.

Auch in der dritten Verhandlungsrunde legte die IBM kein Angebot vor. Doch nicht nur das: Der IBM-Verhandlungsführer kündigte vielmehr an, dass die Corporation in diesem Jahr keine einheitliche Tarifrunde plane! Für die IBM-Gesellschaften BS, CSS und IST soll es eine Nullrunde geben. Die ver.di-Verhandlungskommission wies diese Pläne der IBM aufs Schärfste zurück.

Dass dies keine leichte Tarifrunde werden würde, war der ver.di-Tarifkommission beim Beschluss der Forderung von 6,5 Prozent



Gehaltssteigerung für alle ver.di-Mitglieder bewusst. Allerdings war der Beschluss getragen von einer Reihe starker Forderungs-

empfehlungen, die nach intensiven Diskussionen von den Betriebsgruppen verabschiedet wurden. Nun organisieren die Betriebsgruppen die Unterstützung für die Verhandlungskommission und machen Druck. Das Mitziehen der Beschäftigten wird deutlich durch massenhaft eingesandte Unterstützerfotos.

Und jetzt geht es weiter! In betrieblichen Aktionen werden weitere Bilder eingesammelt. Am 4. September werden die IBM-Beschäftigten bei einem Aktionstag ein lautes und starkes Signal in die nächsten Verhandlungen, am 5. September (nach Redaktionsschluss), senden.

Zu den Tarifthemen Gute Arbeit und Sichere Arbeit war der dritte Verhandlungstermin mit einer intensiven, aber insgesamt konstruktiven Diskussion gestartet. Ziel dabei ist es, tarifvertragliche Regelungen zum Gesundheitsschutz und zur Beschäftigungssicherung bei IBM zu erreichen.

➤ http://tk-it.verdi.de/fg_it/ibm