

Telekommunikationsmarkt

Neuordnung



Foto: © Sergey Nivens – Fotolia.com

Über Jahre wurde in der Branche und in der Presse darüber spekuliert, dass eine stärkere Konsolidierung am Telekommunikationsmarkt (TK-Markt) unvermeidbar wäre. Nun scheint es tatsächlich soweit. Vodafone (D2) wird Kabel Deutschland und Telefónica Deutschland (o2) wird E-Plus zu übernehmen versuchen. Noch stehen bei beiden Vorhaben die Zustimmungen der Aktionäre und Wettbewerbsbehörden aus. Aber das Zustandekommen beider Übernahmen scheint sehr wahrscheinlich. Damit entstünde eine neue TK-Landschaft in Deutschland und für die Deutsche Telekom gleich zwei mächtige Gegenspieler. Die bislang von vielen kritisierte Vormachtstellung des magentafarbenen Riesen wäre damit endgültig passé.

Mit den geplanten Übernahmen von Kabel Deutschland durch Vodafone und E-Plus durch Telefónica Deutschland (o2) ordnet sich der deutsche TK-Markt neu. Offenbar ist in Deutschland nicht genug Platz für die bisherige Zahl der Wettbewerber. Das könnte am Markt selbst liegen, dem durch eine restriktive Wettbewerbspolitik die Luft zum Atmen fehlt. Eins steht jedenfalls schon heute fest: Die Konsolidierung des TK-Marktes wird

durch die sogenannten „Synergieeffekte“ viele Arbeitsplätze in Gefahr bringen. Das will ver.di nicht hinnehmen.

Der TK-Markt steckt in der Zwangsweste der nationalen und europäischen Regulierung. Allen Ankündigungen zum Trotz scheint die EU-Kommission im TK-Wettbewerb die versprochenen Erleichterungen (noch) nicht realisieren zu wollen. Zumindest gab es dafür in Bezug auf die letzten Entscheidungen der zuständigen EU-Kommission keine Hinweise – im Gegenteil: Beispielsweise pocht die EU-Kommission unter der Kommissarin Neelie Kroes darauf, die Terminierungsentgelte im Mobil- und im Festnetz stärker als ohnehin schon von der Bundesnetzagentur geplant, zu reduzieren. Das schmälert die Ertragslage der Netzbetreiber weiter. Wenn aber bei den Netzbetreibern immer weniger im Geldbeutel hängen bleibt, fehlen schließlich Investitionsmittel, die dringend notwendig sind um LTE (breitbandiger Mobilfunk) und Glasfaser flächendeckend in Deutschland auszubauen.

Mit den beiden Fusionen entstehen starke Wettbewerber, die möglicherweise besser in der Lage sein werden, die anstehenden Herausforderungen im Breitbandausbau zu meistern und die regulierungspolitischen Restriktionen zu kompensieren.

Weiter geht's im Innenteil auf Seite 3

Inhalt

ver.di

Wir suchen Lohnsteuerbeauftragte Seite 2

Seniorinnen und Senioren

Bezirksgruppe in Hamburg gegründet Seite 2

Kommentar

Spiel mit hohen Einsätzen Seite 3

Telekommunikationsmarkt

Neuordnung Seite 3

IT-Branche

„Globalisierung nachhaltig gestalten“ Seite 4

„Zukunftsfähig arbeiten in der IT-Branche. Qualifizierter? Flexibler? Gesünder?“ Seite 5

Hewlett Packard

HP zieht Personalabbau knallhart durch – Interessenausgleich gescheitert! Seite 6

T-Mobile USA

Anstand, Fairness, Respekt – nur wo es der Telekom passt? Seite 7

Qualifizierung

Zukunftsvorsorge Weiterbildung Seite 8

Berlin: Mitgliedergruppe ver.di-Senioren Charlottenburg/Spandau, Treffen am 16. September, 18 Uhr, „Zur Sorgenpause“, Krowelstraße 7, 13581 Berlin; 4. September, Wanderung (ca. 4 bis 5 Kilometer seniorengerecht), Treffpunkt: Bahnhof Spandau, Ausgang Rathaus Spandau, 9.45 Uhr, kurze Fahrt mit dem Regio (Fahrkarte AB notwendig), Anmeldung bis 31. August.

Braunschweig: Sen. OV FB 9/10: Info-Nachmittag jeden letzten Dienstag im Monat, 15 Uhr, „G-Hotel“, Dresdenstraße 10, Kontakt: Rainer Klose, Telefon 053 31/2424.

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

Dormagen: ver.di-Senioren, 20. August, 15 Uhr, Vater Rhein, Dormagen-Stürzelberg, Oberstraße 4, Bushaltestelle Unterstraße, Buslinien 875, 886.

Frankfurt/Main: BeG Senioren Post/Telekom, Stammtisch jeden 1. Mittwoch im Monat, 15 Uhr, und Skatstammtisch jeden zweiten 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, Heinrichsklaue, Sonnenstraße 21. In den ungeraden Monaten finden Vorträge statt. 17. September, Busfahrt Fulda und Weinprobe.

Halle: OV Halle, FB 9 Telekommunikation. Die nächste Jahreshauptversammlung findet am 20. September 2013 statt. Ort: Begegnungsstätte der Volkssolidarität 1990 e.V., Hettstedter Straße 1, 06124 Halle. Einlass: 17.30 Uhr, Beginn 18 Uhr. Mehr unter: www.verdi-halle.de.

Hamburg: BeG Sen. Hamburg, Sprechstunde jeden 1. Mittwoch im Monat von 10–12 Uhr, Gewerkschaftshaus HH, Besenbinderhof 60, Raum Barmbek, in den Räumen des FB 9.

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

Kaiserslautern: Senioren FB 9 und 10: jeden 1. Mittwoch im Monat Treffen im Vereinsheim des ESC West KL, Vogelwoogstraße 59, um 15.30 Uhr.

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: BeG Senioren München (FB 9, 10, PB): 27. August, 14 Uhr, Führung Neuhausen/Nymphenburg, Treffpunkt Postamt 19 in der Winthirstrasse (Anmeldung nicht erforderlich); 3. September, 14 Uhr, Podiumsdiskussion zur Landtagswahl im großen Saal des Gewerkschaftshauses München.

Münster: 2. September, Trickbetrug im Alltag (Polizei Münster), 10. September, gemeinsames Gartenfest in der Kleingartenanlage Kettler, Infonachmittage Beginn: 15 Uhr, Kasino der Telekom, Dahlweg 100, Kontakt: Hans W. Roth, Tel. 02 51/23 53 81.

Neuss: Sen. Kreis Neuss: Sprechstunde in der ver.di-Geschäftsstätte, 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; 5. September, 14.30 Uhr, Versammlung, Referent: Martin Becher, Demokratie – Toleranz, Einschreiben für die Weinfahrt am 17. Oktober mit Weinprobe, Mitglieder: 20 Euro, Nichtmitglieder: 30 Euro, September-Fahrt ins Blaue: Termin wird in der Versammlung bekannt gegeben.

Oldenburg: Sen. OV FB 9/10 Gruppen: Digitalfotos, Auskunft: Walter Neugebauer 0441/20 12 03; Basteln, Malen, Klönen, Skat, Auskunft: Inge Frank 0441/30 29 72, am 2. Dienstag jeden Monat, 9 Uhr im „Ambiente“-Vereinslokal des PostSportvereins, Alexanderstraße 488; Jakolo alle 3 Wochen, Kegeln alle 4 Wochen, Auskunft: Heinz Versemann, 0441/881 21; Fahrten, Auskunft: Manfred Lojowsky, 0441/30 10 69.

Ortenau: BeG Sen. P/T, Sprechstunde jeden Mittwoch, 11 bis 12 Uhr, ver.di-Geschäftsstelle Offenburg, Okenstraße 1c, Telefon 0781/ 91 71 14.

Ulm Neu-Ulm: BeG VE P/T: 19. September: Fahrt ins Blaue.

Weiden: BeG Sen. Nordoberpfalz FB 9/10: 21. August, Fahrt in den Weinort Sulzfeld mit Besichtigung eines Weingutes mit Weinprobe und Brotzeit, Zwischenhalt in Herzogenaurach, Einkaufsmöglichkeit Firma Adidas, Kostenbeitrag: 10 Euro, 4. September, 14 Uhr, Frau Helmstret vom LRA Neustadt/Wn. stellt uns die Notfallmappe vor, Gaststätte „Bräustüberl“.

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: 0 53 31/88 26 80.

Würzburg: BeG Senioren FB 9/10: 5. September, 14.30 Uhr Versammlung „Vierjahreszeiten“; 13. September, ver.di-Herbstfest s. M-P; 25. September, 10 Uhr, Fahrt Fränkische Seenplatte.

Redaktionsschluss nächstes Heft: 9. September 2013

Wir suchen Lohnsteuerbeauftragte – lass Dich ausbilden!

In ver.di gibt es die Möglichkeit, sich zur oder zum Lohnsteuerbeauftragten ausbilden zu lassen. In einer einwöchigen Schulung (oder über mehrere Wochenenden verteilt) erhältst Du alle nötigen Kenntnisse, um über ein Lohnsteuerprogramm am Computer die Einkommensteuererklärung für Mitglieder durchführen zu können. Nach dieser Woche kannst Du für ver.di-Mitglieder in Deinem ver.di-Bezirk die Einkommenssteuererklärungen durchführen.

Steuerrechtlich ist alles durch die ver.di-Bundesverwaltung mit dem Finanzamt abgestimmt, es gibt deshalb keinerlei Kollisionen mit dem Steuerberatungsrecht.

Voraussetzungen:

- ▶ Du arbeitest gern mit Zahlen und hast Spaß an Steuererklärungen?
- ▶ Du möchtest Dich gerne aktiv bei ver.di einbringen?
- ▶ Du bringst die Bereitschaft zum Selbststudium mit und könntest mindestens 20 Beratungen im Jahr durchführen?

Dann bist Du genau die/der Richtige!

Für jede Region gibt es eine zuständige Betreuerin oder einen zuständigen Betreuer für Lohnsteuerbeauftragte, an die/den Du deine Beratungsfälle meldest, die/der aber auch für Fragen oder Probleme zur Verfügung steht.

Einmal jährlich nimmst Du an einem zwei- bis dreitägigem Aufbau-seminar teil, das Dir die jeweiligen Neuerungen im Steuerrecht und sonstige wichtige Informationen vermittelt.

Interessiert?

Dann melde Dich einfach bei Manuela Colombe, ver.di-Bundesverwaltung, Bereich Mitgliederentwicklung, Telefon: 030/69 56-23 72 oder per E-Mail:

▶ manuela.colombe@verdi.de.

Seniorinnen und Senioren

Bezirksgruppe in Hamburg gegründet

Nach dem gelungenen Start der aktiven Hamburger Seniorinnen und Senioren am 28. März haben viele Kolleginnen und Kollegen ihre aktive Mitarbeit in der neuen Bezirksgruppe (BeG) SeniorInnen angeboten. Die Betriebsgruppe besteht aus 884 KollegInnen im Alter von 50 bis über 90 Jahren. Zur Gründungsversammlung erschienen 96 erwartungsvolle Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Der Saal im Hamburger Gewerkschaftshaus war „rappelvoll“. Das Einstiegsreferat hielt der ver.di-Sekretär Peter Pohlmann. Er betonte, dass Seniorenpolitik grundlegender Bestandteil der ver.di-Politik ist.

Am 21. Mai 2013 kam es dann zum ersten Treffen dieser Aktiven mit dem Vorstand. 17 Teilnehmerinnen und Teilnehmer machten sich schnell bekannt und dann ging es sofort an die Arbeit. Die Chemie zwischen den erfahrenen Gewerkschaftern stimmte. Eine schnell zusammengetragene Ideensammlung von Themen, die unsere Seniorinnen und Senioren interessieren könnten, wird die Richtung der zukünftigen Arbeit vorgeben. Zu den Themen zählten unter anderem die Organisation von Besichtigungen oder das Angebot von PC-Kursen für Seniorinnen und Senioren.

Der Vorsitzende der BeG, Heinz Möller, hat als erste konkrete Aktion regelmäßige Termine für Sprechstage der Seniorinnen und Senioren in Hamburg fest im Arbeitsplan vereinbart. Gewerkschaft muss auch für unsere Ruheständler bewusst erlebbar sein.

Peter Pohlmann



Spiel mit hohen Einsätzen

Die Karten im Telekom-Markt werden gerade neu gemischt und die Einsätze sind höher geworden – für die Firmen und für die Beschäftigten. Auf dem Spiel stehen Akquise-Mittel, Arbeitsplätze und Konditionen, wenn Vodafone Kabel Deutschland und Telefónica E-Plus übernehmen will.

Sich zu organisieren und mit gewerkschaftlichem Schutz Tarifabsicherung durchzusetzen, ist für die Beschäftigten in solchen Marktkonzentrationen das beste Mittel „Sicherheit im Umbruch“ zu organisieren. Das

haben wir beim OneCompany-Projekt der Deutschen Telekom eindrucksvoll unter Beweis gestellt. Der bisher größte Zusammenschluss zwischen Mobilfunk und Festnetz in der Telekommunikationsgeschichte der

Bundesrepublik Deutschland wurde mit ver.di-Einfluss unproblematisch für die Beschäftigten organisiert und die Zahlen der Firma sind gut geworden, wie die Bilanzpressekonferenz zum Quartal zeigt. Jetzt liegt es an den Beschäftigten in den anderen Fusionsbetrieben, ihre Sache in die Hand zu nehmen, um Arbeitgeberhandeln Grenzen zu setzen und eigene Perspektiven zum Ziel des Fusionsprozesses zu machen. ver.di wird dabei helfen.

Lothar Schröder

Telekommunikationsmarkt

Neuordnung

(Fortsetzung von Seite 1)

Ein Zusammenschluss von Wettbewerbern kann durch sogenannte Skaleneffekte dazu führen, dass die Kosten pro Kunden, oder die Kosten für einen gemeinsamen Netzbetrieb, die Rabatte beim Einkauf (wegen besserer Verhandlungspositionen durch Abnahme größerer Mengen) oder durch die Reduzierung von Standorten usw. gesenkt werden. Zudem werden die vorhandenen Fixkosten wie Mieten, Lizenzgebühren für Software, IT-Kosten etc. auf mehr Kunden umgelegt. Einfach gesprochen bleibt von jedem Euro Umsatz mehr Ertrag hängen. Und damit können die Investitionen beim Ausbau von LTE oder Glasfaser besser finanziert werden. Die Fusionen von Vodafone/KDG und Telefónica Deutschland/E-Plus eröffnen deshalb Chancen auf mehr Investitionen in den mobilen und kabelgebundenen Breitbandausbau. Investitionen in den Breitbandausbau gehen mit der Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen einher.

Risiken

Vodafone und Telefónica Deutschland nehmen für die Übernahmen sehr viel Geld in die Hand (ca. zehn bzw. fünf Mrd. Euro). Bei der Rechtfertigung für diese Übernahmen führen beide Unternehmen erhebliche Einsparpotenziale ins Feld. Die dürften jeweils überwiegend bei der gemeinsamen Nutzung technischer Infrastrukturen, beim gemeinsamen Vertrieb, und beim Kundenservice vermutet werden. Diese Aufzählung verursacht insbesondere bei den beiden letzten Punkten Sor-

genfallen. Immerhin muss davon ausgegangen werden, dass die Unternehmen bisher effizient gearbeitet haben. Es darf unterstellt werden, dass in den vier Unternehmen bisher keine Mitarbeiter gelangweilt oder beschäftigungslos rumsitzen. Das Gegenteil dürfte der Fall sein. Eine Analyse der „DGB-Initiative Gute Arbeit“ im Dienstleistungsbereich hat ergeben, dass auch für die Beschäftigten in der TK-Branche der Arbeitsdruck enorm und der seelische und körperliche Druck sehr hoch ist. Die Unsicherheit bei den beruflichen Perspektiven und die Angst vor Arbeitsplatzverlust schaden der Motivation und der Gesundheit der Beschäftigten.

Bei beiden Zusammenschlüssen gehen die Unternehmen davon aus, dass keine Kunden verloren gehen, das heißt dass sich die Kundenzahlen des Einen zu den Kundenzahlen des Anderen addieren. Der Aufwand für die Gewinnung neuer Kunden und der Verkauf neuer Dienste (Vertrieb) wird in Zukunft nicht einfacher werden. Auch werden die Kunden nicht weniger den Service in Anspruch nehmen, nur weil aus E-Plus und Telefónica Deutschland ein Unternehmen wird. Im Gegenteil: Die Palette von Diensten und Tarifen wird sich mit Sicherheit vergrößern und damit auch der Beratungsbedarf oder auftretende Anfragen nach Unterstützung (Support). Wenn Telefónica Deutschland von über fünf Milliarden Euro Einsparungen durch Synergien über die nächsten Jahre rechnet, so muss diese Aussage hellhörig machen und die Frage erlaubt sein, wie das gehen soll.

Für ver.di sind die Motive für die beiden Zusammenschlüsse nachvollziehbar. Mit den angekündigten Synergieeffekten hat ver.di ein Problem. Ohne dass es die Unternehmen in der Öffentlichkeit so formulierten, muss darin aber ein Bedrohungspotenzial für die Beschäftigten und deren Arbeitsplätze vermutet werden. In einer Presseerklärung fordert ver.di deshalb tarifvertragliche und betriebliche Regelungen zur Absicherung der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein. „Die beschlossene Fusion darf nicht zu Arbeitsplatzabbau und Standortschließungen führen“, mahnte Lothar Schröder, Fachbereichsleiter TK/IT im ver.di Bundesvorstand. ver.di wird in den kommenden Wochen und Monaten in den betroffenen Unternehmen präsent sein und ihre Kompetenzen und Ressourcen für die Betroffenen anbieten.

Christoph Heil

Impressum

KOMM Nr. 5/2013;

13. Jahrgang; Herausgeber: Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft; Bundesvorstand: Frank Bsirske, Lothar Schröder; Fachbereich TK/IT, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin, Telefon: 030/69 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:** 110900; **Anzeigen und Beilagen:** PGH Media, H.-J. Hasenbank; Telefon: 061 81/93 97-28, Fax: -29; Anzeigenverwaltung: apm AG, Telefon: 061 51/8601-0, Fax: 061 51/8601-240.

„Globalisierung nachhaltig gestalten“

1. Fachtagung des Projekts IWP-IT in Frankfurt/Main

Seit Mitte letzten Jahres läuft das aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds geförderte Projekt „Innovations- und Weiterbildungspartnerschaft zur Förderung der Qualifizierung von Beschäftigten in der IT-Branche (IWP-IT)“, welches ver.di in Kooperation mit Input Consulting durchführt. Ziel dieses bis Ende 2014 laufenden Vorhabens ist die Unterstützung und Begleitung von Betriebsräten bei T-Systems International (TSI) und IBM Deutschland, um die Globalisierung ihrer Unternehmen durch die Qualifizierung der Beschäftigten nachhaltig zu gestalten.

Als wissenschaftlicher Partner konnte das Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF München) gewonnen werden. Das Wissenschaftler-Team um Dr. Andreas Boes befasst sich schon seit Jahren – auch in gemeinsamen Projekten mit dem ver.di-Fachbereich und Input Consulting – mit den Entwicklungen der IT-Dienstleistungen sowie der Globalisierung der Branche. In den zurückliegenden Monaten haben die Wissenschaftler durch eine Vielzahl von Expertengesprächen die Globalisierungsprozesse und die Auswirkungen auf die Beschäftigten und deren Qualifikationen bei TSI und IBM untersucht. Erste Ergebnisse wurden auf der 1. Fachtagung des Projekts am 25. Juni 2013 in Frankfurt/Main vor rund 70 Teilnehmerinnen und Teilnehmern präsentiert.

Lothar Schröder sowie die stellvertretende GBR-Vorsitzende von T-Systems, Gabi Hubert-Wunner, machten in ihrer Konferenzeröffnung die zunehmende Bedeutung der Globalisierung und deren Folgen für Arbeitsprozesse und Beschäftigte deutlich. Globalisierung müsse von den Unternehmen gemeinsam mit den Betriebsräten und Beschäftigten nachhaltig gestaltet und nicht nur durch die Brille kurzfristiger Renditeerwartungen oder als Kostensenkungsmaßnahme gesehen werden.

Dr. Andreas Boes analysierte in seinem Vortrag die besonderen Herausforderungen, denen sich die IT-Unternehmen in einem globalen Wettbewerbsumfeld gegenübersehen. Globalisierung, so Andreas Boes, ist mittlerweile mehr als das Offshoring von Teilen der Softwareproduktion nach Indien. Es gehe heute vielmehr um neue Produktions- und

Geschäftsmodelle für eine global vernetzte Ökonomie. Diesen Umbruch nachhaltig und im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu gestalten, sei die zentrale strategische Aufgabe, der sich Gewerkschaften und Betriebsräte gegenübersehen. Arbeit in IT-Unternehmen bedeutet heute vielfach die Arbeit in globalen Kontexten und die zunehmende Standardisierung und Industrialisierung der Wertschöpfung an weltweiten Produktionsstandorten. Daraus resultiere eine weltweite Konkurrenzsitu-

ation, so dass selbst über hochqualifizierten Tätigkeiten das Damoklesschwert „Verlagerung“ schwebt. Um die Wettbewerbsfähigkeit der Produktion an nationalen Standorten innerhalb der global vernetzten Branche zu sichern, ist eine umfassende Qualifizierung der Beschäftigten erforderlich. Die bisherige Erfahrung habe gezeigt, so der ISF-Forscher, dass Globalisierung nicht gegen die Mitarbeiter funktioniere: „Verunsicherung und das Gefühl der Entwertung blockieren Lernprozesse. Somit droht die

Das Projekt IWP-IT unterstützt Betriebsräte in ihrer Rolle als Treiber der betrieblichen Weiterbildung der Beschäftigten im Kontext der Globalisierung der IT-Branche. Wer Interesse an einer Projektbeteiligung hat, kann sich beim Projektbüro in Stuttgart für die weiteren Maßnahmen anmelden: info@iwp-it.de

Eingeladen zur Projektteilnahme sind auch die Schwerbehindertenvertreterinnen und Schwerbehindertenvertreter. Mit der TSI ist die Freistellung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu den Projektveranstaltungen vereinbart. Es werden keine Teilnehmergebühren verlangt, Übernachtungs- und Verpflegungskosten werden aus Projektmitteln finanziert. Weitere Infos und die Tagungspräsentationen finden sich unter

www.iwp-it.de



Fotos: Klaus Zanker

Anpassung an eine neue Phase der Globalisierung zu scheitern“. Die Menschen müssen mitgenommen und durch eine zielgerichtete Qualifizierung befähigt werden, sich produktiv auf die neue Phase der Globalisierung einzustellen.

Wie Globalisierung sich auf die Veränderungen von Arbeits- und Produktionsprozesse auswirkt, zeigte am Beispiel seines Unternehmens der Gesamtbetriebsratsvorsitzende von IBM Deutschland, Michael Müller. „Cloudworking“ und „Crowdsourcing“ lauteten derzeit die Schlagwörter unter denen IBM in Zukunft sein Beschäftigungsmodell transformieren will. Der Rückgriff auf eine Vielzahl von freien Softwareproduzenten soll die Festanstellung künftig eher zur Ausnahme machen. „Jeder einzelne IBMer wird künftig nicht nur in einem transformierten Unternehmen arbeiten, sondern von ihm wird auch verlangt, dass er sich persönlich gemäß der neuen Kriterien immer wieder neu transformiert und an die

Anforderungen der IBM anpasst“. Für die Interessenvertretung bei IBM ist diese „Verflüssigung“ der Arbeitsprozesse und Beschäftigungsformen eine ungeheuerliche Herausforderung, die nur mit solidarischer Unterstützung und durch eine große Kraftanstrengung der Interessenvertretung bewältigbar erscheint.

Alexander Suck, Gesamtbetriebsratsmitglied bei TSI, stellte in seinem Tagungsbeitrag die bei seinem Unternehmen abgeschlossene Gesamtbetriebsvereinbarung vor, die Umqualifizierung in das Zentrum des Personalumbaus stellt. Damit wird Beschäftigung in den Zeiten eines umfassenden Wandels des Unternehmens durch Weiterbildung nachhaltig gesichert. Bislang wurden, so Alexander Suck, rund 1000 Mitarbeiter durch Umqualifizierung neue Beschäftigungsmöglichkeiten bei der TSI eröffnet.

Drei Workshops schlossen sich bei der Fachtagung den Beiträgen der drei Referenten an, in denen die teilnehmenden Betriebs-

rätinnen und Betriebsräte das Thema „Personalentwicklung und Qualifizierung für die Globalisierung – Ein neues Handlungsfeld für den Betriebsrat“ aus ihrer Perspektive und vor dem Hintergrund ihrer Erfahrungen ausgiebig und engagiert diskutieren konnten.

Die Fachtagung war der Auftakt, um sich im Rahmen des IWP-IT-Projekts mit den Wirkungen der Globalisierung in der IT-Branche auf die Beschäftigten und deren Qualifizierung eingehender zu befassen. Im Weiteren sind insgesamt drei Seminarreihen, zwei weitere Fachtagungen und Cochingmaßnahmen geplant, um die Betriebsräte bei TSI und IBM auf die besonderen Herausforderungen, die in ihren Unternehmen mit der Globalisierung einhergehen, vorzubereiten und kompetent begleiten zu können. Die erste zweitägige Seminarreihe findet an verschiedenen Terminen Ende Oktober bis Mitte November in den ver.di-Bildungszentren in Berlin, Saalfeld und Lage-Hörste statt.

Claus Zanker

IT-Vernetzung Hannover startete im Juni 2013 mit Veranstaltungsreihe

„Zukunftsfähig arbeiten in der IT-Branche. Qualifizierter? Flexibler? Gesünder?“

Die ehrenamtliche ver.di-Arbeitsgruppe IT in Hannover ist gemeinsam mit der Initiative **ICH BIN MEHR WERT** in die Offensive gegangen, um eine bessere IT-Vernetzung im Raum Hannover auf den Weg zu bringen. Das Ziel: Bei ver.di organisierte IT-Beschäftigte fachbereichsübergreifend zu vernetzen und eine gemeinsame Diskussionsplattform auszubauen – aber auch, IT-Beschäftigte, die bislang wenig Kontakt zu Gewerkschaften hatten, anzusprechen.

Am 20. Juni 2013 fand der Auftakt der Veranstaltungsreihe „Zukunftsfähig arbeiten in der IT-Branche. Qualifizierter? Flexibler? Gesünder?“, die bereits in Hamburg, Saarbrücken, Mannheim, Stuttgart und Böblingen erfolgreich läuft, statt.

Themen des Abends waren „indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung“ – bzw. die Frage, was neue Managementkonzepte und indirekte Steuerungsmodelle mit der massiven Zunahme psychischer Belastungen am Arbeitsplatz zu tun haben. Hierzu referierte Dr. Klaus Peters vom COGITO Ins-

titut Berlin und zeigte entlang konkreter Beispiele aus der Praxis auf, wie auch abhängig Beschäftigte zunehmend in eine Selbstständigenlogik hineingezwungen werden. Eine Leistungsdynamik, in der am Erfolg statt an der Leistung gemessen wird, in der vernünftige und schützende Rahmenbedingungen wie etwa Arbeitszeiten zugunsten einer entgrenzten Eigenverantwortung für die jeweiligen Projekte oder Tätigkeiten aufgeweicht werden und nicht zuletzt betriebliche Interessenvertretungen als Hindernisse für eine gute „eigene Performance“ wahrgenommen werden können. Denn das Perfide bei der indirekten Steuerung ist, dass Beschäftigte sich „freiwillig“ in immer stärkerem Maße selbst ausbeuten.

Die eklatante Zunahme psychischer Erkrankungen zeige aber, dass dringender Handlungsbedarf bestehe. Ein erster Schritt sei darüber zu sprechen – und gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen bzw. dem Betriebsrat über Alternativen für gute, nicht krankmachende Arbeitsbedingungen zu beraten.

Trotz drückender Hitze folgten mehr als 20 Gäste der Einladung zum Vortrag und der anschließenden Diskussion bei Fingerfood und Getränken. „Das ist ein Erfolg und zeigt, wie brisant das Thema ist“, erklärt IT-Betreuungssekretär für Niedersachsen/Bremen Manfred Kuntze, einer der Initiatoren der Veranstaltung. „Wir haben uns nicht ohne Grund für dieses Thema entschieden“, kommentierte Günter Mundil, Vorsitzender der ver.di-Arbeitsgruppe IT. „Jeder von uns ist damit konfrontiert. Hier etwas für die Beschäftigten zu bewegen, ist die Herausforderung für uns als Gewerkschaften, als Betriebsräte und als Arbeitnehmer.“

Astrid Schmidt

Kontakt zur ver.di-Arbeitsgruppe IT über Günter Mundil:

➤ guemund@t-online.de

oder Manfred Kuntze:

➤ manfred.kuntze@verdi.de,

IT-Vernetzung Hannover:

➤ <http://www.ich-bin-mehr-wert.de/specials/it-vernetzung-hannover/>

HP zieht Personalabbau knallhart durch – Interessenausgleich gescheitert!



Foto: Christine Muhr

Mahnwache in Böblingen

Ein Sozialplan mit zwei Kündigungswellen wurde am 17. Juli 2013 mit einem Einigungsstellenspruch in der Böblinger Zentrale von Hewlett Packard (HP) verkündet: Zum 31. Oktober 2013 werden 400 Beschäftigte und Ende Januar 2014 weitere 200 ihren Arbeitsplatz verlieren.

Begleitet wurden die Sitzungen der Einigungsstelle durch Aktionen der Kolleginnen und Kollegen, die zuletzt mit einer Mahnwache protestierten. Sie wurden unterstützt von solidarischen Gewerkschaftern der umliegenden Betriebe, unter anderem von IBM, AT&T und der Daimler AG.

Der Verhandlungsverlauf vor und in der Einigungsstelle machte eines deutlich: Die Schließung von Rüsselsheim musste um jeden Preis

umgesetzt werden und soziale Gesichtspunkte spielten keine Rolle. Der Grund für die Schließung war die Vorgabe der Konzernleitung, 50 Millionen Euro einzusparen. Wie aus der Geschäftsleitung zu hören war, konnte dieser Betrag am einfachsten durch die Schließung von Rüsselsheim erreicht

werden. Durch die Arbeitsprozesse im Geschäftsbereich Enterprise Services (ES) ist dies nicht begründbar: Der Standort Rüsselsheim ist bundesweit und global vernetzt, strategische Steuerungsfunktionen für den E.ON-Account, Softwareentwicklung, Kundenservice im Outsourcing-Geschäft und das größte HP-Rechenzentrum in Deutschland sind dort angesiedelt. Zwischenzeitlich hat HP wichtige Funktionen mit Beschäftigten aus Rüsselsheim an andere Standorte – vorwiegend zum rund 40 Kilometer entfernten Bad Homburg – verlegt. Das Enterprise-Geschäft und Lieferungen für HP wären ohne diese Kolleginnen und Kollegen zusammengebrochen. Dies ist ein klarer Beweis, wie willkürlich die Schließung ist. Wer nicht an einem anderen Standort eingesetzt wird, hat nun die Wahl entweder einen Aufhebungsvertrag mit oder ohne Transfergesellschaft anzunehmen oder es auf eine Kündigung ankommen zu lassen.

Die Arbeitnehmervertreter in der Einigungsstelle forderten für 75 sozial besonders schützenswerte Kolleginnen und Kollegen, die zum Beispiel alleinerziehend, schwerbehindert oder älter sind, eine

Sonderregelung. Der Arbeitgeber hat in den Verhandlungen betont, dass dies für HP finanziell nicht zumutbar sei. Volker Stichter, Betriebsratsvorsitzender in Rüsselsheim und Einigungsstellenmitglied, bezeichnete diese Haltung des HP-Managements auf der Sonderbetriebsversammlung als „schäbig und skrupellos“. HP zeige erneut das Gesicht eines rücksichtslosen, einzig und allein profitorientierten Unternehmens. Zudem stellte sich auf der Betriebsversammlung kein Verantwortlicher aus der Geschäftsführung den Fragen der Beschäftigten. Bitter nehmen diese zur Kenntnis, dass sie bereits zum zweiten Mal betroffen sind: 2008 mit dem Übergang von EDS zu HP mussten 700 Kolleginnen und Kollegen von EDS gehen, jetzt verlieren 600 Beschäftigte ihren Arbeitsplatz. Mit einer Sprinterprämie von 15 Prozent des Abfindungsbetrages und mit dem Angebot eines Aufhebungsvertrages gibt es ein minimales finanzielles Entgegenkommen. Der Preis dafür ist hoch: Wer annimmt, verliert das Recht auf eine Kündigungsschutzklage. Für die Beschäftigten und die Region ist die Standortschließung eine Katastrophe. In Erinnerung wird der verantwortungslose und unsoziale Umgang mit den Beschäftigten bleiben – sowohl mit denen, die zum Gehen gezwungen werden, als auch mit denen, die bleiben und deren Arbeitsdichte noch mehr steigt.

Dennoch bleibt die Hoffnung der Rüsselsheimer HP'ler, dass die Erkenntnis um sich greift, dass mit einem stärkeren gewerkschaftlichen Organisationsgrad solche planlosen und unsinnigen Organisationsentscheidungen nachhaltig und entscheidend beeinflusst werden können.

Die nächsten Veränderungen werfen bereits ihre Schatten voraus: In Deutschland steht die Umorganisation des HP Allianz Account an. Eine Personalreduzierung von rund 260 auf 150 Beschäftigte steht an. Und auf europäischer Ebene wurde die nächste Abbauwelle bekannt gegeben. In Spanien und Großbritannien gab es hierzu bereits die ersten Streiks.

Welche Pläne für Deutschland bevorstehen, ist noch nicht bekannt. *Christine Muhr*



Foto: Jürgen Werner

Anstand, Fairness, Respekt – nur wo es der Telekom passt?

In der KOMM Nr. 4/2013 hatten wir über den Besuch der amerikanischen Gewerkschaftsdelegation und über die Kündigung des Gewerkschafters Josh Coleman, berichtet.

Alle Bemühungen, die Kündigung, die offenkundig wegen gewerkschaftlicher Aktivitäten und nicht, wie offiziell behauptet, wegen fehlerhafter Leistungen erfolgte, rückgängig zu machen, waren bisher erfolglos. Rechtliche Schritte gegen eine Kündigung in den USA sind fast alle ohne jedwede Erfolgsaussichten, da das amerikanische Arbeitsrecht Beschäftigte benachteiligt. Auch die Fusion der T-Mobile USA mit der MetroPCS änderte das Verhalten nicht. Viele deutsche Beschäftigte, ver.di-Mitglieder, Betriebsräte und Vertrauensleute haben sich mit Josh solidarisch erklärt. Von ver.di wird derzeit ein Aktionstag „Josh“ vorbereitet. Im Nachgang zum Besuch der Delegation fanden weitere Gespräche von ver.di und der Communications Workers of America (CWA) mit deutschen Politikern statt. Dabei wurde die Situation in den USA dargestellt. Beate Müller-Gemmeke (Grüne), Sprecherin für Arbeitnehmerrechte, hinterfragte im Gespräch mit Catharina Schmalstieg (CWA) und Ado Wilhelm (ver.di), Koordinatoren der Kampagne WE EXPECT BETTER, konkret die Situation in den USA und sagte Unterstüt-



Foto: Adam Wright

zung zu. So entstand die Idee, über die Fraktionsgrenzen im Bundestag hinaus, gemeinsam auf den Konzernvorstand einzuwirken. Unter der Federführung von Beate Müller-Gemmeke werden entsprechende Aktivitäten organisiert. Auch der SPD-Abgeordnete Klaus Barthel, Vorsitzender des Arbeitnehmerflügels in der SPD, unterstützt die Kampagne. Klaus Barthel hatte sich im vergangenen Jahr mehrere Tage, zusammen mit einer ver.di-Delegation, in den USA aufgehalten und sich in vielen Gesprächen mit Beschäftigten der T-Mobile USA ein Bild machen können.

Wegen der Verstöße gegen OECD-Leitsätze hatten ver.di und die CWA im Juli 2011 Beschwerden bei den zuständigen Stellen in Deutschland und in den USA eingereicht. Darüber hatten wir mehrfach berichtet. Die Nationale Kontaktstelle (NKS), angesiedelt beim US-Außenministerium, hatte ein Mediationsverfahren vorgeschlagen. Leider musste die NKS im Juli mitteilen, dass sie sich nicht in der Lage sieht, diesen Weg weiter zu verfolgen. Grund: Die Telekom war und ist nicht bereit, konstruktiv mitzuarbeiten.

Mehrfach haben wir auch über Partnerschaften zwischen Beschäftigten deutscher und amerikanischer Betriebe berichtet. Im Bereich der Call-Center existieren vier funktionierende Partnerschaften, eine fünfte wird gerade vorbereitet. Auch bei Shops und im Bereich der Technik stehen Partnerschaften kurz bevor. Ende August steht ein erster Besuch von deutschen Shop-Gewerkschaftern an der amerikanischen Ostküste an.

Nach der Fusion mit MetroPCS gibt es auch bereits erste sehr viel versprechende Kontakte zu Beschäftigten von MetroPCS Shops, jetzt T-Mobile, die großes Interesse daran haben, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Techniker aus Deutschland warten jetzt auf ihre ersten Kontakte mit den amerikanischen Technikern. Im Bereich der Technik war es im vergangenen Jahr in einem kleinen Bereich (Connecticut) gelungen, nach einer erfolgreichen Abstimmung für die Anerkennung einer Gewerkschaft, erstmals einen Tarifvertrag zu schließen.

Die internationale Kampagne WE EXPECT BETTER wird erst dann enden, wenn die Beschäftigten der T-Mobile USA ungehindert und offen, ohne Sanktionen befürchten zu müssen, für Gewerkschaft und für Arbeitnehmerrechte eintreten können, wenn es eine „Stimme im Betrieb“ gibt.

Der designierte Vorstandsvorsitzende der Telekom, Timotheus Höttges, bereits jetzt im Konzernvorstand für die T-Mobile USA zuständig, sollte endlich die Verweigerungshaltung zu Gesprächen mit der Führung der CWA aufgeben.

Ado Wilhelm



Foto: CWA Union

➤ www.weexpectbetter.org

Zukunftsvorsorge Weiterbildung

„Bildung und Qualifizierung sind der Schlüssel für die Zukunft unseres Landes und aller Bürgerinnen und Bürger“, darin sind sich Bundesregierung, Unternehmen und Gewerkschaften ausnahmsweise einmal einig. Das bedeutet: Wer sich um seine eigene Weiterbildung kümmert, betreibt persönliche Zukunftsvorsorge.

Die konkreten Bedingungen und Chancen zum Beispiel für Einkommen, Arbeitsplatzsicherheit oder berufliche Entwicklung und Mobilität ergeben sich nicht zuletzt auch aus den Weiterbildungsmöglichkeiten. Gewerkschaften, die die Arbeits- und Lebensbedingungen ihrer Mitglieder verbessern wollen, müssen sich deshalb mit diesem Themenfeld aktiv und gestaltend auseinandersetzen. ver.di stellt sich dieser Aufgabe und möchte seine Mitglieder bei ihrer „Zukunftsvorsorge Weiterbildung“ unterstützen.

Dazu kann ver.di auch und vor allem auf die DAA zurückgreifen, die als bundesweit tätiger Bildungsträger seit mehr als 60 Jahren auf dem Sektor der beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung tätig ist und die zudem durch ihre Geschichte und ihre Organe eng mit ver.di verbunden ist.

DAA – die gewerkschaftsnahe Bildungseinrichtung

Die DAA ist als Tochterunternehmen der DAA-Stiftung Bildung und Beruf Teil eines großen Netzwerkes von Bildungsunternehmen in Deutschland. Zu diesem Netzwerk gehören außer der Deutschen Angestellten-Akademie die HFH – Hamburger Fern-Hochschule, das DAA-Technikum und einige andere.

Die DAA-Stiftung Bildung und Beruf selbst ist eine gemeinnützige Stiftung bürgerlichen Rechts mit Sitz in Hamburg. Ihre Anbindung an ver.di wird in der Besetzung ihrer Organe deutlich: Zu dem dreiköpfigen Vorstand gehören der ehemalige stellvertretende ver.di-Vorsitzende Gerd Herzberg, ver.di-Bundesvorstandsmitglied Dina Bösch sowie als geschäftsführendes Vorstandsmitglied der Kollege Rudolf Helfrich, der zuvor als Bundesgeschäftsführer der DAA und davor in verschiedenen Funktionen bei der DAG tätig war. Das Kuratorium der DAA-Stiftung, zu dessen Aufgaben die Beratung des Vorstandes und

die Entgegennahme seiner Berichte gehören, besteht aus neun Personen, von denen sechs von ver.di-Gremien benannt werden. Die drei übrigen Personen kommen aus der Gruppe der Beschäftigten.

Vielfältige Bildungsangebote der DAA-Gruppe

Als bundesweit tätiger Anbieter von beruflicher Weiterbildung hat die Deutsche Angestellten-Akademie ein umfangreiches



Foto: © Toribz – Fotolia.com

Angebot an passgenauen Fortbildungen, Umschulungen oder Weiterbildungen. Die DAA ist nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) zertifiziert und für die Durchführung von Maßnahmen der Förderung beruflicher Weiterbildung zugelassen. Die Produktpalette der DAA umfasst unter anderem IT-Umschulungen/-Weiterbildungen, kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Seminare, und Sprachkurse. Hinter dem DAA-Technikum steht seit 50 Jahren der gewerkschaftliche Gedanke zur beruflichen Förderung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Mit der selbst entwickelten Dualmethode wird insbesondere Be-

rufstätigen die Möglichkeit gegeben, sich trotz privater und beruflicher Belastungen individuell und flexibel fortzubilden. Fortbildungen zum/zur staatlich geprüften Techniker/-in werden vom DAA-Technikum in fünf Fachrichtungen angeboten.

Die Hamburger Fern-Hochschule ist eine von der Freien und Hansestadt Hamburg 1997 staatlich anerkannte Hochschule. Die von ihr verliehenen akademischen Grade sind – wie die der staatlichen Hochschulen – bundesweit und international anerkannt. Im Fachbereich Technik bietet die HFH zahlreiche Studiengänge, u. a. Wirtschaftsingenieurwesen und Facility Management, an.

Seit November 2012 wird in Ergänzung zum bisherigen Studienangebot mit dem Studi-

engang „Wirtschaftsrecht online“ auch ein Internet-basiertes Studium seitens der HFH angeboten. Der Vorteil: Das Studienangebot ist immer und überall vom Internet aus abrufbar – rund um die Uhr, an sieben Tagen in der Woche.

Weiterbildungsrabatt für ver.di-Mitglieder

ver.di-Mitglieder können das umfangreiche Weiterbildungsangebot der Bildungseinrichtungen unter dem Dach der DAA-Stiftung Bildung und Beruf zum Sonderpreis nutzen. ver.di-Mitglieder erhalten bei der DAA in der Regel einen Rabatt von zehn Prozent des

Lehrgangspreises. Die beiden Fernlehreinrichtungen DAA-Technikum und HFH bieten ein anderes Modell an: Sie stellen für ver.di-Mitglieder die beiden ersten Monate des Studiums als „Schnupperstudium“ gebührenfrei und verzichten zusätzlich auf die letzte Monatsrate.

Peter Rother

Weitere Informationen zu den Weiterbildungsangeboten erhalten Sie im Internet: DAA Deutsche Angestellten-Akademie:

➤ www.daa.de

DAA-Technikum:

➤ www.daa-technikum.de

HFH – Hamburger Fern-Hochschule:

➤ www.hamburger-fh.de