

Telekom Spielball Zukunft?

„In Deutschland fehlen 41 000 IT-Experten“ warnte der Branchenverband BITKOM erst im November vergangenen Jahres. Vizepräsident von BITKOM ist Timotheus Höttges, Vorstandsvorsitzender der Deutschen Telekom. Während BITKOM über den Mangel an IT-Experten klagt, will er die Ausbildung bei der Telekom drastisch einschränken.



Foto: Kay Hirschelmann

Bisher wurden jährlich rund 3000 Stellen für Auszubildende, Dual Studierende oder Einstiegsqualifikationen angeboten. Dies hatte ver.di für die Jahre 2013 bis 2015 erstritten. Gemessen an der Zahl der Beschäftigten im Inland garantierte die Telekom 2,9 Prozent an Ausbildungsplätzen. Diese sogenannte Ausbildungsquote will die Telekom nun auf 1,8 Prozent absenken. In absoluten Zahlen bedeutet dies: Statt knapp 3000 Ausbildungsplätzen sollen im Jahr 2016 nur noch 1726 und in den Jahren 2017 und 2018 sogar nur noch 1662 Ausbildungsplätze angeboten werden. Damit würde die Zahl der Ausbildungsplätze in den kommenden Jahren fast halbiert. Denn auch die Berechnungsgrundlage, also die Zahl der inländischen Konzernbeschäftigten, sinkt. Weniger Personal bei der Telekom bedeutet also, es werden auch weniger Ausbildungsplätze angeboten. Zusätzlich soll nun auch noch die Quote abgesenkt werden. Doch damit nicht genug: Es kündigt sich an, dass die Telekom nicht nur die Ausbildungsquote absenken, sondern auch weniger Stellen für Berufseinsteiger anbieten will. Nicht nur die Ausbildungsquote will die Telekom absenken, es sollen auch weniger Stellen für Berufseinsteiger angeboten werden.

Wie die Telekom ohne junge Fachkräfte die anstehenden Herausforderungen und die Ausweitung des Netzausbaus (Vectoring,

G.fast, G5, FTTH und die Breitbandversorgung der ländlichen Gebiete) bewältigen will, bleibt rätselhaft. Durch eine gesenkte Ausbildungsquote sind weitere Arbeitsplätze bedroht: Die Zahl der Beschäftigten in den Ausbildungszentren soll dramatisch von jetzt 608 auf 335 im Jahr 2018 sinken.

In ihrem gemeinsam vorgetragenen mündlichen Geschäftsbericht kritisierten Bundesfachbereichsleiter Lothar Schröder und Jupp Bednarski, ehrenamtlicher Bundesfachbereichsvorsitzender, die Telekom-Pläne: „Für die Jahre 2010 bis 2012 gelang es, über 4700 jungen Menschen eine Übernahme bei der Telekom zu sichern und eine Ausbildungsquote von 2,9 Prozent durchzusetzen. Für die letzten Jahre, von 2013 bis 2015, haben wir eine Übernahmekquote von 5780 verabredet und die Ausbildungsquote auf einem überproportional hohen Niveau gehalten.“ An der Perspektive für junge Menschen müsse festgehalten werden.

Gegen die aktuellen Telekom-Pläne protestiert die Jugend: Unter dem Hashtag **#erlebenwasverschwindet** wurden im Internet zahlreiche Protestnoten gepostet. Und es ist ein generationenübergreifender Protest: Die Delegierten der Bundesfachbereichskonferenz TK/IT unterstützten mit ihrer Unterschrift eine Resolution an den Vorstand der Deutschen Telekom.

Bericht auf den Seiten 4 und 5

Aus dem Inhalt

Kommentar

Zukunft nicht verspielen Seite 3

Jugend

#erlebenwasverschwindet Seite 4

In Deutschland fehlen 41 000 IT-Experten Seite 5

mediafon

Cloudworker-Beratung Seite 6

IBM

Gesundheitsschutz Seite 7

ver.di

Weichen für die Zukunft gestellt Seiten 8+9

Bundesfrauenkonferenz

Die Aufgabe bleibt: (Geschlechter-)Gerechtigkeit Seite 10

T-Mobile US

Telekom: Mieses Spiel im Ausland Seite 11

Petition an den Deutschen Bundestag Seite 11

ver.di-Delegation besucht USA Seiten 12+13

Serie

20 Jahre Privatisierung: Zerklüftete Tariflandschaft Seiten 14+15

ver.di-Tagung

Neues Postpersonalrechtsgesetz Seite 16

Termine

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

Braunschweig/Salzgitter: Senioren OV FB 9/10, Info-Nachmittag jeden letzten Dienstag im Monat, 15 Uhr, Vereinsgaststätte „Rote Wiese“, Braunschweig, Kontakt: Rainer Klose, Tel. 053 31/2424.

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

Dieburg: BeG Senioren Post/Telekom, 28. Mai, Frühjahrswanderung Abtei Seligenstadt.

Eschwege: BeG Senioren Werra-Meißner FB Post und Telekom, 26. Mai, 14 Uhr, Infoveranstaltung FB 9/10, Eschwege/Niddawitzhausen, Am Petersbach 1 an der B 27, Gasthaus „Rost“.

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, „Heinrichsklaus“, Sonnenstraße 21. In den ungeraden Monaten finden Vorträge statt.

Hamburg: BeG Senioren Hamburg, Sprechstunde jeden 1. Mittwoch im Monat von 10 bis 12 Uhr, Gewerkschaftshaus HH, Besenbinderhof 60, Tel. 040/28584093, Internet: <https://tk-it-nord.verdi.de/personengruppen/senioren>

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

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

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

Kassel: BeG Senioren Post/Telekom, Treffen mit unseren Fuldarer Kollegen in Hünfeld. Wir fahren mit dem Hessenticket. Kosten pro Person 6,50 Euro. Treffpunkt: 9.50 Uhr im Hauptbahnhof-Querbahnsteig. Besuch des Zuse-Museums (Erfinder des PC) und Stadtführung in Hünfeld.

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

Marburg: BeG Senioren FB 9/10/1, 7. Mai, 8 Uhr, Tagesfahrt ab Messeplatz Marburg, Afföllerstraße, Fahrt nach Seligenstadt und Keltenmuseum am Glauberg; 11. Juni, 14.30 Uhr, Monatstreffen, Heizzentrale Ecke Brachter Straße/Talwinkel in Schönstadt, Referent: Walter Fürstenberg, Anschließend Kaffee und Kuchen im Flugplatz-Restaurant möglich.

München: BeG Senioren FB 9/10/Postbank, 5. Mai, 14 Uhr, Versammlung im Großen Saal des Gewerkschaftshauses in München, dort auch Kartenverkauf für den Tagesausflug am 9. Juni, Tagesausflug nach Ulm (mit Stadtführung) und Weiterfahrt zum sog. Blautopf in Ottobeuren. Abfahrt: 8 Uhr in der Elisenstrasse.

Münster: Senioren BeG Postbank-Post-Telekom, 12. Mai, Besichtigung Gestüt Warendorf mit gemeinsamen Mittagessen; 1. Juni, Infonachmittag: Kundenberatung der Postbeamtenkrankenkasse, Beginn Infonachmittage um 15 Uhr, Kasino der Telekom, Dahlweg 100.

Impressum:

KOMM Nr. 3/2015

15. Jahrgang; Herausgeber:

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

Erscheinungsweise: 8 Ausgaben pro Jahr

Redaktion: Christoph Heil, Silke Leuckfeld

E-Mail: redaktion.komm@verdi.de

Gesamtherstellung: alpha print medien AG, Darmstadt

Auflage: 108 100

Anzeigen und Beilagen:

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



Gedruckt auf GraphoSilk FSC® 80 g/m²

Mitgliederversammlung:

Bonn: Betriebsgruppe T-Systems Bonn, NRW Süd: 15. Juni, 17 Uhr, Mitgliederversammlung, DGB-Haus Bonn, Endericher Straße 127, 53115 Bonn.

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

Nürnberg: BeG Senioren Nürnberg/Schwabach/Roth/Lauf FB 1/9/10, jeden 1. Donnerstag im Monat um 14.30 Uhr in der Gaststätte „Genossenschafts-saalbau“, Matthäus-Hermann-Platz 2; 21. Mai, Maifahrt, Kosten: Mitglieder: 20 Euro, Nichtmitglieder: 25 Euro; 11. Juni: Versammlung, 14.30 Uhr, Gast: Arbeiter-Samariter-Bund, Einschreiben für die Kreuzbergfahrt am 23. Juli.

Oldenburg: OV Senioren FB 9/10, Digitalfotos, Info: W. Neugebauer, Tel. 0441/20 12 03; Basteln, Malen, Skat, Klönen, Info: I. Frank, Tel. 0441/30 29 72 u. E. Schaumberg, Tel. 04402/42 05, beide Gruppen 2. Dienstag im Monat, 9 Uhr, Vereinslokal TV Metjendorf 04, Am Sportplatz, Oldenburg; alle drei Wochen Jakkolo, Info: Colberg, Tel. 04488/32 52 und D. Punke, Tel. 0441/5051 37.

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

Ulm/Neu-Ulm: BeG VE P/T, 11. Juni, 14.30 Uhr, Monatstreffen und Anmeldung zum Jahresausflug, „Krone“, Ulm-Söfingen; 18. Juni, Jahresausflug nach Rothenburg-Tauber und Aalen, geplante Abfahrt Ulm: 8 Uhr, Rückkehr ca. 19.30 Uhr in Ulm, Abfahrt/Zustieg in Ulm und Gernmenhofen.

Weiden: BeG Senioren Nordoberpfalz FB 9/10, 8. Mai, 14 Uhr, Referent PHK Wurm, Thema: Richtiges Verhalten im Straßenverkehr, Gaststätte „Bräustüberl“; 3. Juni, 14 Uhr, aktuelle Informationen und gemütliches Beisammensein, Gaststätte „Bräustüberl“.

Wolfenbüttel: Senioren OV FB 9/10, Sprechstunde jeden Montag für ver.di-Mitglieder, 9.30 bis 12 Uhr, ver.di-Service-Büro, Harzstraße 7, 38100 Wolfenbüttel, ver.di-Lohnsteuer-Service: 053 31/88 26 89.

Würzburg: BeG Senioren FB 9/10, 1. Mai, Maikundgebung siehe Main-Post; 7. Mai, 14.30 Uhr, Versammlung „Vierjahreszeiten“; 20. Mai, 13 Uhr, Fahrt zur hohen Wart (Spessart); 11. Juni, 14.30 Uhr, Versammlung „Vierjahreszeiten“; 24. Juni, 12 Uhr, Retzbach, „Winzerhütte“, Treffpunkt Hauptbahnhof.

Redaktionsschluss nächstes Heft: 18. Mai 2015



Nachruf

Wir haben die traurige Pflicht, euch darüber zu informieren, dass unser Kollege

Friedhelm Bohr

14.03.1956–07.03.2015

nach schwerer Krankheit verstorben ist.

Wir wussten wie krank er war, dennoch hofften wir, ihn noch lange bei uns haben zu können.

Friedhelm Bohr war sein ganzes Berufsleben Gewerkschafter.

Er war Jugendvertreter, Personalrat, Betriebsrat, Aufsichtsratsmitglied und immer in seiner Gewerkschaft aktiv. Wegen seiner verbindenden, freundschaftlichen und souveränen Art, wurden ihm schnell Führungsfunktionen in den verschiedensten Gremien übertragen. Friedhelm war ein Brückenbauer. Zeit seines so früh zu Ende gegangenen Lebens stand für ihn der Mensch im Mittelpunkt. Die Menschen mochten Friedhelm, die Gegner achteten ihn.

Alle, die mit Friedhelm gearbeitet haben und die ihm begegnen durften, wissen, wie groß die Lücke ist, die Friedhelms Tod reißt. Er wird uns als Vorsitzender des Landesfachbereichsvorstands Telekommunikation und Informationstechnologie, im Bundesfachbereichsvorstand TK/IT und in vielen anderen Gremien fehlen mit seinen besonnenen, klugen Beiträgen, mit seinem Blick über den Tellerrand für das Große Ganze. Friedhelm packte zu, wo es nötig war: „Nicht lange reden, sondern handeln“ war sein Grundsatz.

Wir trauern um Friedhelm Bohr, einen großen Gewerkschafter. Wir haben ihm sehr viel zu verdanken. Wir werden Friedhelm Bohr in dankbarer Erinnerung behalten. Unser herzliches Mitgefühl gilt seiner Familie.

Stuttgart, den 9. März 2015

Lothar Schröder

Bundesfachbereichsleiter

Leni Breymaier

Landesbezirksleiterin

Joachim Reiter

Landesfachbereichsleiter

Kondolenzadresse: Petra Roth, Hinter den Gärten 6a, 77656 Offenburg-Zunsweier

Zukunft nicht verspielen

Die Deutsche Telekom hat angekündigt, ihre Ausbildungsquote zu kappen und stellt die Übernahme der Absolventen in Frage. Dabei ist doch klar, wenn die Deutsche Telekom Marktführer in Deutschland bleiben und in Europa werden will, muss vor allem sichergestellt sein, dass hochmotivierte Beschäftigte für Innovation, Leistungsfähigkeit und guten Service sorgen. Um dies zu erreichen, spielen Ausbildung und Übernahme von jungen Menschen eine wesentliche Rolle.

Mit den vereinbarten Ausbildungs- und Übernahmequoten konnte ver.di im Zeitraum von 2010 bis 2015 einen Beitrag leisten. Über 10 000 junge Menschen haben, insbesondere in den Servicegesellschaften, eine Beschäftigung aufgenommen. Gerade genug, um nicht das Durchschnittsalter weiter zu verschlechtern. Es liegt in einigen Unternehmen des Konzerns bei 47 Jahren.

In dieser Situation Ausbildungsplätze und unbefristeten Übernahmen zu reduzieren, bedeutet, die Zukunftsfähigkeit zu riskieren. Nicht nur die aktuelle Belastungssituation beim Netzausbau zeigt den Bedarf. Ohne junge Fachkräfte werden die Herausforderungen des weiteren Netzausbaus nicht zu

leisten sein. Eine Regierungskommission hat kürzlich bestätigt, dass Deutschland im internationalen Vergleich deutlichen Nachholbedarf hat. Deshalb ist eine flächendeckende hochleistungsfähige Breitbandversorgung in Deutschland wichtig für den Wirtschaftsstandort. Dafür und für die Einführung neuer Netztechnologien braucht es Innovationskraft. Diese bringen gut ausgebildete junge Menschen mit. Mit der Umstellung der Netze auf All-IP stellt sich die Telekom den Herausforderungen der Digitalisierung. Die Telekom ist, neben den anderen TK-Unternehmen, ein wesentlicher Faktor für das Gelingen von Industrie 4.0 und damit für die Wettbewerbsfähigkeit der Industrie. In dieser

Situation die Zahl der Ausbildungsplätze fast zu halbieren, ist das völlig falsche Signal. Wer nicht auf die Innovationskraft junger Menschen setzt, riskiert die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens und verschlechtert die Perspektiven junger Menschen.

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, die Bundesregierung und der DGB haben eine Allianz für Aus- und Weiterbildung abgeschlossen. Bestandteil dieser Allianz ist, dass für jeden Ausbildungsinteressierten ein Ausbildungsplatz zur Verfügung stehen soll. Ab 2015 werden daher jährlich 20 000 zusätzliche Ausbildungsstellen angeboten. Industrie, Bundesregierung und DGB sehen also die gesellschaftspolitische Notwendigkeit, für die Zukunft junger Menschen zu handeln. Auch deshalb fordern wir die Telekom auf, ihre Pläne zu ändern und jungen Menschen wie bisher Chancen für eine sichere Zukunft zu geben. *Peter Praikow*



Foto: Christoph Heil

ANZEIGE

Partner für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Deutsche Post DHL und Telekom

Vieles müssen wir dem Zufall überlassen. Die Wahl des richtigen Partners nicht.

Die Vereinigte Postversicherung VVaG bietet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Deutsche Post DHL und Telekom seit 1827 besondere Versicherungslösungen für die Bereiche Vorsorge, Vermögensaufbau und Absicherung. Vereinbaren Sie einfach einen kostenfreien Versicherungs-Check über unser Servicetelefon 07 11 / 13 91-61 27 oder besuchen Sie uns unter: www.vpv.de

VPV

Der Vorsorgeberater seit 1827

#erlebenwasverschwindet

Die Ausbildungsquote bei der Deutschen Telekom soll von 2,9 Prozent auf 1,8 Prozent abgesenkt werden. Im Klartext: In diesem Jahr bietet der Konzern noch 2891 Ausbildungsplätze für Auszubildende, Dual Studierende und EQ'ler (Einstiegsqualifikation) an. In den kommenden Jahren soll die Zahl der Ausbildungsplätze bis auf 1662 sinken.



Foto: Kay Herschelmann

Im Jahr 2012 hat ver.di unter anderem die Ausbildungsquote erstritten. Die Quote – berechnet an der Zahl der inländischen Konzern-Beschäftigten – war für die Jahre bis 2015 gesichert. Zum Ende dieses Jahres läuft die Vereinbarung aus. Prompt will die Telekom die Zahl absenken. Tenor: Ab 2018 brauchen wir so viele Beschäftigte nicht mehr, dann ist der Umbau mit neuen technischen Standards wie G.Fast und G5 vollzogen. Eine neue Vereinbarung mit ver.di wurde noch nicht abgeschlossen, die Telekom hat dies einseitig angekündigt. Aber einen Verhandlungstermin zur Ausbildungs- und Übernahmequote zwischen ver.di und der Telekom gibt es noch nicht. Und der Tele-

kom-Vorstand will nicht nur die Ausbildungsplätze reduzieren, bis dahin sollen auch noch einmal in großem Stil Arbeitsplätze abgebaut werden. Die Betriebsräte sprechen intern von der sogenannten „Abrisskante“. Bereits in den vergangenen Jahren hat die Telekom immer weiter Arbeitsplätze gestrichen. Die Folge: Es wurden auch dadurch weniger Ausbildungsplätze angeboten, weil die Grundlage für die 2,9-Prozent-Quote die Zahl der innerdeutschen Arbeitsplätze im Konzern ist. Wenn die Telekom tatsächlich – wie befürchtet – noch einmal massiv Arbeitsplätze abbaut, bedeutet dies auch, dass die Übernahme nicht mehr in dem Umfang wie bisher gesichert ist. Bis Ende 2015 sollen

5780 Auszubildende und Dual Studierende übernommen werden. Das ist mit ver.di fest vereinbart. Doch damit läuft die Vereinbarung aus, ab dem kommenden Jahr gibt es (bisher) keine Regelung. Auszubildende und Dual Studierende, die ab 2016 ihre Ausbildung beenden, können sich also aktuell nicht darauf verlassen, dass die Telekom sie übernimmt.

Dabei sollten die Themen Übernahme, Ausbildung und Qualität der Ausbildung ganz oben auf der Tagesordnung des Vorstands stehen – nicht als Posten „Kann weg!“, sondern unter dem Titel „Zukunft“. Aktuell liegt das Durchschnittsalter der Telekom-Beschäftigten bei knapp unter 50 Jahren. Um eine zukunftsfähige Belegschaft zu haben, müsste die Telekom schon jetzt mit Blick auf die kommenden Jahre überprüfen, ob alle Ausbildungsberufe und die Lerninhalte noch zeitgemäß sind. „Aktuell wird in fünf kaufmännischen und vier technischen Berufen ausgebildet“, sagt Patrick König, Vorsitzender der Konzern-Ausbildungsververtretung. Dazu zählen Berufe wie System-Elektroniker und -Kaufleute, aber auch Fachinformatiker/-innen.

Die ver.di-Jugend hat bereits einen breiten Protest im Netz organisiert. Unter dem Hashtag **#erlebenwasverschwindet** wurden bei Twitter und Facebook Fotos gepostet. Und der Protest ist generationenübergreifend: Betriebsgruppen, Betriebsratsgremien und Beschäftigte beteiligten sich online und offline an zahlreichen Aktionen. Denn auch den Älteren ist bewusst: Ohne Nachwuchs ist nicht nur die Zukunft der jungen Menschen bedroht, auch ihre Zukunft ist nicht gesichert. Spätestens wenn der qualifizierte Nachwuchs fehlt, wird es schwieriger werden, vorzeitig in den Ruhestand zu wechseln. Weniger Beschäftigte, dafür aber ein weiter steigendes Durchschnittsalter, wird die Belastung für den Einzelnen eher steigen lassen. Und ein Fachkräftemangel, sonst von allen Wirtschaftsbossen beklagt, darf nicht von der Telekom – einem Riesen der Zukunftsbranche IKT – fahrlässig herbeigeführt werden.



Frank Bethke und Ingo Wirtz



Fotos: Kay Herschelmann (2), Sven Weiger (2)



Resolution der Bundesfachbereichskonferenz TK/IT für den Erhalt der überdurchschnittlichen Ausbildungs- und Übernahmequote im Konzern Deutsche Telekom AG

„In Deutschland fehlen 41 000 IT-Experten“

So lautete die Überschrift der Pressemitteilung des ITK-Branchenverbandes BITKOM am 14. November 2014. Diesem Fachkräftemangel begegnet einer ihrer Vizepräsidenten Timotheus Höttges im eigenen Konzern mit einer geplanten drastischen Absenkung der Ausbildungsquote.

Aus unserer Sicht ist es der falsche Weg, die Situation weiter zu verschärfen!

Aktuell sind ca. 260 000 Jugendliche in berufsvorbereitenden Maßnahmen. Über 1,3 Millionen Jugendliche (Altersgruppe 20 bis 29) haben keinen Berufsabschluss. Das sind über 13 Prozent ihrer Altersgruppe.

Um dem entgegenzuwirken haben Bundesregierung, Bund deutscher Arbeitgeber (BdA) und DGB eine Allianz für Aus- und Weiterbildung vereinbart. Bestandteil ist eine Ausbildungsgarantie, welche besagt, dass für jeden ausbildungsinteressierten ein Ausbildungsplatz zur Verfügung stehen soll. Dafür soll die Wirtschaft in 2015 und jeweils in den folgenden Jahren 20000 zusätzliche Stellen anbieten.

Gerade in diesen Zusammenhängen sind die Planungen des Arbeitgebers, die Ausbildungsquote von 2,9 Prozent auf 1,8 Prozent abzusenken, nicht akzeptabel. Die Zahlen sind erschreckend! Konkret hat das zur Folge, dass die DTAG spätestens 2018 nur

noch ca. die Hälfte ausbilden würde und somit klar gegen die Allianz für Aus- und Weiterbildung handelt. Der Bund ist in einer besonderen Verantwortung, da er über 30 Prozent der Telekom-Aktien besitzt.

Aus den sinkenden Ausbildungszahlen leitet der Arbeitgeber auch die Anzahl des Ausbildungspersonals ab. Das Vorhaben der Telekom bedeutet, einen massiven Personalabbau im Betrieb Telekom Ausbildung. So sollen von den 608 Beschäftigten im Jahr 2018 nur noch 335 übrig bleiben.

Die anstehenden Herausforderungen und die Ausweitung des Netzausbaus (Vectoring, G.fast, G5, FTTH und die Breitbandversorgung der ländlichen Gebiete) wurden vom Arbeitgeber bei dieser Planung offenbar nicht berücksichtigt. Die notwendige Innovationskraft junger Menschen wird verkannt und auch die aktuell hohe Arbeitsbelastung beim Netzausbau wird bewusst übersehen.

Vor dem Hintergrund des betrieblichen Durchschnittsalters von über 48 Jahren, gefährdet diese Planung die Zukunftsfähigkeit des Konzerns und damit auch die Beschäftigung. Die Bundesfachbereichskonferenz versteht dies als Angriff auf die komplette Belegschaft und verurteilt diese Planungen.

Wir benötigen weiterhin überdurchschnittliche Aus- und Übernahmequoten, sowie das erforderliche Ausbildungspersonal!

Cloudworker-Beratung

Am zweiten Tag der ver.di-Bundesfachbereichskonferenz vom 15. bis 17. April 2015 kam der Startschuss: ver.di-Bundesfachbereichsleiter Lothar Schröder schaltete als für den IT-Bereich zuständiges Mitglied des ver.di-Bundesvorstandes ein neues Beratungsangebot online. Unter cloudworker-beratung.de und über die Website www.ich-bin-mehrwert.de gibt es ab sofort kompetenten Support für Online-Freelancer.

„Wir gehen mit einem sehr konkreten Beratungsangebot auf Cloudworker zu, damit diese ihre Position auf dem Arbeitsmarkt verbessern können. Dies geschieht auch, um hier Wettbewerbsunterschiede auszugleichen“, erklärte Lothar Schröder.

Unter dem Dach des ver.di-Beratungsnetzes für Solo-Selbstständige „mediafon“ organisiert ver.di Cloudworker und bietet ihnen Informationen sowie Beratung, damit sie gemeinsam ihre Interessen durchsetzen können. Im Mittelpunkt steht dabei der fachliche Austausch etwa über Honorare, Vertragspraxis und Weiterbildung. Für spezielle Fragestellungen, die zu den Cloudworkern erwartet werden, ist das Beratungsteam eigens erweitert worden.

Eine kompetente Beratung für Cloudworker zur Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen ist dringend notwendig. Der Arbeitsalltag von Freelancern ist geprägt von dauerhaftem, extremsten Wettbewerb, ohne die Sicherheit, für die geleistete Arbeit überhaupt bezahlt zu werden. Genau mit diesem Ansatz versuchen Online-Plattformen wie Freelancer.com Kunden für das Online-Dumping zu ködern: „Veröffentlichen Sie irgendein Projekt für etwas, was erledigt werden muss, und erhalten Sie innerhalb weniger Minuten Gebote von unseren talentierten Freelancern. Vergleichen Sie deren Vorschläge und Preise und wählen Sie dann den besten Freelancer, um Ihr Projekt fertigzustellen.“ Das von Freelancer.com dafür vergebene Prädikat: „Ganz einfach!“ „Geben Sie die Zahlung nur frei, wenn Sie zu 100 Prozent mit der Arbeit zufrieden sind!“, wirbt Freelancer.com weiter. Mögliche unklare Auftragsdefinitionen der Auftraggeber spielen dabei keine Rolle. Von Freelancer.com selbst ver-



Foto: © Rawpixel – Fotolia.com

öffentliche Daten machen die schwierige Situation der Cloudworker deutlich: Der durchschnittliche Stundenlohn liegt bei gerade mal einem halben Cent – Arbeiten für 0,005 Euro pro Stunde!

Wer sein Einkommen auf Online-Plattformen verdienen muss, hat es nicht nur selbst schwer. Die zunehmende Verlagerung von Arbeit in die Richtung Online-Dumping übt auch Druck auf etablierte sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse aus. Darum ist eine Verbesserung der Position von Cloudworkern auf dem Arbeitsmarkt dop-

pelt wichtig – sie hilft den Betroffenen und verringert eine ungesunde Schieflage.

Das Phänomen Cloudworking, als eine seit einigen Jahren um sich greifende Form der Erwerbsarbeit und dessen Auswirkungen auf Arbeitswelt und Gesellschaft, ist zunehmend Gegenstand von wissenschaftlichen Untersuchungen. Aber es geht längst nicht mehr darum, über Cloudworker zu reden und zu schreiben. ver.di handelt:

ver.di ist als erste Gewerkschaft weltweit mit einem eigenen Beratungsangebot für Cloudworker online. *Bert Stach*

Für **ver.di**-Mitglieder kostenfrei

ver.di bietet einen Beratungsservice für Cloudworker. Er ist als kompetente Beratung von Solo-Selbstständigen für Solo-Selbstständige angelegt. Neben einem Webangebot mit den Basistexten des frei zugänglichen Ratgebers Selbstständige bietet ver.di über mediafon individuelle, kollegiale Beratungen durch berufliche Expert/-innen an. Zusammengefasst gilt:

- Für (zukünftige) ver.di-Mitglieder übernimmt die Gewerkschaft die Beratungskosten.
- Wer nicht ver.di-Mitglied ist oder wird, bezahlt eine Gebühr in Höhe von 15 Euro plus 19 Prozent (2,85 Euro) Mehrwertsteuer pro angefangener Viertelstunde Beratung.
- Der Standardweg zur Vermittlung einer Beratung läuft über ein Internet-Formular

➤ www.cloudworker-beratung.de

Gesundheitsschutz

Verbesserte Teamkoordination und Präsenzmeetings im (eigentlich) virtuellen Unternehmen: Besserer betrieblicher Gesundheitsschutz wird bei IBM jetzt durch einen Tarifvertrag gesichert.

Jahrelang war der IT-Gigant IBM auf dem Weg, ein mehr oder weniger rein virtuelles Unternehmen zu werden. Teamkoordination und Zusammenarbeit fanden quasi ausschließlich über das Web statt. Die Kolleg/-innen aus der eigenen Arbeitsgruppe – zum letzten Mal gesehen vor Jahren... Das ist eine Gefährdung! Das ergab eine Erhebung bei den IBMerinnen und IBMern auf Basis des Tarifvertrages Gesundheitsmanagement. Nun konnte ver.di eine Trendwende bei IBM durchsetzen: Konzernweit werden zur verbesserten Arbeitskommunikation Team-Events eingeführt.

Auch die Schlagworte unter denen sich weitere Maßnahmen zum Gesundheitsschutz zusammenfassen lassen, senden ein starkes Zeichen: Wertschätzung, Anerkennung, verbesserte Arbeitskoordination, verbessertes Arbeitszeitmanagement und verbesserte Unternehmenskommunikation. Sie beziehen sich auf die Beschlüsse



zum Gesundheitsschutz nach der Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung in der IBM-Lokation Mainz. Sie gelten vorerst nur für die IBM-Lokation Mainz und beinhalten klare Regeln zum Umgang mit den bei IBM oft überbordenden Zeitsalden. Sie legen fest, dass Mailverkehr und Telefonie außerhalb der Arbeitszeiten nicht mehr stattfinden haben. Auch die Verständlichkeit der Kommunikation im Bezug auf die Sprachwahl muss nun so verbessert werden, dass die wichtige Kommunikation zu Schulungen und Anweisungen, die im Zweifelsfall auch mit Rechtsfragen verbunden sein kann, auch in Deutsch kommuniziert wird, damit sie von allen Mitarbeiter/-innen und Mitarbeitern zweifelsfrei verstanden wird.

Bis diese Maßnahmen vereinbart werden konnten, waren intensive Verhandlungen notwendig. Zwischenzeitlich waren die Verhandlungen so festgefahren, dass in den ver.di-Betriebsgruppen im IBM-Konzern bereits erste Diskussionen zu Aktionen zur Durchsetzung begonnen hatten. Dieser Druck hat bei der IBM für Bewegung gesorgt. Gesundheitsschutz mit Tarifvertrag ist ein richtiger Weg.

Bert Stach



Gewerkschaftliche
Unterstützungseinrichtung
der DGB-Gewerkschaften



Die Unterstützungseinrichtung der DGB-Gewerkschaften mit **8 Topleistungen**

Seit mehr als 100 Jahren schützt die GUV/FAKULTA ihre Mitglieder vor den finanziellen Risiken, die sich bei der täglichen Arbeit ergeben.

In den vergangenen 10 Jahren haben mehr als 30.000 Mitglieder Leistungen von der GUV/FAKULTA erhalten. Dabei schützt die GUV/FAKULTA nicht nur beim beruflichen Fahren, Transportieren oder im sonstigen Arbeitsalltag. Auch der tägliche Arbeitsweg und die Wege zu Gewerkschaftsveranstaltungen stehen unter dem Schutz der GUV/FAKULTA.

- ✓ **Sicherheit bei allen beruflichen Tätigkeiten**
- ✓ **Schutz auf allen Arbeitswegen**
- ✓ **Unterstützung nach Unfällen**
- ✓ **... und vieles mehr**



Weichen für die Zukunft gestellt

Wahlen der Vorstände, der Geschäftsbericht, zu behandelnde Anträge – die Tagesordnung der Bundesfachbereichskonferenz TK/IT war dicht gepackt. Eines der beherrschenden Themen in den Wortbeiträgen und Reden: Die Ankündigung der Deutschen Telekom, die Ausbildungsquote abzusenken.

Den Geschäftsbericht über die geleistete Arbeit der vergangenen vier Jahre trugen Bundesfachbereichsleiter Lothar Schröder und Jupp Bednarski, ehrenamtlicher Bundesfachbereichsvorsitzender, gemeinsam vor. Sie dankten Ehrenamtlichen, Hauptamtlichen und Betriebsräten für ihr Engagement. Sie sprachen die großen Tarifrunden, Streiks, Tarifabschlüsse, aber auch Stellenabbau und Schließungen von Betrieben an: „Wir können Streit und wir können Dialog. Und wir scheuen den Konflikt nicht. Es gab seit 2006 wohl keine Tarifrunde bei der Telekom, die ohne Streik

und kaum eine bei IBM, Media Broadcast, die ohne Aktionen über die Bühne ging.“

Kampf gegen Kahlschlag

Weiterhin wurde der Jugend und dem Thema Ausbildung viel Raum gewidmet: „Wir sind stolz darauf, dass wir in ver.di die höchste Anzahl von Auszubildenden unter allen Fachbereichen haben – das ist für uns aber auch ein Auftrag, uns um deren Zukunft zu kümmern“, betonten sie. Und mit Blick auf die Telekom-Pläne, die Ausbildungsquote abzusenken, wurden sie deutlich: „Jetzt reißt die Telekom, mit ihren perspektivlosen Kahlschlagsabsichten in der Ausbildung und bei der Übernahme, den tragenden Brückenpfeiler ein. Da wird doch niemand im Arbeitgeberlager glauben, dass wir unter solchen Voraussetzungen Regelungen aufrecht erhalten, die abgesenkte Einstiegsentgelte für Nachwuchskräfte bedeuten. Wer perspektivlose Positionen einnimmt, der muss damit rech-

nen, dass der Postbote an der Eingangstür klingelt und die Kündigung der entsprechenden Tarifverträge abgibt!“

Gestalten durch Tarifpolitik

„Wir haben die Tarifpolitik nie als bloße Lohnmaschine begriffen“, vielmehr würden und werden darüber auch Perspektiven für Beschäftigte erschlossen und der Ausgleich von Lebens- und Arbeitszeit geregelt. Konkret bedeute dies: „Bis zum Jahr 2018 werden wir 10 000 Altersteilzeitarbeitsverträge bei der Deutschen Telekom verabredet haben. Altersteilzeit ist ebenso wie die Arbeitszeitabschläge bei schlechter Schichtlage in der DTKS ein Element der Arbeitszeitverkürzung. Wir haben bei der TSI ab 2016 als einzigem Unternehmen der IT-Branche einen tarifvertraglichen, wenn auch konditionierten Ausschluss betriebsbedingter Beendigungskündigungen. Wir haben bei IBM einen Gesundheitsschutztarifvertrag abgeschlossen und mit den Eckpunkten für den Belastungsschutztarifvertrag und die Lebensarbeitszeitkonten bei der Telekom Tarifgeschichte geschrieben.“

„We expect better“

„Wir erwarten Besseres von der Deutschen Telekom. Das ist unsere Botschaft. Seit fast zehn Jahren unterstützen wir unsere Kolleg/-innen in den Vereinigten Staaten und seit fast zehn Jahren stehen Menschen aus Deutschland fassungslos vor der Tyrannei, die unsere Kolleg/-innen in den USA erleiden müssen. Das muss ein Ende haben. Wir werden nicht locker lassen“, kündigten Lothar Schröder und Jupp Bednarski an. Der Vorstand der Deutschen Telekom müsse sein Management in den USA auf Anstand, auf Menschen- und Gewerkschaftsrechte verpflichten. Sie verwiesen auf die bundesweite Initiative und elf Betriebspartnerschaften, die heute schon die Basis dafür seien, die Auseinandersetzung mit der Telekom noch länger durchzuhalten. Das Fazit aus zehn Jahren Kampf für Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte in den USA fiel bitter aus: „Es ist eine absurde Welt. Viele von uns haben ihre ersten Schritte in der Ehrenamtlichkeit vor Jahrzehnten in der gewerkschaftlichen



Fotos: Kay Herschelmann

Die Mitglieder des neuen Bundesfachbereichsvorstands: Nicole Seelemann-Wandtke (Nord/Hamburg), Roland Müller (Niedersachsen/Bremen), Mathias Kagelmann (Berlin/Brandenburg), Cornelia Parisi-Bohmholt (Nordrhein-Westfalen), Jupp Bednarski (Nordrhein-Westfalen), Harry Sparr (Rheinland-Pfalz/Saar), Marie-Luise Großmann (Hessen), Klaus-Dieter Hanas (Sachsen/Sachsen-Anhalt/Thüringen), Willi Geiger (Bayern), Angelika Scharnagl (Bayern), Sandra Anhorn (Baden-Württemberg), Florian Fischer (Baden-Württemberg), Florian Moser (Jugend), Lisa Weichselgartner (Jugend), Christiane Pachulski (Frauen), Christel Petersen (Senior/-in), Manfred Tölkes (Bundesfachgruppe TK), Birgit Nebel-Doser (Bundesfachgruppe TK), Doris Schnieders (Bundesfachgruppe TK), Simona Gollasch (Bundesfachgruppe TK), Bettina Bludau (Bundesfachgruppe IT/DV), Beate Maaz (Bundesfachgruppe IT/DV), Thomas Kilian (Bundesfachgruppe IT/DV)



Jugendarbeit gemacht. Wir haben damals Solidaritätsaktionen mit Nicaragua durchgeführt. Jetzt sind Solidaritätsaktionen mit unseren Kolleg/-innen in den USA notwendig. Das Land mit der Verheißung von Freiheit ist in den T-Mobile-Betrieben unfrei geworden.“ Ihre Botschaft an die Delegierten: „Lasst uns hier und dort um Freiheit ringen, um Angstfreiheit in den Betrieben. Lasst uns noch mehr Betriebspartnerschaften aufbauen und Initiativen anzetteln. Lasst uns unseren Kollegen Larry Cohen mit auf den Weg geben: Ihr seid nicht alleine! Unsere Partnerschaft ist die richtige Antwort auf die Globalisierung und wir werden uns nicht unterkriegen lassen. Und unsere Partnerschaft hat ein solides Fundament, sie baut auf Ehrenamtlichkeit und unglaubliches persönliches Engagement auf.“ Als Gast war der Präsident der US-amerikanischen Kommunikationsgewerkschaft CWA, Larry Cohen, anwesend. Er stellte die große gelebte und erlebte Solidarität zwischen Beschäftigten von T-Mobile Deutschland und T-Mobile US dar, und bedankte sich ausdrücklich bei den anwesenden Kolleg/-innen, die sich im Rahmen des Projektes „We expect better“ engagieren. Larry Cohen verwies noch einmal auf die laufende Petition und die damit verbundene Unterschriftensammlung (siehe Seite 11). Noch fehlen viele Unterschriften. Trotzdem wird der ver.di-Bundesvorsitzende Frank Bsirske die Petition im Bundestag einreichen. Larry Cohen appellierte an die Anwesenden, mitzuhelfen, dass diese Petition erfolgreich ist. Lothar Schröder bedankte sich bei Larry Cohen und verwies noch mal darauf, dass die Arbeit der CWA auch wichtig für die Gewerkschaftsarbeit in Deutschland ist. Denn es gelte wachsam zu sein und zu erkennen, in welche Richtungen sich Veränderungen in den Unternehmen entwickeln.

Fachgruppenkonferenzen

In den Ablauf der Bundesfachbereichskonferenz waren die Bundeskonferenzen der Bundesfachgruppen TK und IT/DV integriert. Beide Bundesfachgruppen wählten neue Vorstände. Manfred Tölkes wurde erneut zum Vorsitzenden des Bundesfachgruppenvor-

stands TK gewählt. Die Delegierten der Bundesfachgruppenkonferenz IT wählten Bettina Bludau einstimmig zur neuen Vorsitzenden. Bettina Bludau löst damit Robert Killer ab, der aus Altersgründen den Vorsitz aufgab.

Wahlen

Die Delegierten wählten Lothar Schröder erneut zum Bundesfachbereichsleiter. Von den 98 abgegebenen gültigen Stimmen entfielen 95 auf ihn. Dies entspricht einem Votum von 97 Prozent. Lothar Schröder bedankte sich für das außerordentlich hohe Vertrauen, das ihm entgegen gebracht wird und versprach, all seine Kraft in den kommenden Jahren für die Integration und erfolgreiche Entwicklung des Fachbereichs einzusetzen. Mit seiner Wahl zum Bundesfachbereichsleiter wurde er auch als Mitglied des ver.di-Bundesvorstands nominiert. Die Wahlen zum ver.di-Bundesvorstand finden auf dem ver.di-Bundeskongress im September statt.

Die Delegierten wählten auch einen neuen Bundesfachbereichsvorstand. Zum ehrenamtlichen Vorsitzenden des ver.di-Bundesfachbereichs TK/IT wurde auf der Konferenz Jupp Bednarski nominiert. Er wurde in der konstituierenden Sitzung – die direkt im Anschluss an die Konferenz stattfand – von den Mitgliedern des neuen Bundesfachbereichsvorstands einstimmig gewählt. Als stellvertretende Vorsitzende wurde Christiane Pachulski nominiert, die bereits zwei Tage zuvor als Vorsitzende des Bundesfachbereichsfrauenvorstands gewählt wurde. Auch sie wurde in der konstituierenden Sitzung des neuen Bundesfachbereichsvorstands einstimmig gewählt. Der neue Bundesfachbereichsvorstand besteht aus 24 stimmberechtigten ehrenamtlichen Mitgliedern sowie dem stimmberechtigten Bundesfachbereichsleiter. Der Bundesfachbereichsvorstand setzt sich aus Vertreter/-innen aller ver.di-Landesfachbereiche, der Personengruppen Jugend, Frauen und Senior/-in und weiteren Vertreter/-innen der ver.di-Bundesfachgruppen TK und IT/DV zusammen.

Weitere Informationen:
➤ www.tk-it.verdi.de





Foto: Christoph Heil

Mitglieder und stellvertretende Mitglieder des neuen Frauenvorstands (von links nach rechts): Roswitha Elberskirch (Rheinland-Pfalz/Saar), Silke Nowak, (Baden-Württemberg), Christiane Pachulski (Nordrhein-Westfalen), Chris Henke (Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen), Katja Nickusch (Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen), Nicole Seelemann-Wandtke (Nord), Astrid Drescher (Bayern), Kirsten Volkmann (Niedersachsen/Bremen), Gessica Gina Conte (Jugend), Sybille Friedrich (Hessen), Michaela Henning (Nord), Susanne Fiege (Nordrhein-Westfalen), Sibylle Spoo (Leiterin des Bereichs Mitbestimmung, Branchenpolitik, Frauen- und Gleichstellungspolitik)

Die Aufgabe bleibt:

(Geschlechter-)Gerechtigkeit

„Frauenpolitik ist kein alter Schuh“, stellte Christiane Pachulski, Vorsitzende des Frauenvorstands im Bundesfachbereich klar. Sie verwies in ihrer Rede bei der Bundesfachbereichsfrauenkonferenz am 14. April auf die historischen Meilensteine der vergangenen Jahrzehnte im Kampf um Frauenrechte und auf die anstehenden Aufgaben.

Noch bis 1959 konnten Ehemänner auch gegen den Willen der Mütter ihre Kinder rechtlich allein vertreten, das Vermögen der Frauen ging durch die Heirat automatisch auf die Männer über, bis 1957 konnten Frauen ohne Einwilligung ihrer Männer nur einen Beruf ausüben, wenn sie dadurch ihre familiären Pflichten nicht verletzen. „Viele Frauen und Männer haben seit den 1950er-

Jahren dafür gekämpft, dass die Gleichstellung umgesetzt wird“, sagte Christiane Pachulski. Dennoch bleibe noch viel zu tun: Obwohl Mädchen ihre Chancen in der Bildung besser nutzen, seien Frauen noch immer beruflich von der Gleichstellung weit entfernt. Sie würden bei gleicher Leistung im Schnitt 22 Prozent schlechter bezahlt als Männer. Selbst Länder wie Rumänien und Slowenien würden bei der Bezahlung von Männern und Frauen weit besser abschneiden als die Bundesrepublik Deutschland. Die Teilzeitquote habe im Jahr 2014 bei 46,1 Prozent gelegen, im EU-Durchschnitt aber nur bei 32,8 Prozent. Frauen würden überproportional in Ein-Euro-Jobs, Leih- und Zeitarbeit arbeiten. Es sei auch heute noch üblich, dass Frauen ihren Beruf aufgeben, sobald sie Kinder bekommen und dann nur noch als Dazuverdienerin arbeiten. „Frauen

haben die Kinder und den miesen Job, Männer die Kohle und die Karriere“, stellte Christiane Pachulski fest. Sozialarbeit sei in unserer Gesellschaft immer noch Frauensache, ebenso wie die häusliche Pflege. Eine anschließende Rückkehr in den Beruf ist meist aussichtslos. „Hier muss eine breite Diskussion einsetzen“, forderte sie. „Diese Probleme sind keine Privatsache.“ Es müssten Modelle entwickelt werden, die die Last nicht einseitig auf die Schultern der Frauen legten. Die Delegierten der Frauenkonferenz bestätigten den neuen Frauenvorstand im Bundesfachbereich, der Christiane Pachulski als Vorsitzende und Nicole Seelemann-Wandtke als ihre Stellvertreterin wiedergewählt hat. Frauen in MINT-Berufen, Altersvorsorge, Chancengleichheit im Beruf – dies sind nur einige der Themen, die der neue Frauenvorstand vorantreiben will. *sil*



Bettina Bludau



Christiane Pachulski

Fotos: Kay Hirschelmann

Telekom: Mieses Spiel im Ausland

Im Rahmen einer Vortrags- und Diskussions-Reihe der ver.di-Bundesverwaltung „sicht.weisen“ unter dem Titel „Telekom: Mieses Spiel im Ausland“ diskutierten Larry Cohen, Präsident der us-amerikanischen Gewerkschaft CWA (Communications Workers of America), und Lothar Schröder, Bundesfachbereichsleiter TK/IT gemeinsam mit interessierten Zuhörer/-innen über die problematische Situation der Beschäftigten bei T-Mobile US (siehe Seiten 12 und 13). In der Diskussion wurde klar, dass das Thema Missachtung von Arbeitnehmerrechten weit über die Landesgrenzen ausstrahlt.

Die im Rahmen der Kampagne „Wir erwarten Besseres“ gestartete Petition (www.weexpectbetter.org) soll in ihrer Wirkung weiter reichen als bis zu den Abgeordneten des Deutschen Bundestages, hofft Lothar Schröder: „Eine öffentliche Anhörung der Petition soll für eine Sensibilisierung der deutschen Öffentlichkeit sorgen.“ Damit soll das Gespür dafür geschärft werden, schleichende Erosionen von Arbeitnehmerrechten wahrzunehmen und zu bewerten. Dem müsse durch das Engagement von Beschäftigten, Betriebsräten und Gewerkschaften entgegen gewirkt werden. Larry

Cohen ergänzte, dass auch unter der Regierung von US-Präsident Barack Obama sich in den vergangenen Jahren die Situation auf dem amerikanischen Arbeitsmarkt weiter verschlechtert habe. Selbst die Reallohnentwicklung in den USA sei negativ. Der Prozess der Verschlechterung sei schleichend und halte in den USA seit langem an. Beide gingen auch auf TTIP ein. Das Transatlantische Freihandelsabkommen zwischen der EU und den USA habe das Potenzial, unsere Demokratie zu „tunneln“, warnte Schröder. Es sei schon bemerkenswert, wie intensiv im Rahmen der TTIP-Verhandlungen



Foto: Christoph Heil

über weitreichende Schutzklauseln für die Wirtschaft diskutiert würde, ohne ähnliche Mechanismen auch für Arbeitnehmerrechte, Umwelt- und Datenschutz oder Sicherheit in Betracht zu ziehen.

Larry Cohen hält die gemeinsame Kampagne von ver.di und CWA für ein Beispiel, dem hoffentlich noch viele Gewerkschaften folgen werden. Der Internationalisierung der Wirtschaft müssten internationale Institutionen für den Schutz und die Entwicklung von Arbeitnehmerrechten entgegen gesetzt werden. *Christoph Heil*

Petition an den Deutschen Bundestag

Was ist das Problem?

Im Unternehmen T-Mobile US werden nach Berichten von Beschäftigten internationale Arbeitsstandards unterlaufen. Arbeitnehmern wird häufig ihr Recht auf Vereinigungsfreiheit verwehrt, gewerkschaftlich engagierte Beschäftigte drangsaliert. Beschäftigten, die sich bei T-Mobile US für Arbeitnehmerrechte einsetzen, droht Mobbing oder gar Kündigung. Ständige Schikanen und Demütigungen sind an der Tagesordnung.



Foto: CWA

„Code of Conduct“ und die „Guiding Principles“ (Leitlinien), die in Deutschland meist auch eingehalten werden. Gleichzeitig wird häufig im

Ausland – so auch bei der T-Mobile US – dagegen verstoßen, mit Wissen und Duldung der Konzernspitze und ohne dass dagegen vorgegangen wird.

Die Bundesrepublik Deutschland besitzt einen großen Teil (31 Prozent) des Unternehmens Deutsche Telekom AG. Sowohl die Bundesregierung als auch die Deutsche Telekom AG sind also in der Pflicht, sich für die internationale Einhaltung rechtlicher Standards einzusetzen. Ein deutsches Unternehmen muss sich auch im Ausland anständig verhalten.

Was ist unsere Forderung?

Die Petition hat zum Ziel, diesen Zustand zu beenden. Sie fordert die Bundesregierung dazu auf, aktiv dafür zu sorgen, dass Arbeitnehmerrechte und internationale Arbeitsstandards (ILO/OECD) auch bei T-Mobile US eingehalten werden.

Die T-Mobile US operiert zwar im Ausland, gehört aber überwiegend der Deutschen Telekom AG. Die Deutsche Telekom verweist immer wieder mit Stolz auf ihre internen arbeitsrechtlichen Regelwerke wie den

Wer unterstützt die Petition?

Die Petition ist Teil einer internationalen Kampagne für Arbeitnehmerrechte bei T-Mobile US. Diese wird organisiert und getragen von ver.di, der amerikanischen Kommunikationsgewerkschaft CWA, dem DGB, dem Internationalen Gewerkschaftsbund, dem US-amerikanischen Gewerkschaftsdachverband AFL-CIO, sowie von der internationalen Dachorganisation der Dienstleistungsgewerkschaften UNI Global Union.

Auf den Weg gebracht wurde die Petition vom ver.di-Vorsitzenden Frank Bsirske und dem Leiter des ver.di-Fachbereichs TK/IT Lothar Schröder. Zu den Erstunterstützern gehören die Bildungseinrichtung Arbeit und Leben NRW und Akteure aus der Politik.

Wie kann ich mitmachen?

Die Sammlung von Unterschriften für eine Petition an den Deutschen Bundestag läuft. Es gibt Zeichnungslisten und Einzelblätter zum Unterschreiben. Diese bitte herunterladen, ausdrucken und ausgefüllt zurücksenden.

Unterschriftenlisten zum Download:
➤ www.weexpectbetter.org

ver.di-Delegation besucht USA

Anfang März besuchte eine ver.di-Delegation die USA, um sich im direkten Gespräch mit Beschäftigten der T-Mobile US, Vertretern der Gewerkschaft Communications Workers of America (CWA) und amerikanischen Politikern und Organisationen, ein Bild zur Situation bei T-Mobile zu machen. Die ver.di-Gruppe wurde von der Bundestagsabgeordneten Beate Müller-Gemmeke (Grüne) begleitet, die sich ein eigenes Bild von der Situation machen wollte. Die grüne Politikerin unterstützt seit geraumer Zeit ver.di und die CWA beim Kampf um die Durchsetzung von Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechten bei T-Mobile.



Schild vor dem Call-Center von T-Mobile US in Albuquerque: Jedes Betreten oder Herumlungern auf diesem Grundstück ohne berechnete, gesetzliche Grundlage wird als Gesetzesübertretung des Staates Albuquerque mit einer Geldstrafe von mindestens 500 Dollar oder einem Gefängnisarrest nicht unter 90 Tagen oder beidem geahndet.

Der Besuch ging vom Ausgangspunkt New York nach Albuquerque, Staat New Mexico, weit im Süden der Staaten. Beide Call-Center in Albuquerque sind „Partnerbetriebe“ im Rahmen der Partnerschaften zwischen deutschen und amerikanischen Beschäftigten, die in den vergangenen Jahren aufgebaut wurden. Kempten und Augsburg sind die Partner-Call-Center auf der deutschen Seite. Aus dem Bereich gehörten Petra Ulbrich und Franco Giangualano der Delegation an.

Im Vorfeld des Besuchs bat die Abgeordnete in einem persönlichen Schreiben an den CEO der Telekom, Tim Höttges, im Rahmen der Reise, Call-Center der T-Mobile besuchen zu können. Kurz und knapp erhielt sie eine Antwort nicht von Höttges, sondern vom amerikanischen Personalverantwortlichen Larry Mayers: „Dritte“ bekommen keinen

Zugang. Da gibt es wohl was zu verbergen, wenn eine deutsche Bundestagsabgeordnete, als „Dritte“ bezeichnet und der Zugang verwehrt wird.

In New York fanden erste Gespräche mit CWA-Verantwortlichen und Vertretern von Organisationen, mit denen im Rahmen der Kampagne WE EXPECT BETTER seit langem zusammengearbeitet wird, statt. Dabei wurden Informationen über das Arbeitssystem in den USA und die täglichen Erfahrungen bei der T-Mobile gegeben und diskutiert. Larry Cohen, der Präsident der CWA, ließ keinen Zweifel daran, dass die CWA nicht locker lassen will, bis es gelungen ist, den Beschäftigten der T-Mobile, auch in den USA, eine Stimme im Betrieb zu verschaffen. Er dankte den ver.di-Kolleg/-innen für die große Unterstützung in der Vergangenheit und für die vielen Solidaritätsaktio-

nen in Deutschland. Er zeigte sich überzeugt, dass die enorme Solidarität, von der die Kampagne getragen wird, zu einem erfolgreichen Ergebnis führen wird.

Im Rahmen der vielen Gespräche wurde deutlich, dass nach wie vor die Beschäftigten unter Druck gesetzt werden, um zu verhindern, dass sie sich in der CWA organisieren: Sie werden gekündigt oder ihnen wird die Kündigung angedroht, sie werden eingeschüchtert, abgemahnt und ausgespät. Dieser Umgang ist Alltag in den Call-Centern der T-Mobile in den USA und keine Einzelfälle. Beim Abendessen mit Beschäftigten aus den Call-Centern und den Shops, wurden viele weitere Vorfälle bekannt, die die Beschäftigten unter Druck setzen.

Dies stellte erst kürzlich auch das höchste amerikanische Arbeitsgericht eindeutig fest: T-Mobile betreibt mit systematischen Verstößen gegen amerikanisches Arbeitsrecht das Ziel zu verhindern, dass die Beschäftigten den Mut aufbringen, sich gewerkschaftlich zu organisieren.

Ein wichtiger Punkt im Rahmen der Visite waren Gespräche mit US-Politikern, die die Beschäftigten und die CWA unterstützen, bei ihren Bemühungen um die „freie Entscheidung“ der Beschäftigten für oder gegen die Gewerkschaft in den Betrieben der T-Mobile. Hakeem Jeffries, Kongressabgeordneter der Demokraten, erklärte nach einem längeren Gespräch, sich weiter für die Ziele der Kampagne einzusetzen und sie zu unterstützen. Er stimmte sofort dem Vorschlag von Beate Müller-Gemmeke, einen gemeinsamen Brief an den Vorstand und die deutsche Regierung schreiben zu wollen, zu. Ein weiteres Gespräch mit Brad Lander, Abgeordneter der Stadt New York, sagte ebenfalls seine Unterstützung zu.

In New York besuchten Mitglieder der Delegation auch einen T-Shop, um dort mit den Beschäftigten zu sprechen. Steffi Frank aus dem deutschen Shop-Bereich konnte sich in „unauffälligen“ Gesprächen mit den US-Kollegen austauschen und auch über die Bedingungen in den Shops in Deutschland berichten.

Von New York, ging es dann weiter nach Albuquerque. Nicht nur das Wetter wechselte: Während in New York Frost und Schnee vorherrschten, empfing Albuquerque die Reise-



Fotos: verdi

gruppe mit milden Temperaturen und Sonne. Doch nicht nur das Wetter zwischen New York und Albuquerque unterscheidet sich, sondern auch das politische Klima. Im Süden der USA ist die Gewerkschaftsfeindlichkeit noch extremer und die Beschäftigten haben noch weniger Rechte. Dennoch, gerade in Albuquerque haben sich viele Beschäftigte entschlossen, sich für den Kampf um die Anerkennung und Durchsetzung von Gewerkschaftsrechten, zu engagieren. Gemeinsam mit CWA-Aktiven und Beschäftigten wurden vor den beiden Call-Centern an zwei Tagen Flugblätter verteilt. Auch hier mussten wir immer wieder feststellen, dass die Beschäftigten Angst haben, ein Flugblatt entgegenzunehmen. Sie haben Angst davor, anschließend im Betrieb, dafür „bestraft“ zu werden.

Der Versuch von Beate Müller-Gemmeke und dem Leiter der Delegation, Ado Wilhelm, in die Call-Center eingelassen zu werden, scheiterte an der Security. Kaum auf dem Gelände aufgetaucht, erschienen Leute der Security mit einem vorbereiteten Zettel (E-Mail-Adresse und Rufnummer der Abteilung Öffentlichkeitsarbeit), und dem Hinweis, dort das Anliegen vorzutragen. Vom örtlichen Management sei niemand bereit, vor die Tür zu kommen. Im Übrigen, so wurde uns erklärt, befänden wir uns auf privatem Gelände und könnten sofort von der Polizei entfernt werden. Darauf wolle man aber verzichten, so der Wachmann. Spielte hier der Brief der Abgeordneten an Herrn Höttges eine Rolle, wollte man negative Meldungen in den Medien verhindern?

In Albuquerque kam es zu einem weiteren Treffen mit einem Mitglied des Kongresses.

Michelle Lujan Grisham, ebenfalls zu den Demokraten gehörend, versprach nach einem intensiven und ausführlichen Gespräch, ebenfalls einen Brief zu schreiben.

Als sie hörte, dass der Delegation der Besuch im Call-Center verweigert worden war, versprach sie, sich direkt mit der Leitung der Call-Center in Verbindung zu setzen, um eine Genehmigung zu erreichen. Am anderen Tag teilte sie uns telefonisch mit, dass auch sie nichts erreichen konnte. Sie habe aber das Angebot erhalten, selbst das Call-Center besuchen zu dürfen, was sie demnächst auch machen will.

Diane Gibson, Mitglied des Stadtrates von Albuquerque, zeigte sich sehr interessiert und berichtete, dass sie sich seit Jahrzehnten in der Arbeiterbewegung engagiere. Sie bot uns ihre Hilfe an. Einem Vorschlag von Ado Wilhelm, gemeinsam mit der CWA Flugblätter vor den Call-Centern zu verteilen, stimmte sie ohne zu zögern, zu. Sie zeigte

sich auch sehr beeindruckt von der deutsch-amerikanischen Zusammenarbeit und den Aktivitäten in der Kampagne WE EXPECT BETTER. Beim gemeinsamen Abendessen mit den Freunden und Beschäftigten von Albuquerque diskutierten wir die Pläne für die Kampagne. Die Delegation wurde von einem Filmemacher begleitet, der die Reise mit der Kamera dokumentierte. Das Ergebnis werden wir in Kürze veröffentlichen.

Am anderen Tag dann die Rückreise nach Deutschland. Sieben anstrengende, aber äußerst interessante Tage vergingen wie im Flug. Die im Rahmen der Reise gemachten Erfahrungen werden in die Kampagne einfließen. Die getroffenen Verabredungen, insbesondere auch mit den Politikern, mit denen im Rahmen der Reise gesprochen wurde, werden hoffentlich bald umgesetzt. Deutsche und amerikanische Politiker gemeinsam dürften nicht zu überhören sein.

Ado Wilhelm

Stimmen sammeln zur Hauptversammlung Telekom

Zur **Telekom-Hauptversammlung am 21. Mai in Köln** (Lanxess-Arena) sollen die Belegschaftsaktionäre wieder mit ihren Stimmen vertreten werden.

Alle Mitarbeiter/-innen mit Telekom-Aktien können ihre Stimmrechte auf Kornelia Dubbel oder auf die amerikanische Kollegin Carolina Figueroa (als Zeichen der Solidarität mit den amerikanischen Belegschaft von T-Mobile) übertragen.

Bitte auf dem Stimmrechtsübertragungsformular **Punkt 1b ankreuzen** und einen der beiden Genannten eintragen:

Entweder **Kornelia Dubbel** **oder** **Carolina Figueroa**
Im Erftgrund 1a
41516 Grevenbroich
10831 McMichael Lane SW
Albuquerque NM 87121

Unterschrift nicht vergessen und im beigefügten Umschlag an die Agentur, die die Bearbeitung für die Telekom erledigt, zurückschicken. **Keine Stimme verschenken!**



20 Jahre Privatisierung

Zerklüftete Tariflandschaft

Es gab mal eine Zeit – vor der Privatisierung der Deutschen Bundespost – da konnten die Beschäftigten ihre Berufs- und Aufstiegsperspektiven vom Berufseinstieg bis an ihr mögliches Berufsende einigermaßen realistisch abschätzen. Basis dafür waren ein für alle Arbeiter geltender einheitlicher Tarifvertrag und ein für alle Angestellten geltender einheitlicher Tarifvertrag, die lediglich in Ost und West differenzierten. Beschäftigte und Berufseinsteiger konnten sich verlässlich ausrechnen, wie sich der Erwerb von Qualifikationen oder ein Engagement in bestimmten Tätigkeitsfeldern in ihrer Eingruppierung und Bezahlung niederschlagen würde. Die damals für alle Unternehmensteile der Bundespost einheitlichen Tarifvertragsbedingungen stellten ein Höchstmaß an Verlässlichkeit in den Arbeits- und Entgeltbedingungen dar.

schätzen. Basis dafür waren ein für alle Arbeiter geltender einheitlicher Tarifvertrag und ein für alle Angestellten geltender einheitlicher Tarifvertrag, die lediglich in Ost und West differenzierten. Beschäftigte und Berufseinsteiger konnten sich verlässlich ausrechnen, wie sich der Erwerb von Qualifikationen oder ein Engagement in bestimmten Tätigkeitsfeldern in ihrer Eingruppierung und Bezahlung niederschlagen würde. Die damals für alle Unternehmensteile der Bundespost einheitlichen Tarifvertragsbedingungen stellten ein Höchstmaß an Verlässlichkeit in den Arbeits- und Entgeltbedingungen dar.

Mit der Postreform stand das alles zur Disposition. Die Beschäftigten wurden durch die Privatisierung mit erheblichen Verschlechterungen bedroht. Im Rahmen der Auseinandersetzungen zur Privatisierung setzte die Deutsche Postgewerkschaft (DPG) jedoch durch, dass die bis dahin geltenden Tarifver-

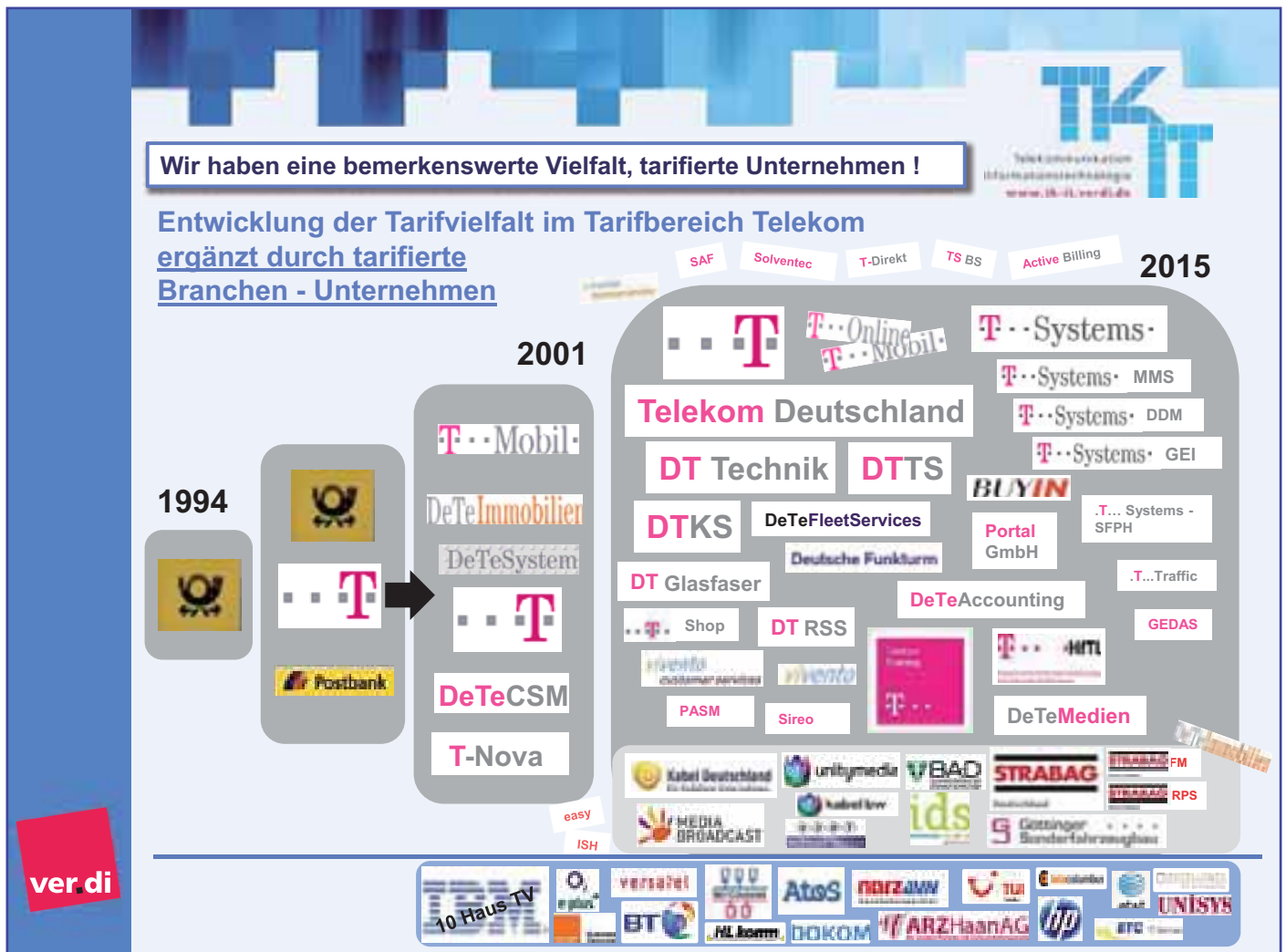
träge und vor allem Bezahlungsbedingungen nur über andere tarifliche Regelungen abgelöst werden konnten.

„Kölner Verträge“

Mit den sogenannten „Kölner Verträgen“ wurde verhindert, dass die Beschäftigten ihre

bisherigen Tarif- und Entgeltregelungen ersatzlos verlieren. Die damaligen Tarifvertragsparteien (Deutsche Postgewerkschaft und Deutsche Telekom) vereinbarten auf dieser Basis, dass über ein neues Bewertungs- und Bezahlungssystem verhandelt wird, das den Anforderungen an ein privatwirtschaftlich geführtes Unternehmen Rechnung tragen sollte. Zum 1. Juli 2001 wurde nach fünf Jahren Verhandlungen ein neues Bewertungs- und Bezahlungssystem bei der Telekom eingeführt. Parallel setzte die DPG im Rahmen allgemeiner Entgelttrunden einen Stufenplan zur Ost-West-Angleichung durch. Seit 1999 wird bei der Telekom in den Tarifen nicht mehr zwischen Ost und West unterschieden.

Mit dem neuen Bewertungs- und Bezahlungssystem wurde bei der Deutschen Tele-



Handlungsperspektiven

Innerhalb der Telekom Branche existiert bis heute kein Flächentarifvertrag. Die Unternehmen, die tarifgebunden sind, sind aktuell – wie aus der Grafik ersichtlich – ausschließlich über Haustarifverträge tarifiert. Um einen ruinösen Preiswettbewerb in der Branche, der ausschließlich auf Kosten der Beschäftigten geführt wird, einzudämmen und zurückzudrängen, muss es mittel- und langfristiges Ziel sein, für die Unternehmen die in dieser Branche tätig sind, einen Flächentarifvertrag zu schaffen. Bis dahin ist es notwendig, den tariflichen „Häuserkampf“ konsequent zu koordinieren und wo möglich, zu bündeln. Nur damit kann verhindert werden, dass die Belegschaften gegeneinander ausgespielt werden.

kom das am öffentlichen Dienst angelehnte Tarifvertragswerk komplett abgelöst. Damit wurden erstmalig leistungsbezogene Entgeltbestandteile eingeführt und das bis dahin vorhandene Senioritätsprinzip sowie die kinderbezogenen Komponenten abgeschafft. Dabei konnte die DPG umfassende Besitzstandregelungen für die vorhandenen Beschäftigten und qualitativ hochwertige Tarifstandards durchsetzen.

Parallel wurde der Konzern in Einzelgesellschaften zerschlagen. Dadurch wurden zu meist zusammenhängende Beschäftigungsbereiche per Betriebsübergang in neue Gesellschaften oftmals ohne Tarifbindung überführt. Dies war meist mit der Arbeitgeberabsicht verbunden, die Arbeits- und Entgeltbedingungen zu verschärfen oder zu verschlechtern. Stichworte dazu sind unter anderem: Geringeres Einstiegsentgelte, Arbeitszeitflexibilisierung, Arbeitszeitverlängerung, Abschaffung des vorhandenen Tarifniveaus.

Die DPG verfolgte das Ziel, für die Beschäftigten in den neuen Gesellschaften den hohen Tarifstandard durch Übergangs- und Sondertarifverträge zu erhalten und parallel eine „attraktive Volltarifizierung“ in den neuen Gesellschaften durchzusetzen. Dies gelang in den meisten Fällen. Aber auch der Arbeitgeberseite gelang es mal mehr, mal weniger mit jeder neuen Gesellschaft mindestens die Arbeits- und Entgeltbedingungen der betroffenen Beschäftigten zu verändern.

Gegenwehr

Mit der „Vertöchterungsstrategie“ ab 2007 wurden von der Telekom gezielt Betriebsübergänge auf Unternehmen organisiert, bei denen die für sie günstigsten Tarifbedingungen teils sogar erpresst werden sollten, wie bei der T-Service-Auseinandersetzung im Jahr 2007. Zu diesem Zeitpunkt drohte die Telekom offen mit Tarifflicht. Dies führte zu ei-

ner entsprechenden Reaktion der Beschäftigten: Der bisher größte Konflikt wurde nach elf Wochen Arbeitskampf mit einer Tarifeinigung beendet, die elementare Sicherungen enthält, aber auch Verschlechterungen mit sich brachte.

Nach den Erfahrungen des T-Service-Konfliktes und der massiven Gegenwehr der Beschäftigten, änderte der Arbeitgeber bei beabsichtigten Um- und Ausgliederungen ab 2010 seine Strategie: In zahlreichen Vereinbarungen konnte seitdem erreicht werden, dass bei „Übergängen“ auf andere Gesellschaften, für die Beschäftigten die vorhandene Tarifbedingungen nicht mehr offen angegriffen, sondern gesichert und transportiert werden.

Dennoch bleibt festzustellen: Die Privatisierung hat zu einer erheblichen Vervielfachung der im Telekom-Konzern vorhandenen Unternehmen und damit einhergehenden Anzahl an Haustarifverträgen geführt. Von einem ehemals überschaubaren, einheitlichen Tarifrecht in der Deutschen Bundespost ist heute wenig übrig geblieben. Heute gibt es mehr als 44 eigenständige und auch unterschiedliche Haustarifgebiete mit hunderten einzelnen Tarifverträgen im Telekom-Konzern. Daneben hat sich durch die Wettbewerbssituation eine Unternehmenslandschaft gebildet mit weiteren 27 eigenständigen Haustarifvertragsgebieten.

Fazit

Die seit der Privatisierung entstandene Struktur erschwert den Beschäftigten eine verlässliche Lebensplanung. Heute kann sich keiner mehr sicher sein, wie lange er oder sie in welchem der vielen Haustarifverträge des Konzerns oder der Branche den beruflichen Werdegang vollziehen wird. Und auch die „Personalbereiche“ sind heute vielfach überfordert, eine qualifizierte und verlässliche Auskunft über bestehende Arbeits- und Entgeltbedingungen zu geben.

Die ehemals unter einem Tarifvertrag gebündelten Beschäftigten wurden seit der Privatisierung in ihre zahlreichen jeweils eigenständigen Haustarifverträge isoliert. Der Arbeitgeberseite ist es jedoch trotz dieser „Aufspaltung“ bis heute nicht gelungen, die Beschäftigten gegeneinander aufzustellen. Die Jahre seit der Privatisierung sind aus Sicht der Beschäftigten geprägt von „Rettet und Sichert“, nur der Inhalt dieses Mottos hat sich von der damaligen politischen Dimension in eine sehr konkrete für die Beschäftigten verwandelt: „Rettet“ steht heute für den Erhalt der Kampfbereitschaft und Durchsetzungsfähigkeit der Beschäftigten in der Branche! Denn die Beschäftigten haben vielfach erkannt, dass nur ihr Engagement gute Arbeits- und Entgeltbedingungen in dem veränderten Umfeld „Sichern“ kann! *Frank Sauerland*

Buchtipps

„Zusammenhalten und gestalten“

Der Band zeichnet die Geschichte der Deutschen Postgewerkschaft nach, mit einem Schwerpunkt auf dem Jahrzehnt vor der ver.di-Gründung. Eine lebendig geschriebene Quellenauswertung, ergänzt um Interviews mit beteiligten Gewerkschaftern wie Ernst Breit, Michael Sommer und anderen.

Die Deutsche Postgewerkschaft – lange Zeit eine berufsständisch ausgerichtete Beamten-gewerkschaft – wandelte sich Anfang der 1970er-Jahre zu einer gesellschaftspolitisch engagierten Organisation, die Arbeitskämpfe nicht scheute, um ihren Forderungen Nachdruck zu verleihen. Ab den 1980er-Jahren hatte sie sich mehr und mehr der Deregulierungs- und Privatisierungspläne in den Bereichen Telekommunikation sowie Brief- und Postdienste zu erwehren.

■ Karl Lauschke

Zusammenhalten und gestalten

Von der traditionellen Beamtenorganisation zur streitbaren Gewerkschaft:

Die Deutsche Postgewerkschaft bis zur Bildung von ver.di

VSA-Verlag, herausgegeben von der Stiftung Deutsche Postgewerkschaft

Mit einem Vorwort von Franz Tremel

144 Seiten | 2009 | EUR 18,80 | sFr 32,90
ISBN: 978-3-89965-352-6

20 Jahre Postreform

Neues Postpersonalrechtsgesetz

Der Deutsche Bundestag hat am 23. April 2015 gesetzliche Änderungen im Personalrecht der Beamtinnen und Beamte bei Post, Telekom und Postbank beschlossen. Für die rund 100 000 aktiven Beamt/-innen der Postnachfolgeunternehmen sieht das Gesetz weitreichende Änderungen vor, die wesentlichen Einfluss auf die Beschäftigungssituation haben, etwa bei der Frage von Tätigkeitszuweisungen, zur Altersteilzeit und beim Wechsel der Dienstherrenbefugnisse.

Die Fachtagung gibt einen Überblick über die neuen gesetzlichen Regelungen. Im Austausch mit Experten aus den Unternehmen werden die Auswirkungen für die Praxis diskutiert. Der Tagungsablauf beinhaltet unter anderem:

■ **20 Jahre nach der Privatisierung der Deutschen Bundespost sind viele Fragen der Beamt/-innen immer noch nicht beantwortet.**

Referat **Klaus Weber** (Bereichsleiter Beamtenpolitik ver.di Bundesverwaltung)

■ **Rechtliche Würdigung des neuen Postpersonalrechtsgesetzes**

Referat **Dirk Lenders** (Rechtsanwalt)

Welche rechtlichen Änderungen ergeben sich aus dem neuen PostPerRG? – Worauf müssen Betriebsräte zukünftig achten? – Was bedeutet das „Beleihungsmodell“ konkret?

■ **Auswirkungen der Änderung des Postpersonalrechtsgesetzes auf die beschäftigten Beamt/-innen der betroffenen Betriebe/Niederlassungen**

Podiumsdiskussion mit **Dr. Martin Hillebrecht** (Regierungsdirektor im Bundesministerium für Finanzen)

Rainer M. Türmer (Präsident der Bundesanstalt für Post und Telekommunikation)

Peter Reichelt (Vorstandsvorsitzender der Postbeamtenkrankenkasse)

■ **Quo vadis Personalrecht?**

Podiumsdiskussion mit **Dr. Martin Hillebrecht** (Regierungsdirektor im Bundesministerium für Finanzen), **Marcus Zandt** (Deutsche Telekom AG), **Susanne Armbruster** (Deutsche Post AG), **Klaus Weber** (Bereichsleiter Beamtenpolitik ver.di Bundesverwaltung)

Die Fachtagung findet statt:

am **9. Juli 2015** von 9.30 Uhr bis ca. 16.30 Uhr im Grünewig Hotel Bristol Bonn, Prinz-Albert-Straße 2, 53113 Bonn.

Weitere Infos und Anmeldungen bei:

ver.di Bildung + Beratung, Ansprechpartnerin: Annette Risau, Telefon: (030) 2 63 99 89-14, Telefax: (030) 2 63 99 89-25

E-Mail: Risau@bb.verdi-bub.de

Anmeldeschluss: 8. Juni 2015

Mehr Infos hierzu: [➤ www.tk-it.verdi.de](http://www.tk-it.verdi.de)

ANZEIGE



Unser Partner, die DBV, bietet ver.di-Mitgliedern und ihren Angehörigen günstige Absicherung beim Zahnersatz ohne Gesundheitsprüfung.

DENT: Monatsbeiträge (Stand 04-2013)	
Alter	Beitrag
0 – 20	2,50 EUR
21 – 40	7,40 EUR
41 – 60	9,70 EUR
61 – 70	12,80 EUR
über 70: Beiträge können erfragt werden	

Lasst Euch **kostenfrei** beraten:
www.verdi-Mitgliederservice.de/dent
kontakt@verdi-servicegmbh.de



DENT: Verdoppelt den Festzuschuss der Krankenkasse



zusätzlich ca. 3 % Rabatt für ver.di-Mitglieder