

Telekom

Stimmen der Beschäftigten

Am 21. Mai fand in Köln die Hauptversammlung (Aktionärsversammlung) der Deutschen Telekom AG statt. ver.di hat wieder dafür Sorge getragen, dass auch die Stimmen der Belegschaften Gehör fanden.

Vor der Veranstaltungshalle wurden die Aktionärinnen und Aktionäre von ver.di-Vertrauensleuten aus dem Telekom-Konzern, der ver.di-Jugend und einer Delegation unserer amerikanischen Schwester-Gewerkschaft CWA (Communications Workers of America) mit Flugblättern empfangen. Obwohl gegenüber dem Jahr 2013 der Konzerngewinn verdreifacht wurde, sind die Personalplanungen des Telekom-Vorstandes nicht darauf ausgelegt, sich für zukünftige Herausforderungen zu wappnen und in die Ausbildung von Talenten für die Telekom zu investieren. Der Telekom-Vorstand plant, die Ausbildung im Telekom-Konzern fast auf die Hälfte zusammenzuziehen (Bericht Seite 6).

Aber auch aus Unternehmenssicht sind die Pläne zum Ausbildungsplatzabbau mehr als kurzfristig. Dem Personalvorstand des Telekom-Konzerns, Christian Illek, wurden mehr als 15 000 Unterschriften übergeben, die den Konzern auffordern, die Pläne zur Kürzung der Ausbildungsplätze aufzugeben.

Ein weiteres Thema bei der Hauptversammlung war für ver.di der skandalöse Umgang der Telekom-Tochter T-Mobile US mit ihren Beschäftigten und deren Grundrechten. ver.di und die CWA lassen nicht nach im Bestreben, auch den Telekom-Beschäftigten außerhalb Deutschlands, insbesondere in den USA, Respekt und eine faire Behandlung durch das jeweilige Management zu verschaffen (Bericht Seite 11).



Foto: Manfred Genschen

Unsere Kollegin Kornelia Dubbel und Carolina Figuera, eine Kollegin von T-Mobile US, haben in der Aktionärsversammlung gesprochen und den Telekom-Vorstand und die Aktionär/-innen mit dem unglaublichen Verhalten der T-Mobile US konfrontiert. Tausende Belegschaftsaktionär/-innen, die selbst nicht an der Hauptversammlung teilnehmen konnten, hatten Kornelia und Carolina ihre Stimmen übertragen.

Vieles, was die Telekom durch ihre US-Tochter mit ihren Beschäftigten machen lässt, ist für uns kaum vorstellbar. So versucht man zum Beispiel den Beschäftigten zu verbieten, sich untereinander über ihre Einkommen und Arbeitsbedingungen auszutauschen. Es werden systematisch Aktivitäten und das Verhalten der Gewerkschaft CWA und ihrer Unterstützer/-innen im Betrieb ausgeforscht. Die Absicht der „Gewerkschaftsvermeidung“ ist unverkennbar. Die zuständige US-Bundesbehörde NLRB (National Labour Relations Board) hat hier Verstöße gegen das – nun wirklich nicht arbeitnehmerfreundliche – Arbeitsrecht der USA festgestellt. In elf von 13 Anklagepunkten wurde die T-Mobile verurteilt.

Höchste Zeit für das deutsche Management der Telekom, endlich seine Möglichkeiten zu nutzen, für Recht und Ordnung bei seiner Beteiligungsgesellschaft T-Mobile US zu sorgen.

Martin Wolff

Aus dem Inhalt

Kommentar

Exportartikel Umgangsformen!? Seite 3

DeTeAccounting

Entgelterhöhung und Kündigungsschutz Seite 3

Jugend

Etappenziel erreicht! Seite 4

T-Mobile US

US-Delegation zu Besuch in Deutschland Seite 5

Telekom

Meilensteine Tarifverträge Seite 6

11. Frauen-Alterssicherungs-Konferenz

Seite 6

Beamt/-innen

Gesetz verabschiedet Seite 7

Telefónica Deutschland/E-Plus

Erfolgsfaktor Unternehmenskultur Seite 8

Vorratsdatenspeicherung

Zweiter Anlauf Seite 9

Serie

Für die Kollegen gekämpft Seiten 10+11

Buchtipp

„Zusammenhalten und gestalten“ Seite 11

Telekommunikation

Der Markt schrumpft in Deutschland Seite 12

Termine

Berlin: Mitgliedergruppe ver.di-Senioren Charlottenburg/Spandau: 29. Juni, 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, Bahnhofplatz.

Dieburg: BeG Senioren Post/Telekom: 2. Juli, Grillfest „Split“, Schwimmbadweg 5, Dieburg.

Eschwege: BeG Senioren Werra-Meißner FB Post und Telekom: 23. Juni, 14 Uhr, Führung mit Ehepartnern, Bad Soden-Allendorf; 17. Juli, 14 Uhr, Grillfest für die Fachbereiche 9/10 mit Ehepartnern, Fuhrgraben 8, „Sommergarten“, Wehretal/Hoheneiche.

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 Sen. Hamburg, Sprechstunde jeden 1. Mittwoch im Monat von 10 bis 12 Uhr, Gewerkschaftshaus HH, Besenbinderhof 60, Tel. 040/28 58 4093, 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 dritten 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: 3. Juli, 16 Uhr, Grillfete für alle Telekomkolleg/-innen in der Grillhütte in Obervellmar.

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

Impressum:

KOMM Nr. 4/2015

15. 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: 108 100

Anzeigen und Beilagen:

Christoph Heil, Silke Leuckfeld, Telefon: 030/69 56 24 61, Fax: 030/69 56 31 59, Mail: redaktion.komm@verdi.de

885 Euro

Danke!

Die Delegierten haben bei der Bundesfachbereichskonferenz TK/IT im April 885 Euro für den Bau eines Gewerkschaftshauses für die Textilarbeiter/-innen in Karachi (Pakistan) gespendet.

Marburg: BeG Senioren FB 9/10/1: 9. Juli, 13 Uhr, Sommerfest, Haus der Afföller-Gemeinde, Am Alten Gaswerk, Marburg, 20. Juli bis 4. August: Studienfahrt „Südpolen“, Anmeldung und Informationen bei Karl Muth, Tel. 06423/7688; 30. August bis 4. September: Seminarfahrt in die Lausitz, Dreiländereck D/PL/CZ mit Besichtigungen, u.a. Görlitz, Bautzen, Liberec, Zittau.

München: BeG Senioren FB 9/10/Postbank: 14. Juli, Führung „Der Nymphenburger Friedhof“, Treffpunkt: 14 Uhr, Friedhofseingang, Maria-Ward-Straße 10.

Münster: Senioren BeG Postbank-Post-Telekom: 6. Juli, Infonachmittag: Soziale Perspektiven für Senioren, Diskussionsnachmittag mit einem Bundestagsabgeordneten. Beginn Infonachmittage, um 15 Uhr, Kasino der Telekom, Dahlweg 100.

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 ersten Donnerstag im Monat, um 14.30 Uhr, in der Gaststätte „Genossenschaftssaalbau“, Matthäus-Hermann-Platz 2; 2. Juli, Versammlung, Post-Betreuungswerk zu Gast, Einschreiben für die Fahrt ins Blaue vom 14. bis 18. Juli, Zugspitzbahn-Zugspitze, Südtirol, Bernina-Express, Prospekte und Information bei Anneliese Klingert, Tel. 09 11/85 53 51 29 oder mobil 01 75/9 70 85; 23. Juli, Fahrt zum Kreuzberg, Abfahrt: Langwasser Süd 11 Uhr.

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. 044 02/42 05, beide Gruppen zweiter Dienstag im Monat, 9 Uhr, Vereinslokal TV Metjendorf 04, Am Sportplatz, Oldenburg; alle drei Wochen Jakkolo, Info: Colberg, Tel 044 88/32 52 und D. Punke, Tel. 0441/50 51 37.

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

Ulm Neu-Ulm: BeG VE P/T: 2. Juli, 14.30 Uhr, Monatstreff „Krone“, Anmeldung zur Fahrt ins Blaue.

Weiden: BeG Senioren Nordoberpfalz FB 9/10: 1. Juli, 14 Uhr, Thema: Flüchtlinge in Weiden, Referent: Veit Wagner. Achtung, neuer Ort: Café Mitte, Am Stockerhutpark 1; 21. Oktober, Besuch des Bayerischen Landtags, Anmeldung bis 5. August: Bei den Monatsversammlungen oder bei Agnes Söllner, Tel. 09 61/3 54 14.

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: Tel. 053 31/88 26 89.

Würzburg: BeG Senioren FB 9/10: 2. Juli, 14.30 Uhr, Versammlung „Vierjahreszeiten“, 22. Juli, 14 Uhr, Sommerfest (Farbkanarienverein).

Redaktionsschluss nächstes Heft: 29. Juni 2015

Exportartikel Umgangsformen!?

Foto: Kay Herschelmann



Wenige Tage nach Amtsantritt hatte der neue Personalchef der Deutschen Telekom, Dr. Christian Illek, schon auf der Hauptversammlung Rede und Antwort zu stehen. Aktive Gewerkschafter wiesen vor der Tür und auch während der Hauptversammlung auf die untragbaren Zustände im Umgang mit dem Personal bei T-Mobile US hin, und wehrten sich gegen die Absicht, die Ausbildungsquoten zu

senken. Illek kam vor die Halle und diskutierte mit den Demonstranten – offensichtlich weil es auch bei unterschiedlicher Position zum guten Ton eines deutschen Managements gehört, sich mit Kritikern auseinanderzusetzen. Nicht so in den USA! Dort setzen sich Manager nur mit Gewerkschaften an den Tisch, wenn sie dazu gezwungen werden und den arbeitenden Menschen im Betrieb fehlt eine Stimme. Dabei hilft der Dialog. So konnte in Deutschland im Dialog verabredet werden, einen Zukunftsplan für die Ausbildung in mehreren Schritten gemeinsam zu erarbeiten. Die Gespräche dauern an und lassen hoffen, am Ende eine gemeinsame Sicht zu entwickeln.

Wer nicht miteinander redet, kann keine gemeinsame Sicht entwickeln. Dies dürfte auch ein Grund sein, warum sich der Streit um T-Mobile US seit Jahren fortsetzt. Jenseits des Atlantiks sollte endlich Einsicht einkehren, dass es sich lohnt, dass die Beschäftigten eine Stimme im Betrieb und gewählte Interessenvertreter haben. In dieser Hinsicht wären deutsche Umgangsformen durchaus ein Exportmodell, wenn sich denn der Vorstand der Deutschen Telekom zum Exporteur von Anstand machen ließe. Das wäre allemal besser als rund gelutschte Formulierungen im Corporate-social-Responsibility-Bericht, die nicht verkleistert werden können, wenn es an praktischen Initiativen mangelt.

Lothar Schröder

DeTeAccounting

Entgelterhöhung und Kündigungsschutz

Nach intensiven Verhandlungen wurde am Ende eine gute Einigung zwischen ver.di und dem Arbeitgeber DeTeAccounting erzielt. Im Ergebnis werden die Entgelttabellen ab dem 1. Februar 2015 um 2,5 Prozent erhöht. Außerdem wird der gesicherte Anteil von 50 Prozent der variablen Vergütung monatlich ausgezahlt. Damit wird die monatliche Entgeltzahlung zusätzlich deutlich erhöht. Als dritten Meilenstein des Tarifvertrages wurde der Verzicht auf betriebsbedingte Beendigungskündigungen synchron zur Laufzeit des Tarifvertrages bis zum 31. Juli 2016 verlängert.

Zwar gestalteten sich die Verhandlungen schwierig, da die Arbeitgebervertreter immer wieder mit Kostenzwängen argumentierten. ver.di-Verhandlungsführer Joachim Pütz resümiert jedoch: „Das Ergebnis ist akzeptabel. Es spiegelt die positive wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens in den letzten Monaten wieder.“



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.

Beispiele für Schutz und Hilfe



Betriebsrätin F. aus K. fuhr mit einem Arbeitgeberfahrzeug zu einer Schulung. Sie verursachte einen Unfall. Von der Kasko-Versicherung des Arbeitgebers wurde sie durch Forderungsübergang mit 5.113 Euro in Regress genommen.

Die GUV/FAKULTA unterstützte mit 4.960 Euro Schadenersatzbeihilfe.



ETAPPENZIEL ERREICHT!

Die Telekom kündigte zu Beginn des Jahres an, die Anzahl der Ausbildungsplätze für Azubis, dual Studierende und Einstiegsqualifikanten drastisch zu reduzieren. Diese Pläne sorgen für Unverständnis und Empörung bei den Beschäftigten und innerhalb der ver.di. Entsprechende Protestaktionen entfalten jedoch mittlerweile Wirkung, sodass bereits erste Zugeständnisse seitens der Telekom gegeben wurden.

Ein im Februar diesen Jahres vorgelegter Plan der Telekom AG sieht vor, in den kommenden Jahren die Ausbildungsquote von bisher 2,9 Prozent des inländischen Konzernpersonalbestands auf nur noch 1,8 Prozent abzuschnellen. Das bedeutet eine Reduzierung der Ausbildungsplätze von 40 Prozent und in Folge auch einen tiefen Einschnitt beim Personal im Betrieb Telekom Ausbildung. Die bisherige Drei-Prozent-Quote sicherte knapp 3000 Auszubildenden, dual Studierenden und jungen Menschen in der Einstiegsqualifizierung eine Ausbildung im T-Konzern. Bis 2018 würde diese Zahl nach den Plänen der Telekom auf ca. 1660 sinken.

Mit Protestaktionen unter dem Motto „Erleben was verschwindet“, einer Resolution der ver.di-Fachbereichskonferenz, dem Widerstand von Betriebs- und Tarifvertragsparteien



Foto: Elisabeth Baer

und einer erfolgreichen Unterschriftensammlung wurde der Unmut gegenüber den radikalen Plänen des Managements wahrnehmbar. Bei der Unterschriftenaktion beteiligten sich über 15000 Azubis, Nachwuchskräfte, Beschäftigte des Telekom-Konzerns und Sympathisanten. Die Unterschriften wurden am Rande der Aktionärsversammlung der DTAG am 21. Mai 2015 dem neuen Personalvorstand, Christian Illek, übergeben.

Unter dem Eindruck des geschlossenen Widerstands auf Seiten der Telekom-Beschäftigten und der ver.di kam es dann schließlich zu ersten Eingeständnissen des Telekom-Personalvorstandes, die von Seiten der Arbeit-

nehmer als Etappenziel gewertet werden: „Nur mit einem ganzheitlichen Konzept werden wir die Ausbildung zukunftsgerichtet aufstellen können. Und eins ist sicher, wir stehen zu unserer Verantwortung und werden auch künftig zu den führenden Ausbildern in Deutschland gehören“, versicherte Personalvorstand Illek. Der Telekom-Vorstandsvorsitzende Timotheus Höttges bekräftigte diesen Anspruch auch während seiner Rede in der Aktionärsversammlung.

Für Lothar Schröder, Fachbereichsleiter Telekommunikation/IT in der ver.di-Bundesverwaltung, ist es wichtig, dass nicht nur allein über die Anzahl der Ausbildungsplätze gesprochen wird: „Wichtiger ist jetzt, dass wir als ver.di, gemeinsam mit den Ausbildungsvertreter/-innen und Betriebsräten der Telekom an der Erstellung eines ganzheitlichen Konzeptes für die Ausbildung arbeiten und es als Vorlage für das Telekom-Management einbringen.“

In dem Konzept müssen die Rahmen zukünftiger Ausbildungspläne abgesteckt werden. Alle Beteiligten werden darüber nachdenken, welche Ausbildungsberufe die zukünftigen Tätigkeitsanforderungen erfüllen, welche Ausbildungsinhalte in Zukunft zusätzlich erforderlich und welche Ausbildungsformen zur Wissensvermittlung notwendig sind. Den Worten sollte die Telekom nun Taten folgen lassen.

Sven Weiger



Foto: Natascha Nöthen

US-Delegation zu Besuch in Deutschland

Eine Delegation der Communications Workers of America (CWA) besuchte vom 17. bis 23. Mai Deutschland. Zwei Kolleg/-innen der CWA und drei Beschäftigte der T-Mobile US kamen nach Deutschland, um über die Situation bei der T-Mobile US zu berichten. Ein Bericht der Woche:

Sonntag

Ankunft in Düsseldorf. Erste Gespräche mit ver.di-Kolleg/-innen des Düsseldorfer Call-Centers der Telekom (DTKS).

Montag

Weitere Gespräche mit den „Düsseldorfern“. Danach Besuch im ver.di-Haus der Region Düsseldorf. Vertreter/-innen des Bezirks Düsseldorf hörten den Berichten aus den USA von Schikanen, Unterdrückung, Rechtsverstößen, Druck und Geschichten wie aus der Zeit des Frühkapitalismus zu. Sie reagierten entsetzt.

Lothar Schröder, Leiter des Fachbereiches TK/IT/DV und Mitglied des ver.di-Bundesvorstandes, diskutierte mit den US-Kolleg/-innen. Er berichtete über das deutsche Arbeitssystem, das Zusammenwirken von Betriebsräten und Gewerkschaft. Diesmal staunten die „Amerikaner“. Lothar Schröder verspricht: „Wir werden mit unserer Unterstützung eurer Kampagne nicht locker lassen, bis auch ihr eine Stimme im Betrieb habt, die den Beschäftigten Hilfe und Unterstützung geben kann“.

Dienstag

Besuch im Düsseldorfer Call-Center und Gespräche mit den dortigen Beschäftigten. Die US-Kolleg/-innen staunten über die dortigen Bedingungen: Freundlicher Umgang, kein Anschreien, Sauberkeit. „Hätten wir auch gerne so“, so die einhellige Meinung.

Mittwoch

Besuch der streikenden Düsseldorfer Sozialarbeiter und Kita-Beschäftigten im Streiklokal. Ado Wilhelm, Koordinator der Kampagne WE EXPECT BETTER, informierte über die Situation in den USA. Viele der Streikenden konnten kaum glauben, was sie zu hören bekamen. Glenda Winterheimer, eine der CWA-Kolleginnen, sprach ein Grußwort an die Streikenden. Die US-Delegation nahm am Demo-Zug durch Düsseldorf zum Rathaus mit 2000 Streikenden teil. Ado Wilhelm schilderte die Lage in den USA. Als er sagte: „wir unterstützen nicht nur um zu helfen, sondern wir wollen und müssen verhindern, dass solche Verhältnisse wie in den USA auch

zu uns rüberkommen“, gab es tosenden Beifall. Der Düsseldorfer Oberbürgermeister Thomas Geisel (SPD), kam spontan zu den US-Kolleg/-innen und begrüßte alle persönlich.

Danach ging es weiter in den Landtag von Nordrhein-Westfalen zum Treffen mit den SPD-Abgeordneten Marion Warden und Markus Weske. Sie äußerten sich empört darüber, wie in den USA mit Arbeitnehmer/-innen umgegangen wird. Beide boten ihre Unterstützung für die Kampagne WE EXPECT BETTER an.

Donnerstag

Besuch der Telekom-Aktionärsversammlung in Köln. Gemeinsam mit mehr als 50 ver.di-Kolleg/-innen wurden vor der Halle an die Aktionäre 3000 Flugblätter mit der US-Problematik und der Jugendforderung nach Erhalt der Ausbildungsquote verteilt. Telekom-Arbeitsdirektor Christian Illek nahm mehr als 15000 Unterschriften der Jugend gegen die Pläne der Telekom entgegen und begrüßte die US-Kolleg/-innen persönlich mit Handschlag.

Danach ging es in die Halle. Nach dem Bericht des Vorstandsvorsitzenden Timotheus Höttges und des Vorsitzenden des Aufsichtsrates, Ulrich Lehner, folgte die Aussprache und Fragerunde für die Aktionär/-innen. Kornelia Dubbel, Vertreterin der Belegschaftsaktionäre, ging in ihrem Redebeitrag ausführlich auf die US-Situation ein. Sie forderte Höttges – der die Telekom zur Nr. 1 in Europa machen will – auf, die Telekom auch zur Nr. 1 als Europas Vorzeigeunternehmen in den USA zu machen. Sie informierte die Aktionäre über ein in den USA gegen T-Mobile US ergangenes Urteil des höchsten US-Gerichtes für Arbeitsrechtsfragen. Darin wurde festgestellt, dass T-Mobile US systematisch gegen amerikanisches Recht verstoßen hat. Danach sprach Carolina Figueroa, beschäftigt im Call-Center in Albuquerque. Kornelia und Carolina hatten von Belegschaftsaktionären das Stimmrecht für ca. 300 000 Aktien übertragen bekommen. Carolina berichtete, was

in „ihrer“ Firma tagtäglich passiert. Sie forderte Höttges auf, sich dafür einzusetzen, dass sich das Unternehmen neutral verhält, damit sich die Beschäftigten ohne Druck und Angst für oder gegen die Gewerkschaft entscheiden können.

In der Beantwortung der Reden dann die übliche, bereits seit langem bekannte Reaktion: „Stimmt alles nicht, Altfälle, zum Urteil Beschwerde eingelegt, keine Rechtskraft.“ Am Nachmittag besuchte die Delegation in Köln einen Telekom-Shop und sprach mit deutschen Gewerkschafter/-innen, Betriebsrät/-innen und Beschäftigten.



Carolina Figueroa (links) und Kornelia Dubbel

Freitag

Gespräch mit Jupp Bednarski, Bundesfachbereichsvorsitzender TK/IT/DV und Mitglied im Telekom-Aufsichtsrat, über die Unterschiede in den USA und Deutschland und die weiteren Schritte in der Kampagne. Jupp sagte die weitere Unterstützung der deutschen Betriebsräte und Beschäftigten und von ver.di zu.

Beim Abendessen mit vielen ver.di-Begleiter/-innen der Woche fanden weitere Gespräche statt. Andreas Rimkus (SPD), Mitglied des Deutschen Bundestages und Petra Kammervert (SPD), Mitglied im europäischen Parlament, sprachen mit den amerikanischen Besucher/-innen. Sie sagten ihre Unterstützung für die Kampagne WE EXPECT BETTER zu. Der Dialog mit beiden Politikern wird in Kürze fortgesetzt.

Samstag

Rückflug in die USA. Mit vielen Eindrücken und Zusagen zur weiteren Unterstützung im Gepäck ging es für die US-Kolleg/-innen wieder nach Hause.

Ado Wilhelm

Meilensteine Tarifverträge

Der Starttermin steht bereits fest, die Eckpunkte sind ausverhandelt: Ab dem 1. Januar 2016 wird ein Tarifvertrag Belastungsschutz für die Beschäftigten der Deutschen Telekom eingeführt. Die Regelungen gelten zunächst für die Unternehmen DTAG, TDG, T-Service Gesellschaften, T-Shop, RSS, T-Systems und T-Systems GEI.

Monatelang hatte ver.di mit der Telekom verhandelt. Überlastung von Beschäftigten erkennen, vermeiden und verbindlich und effektiv beenden – dies war das Ziel der Verhandlungen zum Belastungsschutz.

In den vergangenen Wochen wurde der geplante Tarifvertrag Belastungsschutz auf den ersten Belegschaftsversammlungen vorgestellt. „Die Kolleginnen und Kollegen haben dies als sehr positiv empfunden. Sie brauchen den Belastungsschutz, weil auf ihnen ein enormer Druck lastet“, sagt Manfred Tölkes, Betriebsrat bei der DTKS und Bundesfachgruppenvorsitzender TK.

Überzeugt, dass der neue Tarifvertrag für die Beschäftigten vieles verbessert, ist auch Angela Bonn, Betriebsrätin in der DTKS Region West: „Es ist tatsächlich gelungen, im Schulterschluss zwischen ver.di und den Betriebsräten, gute Vereinbarungen zu verhandeln.“ Falls es bei der Umsetzung hakt, wurden klare Regeln vereinbart. „Besonders wichtig finde ich die Eskalationsmöglichkeit bis zum Vorstand der Telekom AG. Dies bedeutet Sicherheit bei der Umsetzung von Belastungsschutzmaßnahmen auf der Arbeitnehmerseite“,

stellt Angela Bonn fest. Für den Tarifvertrag Belastungsschutz wird auf die bereits vorhandene konzernweite Mitarbeiterbefragung aufgebaut. Entscheidend verbindlicher wird jetzt aber der Umgang mit den Ergebnissen geregelt. Sie werden computergestützt ausgewertet, bis runter auf die Team-Ebene.

Die ermittelten Daten werden durch ein betriebliches, paritätisch besetztes, Gremium von Betriebsräten und der Arbeitgeberseite bewertet. Liegen Fälle von erhöhter Belastung vor oder sind sie absehbar, muss gehandelt werden. Dafür hat das Gremium maximal zwei Monate Zeit. In die Beratungen können auch aktuelle Belastungssituationen eingebracht werden, wenn eine von der letzten Erhebung der Kennzahlen „neue Situation“ durch eine der Betriebsparteien beschrieben wird und aktuellere Kennzahlen darauf hindeuten. Kann sich das Gremium nicht einigen, sind Eskalationsschritte vorgeschrieben: Das Verfahren kann bis zum Vorstand Personal der Deutschen Telekom gehen. Dies geschieht mit dem Ziel, die Belastungssituation für die Beschäftigten zu entschärfen.



Foto: © Sergey Nivens – Fotolia.com

Die Fragen in der Mitarbeiterbefragung werden unternehmensspezifisch ergänzt, um genauere Antworten zu erhalten. Auf allen Ebenen sind die Betriebsräte eingebunden, auch bei der Tiefenanalyse „besonders belasteter Teams“ (sogenannte Rot-Teams). Um gezielter die Ursachen von Belastungen zu ermitteln und festzustellen, ob sich die Situation gebessert hat, werden für jedes Unternehmen separat halbjährlich objektive Kennzahlen erhoben. Anhand der Kennzahlen kann genau festgestellt werden, ob erhöhte Belastungen und ihre Ursachen weiterhin bestehen und die bereits bekannten Rot-Teams sich noch immer in dieser Situation befinden.

Zunächst werden sich die Kennzahlen auf Fragen um die Gesundheits- und Unfallquote beziehen. Erfasst werden auch die Guthaben der Kurzzeitkonten und die Anzahl der Arbeitnehmer/-innen je Ampelphase. Auch die Fluktuation und Verstöße gegen Höchst- arbeitszeitgrenzen nach dem Arbeitszeitgesetz werden festgehalten. Die Ergebnisse werden computergestützt ausgewertet, bis runter auf die Team-Ebene.

11. Frauen-Alterssicherungs-Konferenz

Termin: Donnerstag, 9. Juli 2015

Ort: ver.di-Bundesverwaltung
Paula-Thiede-Ufer, 10179 Berlin

■ Programm

Reicht die Rente noch zum Leben?

10.30 Uhr: Begrüßung und Einführung Rentenniveau & Frauenalterssicherung – Eva Maria Welskop-Deffaa, ver.di

10.45 Uhr: Mit Guter Arbeit und Tarifverträgen gegen Altersarmut – Stefanie Nutzenberger, ver.di

11.00 Uhr: Was sieht der Koalitionsvertrag vor? Was plant die Politik? – Edda Schliepack, SoVD

11.15 Uhr: Reicht die Rente noch zum Leben? – Ursachen der Altersarmut von

Frauen aus Sicht des DGB – Elke Hannack, stellv. Vorsitzende DGB

11.45 Uhr: Aktuelle Daten zur Alterssicherung von Frauen – Brigitte Loose, DRV Bund

12.30 Uhr: Mittagsimbiss und Gelegenheit zum Austausch

13.30 Uhr: Was haben Frauen vom Ausbau der betrieblichen Altersversorgung (bAV)? – Dr. Judith Kerschbaumer, ver.di

13.50 Uhr: Wie können (junge) Frauen für das Auskommen im Alter vorsorgen? Was sind sinnvolle Vorsorgestrategien? – Volker Schmidtke, Verbraucherzentrale Berlin e.V.

14.20 Uhr: Statements junger Frauen über ihre Altersvorsorge – Mareike Richter, DGB Projekt „Was verdient Frau? Wirtschaftliche



Unabhängigkeit!“, Jennifer Rodgers-Walther, Jobcenter, Mindestlohn im Minijob, verbessert sich dadurch die Absicherung von Frauen?

14.45 Uhr: Diskussion

15.30 Uhr: Fazit und Ausblick – Karin Schwendler, ver.di und Dr. Simone Real, SoVD

Moderation: Susanne Lörx

Anmeldung

Bitte bis Ende Juni 2015 mailen an

➤ sopo@verdi.de

Gesetz verabschiedet

Der Bundestag stimmte mehrheitlich am 23. April 2015 dem Gesetzesentwurf der Bundesregierung zur Weiterentwicklung des Postpersonalrechtes zu. Es handelt sich um grundlegende Änderungen im Personalrecht der Beamt/-innen.

ver.di hatte im Vorfeld auf der politischen Ebene zahlreiche Gespräche geführt, um das Gesetz im Interesse der Beamt/-innen zu beeinflussen. Dies war besonders wichtig, da die Bundesregierung im Schnellverfahren das Gesetz durchbringen wollte. Der erste Referentenentwurf wurde im Juli 2014 – mitten in der Sommerpause – vorgestellt, der Bundestag sollte anfangs noch im Jahr 2014 dann zum 30. Januar entscheiden. Diese „Hauruck-Methode“ konnte abgemildert werden, der Bundestag beschloss jetzt erst am 23. April das neue Postpersonalrechtsgesetz.

Das neue Gesetz enthält auch einige fortschrittliche dienstrechtliche Regelungen. Dazu zählt die Einführung von Lebensarbeitszeitkonten, die Eingrenzung von „unterwertiger Beschäftigung“ und die Erweiterung der dienstlichen Beurlaubung.

„Wir haben erreicht, dass ein Widerspruch der Beamt/-innen beim Wechsel des Beleihungsmodells aufschiebende Wirkung hat“, stellt Andreas Franke, beim ver.di-Bundesfachbereich zuständig für die Interessen der Beamt/-innen, fest. „Damit konnte verhindert werden, dass zum Beispiel eine Beamtin oder ein Beamter umgehend versetzt werden kann – im Extremfall innerhalb kürzester Zeit in eine andere Stadt.“ Nicht durchgesetzt hat sich hingegen ver.di mit der Forderung, beim Wechsel des Beleihungsmodells generell zu einem erweiterten Schutz für betroffene Beamt/-innen zu kommen.

Die Interessenlage des Bundes, den Bundeshaushalt vor zusätzlichen Personalkosten zu bewahren und den Unternehmen die Pflichten bei Dienstherrenbefugnissen zu erleichtern, wurden von der Politik stärker gewichtet als die Fürsorgepflicht des Bundes gegenüber seinen Beamt/-innen.

Der Bund trägt für die Beamt/-innen bei den Postnachfolgeunternehmen die Verantwortung. Die Beschäftigungspflicht obliegt dagegen den Postnachfolgeunternehmen, die im Wege einer Beleihung ermächtigt sind, die dem Dienstherrn Bund obliegenden

Rechte und Pflichten gegenüber den bei ihnen beschäftigten Beamt/-innen wahrzunehmen. Die wichtigsten Änderungen:

Dienstherrenbefugnisse

Bisher konnten diese Dienstherrenbefugnisse weder auf Tochter- und Enkelunternehmen noch auf etwaige (neue) Unternehmen, die im Wege einer Umwandlung durch Spaltung oder Verschmelzung entstehen, übertragen werden. Mit dem Gesetz wurde dies geändert: Im Falle von Umwandlungen oder organisatorischen Veränderungen eines Postnachfolgeunternehmens – ein Unternehmen wird aufgelöst, abgespalten oder der Sitz ins Ausland verlagert – wird es nun möglich, einem anderen Unternehmen Dienstherrenbefugnisse zu verleihen.

Beleihungsmodell

Der Bund wollte die Beschäftigungs- und Kostentragungspflichten vermeiden. Sollte also ein Postnachfolgeunternehmen nicht mehr bestehen, dann soll mit der neuen gesetzlichen Regelung die Beschäftigungspflicht und einhergehend die Dienstherrenbefugnis auf das jeweilige Nachfolgeunternehmen übergehen. Das neue Unternehmen ist ermächtigt, bestimmte Rechte und Pflichten gegenüber den bei ihnen beschäftigten Beamt/-innen wahrzunehmen. Dazu zählen Zuständigkeiten, wie zum Beispiel beim Personaleinsatz, bei Beförderungen, bei Entscheidungen des Besoldungs- und Versorgungsrechts, im Disziplinarrecht, der Genehmigung und der Versagung von Erholungs- und Sonderurlaub. Sollte das Nachfolgeunternehmen aufgrund Auflösung seiner Verpflichtung nicht nachkommen können, dann soll die Bundesanstalt für Post und Telekommunikation die dienstrechtliche Verantwortung übernehmen.

Unterwertige Beschäftigung

Unterwertige Beschäftigung ist auch bei Tätigkeitszuweisung möglich. Generell wird die Möglichkeit einer Verwendung auf einem

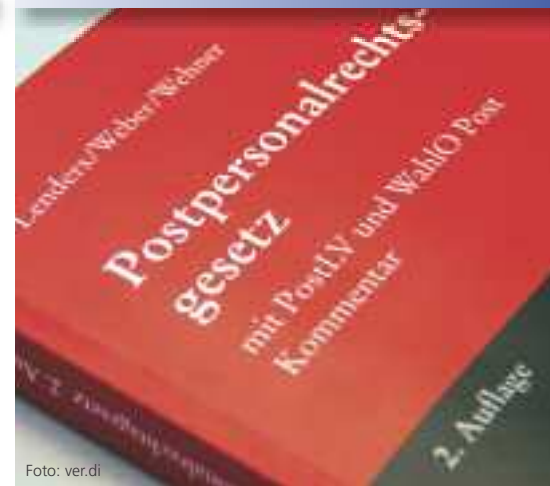


Foto: ver.di

Tagung 20 Jahre Post-Reform Termin verschoben

Die Tagung „20 Jahre Post-Reform“ zum Postpersonalrecht muss leider auf den 5. November 2015 verschoben werden. Die Tagung wird entweder in Berlin oder Potsdam stattfinden.

Hintergrund ist vor allem der laufende Tarifkonflikt zwischen Deutsche Post AG und ver.di, wobei heute nicht absehbar ist, ob im Juli tatsächlich eine Verständigung erfolgen kann. Des Weiteren steht der Verkauf der Postbank AG an und auch hier sollten wir warten, wie sich die Sachlage entwickelt.

Sobald die Details für den neuen Termin bekannt sind, werden wir sie in der KOMM und auf der ver.di-Internetseite www.tk-it.verdi.de ankündigen.

Wer sich bereits zu dem alten Termin angemeldet hatte, erhält per Post die neue Tagungsankündigung mit den entsprechenden Detailinformationen und einem Anmeldeformular.

Eine erneute Anmeldung ist erforderlich.

nicht dem Amt angemessenen Arbeitsposten aber eingeschränkt auf maximal zwei Jahre und nur innerhalb der Laufbahn.

Beurlaubung

Die dienstrechtliche Beurlaubung wurde erweitert und ist jetzt bis zu einer Dauer von fünf Jahren möglich. Zudem kann sie einmalig um weitere drei Jahre verlängert werden.

Ausführliche Informationen:

www.beamte.verdi.de



Erfolgsfaktor Unternehmenskultur

Mehr als die Hälfte aller Fusionen scheitern am Aufeinandertreffen unterschiedlicher Kulturen. Dieser Satz aus weitverbreiteten Managementlektüren basiert auf zahlreichen negativen Erfahrungen in der deutschen Wirtschaft. Bei der Integration von E-Plus und Telefónica Deutschland treibt dies aber nicht die Führungsetage um. Es ist eine Betriebsrätin, die versucht, dieses Risiko durch eine planvolle Herangehensweise zu minimieren.

Seit Oktober 2014 sind alle wettbewerbsrechtlichen und finanziellen Hürden für die Übernahme von E-Plus (Base, Symio und andere) durch Telefónica Deutschland (O₂, Blau etc.) überwunden. Das Top-Management will beide Unternehmen neu sortieren und Doppelstrukturen abschaffen. Eines der ganz großen Ziele ist die Hebung von Synergieeffekten. Das kostet Arbeitsplätze und verunsichert die Beschäftigten. Im Rahmen der Fusion versprach Telefónica den Aktionären für die Jahre bis 2018 Einsparungen in Höhe von über 5,5 Milliarden Euro.

Da erscheint die Forderung der Vorsitzenden des Telefónica-Konzernbetriebsrates und stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden Imke Blumenthal irgendwie irritierend. Bislang dominieren beim Management ökonomische Parameter. Blumenthal aber fordert Anteilseigner und Management auf, das Thema Unternehmenskultur umgehend auf

die Agenda zu nehmen. Was sie will, wird treffender mit dem englischen Wort „Cultural Change Management“ umschrieben.

Die Handhabung kultureller Veränderungen in zwei so unterschiedlichen Unternehmen wie Telefónica und E-Plus ist heikel. Die Beschäftigten der beiden Unternehmen arbeiten mit bestimmten Systemen im Rahmen von etablierten Prozessen und Gewohnheiten. Um Reibungsverluste im neuen Unternehmen zu minimieren, ist es wichtig, Arbeitsabläufe, Computersysteme, Formulare, Verwaltungsvorgänge und vieles mehr aufeinander abzustimmen. Die Menschen müssen – je nach Wissensstand, Zuständigkeit oder Position in ihrem neuen Unternehmen – in dieses andere Arbeiten eingeführt werden. Dafür müssen sie unterstützt, gegebenenfalls auch geschult werden.

Das Zusammenführen zweier grundverschiedener Unternehmenswelten braucht sehr viel Fingerspitzengefühl, Einfühlungsvermögen und Kompetenz, um die Kolleg/-innen mental „mitzunehmen“. Es ist dringend notwendig, ihnen die Angst vor Veränderung zu nehmen.

Viele Jahre haben sich E-Plus und Telefónica am Markt einen unerbittlichen Wettbewerb um Kunden und Marktanteile geliefert. „Es gab Zeiten, da wurde uns ein regelrechtes Feindbild gegenüber dem Konkurrenten eingebläut“, berichtet ein „alter Hase“ bei Telefónica, der nicht namentlich genannt werden möchte. „Aus alten Feinden sollen nun

gute Freunde werden, quasi auf Knopfdruck? Das kann und das wird nicht funktionieren.“ Imke Blumenthal befürchtet, dass Telefónica bei der Integration und der Jagd nach schnellen Synergie-Gewinnen den Blick auf den Wandel der Unternehmenskultur verlieren könnte. Kulturelle Differenzen zwischen der „blauen“ (O₂) und der „grünen“ (E-Plus) Welt könnten dazu führen, dass die anfängliche Triebkraft der Fusion sehr schnell an Schwung verliert, befürchtet Imke Blumenthal. Sie ist davon überzeugt, dass der einzelne Mitarbeiter das wichtigste Kapital des Unternehmens ist. Nur motivierte Beschäftigte, die sich mit dem Unternehmen verbunden fühlen und stolz sind, für dieses zu arbeiten, können zum Gesamterfolg beitragen, so Blumenthal.

Die Beschäftigten brauchen dafür Leitlinien und Sicherheit, ist Blumenthal überzeugt. Dafür müsse das Management eine Menge Fragen beantworten, wie zum Beispiel tief verwurzelte Prozesse und Denkmuster überwunden werden sollen. Wichtig sei aber auch die Antwort auf die Frage, wie mit der wachsenden Arbeitsbelastung durch die Reduzierung von Arbeitsstellen oder die schwindenden Perspektiven der Beschäftigten umgegangen wird, damit die Beschäftigten das Vertrauen in ihr Unternehmen zurückgewinnen.

Es muss klar definiert werden, mit welchen Maßnahmen man erfolgreich sein will und welche Maßnahmen nicht erwünscht sind. Dabei ist extrem wichtig herauszufinden, welche Hürden in den Köpfen der Kolleg/-innen existieren und wie man diese Hürden beseitigen kann. Dabei spielen Faktoren wie Vertrauen, Nachhaltigkeit und Sorgfalt eine herausragende Rolle. Es müssen Messgrößen definiert und das Umfeld für entsprechende Umfragen und Erhebungen sowie für die Einführung von Kennzahlen bereitet werden. An diesen Kennzahlen wird der Erfolg – oder eben auch der Misserfolg – des Unternehmens bei der Integration gemessen werden. Das Thema „Cultural Change Management“ ist nun im Unternehmen platziert. Imke Blumenthal wird dieses über die Betriebsräte und auch über die Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat antreiben. Wichtig ist ihr dabei, dass das Management versteht, dass dieses Thema keine reine Führungsaufgabe, sondern ein Prozess ist, der gemeinsam mit den Beschäftigten umgesetzt werden muss.

Christoph Heil

Zweiter Anlauf



Foto: © bluedesign – Fotolia.com

Nach dem vorliegenden Gesetzentwurf sollen Telekommunikationsanbieter künftig anlasslos und vollständig IP-Adressen von Computern und Verbindungsdaten zu Telefongesprächen bis zu zweieinhalb Monate aufbewahren und Standortdaten von Handy-Gesprächen sollen bis zu vier Wochen gespeichert werden. Die Behörden dürfen diese Daten zur Verfolgung schwerer Straftaten nutzen. Die Nutzung der Daten unterliegt der Genehmigung eines Richters. Die Daten von Berufsgeheimnisträgern – etwa Rechtsanwälte/-innen, Ärzte/-innen, Abgeordneten oder Journalist/-innen – dürfen nicht verwendet werden. Wie das in der Praxis umgesetzt werden soll, ist unklar.

Auf der technischen Seite sollen die TK-Unternehmen verpflichtet werden, die Speicherung der Daten unter bestimmten Rahmenbedingungen sicherzustellen und für die Löschung derselben nach Ablauf der Fristen zu sorgen. Bei Nichteinhaltung der gesetzlichen Auflagen aus der Vorratsdatenspeicherung drohen Bußgelder.

„ver.di kritisiert die Vorratsdatenspeicherung als massiven Eingriff in die Grundrechte der

Das Bundeskabinett hat die umstrittene Vorratsdatenspeicherung auf den Weg gebracht: Zur Bekämpfung von Terror und schweren Verbrechen will die Regierung eine Speicherung von Telekommunikationsdaten für maximal zehn Wochen zulassen. Bereits 2010 hatte das Bundesverfassungsgericht die deutschen Regelungen zur Vorratsdatenspeicherung für verfassungswidrig erklärt. Der zweite Versuch läuft nun im Hauruck-Verfahren und erzeugt eine enorme Bugwelle des Widerstands bei ver.di und Branchenverbänden.

Bürger/-innen und in die Pressefreiheit“, sagte der stellvertretende ver.di-Vorsitzende Frank Werneke zum Gesetzesvorhaben: „Es ist zu hoffen, dass dieser Spuk ein schnelles Ende beim Bundesverfassungsgericht findet. Denn das Recht auf informationelle Selbstbestimmung und die hieraus erwachsenden datenschutzrechtlichen Grundsätze der Erforderlichkeit, der Angemessenheit und der Datensparsamkeit vertragen sich schlicht nicht mit einer anlasslosen Speicherung auf Vorrat.“

Peter Praikow, Fachgruppenleiter Telekommunikation in der ver.di-Bundesverwaltung, ergänzt: „Die Umsetzung der Vorratsdatenspeicherung bei den TK-Unternehmen bedarf Investitionen in Technik und Qualifizierung des Personals. Das braucht Zeit, aber auch einen stabilen Rechtsrahmen, der nicht wie 2010 wieder vom Bundesverfassungsgericht gekippt wird.“ Damals hatten viele Netzbetreiber bereits investiert und sind auf ihren Kosten sitzen geblieben. „So etwas

darf nicht noch mal passieren. Sollte es auf Grund eines unrechtmäßigen Gesetzes zur Vorratsdatenspeicherung zu Fehlinvestitionen kommen, muss die Bundesregierung Schadensersatz leisten“, betont Peter Praikow.

Auch der Branchenverband Bitkom kritisiert: „Bislang hat der Gesetzentwurf an zentraler Stelle eine Lücke, da er nicht genau definiert, wer als ‚Erbringer öffentlich zugänglicher Telekommunikationsdienste‘ oder ‚Internetzugangsdienst‘ anzusehen ist. Dies führt dazu, dass etwa Betreiber von WLAN-Hotspots unter die Regelung fallen könnten.“ Der Hauptgeschäftsführer der Bitkom, Bernhard Rohleder, glaubt deshalb, dass bei dem Gesetzentwurf erheblicher Präzisionsbedarf bestehe, der in diesem Eiltempo, das die Bundesregierung angeschlagen habe, kaum möglich sei.

Für ver.di steht fest: Dieser Entwurf ist auf keinen Fall geeignet, gesetzlich verankert zu werden. Die Aufgabe von elementaren Grundrechten der Bürgerinnen und Bürger ist dieser Entwurf auf keinen Fall wert.

Für die Kollegen gekämpft

(letzter Teil der Serie)

Zum 1. Januar 1995 wurde das Post- und Fernmeldewesen privatisiert (Aufgabenprivatisierung) und die drei Teilunternehmen Deutsche Bundespost Telekom, Deutsche Bundespost Postdienst und Deutsche Bundespost Postbank in Aktiengesellschaften umgewandelt (Organisationsprivatisierung). Doch bereits im Jahr 1989 war der eigentliche Startschuss mit der Postreform 1 gefallen. Damals wurde die Deutsche Bundespost in die drei separaten Unternehmenseinheiten Deutsche Bundespost Telekom, Deutsche Bundespost Postdienst und Deutsche Bundespost Postbank aufgeteilt. Formal bildete die Deutsche Bundespost noch eine Einheit (bundesunmittelbare Verwaltung). Die Aufgaben blieben öffentlich-rechtlich. Walter Scheurle, damals Abteilungsleiter Postdienst beim Hauptvorstand der Deutschen Postgewerkschaft (DPG), erinnert sich:

In den Jahrzehnten seit Gründung der Deutschen Bundespost 1950 wurden immer wieder Reformen gefordert. Die Deutsche Bundespost sollte effizienter werden, weniger Behördenstrukturen haben und mehr wie ein Wirtschaftsunternehmen geführt werden. Unter der SPD-FDP-Regierung unter Führung von Willy Brandt und Walter Scheel gab es auch Reform-Initiativen. Die scheiterten damals daran, dass die Postgewerkschaft die paritätische Mitbestimmung forderte und die FDP sich einem tragfähigen Kompromiss widersetzte. Die Forderungen nach Reformen waren also grundsätzlich nicht neu. Der qualitative Unterschied im Jahr 1982 war die neoliberale Ausrichtung der Politik (politische Wende Kohl), die auf eine Privatisierung der Aufgaben der Deutschen Bundespost abzielte. Dagegen wandte sich die Deutsche Postgewerkschaft. Mit der Postreform II wurden drei Aktiengesellschaften gegründet und Post, Postbank und Telekom privatisiert.

Bruch mit der SPD

Während der Auseinandersetzung um die Postreform II verständigte sich die Deutsche Postgewerkschaft mit der SPD auf eine Reformalternative. Dazu erarbeitete die Deutsche Postgewerkschaft das Modell einer Anstalt des öffentlichen Rechts. Die Postgewerkschaft hat sich nicht gegen mehr Effizienz, weniger Behörden- und mehr klassische Unternehmensstrukturen gestäubt. Wir wollten aber keine privaten Strukturen, sondern dass die Deutsche Bundespost im Besitz der öffentlichen Hand bleibt. Wir wollten auch weg vom politischen Einfluss. Für die von der Regierung Kohl angestrebte komplette Privatisierung musste das Grundgesetz Art. 87 geändert werden, denn dort war das Post- und Fernmeldewesen als staat-



Foto: DPAG

Walter Scheurle: 1967 begann er seine Ausbildung zum Postjungboten beim Postamt in Schwäbisch Gmünd, 1974 wurde er Vorsitzender der Bezirksjugendvertretung bei der Oberpostdirektion Stuttgart, seit 1979 war er in verschiedenen Funktionen bei der Deutschen Postgewerkschaft (DPG) beschäftigt, von 2000 bis 2012 war er Konzernvorstand für Personal und Arbeitsdirektor der Deutschen Post AG, seit 2013 Vorsitzender der Deutschen Gesellschaft für Post- und Telekommunikationsgeschichte. Er ist auch Vorsitzender des Stiftungsvorstands Deutsche Postgewerkschaft.

liche Aufgabe festgeschrieben. Dazu benötigte die Bundesregierung eine Zweidrittelmehrheit sowohl im Bundestag, als auch im Bundesrat. Während der politischen Auseinandersetzung um die Postreform II waren sich SPD und Postgewerkschaft einig, dass beide eine Anstalt öffentlichen Rechts woll-

ten. Dann schwenkten große Teile der SPD auf das komplette Privatisierungsmodell der Bundesregierung um, unter anderem der damalige postpolitische Sprecher der SPD-Bundestagsfraktion, Arne Börnsen. Später wurde er Vizepräsident der neuen Regulierungsbehörde.

Im Endeffekt stimmten große Teile der SPD dann auch für die Grundgesetzänderung. Kurt van Haaren, Vorsitzender der Deutschen Postgewerkschaft, bezeichnete dies zu Recht als Vertrauensbruch. Dadurch gab es einen großen Riss zwischen vielen Kolleg/-innen und der Sozialdemokratie. Bis heute tragen viele aus der alten Postgewerkschaft diesen Vertrauensbruch der SPD nach.

Für die Beschäftigten kämpfen

Natürlich war ein großes Ziel der Deutschen Postgewerkschaft, die sozialen Rechte der Beschäftigten zu sichern. In diesem Zusammenhang stellte sich unter anderem die Frage der Sicherung der Pensionsansprüche und Pensionszahlungen.

Kurz vor der Postprivatisierung war die Deutsche Bahn privatisiert worden. Die Bahn war hoch verschuldet. Deshalb wurde ein Bundeseseisenbahnvermögen eingerichtet, welches die Altschulden und die Beschäftigten der Deutschen Bundesbahn übernahm.

Um das zu finanzieren, wurde die Mineralölsteuer erhöht. Dies wollten die Politiker bei der Postprivatisierung aber nicht noch einmal machen. Es blieb aber die Frage, wie die hohen Kosten der Versorgungsleistungen nach der Privatisierung bezahlt werden sollten. Bei der Deutschen Bundespost wurde für die Betriebsrenten der Arbeiter und Angestellten und für die Pensionen der Beamten nichts zurückgelegt. Diese Ausgaben wurden aus den laufenden Einnahmen finanziert. Bei der Post begannen sie erst ab ca. 1990 Geld für die Pensionen der Beamten zurückzulegen.

Diese Kosten mussten nach dem Willen der CDU-FDP-Regierung die Nachfolgeunternehmen der Deutschen Bundespost tragen. Dies waren hohe Summen. Kurz vor Toresschluss haben wir den Befürwortern der Privatisierung deutlich gemacht, dass sie das Problem lösen müssen. Sonst hätten die privaten Unternehmen nicht mal ins Handelsregister eingetragen werden können, weil sie gleich

überschuldet gewesen wären. Sie hätten nach dem Gesetz in ihrer Eröffnungsbilanz 100 Milliarden Mark als Pensionsverpflichtungen ausweisen müssen, wären also pleite gewesen, bevor sie angefangen haben.

Die Politiker suchten dann fieberhaft nach einer Lösung. Zunächst wurden drei Unterstützungskassen eingerichtet, in die die Unternehmen während der ersten vier Jahre Milliardenbeträge einzahlen mussten. Danach wurde dieser Pensionsbeitrag auf 33 Prozent der Bezüge der aktiven Beamten reduziert.

Es war aber klar, dass die Beiträge der Unternehmen nicht ausreichen würden, um die Pensionsansprüche abzudecken, und dass der Bund zuschießen muss. Die zuständigen Abgeordneten des Deutschen Bundestags sahen darin kein Problem, denn sie gingen



davon aus, dass der Bund hierfür die Einnahmen aus Dividenden und Aktienverkäufen verwenden würde. Aber von Beginn an floss keine müde Mark und später auch kein müder Euro aus Dividenden und Aktienverkäufen in die Pensionskassen. Eigentlich hätte der Bund schon mit der ersten UMTS-Versteigerung einen entsprechenden Kapitalstock aufbauen müssen. Stattdessen flossen die

Erlöse der Lizenzversteigerung in den allgemeinen Bundeshaushalt.

Herausforderung angenommen

Das nachhaltige Eintreten der Deutschen Postgewerkschaft für eine flächendeckende Versorgung der Post- und Fernmeldeleistungen für jede Frau und jeden Mann zu gleichen und erschwinglichen Bedingungen zeigte insoweit politische Wirkung, als dass jetzt die Bundesrepublik Deutschland grund-

gesetzlich verpflichtet ist, flächendeckend bestimmte Telekommunikations- und Postdienstleistungen zu garantieren. Wir haben die Herausforderung angenommen. Es war eine aufregende Zeit, daran bin ich auch persönlich gewachsen.

Fazit

In der Grundsatzfrage haben wir uns nicht durchgesetzt, die Deutsche Bundespost wurde in drei Aktienunternehmen zerschlagen und die Aufgaben wurden privatisiert. Dennoch haben wir in den Gesetzen, in Tarifverträgen und Verträgen verankern können, dass der soziale Besitzstand der Kolleg/-innen abgesichert wurde – auch wenn dies vielleicht nicht in allen Details so geklappt hat, wie von uns gewünscht. Es gab damals auch noch einen 30-tägigen Arbeitskampf und wir haben 24 Tage am Stück um einen Sozialtarifvertrag verhandelt. Ich bin davon überzeugt, dass wir im Großen und Ganzen die sozialen Rechte und Bedingungen für unsere Mitglieder absichern konnten.

Protokoll: *Silke Leuckfeld*

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. Dabei beschränkte sie sich nicht auf Probleme der Entlohnung und Besoldung, der Arbeitszeit oder des Beamtenrechts, sondern setzte sich für eine Reform des öffentlichen Dienstes ein.

Ab den 1980er-Jahren hatte sie sich mehr und mehr der Deregulierungs- und Privatisierungspläne in den Bereichen Telekommunikation sowie Brief- und Postdienste zu erwehren. Später bildeten die Folgen der deutschen Einigung eine weitere Herausforderung, ebenso wie das Ringen um einen

gewerkschaftlichen Zusammenschluss, der 2001 in die ver.di-Gründung mündete.

Im Vorwort schreibt Franz Tremel, Vorsitzender des Stiftungsrats Deutsche Postgewerkschaft: „Die Stiftung Deutsche Postgewerkschaft will mit der Herausgabe dieses Buches die erfolgreiche, selbstbewusste und stolze Arbeit der früheren DPG dokumentieren... Mit dem Neubeginn nach dem Zweiten Weltkrieg entstand am 29./30. Juni 1949 die Deutsche Postgewerkschaft (DPG) als Einheitsgewerkschaft für alle Beschäftigten der damaligen Post. 52 Jahre nach ihrer Gründung war die DPG ganz wesentlich an der Schaffung der neuen ‚Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft‘ ver.di im Jahre 2001 beteiligt – ein Neubeginn, um die gewerkschaftliche Stärke im Bereich der Post und Telekommunikation zu erhalten und auszubauen... Im Wissen darum, dass Gewerkschaften nie etwas geschenkt bekamen, sondern immer in der Auseinandersetzung mit dem Kapital die Interessen ihrer Mitglieder und der Beschäftigten durchsetzen mussten und müssen, wünschen wir ver.di viel Erfolg.“

Stiftung Deutsche Postgewerkschaft (Hrsg.)

»Zusammenhalten und gestalten«

Die Deutsche Postgewerkschaft bis zur Bildung von ver.di

Verfasst von Karl Lauschke



■ Karl Lauschke:

„Zusammenhalten und gestalten“

Von der traditionellen Beamtenorganisation zur streitbaren Gewerkschaft:

Die Deutsche Postgewerkschaft bis zur Bildung von ver.di

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

Der Markt schrumpft in Deutschland

Am 8. Mai stellte der Präsident der Bundesnetzagentur (BNetzA), Jochen Homann, in Bonn den Jahresbericht 2014 der Regulierungsbehörde vor. 32 der knapp 180 Seiten umfassenden Publikation dokumentieren die TK-Branche. Die Ausführungen des Berichtes zur Marktentwicklung (Seiten 70 – 81) informieren ausführlich über die Lage auf dem TK-Markt. Hier findet sich umfangreiches Zahlenmaterial zu Umsätzen, Investitionen, Entwicklung der Zahl der Breitbandanschlüsse und zur Zahl der in der TK-Branche Beschäftigten.

Lothar Schröder, Leiter des Bundesfachbereichs TK/IT, stellt dazu fest: „Es ist bedauerlich, dass dieser Bericht erneut belegt, dass die TK-Branche nicht zu einer Wachstumsbranche gezählt werden kann, solange Beschäftigtenzahlen und Umsätze einem seit Jahren anhaltenden negativen Trend folgen.“ Für den Fachbereich stellt sich die Frage, ob die deutsche Wirtschaftspolitik die Basis der Digitalisierung, die die TK-Branche sicher darstellt, weiter so austrocknen lassen will.

Die Umsatzerlöse auf dem TK-Markt lagen im Jahr 2014 nach vorläufigen Berechnungen bei rund 56,5 Milliarden Euro. Sie sind gegenüber dem Vorjahr um 0,5 Milliarden Euro bzw. 0,9 Prozent gefallen, womit sich der seit vielen Jahren zu beobachtende rückläufige Trend weiter fortgesetzt hat. Im Jahr 2014 ging auch die Nutzung des Kurznachrichtendienstes (SMS) weiter zurück. Die Zahl der versendeten SMS verringerte sich 2014 auf 22,5 Milliarden (2013: 37,9 Milliarden). Infolge der Verbreitung von Smartphones werden SMS-Mittei-

lungen zunehmend durch Messaging-Apps und E-Mails ersetzt.

Ein weiterer negativer Trend setzt sich bei der Zahl der Beschäftigten fort: 168900 Mitarbeiter/-innen waren auf Basis vorläufiger Zahlen zum Ende des Jahres 2014 bei den Unternehmen auf dem Telekommunikationsmarkt beschäftigt. Damit lag die Mitarbeiterzahl um 1800 Beschäftigte (1,1 Prozent) geringfügig unter der des Vorjahres (170700). Bei den alternativen Anbietern waren 54200 Personen tätig. Das entspricht in etwa dem Niveau des Vorjahres (54100). Die Deutsche Telekom dagegen hat ihren Personalabbau weiter fortgeführt und den Mitarbeiterbestand auf 114700 reduziert (minus 1900 gegenüber 2013).

Aber es gibt auch Lichtblicke in der Branche: Als besonders erfreulich hob Homann bei der Vorstellung des Berichts die TK-Investitionen in Sachanlagen hervor, die mit 7,4 Milliarden Euro den höchsten Umfang seit 2004 erreicht haben. Von 1998 bis 2014 wurden insgesamt

120 Milliarden Euro in Sachanlagen auf dem Telekommunikationsmarkt investiert. Davon entfielen 63,3 Milliarden Euro (rund 53 Prozent) auf die alternativen Anbieter und 56,7 Milliarden Euro auf die Deutsche Telekom.

Als zweiten positiven Trend benannte der Präsident die Nachfrage nach dem Datendurchsatz: Das monatlich pro Anschluss generierte Datenvolumen hat erneut deutlich zugenommen. Insgesamt stieg die über Breitbandzüge abgewickelte Datenmenge auf rund 9,3 Milliarden GB an. Zum Ende des vergangenen Jahres ging etwa eine Viertelmillion Kunden via Glasfaseranschluss an der Grundstücksgrenze (fttb fibre to the building) und mehr als 100000 Nutzer via Glasfaseranschluss in der Wohnung (ftth fibre to the home) ins Internet. Das Potenzial sei jedoch noch „deutlich höher“, meinte Hohmann.

Bei der Bundesnetzagentur sind 2014 insgesamt etwa 290000 Verbraucheranfragen und Beschwerden zum Themenbereich Telekommunikation eingegangen. Inhaltliche Schwerpunkte der Anfragen und Beschwerden waren der Wechsel des Telefonanbieters und der Umzug des Telefonanschlusses. Darüber hinaus spielen Beschwerden zum Rufnummernmissbrauch und zur unerlaubten Telefonwerbung eine große Rolle.

Der Bericht ist unter folgendem Link bei der BNetzA abrufbar: <http://bit.ly/1Fp6ppM>

Beschäftigte auf dem Telekommunikationsmarkt in Tsd.

