

## DTTS-Standorte: Konzept entschärft

Am 15. Juni 2015 sind die Arbeitgeber der Deutschen Telekom Technischer Service GmbH (DTTS) mit ihrem Kahl-schlagkonzept zu den DTTS Innendienst-Standorten in die Betriebs-öffentlichkeit getreten: Die bisher 153 Standorte wollte der Arbeitgeber auf lediglich 18 reduzieren – mit gravierenden Folgen für die Beschäftigten. Nach bundesweiten Protesten konnte ver.di in Verhandlungen erreichen, dass nunmehr 30 Standorte erhalten bleiben und bis mindestens zum Jahr 2021 gesichert sind. Durch die von ver.di erreichten Änderungen des Konzeptes reduzieren sich die negativen Folgen für die rund 10000 direkt und indirekt betroffenen Beschäftigten sehr deutlich.

Es bleibt aber Unverständnis. „Trotz unterschiedlicher Auffassungen über die Notwendigkeit eines Standortkonzepts ist es gelungen, die nachteiligen Folgen für die Beschäftigten deutlich zu reduzieren. Dennoch hält ver.di das Standortkonzept für falsch“, sagte ver.di-Bundesvorstandsmitglied Lothar Schröder nach der Einigung mit dem Arbeitgeber.

Vorausgegangen waren kontroverse Verhandlungen im sogenannten Konzernstandortausschuss, die ohne Einigung geblieben waren, zwischen dem Arbeitgeber einerseits und ver.di und den Betriebsräten andererseits. Auf 18 Standorte bundesweit, verbunden mit unzumutbaren Belastungen für die von der Arbeitgeberkonzeption betroffenen rund 10000 Beschäftigten des DTTS Innendienstes, sollten die vorhandenen Standorte zusammengestrichen werden. Ein Konzept, das die Beschäftigten deutlich



Foto: ver.di

überfordert hätte. Noch am Tag der Veröffentlichung ihrer Arbeitgeberabsichten hatte ver.di die Arbeitgeberseite zu erneuten Verhandlungen aufgefordert. Ab dem 16. Juni 2015 fanden flächendeckend in den Betrieben der DTTS von ver.di organisierte Proteste statt.

ver.di legte den Arbeitgebern ein umfassendes Forderungspaket auf den Tisch. Doch die Telekom war nicht flexibel genug, dieses perspektivlose Standortkonzept gänzlich aufzugeben. Ziel war es deshalb Punkte zu realisieren, die die unzumutbaren Belastungen für die Belegschaft deutlich minimieren. Hierzu gehörten unter anderem die Forderungen nach deutlich mehr Standorten, die zeitliche Streckung der Umsetzung, lange Sicherungsfristen – um perspektivisch mehr Schutz zu bieten –, aber auch verbindliche Lösungen für Vorruhestand und Alter sowie der materielle Ausgleich von einer umfassenden Entgelt-sicherung bis hin zur Übernahme von Fahrtkosten und Umzugshilfen.

Michael Halberstadt

Weiter geht es auf den Seiten 4+5

## Aus dem Inhalt

<b>Schwerbehinderte</b>	
Top-Thema Barrierefreiheit	Seite 2
<b>Kommentar</b>	
Härten gemildert	Seite 3
<b>DTTS</b>	
Standorte: Konzept entschärft	Seiten 4+5
<b>Arbeit 4.0</b>	
ver.di- Digitalisierungskonferenz	Seiten 6+7
<b>IBM</b>	
Tarifvertrag Gesundheitsmanagement	Seite 8
<b>STRABAG PFS</b>	
Erfolgreiche Betriebsratswahl	Seite 8
<b>Auszeichnungen</b>	
Engagiert mit einem „Lächeln“	Seite 9
Bundesnetzagentur ausgezeichnet	Seite 9
<b>Familie + Beruf</b>	
Was bringen die Änderungen bei Elterngeld und Elternzeit?	Seiten 10+11
<b>Petition</b>	
Petition an den Deutschen Bundestag	Seite 12

# Termine

**Braunschweig/Salzgitter:** Senioren OV FB 9/10, Info-Nachmittag jeden letzten Dienstag im Monat, 15 Uhr, Vereinsgaststätte „Rote Wiese“, Braunschweig, Kontakt: Rainer Klose, Tel. 05331/2424.

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

**Eschwege:** BeG Senioren Werra-Meißner FB Post und Telekom, 8. September, 14 Uhr, Informationsveranstaltung und Vorplanung 2016, Gaststätte „Rost“, Am Petersbach 1 a.d. B 27, Eschwege/Niddawitzhausen.

**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 2. 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, 3. August, Seniorenzettel, Treffpunkt 14 Uhr auf dem Badeplatz des WVC Kassel am Auedamm.

**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: 10. September, 14.30 Uhr, Besuch des Dorfmuseums Oberrospe, Treffpunkt: Parkplatz Festplatz Oberrospe, Kaffee und Kuchen möglich.

**Münster:** Senioren BeG Postbank-Post-Telekom, 3. August, Ernährungsberatung für Senioren; 7. September, Infonachmittag: Trickbetrug im Alltag (Polizei Münster); 15. September, Gartenfest in der Kleingartenanlage Ketteler, Bonifatiusweg. 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 1. Donnerstag im Monat um 14.30 Uhr in der Gaststätte „Genossenschaftssaalbau“, Matthäus-Hermann-Platz 2 (August keine Versammlung); 25. August, Besuch der Luisenburg-Festspiele „Maske in Blau“, Abfahrt:

Langwasser Süd, 10 Uhr; 3. September, 14.30 Uhr, Versammlung, Thema: Patienten- und Betreuungsverfügung, Einschreiben für die Weinfahrt am 8. Oktober, Kosten: Mitglieder 25 Euro, Nichtmitglieder 35 Euro.

**Oldenburg:** OV Senioren FB 9/10, Digitalfotos, Info: W. Neugebauer, Tel. 0441/201203; Basteln, Malen, Skat, Klönen, Info: I. Frank, Tel. 0441/302972 u. E. Schaumberg, Tel. 04402/4205, beide Gruppen 2. Dienstag im Monat, 9 Uhr, Vereinslokal TV Metjendorf 04, Am Sportplatz, Oldenburg; alle drei Wochen Jakkolo, Info: Colberg, Tel. 04488/3252 und D. Punke, Tel. 0441/505137.

**Ortenau:** BeG Senioren P/T, Sprechstunde jeden Mittwoch, 11 bis 12 Uhr, ver.di-Geschäftsstelle Offenburg, Okenstraße 1c, auch Tel. 0781/917114.

**Ulm Neu-Ulm:** BeG VE P/T: 6. August, 14.30 Uhr, Monatstreff „Krone“, Anmeldung zur Fahrt ins Blaue.

**Weiden:** BeG Senioren Nordoberpfalz FB 9/10, 21. Oktober, Besuch des Bayerischen Landtags, Anmeldung bis 5. August bei den Monatsversammlungen oder bei Agnes Söllner, Tel. 0961/35414; 5. August, 14 Uhr, Monatstreffen; 2. September, 14 Uhr, Monatstreffen, Thema: Sofortmaßnahmen bei Notfällen im Haushalt, Referent: Otmar Hammer, BRK Weiden. Achtung, neuer Ort: Café Mitte, Am Stockerhutpark 1.

**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: 05331/882689.

**Würzburg:** BeG Senioren FB 9/10, 19. August, „Wanderung ins Blaue“, s. Main-Post; 3. September, 14.30 Uhr, Versammlung „Vierjahreszeiten“.

**Redaktionsschluss nächstes Heft: 14. September 2015**

## Schwerbehinderte

### Top-Thema Barrierefreiheit

**Auf der gemeinsamen Jahresversammlung der Schwerbehindertenvertretungen der Deutschen Telekom vom 19. bis 21. Mai 2015 in Bad Honnef stand schwerpunktmäßig das Thema „Barrierefreiheit“ im Vordergrund.**

Andreas Franke vom ver.di-Bundesfachbereich TK/IT machte deutlich, wie wichtig Solidarität ist, vor allem, wenn sich die Rahmenbedingungen und das Verhalten der Telekom weiter verschlechtern.

Barrierefreiheit beginnt mit heimatnaher Beschäftigung und Arbeitsplatzsicherheit, daher waren die Schwerbehindertenvertreter gespannt darauf, durch den Geschäftsführer Personal der Telekom Deutschland GmbH, Dietmar Welslau, aktuelle Informationen zu den Planungen TD 2018 zu erhalten. Durch seine kurzfristige Absage konnte die Diskussion nicht stattfinden. Es war Dietmar Welslau auch nicht möglich, einen aussagekräftigen Vertreter aus dem T-Deutschland-Segment zu benennen.

Interessante Themenvorträge zur Barrierefreiheit bereicherten die Veranstaltung. Neue Software und IT können das Leben erleichtern, wenn sie barrierefrei gestaltet sind. So gibt es für einzelne Behinderungen inzwischen hilfreiche Apps, zum Beispiel Orientierungshilfen für blinde Menschen. Eine besondere Herausforderung wird die behinderungsgerechte Gestaltung der geplanten neuen Konzernhäuser sein. Hier bringen sich die Schwerbehindertenvertretungen aktiv ein. Es zeigt sich immer wieder, Barrierefreiheit beginnt in den Köpfen. Alle gesetzlichen Interessenvertretungen (Schwerbehindertenvertretungen, Auszubildendenvertretungen und Betriebsräte) arbeiten hier mit ver.di zusammen und betrachten dies als ihre originäre Aufgabe.

## Impressum:

**KOMM Nr. 5/2015**

**15. Jahrgang; Herausgeber:**

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Bundesvorstand: Frank Bsirske; Lothar Schröder, Fachbereich TK/IT; Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin, Telefon: 030/6956-0, Internet: <http://tk-it.verdi.de>

**Erscheinungsweise:** 8 Ausgaben pro Jahr

**Redaktion:** Christoph Heil, Silke Leuckfeld

**E-Mail:** [redaktion.komm@verdi.de](mailto:redaktion.komm@verdi.de)

**Gesamtherstellung:** alpha print medien AG, Darmstadt

**Auflage:** 107000

**Anzeigen und Beilagen:**

Christoph Heil, Silke Leuckfeld, Telefon: 030/69562461, Fax: 030/69563159, Mail: [redaktion.komm@verdi.de](mailto:redaktion.komm@verdi.de)

# Härten gemildert



Foto: Christoph Heil

Man könnte annehmen, die zahlreichen Standortschließungen bei der Telekom sind ein profundes Mittel zur Beschleunigung des Personalabbaus. Frei nach dem Motto „Wir entlassen niemanden, aber wir verschlechtern solange die Arbeitsbedingungen, bis die Leute von selber gehen“, werden seit Jahren Konzepte realisiert, die mit der Schließung von Standorten einhergehen. Damit entstehen für viele unzumutbare Belastungen, die oft-

mals dazu führen, dass eher Abfindungen als Reisezeiten von mehr als zwei Stunden für die einfache Fahrt akzeptiert werden. Wie auch, als alleinerziehende Teilzeitbeschäftigte? Die Privatisierung der ehemaligen Deutschen Bundespost, die Deregulierung des TK-Marktes und eine rasante technische Entwicklung verwandelt die TK-Branche zu einer mehr und mehr marktgesteuerten Industrie, mit andauernden Veränderungen.

Da in diesem Prozess fast immer Beschäftigte und damit viele ver.di-Mitglieder die Leidtragenden sind, nutzt ver.di gemeinsam mit den Betriebsräten jede sich bietende Chance, um Einfluss auf Managemententscheidungen zu bekommen. 2010 ist es ver.di gelungen, mit der DTAG eine schuldrechtliche Vereinbarung abzuschließen, die die Arbeitgeberseite dazu verpflichtet, vor der Umsetzung von Standortkonzepten mit ver.di in Verhandlungen zu treten. In einem sogenannten Konzernstandortausschuss werden mögliche Alternativen, geänderte Standortkonzepte und Abmilderungsregelungen erörtert und – wenn möglich – auch vereinbart. Nicht immer ist die Arbeitgeberseite ausreichend kompromissbereit. Beim Geschäftskundenvertrieb der Telekom Deutschland GmbH (VSD) konnte zum Beispiel keine Einigung erzielt werden, was 2011 zu einem Gang in die Einigungsstelle geführt hat. Bis heute wirkt die Umsetzung dieser Maßnahme und führt dazu, dass Beschäftigte aufgrund der hohen Belastungen nicht am Zielstandort ankommen. Meiner Meinung nach auch wirtschaftlich keine gute Idee, da gerade bei der IP-Umstellung der Geschäftskunden qualifizierte und motivierte Beschäftigte gebraucht werden.

Insgesamt bin ich der Meinung, dass der Konzernstandortausschuss, seit nun mehr fast fünf Jahren, eine gute Möglichkeit bietet, die Organisationsgewalt des Arbeitgebers im Interesse der Beschäftigten zu beeinflussen. Zahlreiche Konzepte zur Schließung von Standorten wurden deutlich abgemildert, so aktuell beim Innendienst der DTTS. Unterstützt durch die zahlreichen Aktionen und Proteste der Kolleg/-innen vor Ort, konnte ein gutes Ergebnis erreicht werden: Deutlich mehr Standorte als ursprünglich geplant, eine verlängerte Umsetzungsphase und Garantien für die Zielstandorte, als auch gute Regelungen zur Abmilderung von Belastungen werden helfen, die Arbeitgeber-Maßnahme für viele Beschäftigte erträglicher zu machen. Dabei ist mir klar, es bleibt eine Gratwanderung, weil wir Betroffenheit nicht ausschließen können. Daher bedarf es in der bevorstehenden Umsetzungsphase jeglicher Hilfe und Unterstützung für die Kolleg/-innen, deren Standort nicht erhalten werden konnte.

Peter Praikow



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



Kollege K. verlor seinen Dienstschlüssel. Diverse Schlösser mussten ausgetauscht werden. Der Arbeitgeber nahm den Kollegen mit 2.400 Euro in Regress.

**Die GUV/FAKULTA zahlte 2.328 Euro Schadenersatzbeihilfe.**







## DTTS

Standorte:

# Konzept entschärft

**Das DTTS-Innendienstkonzept ist beileibe nicht das erste Standortkonzept, das seitens der Arbeitgeberseite im Konzern umgesetzt wird. Die Standortauflösungen in der DTKS oder im VSD haben bereits in der Vergangenheit gezeigt, wie die Arbeitgeber ihre Organisationsgewalt – in Teilen rigoros – nutzen. In diesen Auseinandersetzungen hatte sich am Ende auch gezeigt, dass die Möglichkeiten, die Interessen der Beschäftigten in den Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen durchzusetzen, auf der Basis des Betriebsverfassungsgesetzes, eng begrenzt sind. Hier schlägt klar die Direktionsgewalt der Arbeitgeberseite durch.**

In den erneuten Verhandlungen hat sich klar gezeigt, dass die Arbeitgeberseite nicht bereit war, das Standortkonzept gänzlich vom Tisch zu nehmen. Gezeigt hat sich auch, dass die betrieblichen Protestaktionen Eindruck bei der Arbeitgeberseite hinterlassen haben. Unter diesen Vorzeichen ist am 29. Juni 2015 von ver.di und den Betriebsräten ein Maßnahmenpaket durchgesetzt worden, das das arbeitgeberseitige Stand-

ortkonzept klar verändert und gleichzeitig begleitende Sicherungs- und Schutzregelungen umfasst. Als wesentliches Element beinhaltet das Paket eine Aufstockung der Zahl der Standorte von 18 auf 30. Die Umsetzung wird bis zum 31. Dezember 2019 gestreckt. Für die 30 Standorte besteht eine verbindliche Standortgarantie bis zum 31. Dezember 2021.

### Standortwechsel

Zur Abfederung der Beschäftigten, die davon betroffen sind, wurde vereinbart, dass an aufzulösenden Standorten eine Ersatzbeschäftigung angeboten wird. Es bestehen 140 Wechseloptionen in die DTKS und mindestens 300 Wechseloptionen in den Außendienst der DTTS. Darüber hinaus hat sich die Arbeitgeberseite verpflichtet, weitere Wechselmöglichkeiten in andere Konzern-einheiten zu schaffen. Auf Antrag der/des einzelnen Beschäftigten ist eine individuelle Wechselmöglichkeit an einen anderen Zielstandort möglich.

Für alle im Rahmen der Maßnahme DTTS stattfindenden Wechsel auf andere Arbeitsplätze gilt ein dauerhafter und dynamisiert wirkender 100prozentiger Schutz des bestehenden individuellen Jahreszielentgeltes.

Die Ausgleichs für Fahrtmehrkosten, zeitlichen Mehraufwand sowie die Umzugshilfe nach dem Tarifvertrag Rationalisierungsschutz werden um 50 Prozent auf alle Beträge erhöht.

### Altersteilzeit

Alle Beschäftigten im Innen- und Außendienst der DTTS erhalten ein für den Arbeitgeber verbindliches Altersteilzeitangebot, sofern die Beschäftigten, die dies in Anspruch nehmen wollen, mit Ablauf des 31. Dezember 2019 in die Passivphase der Altersteilzeit eintreten. Arbeitnehmer/-innen sowie beurlaubte Beamt/-innen erhalten in diesem Zusammenhang eine Sonderzahlung in Höhe von 10000 Euro, wenn der Altersteilzeitvertrag bis 31. Dezember 2015 geschlossen wird. Wird der Vertrag bis zum 31. Dezember 2016 geschlossen, erfolgt eine Sonderzahlung in Höhe von 5000 Euro.

Alle Beschäftigten, die ein Altersteilzeitvertrag abschließen, dessen Passivphase am 31. Dezember 2019 beginnt, können an ihrem Altstandort bis zum Eintritt in die Passivphase verbleiben. Für besonders langjährig Beschäftigte des Geburtsjahrganges 1959 gilt zur Reduzierung von Abschlägen in der gesetzlichen Rentenversicherung eine Sonderregelung, die den Beginn der Passivphase der Altersteilzeit und dem Verbleib am Altstandort bis spätestens 31. Dezember 2020 ermöglicht.

### Beamte

Zugewiesene Beamte erhalten eine Zusage zum Vorruhestand in den Jahren 2016 bis 2019, sofern eine gesetzliche Regelung vorliegt.

An den neuen Standorten werden besondere Qualifizierungsmaßnahmen für höherwertige Tätigkeiten vorgesehen.

Auf der zentralen Ebene wird eine paritätische Kommission der Betriebsparteien eingerichtet, um besondere Härtefälle zu lösen. Hierfür wird ein Budget von 5 Millionen Euro bereitgestellt.

### Schwerbehinderte

Für schwerbehinderte Menschen und Gleichgestellte werden besondere individuelle Lösungen entwickelt. Dies erfolgt in Abstimmung



Fotos: ver.di



mung mit der Gesamtschwerbehindertenvertretung der DTTS.

### Auszubildende

Für Auszubildende und dual Studierende gilt eine Regelung zur Sicherstellung ihrer laufenden bzw. geplanten Betriebseinsätze in der DTTS.

### Zustimmung ohne Akzeptanz

Der Bundesfachbereichsvorstand hat am 29. Juni 2015 diesem Verhandlungspaket seine Zustimmung erteilt. Diese Zustimmung ist keineswegs mit einer Akzeptanz des Standortkonzepts der Arbeitgeberseite verbunden.

Der ver.di-Bundesfachbereichsvorstand hat herausgestellt, dass er das Standortkonzept DTTS Innendienst aufgrund seiner belastenden Auswirkung für die Beschäftigten grundsätzlich ablehnt. Um die mit der Umsetzung des Konzeptes verbundenen Härten für die Beschäftigten klar und deutlich zu reduzieren

und abzumildern, hat er dem in den Verhandlungen durchgesetzten Maßnahmenpaket zugestimmt. Diese Zustimmung fand unter der Abwägung statt, dass ein solches Ergebnis im Rahmen einer betriebsverfassungsrechtlichen Auseinandersetzung nicht zu erreichen ist. Dies haben die oben genannten Auseinandersetzungen der Vergangenheit schmerzhaft bewiesen. Für die negativ betroffenen Beschäftigten ist es gelungen, ein Abmilderungspaket durchzusetzen, das den höchsten Standard im Telekom-Konzern im Zusammenhang mit Standortkonzepten bedeutet. Trotzdem werden am Ende negative Betroffenheiten verbleiben. Die Arbeitgeberseite ist jetzt gefordert, mit den vorhandenen Lösungsoptionen aus dem vereinbarten Paket individuelle Lösungen für die Beschäftigten zu schaffen. Die Betriebsräte und ver.di werden in der bis 2019 reichenden Umsetzungsphase keine Ruhe geben, um akzeptable individuelle Lösungen zu schaffen. *Michael Halberstadt*



ANZEIGE



### Die perfekte Auslandsreisekrankenversicherung: Für Reisen bis zu 56 Tagen, egal wie oft Sie in einem Jahr verreisen

Ab 7,52 Euro Jahresbetrag genießen Sie umfassenden Reiseschutz. Auch für lange Reisen bis zu 365 Tagen haben wir die richtige Lösung: Maßgeschneidert nach Tagen.

In Partnerschaft mit der



[www.ver.di-mitgliederservice.de/reiseschutz](http://www.ver.di-mitgliederservice.de/reiseschutz)







# ver.di-Digitalisierungskonferenz

**Unsere Gesellschaft befindet sich derzeit in einem tiefgreifenden Veränderungsprozess mit weitreichenden Folgen für die Beschäftigten und die Arbeitswelt. ver.di steht mitten im breiten gesellschaftlichen Diskurs zu den Auswirkungen auf Beschäftigungsverhältnisse, Arbeitsbedingungen, Mitbestimmung und Arbeitnehmerrechte. Am 10. und 11. Juni veranstaltete ver.di in Berlin eine Digitalisierungskonferenz mit rund 200 Teilnehmer/-innen unter dem Titel „Arbeit 4.0 – Würde, Selbstbestimmung, Solidarität und Gute Arbeit in der digitalen Gesellschaft“.**

Arbeitswelt und Gesellschaft werden durch die Digitalisierung grundlegend verändert. Die Vernetzung von allem mit jedem eröffnet neue Möglichkeiten für Geschäfts- und Arbeitsmodelle, aber auch für neue Systeme von Macht und Kontrolle. Die zunehmende Digitalisierung wirft gesellschaftliche und arbeitsrechtliche Fragen auf. Die wichtigste lautet aus Sicht von ver.di, wie die Veränderungsprozesse so genutzt werden können, dass die Digitalisierung dem Wohl der Bürger/-innen und den Beschäftigten dient. Unter den Gästen befanden sich unter anderem Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles (Foto), EU-Kommissar Günther Oettinger, (Foto), Prof. Alexander Markowetz, Institut

für Informatik, Uni Bonn, Klaus Müller, Vorsitzender der Verbraucherzentrale Bundesverband (vzbv) und Dr. Thilo Weichert, Landeszentrum für Datenschutz Schleswig-Holstein. Der ver.di-Vorsitzende Frank Bsirske setzte den ersten Impuls dieser Konferenz. Optimistisch betrachtet würden technische Entwicklungen zusätzliche Optionen für Menschen und Gesellschaften hervorbringen. Digitalisierung und Vernetzung erweitern unser „Inventar des Möglichen“. Bsirske gab zu, dass die positiven Aspekte des Umbruchs beeindruckend wären. Offen bleibe bisher jedoch, ob die Digitalisierung zum Nutzen der großen Mehrheit oder nur für Zwecke der ohnehin schon Privilegierten eingesetzt werde. Noch nicht geklärt sei



auch, ob sie für mehr Demokratie und Teilhabe oder der Festigung von Machtpositionen eingesetzt werde und ob sie gesellschaftlichen Wohlstand oder nur privaten Superreichtum mehre. Diese Fragen seien zu beantworten, die Antworten wären aber bislang grundsätzlich offen und noch gestaltbar.

## In welcher digitalen Welt wollen wir leben?

So lag während der Konferenz der Fokus auf der digitalen Revolution und ihrer Gestaltbarkeit durch Gewerkschaften, Politik, Wissenschaft und Öffentlichkeit. Die Digitalisierung wirft die Fragen auf, die es als Gesellschaft zu beantworten gilt. Sei es die ständige Erreichbarkeit von Beschäftigten über ihre Smartphones oder die elektronische Kontrolle der eigenen Arbeitsleistung durch den Arbeitgeber. Die ambivalenten Chancen, die in neuen intelligenten Techniken des digitalen Zeitalters liegen, müssen erkannt, beschrieben und analysiert werden. Hieraus kann eine Vision der digitalen Welt entwickelt werden, in der wir leben wollen.

Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles (SPD) bestätigte die Einschätzung Bsirskes, dass die Zeit reif sei, den digitalen Wandel gemeinsam mit allen gesellschaftlichen Gruppen, den Gewerkschaften, den Unternehmen und der Politik zu gestalten. Deutschland stünde nicht am Beginn einer tiefgreifenden Transformation, sondern befände sich mitten drin. Bestehende Gesetze müssten an die neuen Rahmenbedingungen angepasst und gegebenenfalls neu ausgestaltet werden. Es würden Regelungen benötigt, die anpassungsfähig sind und mit sich verändernden Rahmenbedingungen mitwachsen könnten.



Foto: Christoph Heil

Diese notwendigen gesetzlichen Anpassungen betreffen auch das Betriebsverfassungsgesetz. Nahles lud in diesem Zusammenhang ver.di ein, zusammen in einem Beirat den Novellierungsbedarf des Betriebsverfassungsgesetzes zu analysieren und entsprechende Vorschläge zu erarbeiten.

Große Zustimmung bekam Nahles für ihre Aufforderung, gemeinsam alles dafür tun zu wollen, was der Prekarisierung der Arbeit entgegen wirke. Gerade gering Qualifizierte stünden durch die Digitalisierung vor großen Herausforderungen. Eine fundierte schulische Bildung und eine gute Ausbildung seien notwendiger denn je. Mit der Aufnahme eines Berufs sei das Lernen nicht zu Ende. Lebenslanges Lernen, zum Beispiel berufsbegleitend, werde immer mehr zur Basis für eine durchgängige Biografie im Erwerbsleben. Doch wer bezahlt Qualifizierung und das lebenslange Lernen? Sind es die Beschäftigten, soll dies die Wirtschaft oder gar die Gesellschaft bezahlen? Andrea Nahles vermutet, dass es ein Mix aus allen drei Gruppierungen sein wird. Es sei deshalb dringend erforderlich, entsprechende Finanzierungsmodelle auf die Beine

zu stellen und Anreize für die Schaffung entsprechender Trainingsangebote zu schaffen. Günther Oettinger, EU-Kommissar für digitale Wirtschaft und Gesellschaft, verwies auf die immensen Chancen, die sich durch die Digitalisierung ergäben. Neue Jobs würden entstehen, anstrengende, schmutzige und bisweilen gefährliche Arbeiten könnten durch vernetzte Maschinen erledigt werden. Für viele Menschen könnten damit Zeiträume geschaffen werden, die sie angenehmer nutzen könnten. Auf diese Anspielung ging Informatik-Professor Alexander Markowetz von der Uni Bonn ein. Er sah es wie Oettinger als gesichert an, dass die Digitalisierung die Arbeitswelt erleichtern könne. Umso wichtiger sei es dann jedoch auch, ein stabiles, soziales Umfeld zu schaffen. Dazu gehöre zum Beispiel auch die Einführung eines garantierten Grundeinkommens, das die soziale und kulturelle Teilhabe ermögliche und die konsequente Nutzung von Daten zur Bekämpfung von Gefahren und Krankheiten.

## Fazit:

Die Auseinandersetzung mit dem titelgebenden Thema „Arbeit 4.0“ fand an beiden Tagen auf allen Ebenen statt. Von konkreten Praxisbeispielen von Beschäftigten, welche die Veränderungen ihrer Arbeitswelt ganz direkt veranschaulichten, zu wissenschaftlichen Betrachtungen und nationalen Handlungsstrategien und einem Blick über den bundesdeutschen Tellerrand hinaus, den internationale Gewerkschafter gewährten, war alles dabei. Eine Konferenz also, die Impulse versprach für die weitere Auseinandersetzung mit dem Thema der Zukunft: Digitalisierung.

*Christoph Heil*



Foto: Christoph Heil



Foto: Christoph Heil

# Tarifvertrag Gesundheitsmanagement

**Nach einem erfolgreichen Pretest in Mainz stand bei IBM die erste Durchführung einer konzernweiten Gefährdungsbeurteilung auf Basis des Tarifvertrages Gesundheitsmanagement an. Vom 1. Juni bis zum 3. Juli 2015 waren die Beschäftigten der IBM-Gesellschaften und -Betriebe aufgerufen, einen Fragebogen zu den psychischen Gefährdungen und Belastungen auszufüllen.**

„Die Beteiligungsquote von 64,3 Prozent vollständig ausgefüllter Fragebögen ist als Erfolg zu werten. Damit hat die Befragung nicht nur eindeutig Repräsentativitätsniveau erreicht, sie ist auch ein klares Signal an die IBM“, stellt Bert Stach, ver.di-Konzernbetreuer für IBM, fest. „Wenn so viele Beschäftigte an einer Befragung teilnehmen, dann drücken sie damit auch eine Erwartungshaltung aus. Wenn sich nun Gefährdungen eindeutig diagnostizieren lassen, dann kann die IBM das nicht mehr ignorieren und muss wirksame Maßnahmen entwickeln.“

Mit dieser Befragung wird zum ersten Mal bei IBM eine wissenschaftlich fundierte Datenlage geschaffen, auf deren Basis der Arbeitgeber IBM entsprechend des Arbeits-

schutzgesetzes und des Tarifvertrages Gesundheitsmanagement verpflichtet ist, Maßnahmen für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu treffen.

Die Befragung ist das Ergebnis eines intensiven Diskussions- und Verhandlungsprozesses in der IBM-Gesundheitskommission und in der ver.di-Tarifkommission im IBM-Konzern. Zuerst musste geklärt werden, wie die zu befragende Belegschaft vor dem Hintergrund möglicher unterschiedlicher Gefährdungen bei unterschiedlichen Tätigkeiten in Betrachtungseinheiten eingeteilt werden muss: nach Lokation, Gesellschaft, Jobfamilie und Jobprofil. Auch der Fragebogen wurde zusammen mit dem externen wissenschaftlichen Berater, Prof. Dr. Andreas Krause von der Fachhochschule Nordwestschweiz, entwickelt. Herausgekommen ist ein Fragebogen mit 18 Basisfrageblöcken mit jeweils ungefähr vier Fragen rund um Ressourcen und Belastungen – von Arbeitsintensität über Entwicklungsmöglichkeiten, Führungsqualität und Wertschätzung hin zu Arbeitsfähigkeit und Balance zwischen Arbeit und Privatleben – ergänzt durch IBM-gesellschaftsspezifische Fragestellungen sowie durch die offen zu beantwortende Frage, welche Belastungen noch nicht angesprochen wurden. Die Fragen



Foto: © Zerbor – Fotolia.com

orientieren sich an etablierten wissenschaftlich getesteten Befragungsinstrumenten wie dem DGB-Index Gute Arbeit. Die wissenschaftliche Auswertung durch einen externen Sachverständigen und Bestimmungen zum Datenschutz sind tarifvertraglich geregelt. In den nächsten Wochen wird nun die Befragung ausgewertet. Dann gilt es, die identifizierten Gefährdungen zu spezifizieren und zu priorisieren. Auch zu diesem Prozess gibt es eine tarifvertragliche Vereinbarung: In halbtägigen Workshops mit den Beschäftigten sowie danach mit den Führungskräften werden Belastungsfaktoren konkretisiert, Gefährdungen priorisiert und erste Maßnahmen vorentwickelt. Die Protokolle der Workshops dienen als Grundlage für die weitere Umsetzung.

## STRABAG PFS

# Erfolgreiche Betriebsratswahl

**Das Ergebnis der im Juni stattgefundenen BR-Wahl zeigt, dass die ver.di-Betriebsräte gute Arbeit geleistet haben. Bei hoher Wahlbeteiligung wurden in allen Betrieben die ver.di-Kolleg/-innen in ihrem Ämtern bestätigt. Ein toller Erfolg für unsere Kandidat/-innen in der STRABAG PFS.**

„Neuorganisation STRABAG PFS“ war der Titel des im letzten Jahr von der Geschäftsführung vorgelegten Programms zur Umorganisation der STRABAG PFS. Aus den bisher sechs regionalen Betrieben (Bayern, Südwest, Mitte, West, Nord und Ost) wurden drei weitaus größere Regionen (Süd, Mitte, Nord) geschaffen und zusätzlich die beiden zentralen Betriebe „Real Estate Management“ (REM) und „Facility Services“ (FS) gegründet. ver.di verhandelte im Dezember 2014 einen sogenannten „Letter of Intent“ mit den Ar-

beitgebern, um die Arbeitsplätze und Beschäftigungsbedingungen der Kolleg/-innen zu sichern. Im Anschluss daran konnte sich in Tarifverhandlungen auf die neue Struktur der Betriebsräte geeinigt werden.

Vom 16. bis 18. Juni fanden die Betriebsratswahlen 2015 statt: 73,9 Prozent aller zur Wahl aufgerufenen Beschäftigten gaben ihre Stimme ab. Im Betrieb REM lag die Wahlbeteiligung bei über 80 Prozent. Für einen neu geschaffenen bundesweiten Betrieb eine beachtliches Ergebnis.

Im neuen Betriebsrat Nord wurde Dunja Stapel als Vorsitzende bestätigt. Der Betriebsrat Mitte wählte Annette Cebulla zur Nachfolgerin von Dieter Haase, der in diesem Jahr in den Ruhestand geht. Im Süden werden die Geschicke des Betriebsrats von Hermann Warmuth gelenkt, für den neu gewählten Betriebsrat FS zeigt Claus Kiesewalter verantwortlich und der Betriebsrat REM wählte Dirk Schug an seine Spitze. Der Betriebsrat Zentrale blieb mit Steffen Wibben als Vorsitzender unverändert. Die Geschäftsführung des Gesamtbetriebsrats wird vom Vorsitzenden Ulrich Sekzinski-Treichel, den stellvertretenden Vorsitzenden Dirk Schug, Claus Kiesewalter und Josef Hopper gebildet.

*Pascal Röckert*



# Engagiert mit einem „Lächeln“

**Mit der Hans-Böckler-Medaille wurde Annett Enter, Betriebsrätin und engagierte Ehrenamtliche im ver.di-Landesfachbereich Nord ausgezeichnet. Die Hans-Böckler-Medaille wurde bei dem Festakt zu „25 Jahre DGB in Ostdeutschland“ am 20. Mai in Erfurt verliehen. Annett Enter wurde auf Vorschlag des ver.di-Landesfachbereichs TK/IT Nord ausgezeichnet. Mit der Hans-Böckler-Medaille werden besondere Verdienste im gewerkschaftlichen Bereich, vor allem ehrenamtliches Engagement, gewürdigt.**

Annett Enter ist Betriebsrätin bei der Telekom und aktiv in der Gewerkschaft seit ihrem Eintritt im Jahr 1986. In ihrer gewerkschaftlichen Tätigkeit war sie in Betriebsgruppen, Vorständen und übergreifenden Gremien aktiv und hat maßgeblich die Arbeit im Landesfachbereich TK/IT mitgestaltet.

Begonnen hat sie ihre gewerkschaftliche Laufbahn in der Jugendarbeit der Deutschen Postgewerkschaft und hat sich dabei für gute Ausbildungsbedingungen, aber vor allem für erhöhte Ausbildungsquoten in Mecklenburg-Vorpommern und entsprechende Übernahmen der Kolleg/-innen nach der Ausbildung eingesetzt. Durch sie haben sich in Mecklenburg-Vorpommern Strukturen im gewerkschaftlichen Jugendbereich entwickelt.

Annett Enter war Vorsitzende der Betriebsgruppe Telekom Rostock. Als freigestellte Betriebsrätin kannte sie die Probleme der Kolleg/-innen und hat unaufhörlich thematisiert, dass sich nur mit einer starken Gewerkschaft die Arbeits- und Einkommensbedingungen



verbessern werden. Als betriebliche Arbeitskämpfleiterin hat sie mit großem Engagement den Streikenden verdeutlicht, dass das Grundgesetz im Art. 9 auch gelebt werden

muss, damit der Osten nicht von den Löhnen im Westen abgehängt wird. Ihrem Einsatz ist es unter anderem zu verdanken, dass mit einem neuen Entgelt- und Bewertungssystem der Osten bei der Deutschen Telekom AG dem Westen angeglichen wurde. Diese positiven Veränderungen haben sie wiederum dazu veranlasst, bisher kritische Kolleg/-innen für ver.di zu werben.

Annett Enter arbeitet jetzt bei der DT Kundenservice in Schwerin und engagiert sich auch dort für die Kolleg/-innen. Manchmal sind es die einfachen Lösungen, die den Menschen helfen, zum Beispiel ein Mutter-Kind-Büro, damit Kolleg/-innen im Notfall ihre Kinder mitbringen können.

Sie ist im ver.di-Fachbereichsprojekt „Perspektive Ost“ aktiv. Nach einem unendlichen Personalabbau soll dieses Projekt versuchen, im Osten Arbeitsplätze bei der Telekom zu schaffen. Schwerin ist durch sie in die engere Wahl gekommen. Sie hat einen ver.di-Tag im Unternehmen organisiert und mit ver.di-Bundesfachbereichsleiter Lothar Schröder und dem zuständigen Arbeitsdirektor eine Plattform für ver.di-Mitglieder geschaffen, um in der Diskussion dem Personalchef zu begründen, warum Arbeit nach Schwerin gebracht werden soll. Ihren engagierten Einsatz für die Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern absolviert sie stets mit einem Lächeln.

*Kirsten Jöhnck*

## Bundesnetzagentur ausgezeichnet



Die Bundesnetzagentur wurde am 29. Juni für ihr Engagement zur verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Berlin mit dem Zertifikat zum „audit berufundfamilie“ ausgezeichnet.

Zuvor hatte die Bundesnetzagentur erfolgreich das etwa dreimonatige Audit-Verfahren durchlaufen, das als strategisches Managementinstrument zur nachhaltigen Verbesserung einer familienbewussten Personalpolitik dient.

Die Beschäftigten der Bundesnetzagentur profitieren von flexiblen Arbeitszeitmodellen, Gleitzeit-Regelungen, Teilzeitmöglichkeiten, alternierender Telearbeit, mobilem Arbeiten im Bedarfsfall, familien-gerechter Urlaubsplanung und flexibler Gestaltung der Elternzeit mit Rückkehrmöglichkeit an den alten Arbeitsplatz. Außerdem werden an den Standorten Bonn und Mainz ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer und am Standort Bonn Belegplätze in einer behörden-nahen Kita angeboten.

Bis zur Re-Auditierung in drei Jahren will die Bundesnetzagentur das Angebot fortführen und erweitern.



Foto: © Maksim Bukovski – Fotolia.com

# Was bringen die Änderungen bei Elterngeld und Elternzeit?

**Immer mehr Mütter und Väter wollen sich die Erwerbs- und Sorgearbeit partnerschaftlich teilen. Mütter würden gern früher in den Beruf zurückkehren, Väter möchten mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen können. Die Einführung des Elterngeld- und Elternzeitgesetzes im Jahr 2007 hat wesentlich dazu beigetragen, die partnerschaftliche Aufgabenteilung zu erleichtern. Für Eltern von Kindern, die ab dem 1. Juli 2015 geboren werden, sollen nun weitere Änderungen in Kraft treten, die flexiblere Möglichkeiten bieten sollen, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren.**

Neben dem bisherigen Anspruch auf Elterngeld (Basiselterngeld) tritt das Elterngeld Plus, das dem halbierten Satz des (Basis)-Elterngeldes bei verdoppelter Bezugsdauer entspricht. Ausgangspunkt für den halbierten Betrag des Elterngeldes Plus ist der sich aus den Berechnungsgrundlagen des (Basis)-Elterngeldes ergebende Betrag. Der monatliche Höchstbetrag für (Basis)-Elterngeld beträgt 1800 Euro, der für einen Monat Elterngeld Plus 900 Euro. In voller Höhe besteht der Anspruch auf (Basis)-Elterngeld nur, wenn vollständig auf Erwerbseinkommen verzichtet wird. Ansonsten mindert sich der Betrag durch die Anrechnung des Erwerbseinkommens.

### **(Basis)-Elterngeld und Partnermonate**

Eltern haben einen gemeinsamen Anspruch auf zwölf Monate (Basis)-Elterngeld, der auf

14 Monate erweitert werden kann, wenn bei (mindestens) einem Elternteil für zwei Monate eine Minderung des Erwerbseinkommens erfolgt. Grundsätzlich können die Eltern die Bezugszeiten für das (Basis)-Elterngeld variabel aufeinander verteilen. Allerdings kann ein Elternteil bei Vorliegen der Voraussetzungen nicht 14 Monate (Basis)-Elterngeld beanspruchen. Die Höchstdauer des Bezuges von (Basis)-Elterngeld ist für einen Elternteil auf zwölf Monaten begrenzt. Für die zwei weiteren Partnermonate kann deshalb nur der andere Elternteil (Basis)-Elterngeld erhalten.

### **Elterngeld Plus**

Die Neuregelungen ermöglichen es, bei Halbierung des Betrages aus jedem Monat (Basis)-Elterngeld zwei Monate Elterngeld Plus zu machen. So können aus 14 Monaten

(Basis)-Elterngeld 28 Monate Elterngeld Plus werden. Die zeitliche Verteilung auf die Elternteile ist in jeder Hinsicht variabel. Mit dieser Regelung sollen Paare motiviert werden, gemeinsam die Kindererziehung zu übernehmen und gleichzeitig einer (befristeten) Teilzeitbeschäftigung nachgehen zu können. Der Wiedereinstieg in die (volle) Berufstätigkeit soll so erleichtert werden.

### **Partnerbonus**

Für die Inanspruchnahme des Partnerbonus müssen Eltern in mindestens vier aufeinanderfolgenden Monaten gleichzeitig mit nicht weniger als 25 und nicht mehr als 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats erwerbstätig sein. Dann hat jedes Elternteil für diese Zeit Anspruch auf vier weitere (hälftige) Monatsbeträge Elterngeld Plus. Die zusätzlichen vier weiteren Monatsbeträge Elterngeld Plus für den Partnerbonus haben eine unabhängige Anspruchsgrundlage und sind nicht auf Bezugszeiten, die aus (Basis)-Elterngeld in Elterngeld Plus umgewandelt wurden, anrechenbar. Soweit zu diesem Zeitpunkt die Voraussetzungen für die Berechtigung auf Elterngeld noch vorliegen, erfolgt auch keine erneute Berechnung. Es wird der

Monatsbetrag des davor zuletzt gewährten Elterngeld Plus-Betrages gewährt.

## Kein „doppelter Anspruchsverbrauch“

Unabhängig davon, ob nur (Basis)-Elterngeld oder Elterngeld Plus oder eine Kombination von beidem in Anspruch genommen wird, sind die jetzt geltenden Regelungen so ausgestaltet, dass der „doppelte Anspruchsverbrauch“ bei gleichzeitigem Elterngeldbezug beendet wurde. Dem Anreiz, auf eine partnerschaftliche Teilung der Erwerbs- und Sorgearbeit in der Zeit nach der Geburt eines Kindes zu verzichten, um in den Genuss höherer finanzieller Leistungen zu gelangen, hat der Gesetzgeber endlich die Grundlage entzogen.

## Alleinerziehende

Alleinerziehende Elternteile sind gemeinsam erziehenden Eltern im Wesentlichen gleichgestellt. Sie haben bei Minderung des Erwerbseinkommens für zwei Monate ebenfalls Anspruch auf zwei weitere Monate (Basis)-Elterngeld – die sogenannten Partnermonate –, und wenn das alleinerziehende Elternteil in vier aufeinanderfolgenden Lebensmonaten nicht weniger als 25 und nicht mehr als 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats erwerbstätig ist, kann es für diese Monate vier weitere Monatsbeträge Elterngeld Plus beziehen. Alleinerziehenden stehen damit ebenfalls alle Variationsmöglichkeiten von gemeinsam erziehenden Eltern offen.

## Übertragung von Elternzeiten

Künftig können Mütter und Väter mehr Elternzeit auf die späteren Lebensjahre des Kindes übertragen. Von Juli 2015 an ist es möglich, 24 statt bisher nur zwölf Monate auf den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes zu verteilen. Entscheidender Vorteil aus Arbeitnehmersicht: Die Zustimmung des Arbeitgebers ist dafür nicht

erforderlich. Allerdings müssen Beschäftigte die Elternzeit für diesen Zeitraum früher als bisher anmelden: Es gilt eine Frist von 13 statt den bisherigen sieben Wochen. Für die Zeit vor dem vollendeten dritten Lebensjahr muss die Elternzeit – wie bisher – spätestens sieben Wochen vor Beginn der Elternzeit schriftlich beantragt werden.

## Verteilungszeiten

Innerhalb der Anspruchszeiträume bis zum vollendeten dritten Lebensjahr bzw. dem längsten übertragbaren Anteil von 24 Monaten bis zum vollendeten achten Lebensjahr kann jeder Elternteil seine Elternzeit auf drei Zeitabschnitte verteilen. Der Arbeitgeber kann nur den dritten Zeitabschnitt aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen, wenn dieser für die Zeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes beantragt wird. Die Verteilung auf mehr als drei Abschnitte ist möglich, dafür ist jedoch die Zustimmung des Arbeitgebers erforderlich.

## Kündigungsschutz

Kündigungsschutz besteht für Eltern für die gesamte Dauer der Elternzeit und beginnt ab dem Zeitpunkt, von dem an die persönliche Inanspruchnahme von Elternzeit verlangt worden ist, jedoch nicht früher als

- acht Wochen vor Beginn der Elternzeit bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes,
- vierzehn Wochen vor Beginn der Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes.

Für Mütter hat dies zur Folge, dass sich bei direkt nach der Geburt des Kindes anschließender Elternzeit über die Frist des Mutterschutzgesetzes hinaus nahtloser Kündigungsschutz ergibt. Die Inanspruchnahme der Elternzeit muss spätestens eine Woche nach der Geburt des Kindes angezeigt werden.

Darüber hinaus besteht Kündigungsschutz auch in den ersten 14 Monaten nach der Geburt des Kindes, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer zwar keine Elternzeit in Anspruch nimmt, aber in diesem Zeitraum in Teilzeit arbeitet und einen Anspruch auf Elterngeld hat.

Damit der Kündigungsschutz in vollem Umfang greifen kann, sollten sich Beschäftigte in der Praxis mit der Anzeige ihrer Wünsche für die jeweilige Elternzeitphase unbedingt an die folgenden Fristen halten:

Elternzeit bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes ist sieben Wochen vor deren Beginn schriftlich anzumelden. Elternzeit für die zweite Phase zwischen dem dritten Geburtstag und vollendetem achten Lebensjahr des Kindes muss 13 Wochen im Voraus angekündigt werden.

## Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

Den bisherigen Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit während der Elternzeit hat der Gesetzgeber weiter verbessert und sich dabei an der Regelung in § 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes orientiert: Reagiert der Arbeitgeber nicht innerhalb von vier Wochen (bei Elternzeit zwischen dem 3. und 8. Lebensjahr des Kindes: acht Wochen) auf das Teilzeitverlangen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers, gilt die Verringerung der Arbeitszeit als vereinbart. Gleiches gilt auch für die Verteilung der Arbeitszeit. Arbeitgeber, die das Teilzeitverlangen ihrer Beschäftigten ignoriert und damit verhindert haben, geraten künftig unter Druck, weil ihr Schweigen eine Teilzeitvereinbarung nicht mehr verhindern kann. Der Gesetzgeber hat hier eine Forderung des DGB vollständig umgesetzt.

Allerdings haben weiterhin nur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Arbeitgebern mit mehr als 15 Beschäftigten Anspruch auf Verkürzung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit. Eltern, die bei Arbeitgebern beschäftigt sind, die diese Anforderung nicht erfüllen, sind auch weiterhin auf das Wohlwollen ihres Arbeitgebers angewiesen.

Leider hat der Gesetzgeber die Möglichkeit verpasst, weitere Verbesserungen ins Gesetz aufzunehmen. Einen Anspruch auf Rückkehr auf den früheren Arbeitsplatz, wie ihn die EU-Elternzeitrichtlinie eigentlich vorschreibt, enthält auch die Neufassung des BEEG nicht.

*Dr. Marta Boening und Robert Nazarek, Abteilung Recht, DGB-Bundesvorstand*

## Informationen vom DGB

Die Informationen zu den Änderungen beim Elterngeld und der Elternzeit wurden uns freundlicherweise vom DGB zur Verfügung gestellt. Der DGB informiert umfassend zu wichtigen Themen auf der Internetseite ➤ <http://www.dgb.de/themen>.

Unter ➤ <http://www.dgb.de/service/newsletterarchiv> können Newsletter zu verschiedenen Themenkomplexen abonniert werden.



Behinderung von Gewerkschaften stoppen – Was tun?

## Petition an den Deutschen Bundestag

Anstatt die Kultur der Mitbestimmung als Exportschlager zu begreifen, lässt die Telekom es zu, dass das Management in den USA die Beschäftigten einschüchtert, wenn sie sich gewerkschaftlich organisieren wollen. Wer seine Stimme im Betrieb organisieren will, lebt in Angst um seinen Arbeitsplatz.



### Standards einfordern – Einfluss geltend machen

Die Deutsche Telekom verweist immer mit Stolz auf die internen Regelwerke wie den Code of Conduct und die Guiding Principals (Leitlinien) der Sozial-Charta, gegen die allerdings im Ausland ständig mit Wissen und Duldung der Konzernspitze verstoßen wird. Das muss sich ändern. Es kann nicht angehen, dass ein Unternehmen wie die Telekom, die zu 31 Prozent im Besitz der Bundesrepublik Deutschland ist, im Ausland vergisst, dass Beschäftigten mit Anstand, Fairness und Respekt begegnet werden muss.

### Die Petition für die Wahrung von Arbeitnehmerrechten – Mitzeichnen!

Mit einer Petition an den Bundestag wollen wir erwirken, dass die Bundesregierung ihren Einfluss als Anteilseigner geltend macht und kontrolliert, dass in den ausländischen Unternehmen und Unternehmensbeteiligungen der Telekom die international geltenden Arbeitnehmerrechte zur Anwendung kommen und die Diskriminierung von Gewerkschafter/-innen beendet wird.

Frank Bsirske, ver.di-Vorsitzender, hat gemeinsam mit der Kampagne WE EXPECT BETTER die Petition auf den Weg gebracht

### Telekom zur Verantwortung rufen – 50 000 für eine Anhörung im Bundestag

Wir wollen von der Bundesregierung wissen, ob und wie sie dafür sorgen will, dass internationale Standards durch die Telekom eingehalten werden und wollen hören, wie die Regierung auf die Telekom zugehen wird. Damit die Antwort viele hören können, streben wir eine öffentliche Anhörung im Petitionsausschuss an. Die Regeln des Petitionsausschusses sehen dafür ein Quorum von 50 000 gezeichneten Petitionen vor.

Bitte unterstützen Sie die US-Kolleg/-innen und zeichnen Sie die Petition. Bitten Sie auch Ihre Kolleg/-innen, Ihre Freund/-innen, die Petition ebenfalls zu zeichnen. Eine Online-Zeichnung (s. Infokasten) ist unter [www.telekomp petition.de](http://www.telekomp petition.de) bis 11. August 2015 möglich. Danach endet die vierwöchige Zeichnungsphase und die Petition wird dem Ausschuss zugleitet.

Eine Zeichnung auf Papier ist möglich: Dafür stehen auf dieser Internetseite Sammel Listen zum Download bereit. Bitte schicken Sie die ausgefüllten Listen an: verdi, FB 9, Stichwort: Petition, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin – Die Listen müssen am 3. August 2015 bei verdi eingegangen sein, damit sie fristgerecht beim Petitionsausschuss abgegeben und bei der Zählung berücksichtigt werden können.

und beim Petitionsausschuss des Bundestags eingereicht. Die Petition fordert die Bundesregierung dazu auf, dafür zu sorgen, dass Arbeitnehmerrechte und internationale

Arbeitsstandards (ILO/OECD) bei ausländischen Tochterunternehmen und Beteiligungen der Deutschen Telekom eingehalten werden.

### Online-Zeichnung der Petition:

Jede und jeder kann die Petition zeichnen. Das geht ganz einfach und dauert nicht länger als ein, zwei Minuten:

➤ [www.telekomp petition.de](http://www.telekomp petition.de) – von dort werden Sie direkt auf die Seite des Deutschen Bundestags geleitet, auf der die E-Petitionen mitgezeichnet werden können. Wer die Petition auf der Seite des Bundestags zeichnen möchte, muss sich dort anmelden.

**Neues Konto einrichten und Petition zeichnen:** Dem Link „Ich bin neu hier“ folgen und Name, Adresse und E-Mail eingeben, Passwort wählen und abschicken. Wer möchte kann für die Diskussion im Online-Forum ein Pseudonym wählen. Nach der Anmeldung erhalten Sie kurz darauf eine Mail mit einem Link und werden gebeten, die Anmeldung zu bestätigen. Der Link führt dann direkt zum Petitions-Forum des Bundestags, wo Sie die Telekom-Petition sofort mitzeichnen können.

**Bestehendes Konto und Petition zeichnen:** Wer bereits über ein Konto bei der Petitionsseite des Bundestags verfügt, kann gleich loslegen. Petitionsseite aufrufen, einloggen, Petition zeichnen und fertig! Danke!

**Passwort vergessen?** Falls Ihnen Ihr Passwort nicht einfällt, einfach auf der Seite anfordern. Es wird an die E-Mail-Adresse zugeschickt, mit der Sie sich angemeldet haben.