

T-Systems

Kündigungen noch nicht vom Tisch

Mit Beginn des Jahres 2014 kündigte T-Systems einen weiteren Personalabbau von rund 4600 Stellen unter dem Namen „Transformationsprogramm T-Systems 2015+“ an. In der anschließenden Tarifrunde 2014 wurde ein Tarifvertrag vereinbart, der festlegte, dass ein Stellenabbau sozialverträglich erfolgt und betriebsbedingte Kündigungen vermieden werden sollen. **Vereinbart wurde auch, dass es einen Ausschluss betriebsbedingter Beendigungskündigungen für die Bereiche Market Unit und Telekom IT vom 1. Januar 2016 bis 31. Dezember 2017 geben sollte.**

Voraussetzung dafür ist, dass die in der Rahmenvereinbarung „Transformation T-Systems 2015+“ festgelegten Personalbestandszielzahlen im jeweiligen Geschäftsfeld zum 31. Dezember 2015 erreicht werden. Zur Sozialverträglichkeit wurden zahlreiche Regelungen getroffen.

Von den Tarifvertragsparteien sollten am 1. Januar 2015 und am 1. Juli 2015 überprüft werden, ob der noch ausstehende „Abbaupfad“ mit sozialverträglichen Instrumenten umgesetzt werden kann. Solange der Personalabbau im Plan ist, sollten vom Arbeitgeber auch in 2015 keine betriebsbedingten Beendigungskündigungen ausgesprochen werden.

Zum Termin Juli 2015 wurde deutlich, dass die Personalreduzierung im Bereich Telekom IT nach Einschätzung von T-Systems zum Jahresende mit den bisher eingesetzten Mitteln nicht erreicht werden würde. Es besteht eine Lücke von rund 500 Stellen. Seitdem haben mehrere Gespräche und Verhandlungen zwi-



Foto: dpa

schen den Tarifvertragsparteien unter Beteiligung des Gesamtbetriebsrats stattgefunden, mit dem Ziel, alle Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit noch einmal zu überprüfen.

Auch die Instrumente des bestehenden Tarifvertrages Ratio, wie zum Beispiel eine kollektive Wochenarbeitszeitverkürzung zur Schließung der Lücke, wurden mit in die Prüfung einbezogen. Hier will die Arbeitgeberseite aber nicht mitziehen.

Weitere Gespräche werden folgen, das nächste ist für Anfang November geplant. Zwischenzeitlich sollen die Betriebsräte weiter den Einsatz von Fremddienstleistern überprüfen. Dies ist die beste Möglichkeit, Kolleg/-innen aus der Tel-IT wieder in Arbeit zu bringen. Klar ist, dass für die Market Unit die festgelegten Personalabbauzahlen erreicht werden und dass damit für diesen Bereich der Ausschluss der betriebsbedingten Beendigungskündigungen ab dem 1. Januar 2016 für die Dauer von zwei Jahren in Kraft treten wird. Für den Bereich Tel-IT ist die Hürde noch längst nicht geschafft. Hier ist zu befürchten, dass sich die weiteren Gespräche bis in die Tarifrunde 2016 hineinziehen können. Für die Arbeitgeberseite scheint dies durchaus Kalkül zu sein; für ver.di gilt es, dies zu verhindern.

Michael Jäkel

Aus dem Inhalt

Verabschiedung

Robert Killer geht Seite 2

ver.di-Bundeskongress

Starke Stimmen in ver.di! Seite 3

Ausbildungsstart

EQs, Azubis und Dual Studierende: Herzlich willkommen! Seite 4

Anzahl der Auszubildenden offen – Modernisierung unstrittig Seite 5

Bundesnetzagentur: Breites Angebot Seite 6

Vermögenswirksame Leistungen Seite 6

IBM

Kurswechsel: Kündigungen bei EAS Seite 8

Telefónica

Synergie bis zur Hysterie Seite 9

Meldungen

Seite 9

Gute Arbeit

Schwerpunkt Digitalisierung Seite 10

Gewerkschaft

Acht Stunden sind genug! Seite 11

Beamt/-innen

Beamtenpolitische Konferenz 2015 Seite 12

Braunschweig/Salzgitter: Senioren OV FB 9/10, Info-Nachmittag jeden letzten Dienstag im Monat, 15 Uhr, Vereinsgaststätte „Rote Wiese“, Braunschweig, Kontakt: Rainer Klose, Tel. 0 53 31/24 24.

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

Dieburg: BeG Senioren Post/Telekom, 15. Oktober, Herbstwanderung, Gruberhof, Groß-Umstadt.

Frankfurt/Main: BeG Senioren Post/Telekom, Stammtisch jeden 1. Mittwoch im Monat, 15 Uhr und Skatsammtisch 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, „Heinrichsklausen“, 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. 0 40/28 58 40 93, ><https://tk-it-nord.verdi.de/personengruppen/senioren>

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

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

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

Landshut: BeG Senioren Post/Telekom, Stammtisch jeden 2. Montag im Monat ab 14 Uhr, Gaststätte „Huberwirt“, Gstaadach 3, 84032 Altdorf. Weitere Aktivitäten werden an den Stammtischen bekannt gegeben.

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, 8. Oktober, 14.30 Uhr, Monatstreffen, Kantine Arbeitsagentur Marburg, Afföllerstraße 25, Terra Tech stellt sich vor.

München: BeG Senioren FB 9/10/Postbank, 20. Oktober, Treffpunkt: 14 Uhr, Max-Josefs-Platz (vor der Oper), Führung mit Heini Ortner „König Maximilian II“, Anmeldung nicht erforderlich; 3. November, Beginn: 14 Uhr, Gewerkschaftshaus Grosser Saal, BeGr-Versammlung: „Humoristisches aus unserer Arbeitswelt“.

Münster: Senioren BeG Postbank-Post-Telekom, 5. Oktober, Infonachmittag, Film „Wir Deutsche“ (Teil 2); 2. November, Kollege Niedersen präsentiert interessante Fotos aus seiner Sammlung. 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; 8. Oktober, 10 Uhr, Abfahrt Langwasser-Süd, Weinfahrt, Kosten: Mitglieder 25 Euro, Nichtmitglieder 35 Euro; 5. November, 14.30 Uhr, Versammlung: Armutsbericht Südamerika, Referentin: Dr. Dagmar Rico Lopez.

Impressum:

KOMM Nr. 6/2015

15. Jahrgang; Herausgeber:

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

Erscheinungsweise: 8 Ausgaben pro Jahr

Redaktion: Christoph Heil, Silke Leuckfeld

E-Mail: redaktion.komm@verdi.de

Gesamtherstellung: alpha print medien AG, Darmstadt

Auflage: 107 500

Anzeigen und Beilagen:

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

Mitgliederversammlungen:

BzFB 9 Düsseldorf: 5. Oktober 2015, 16 Uhr, Mitgliederversammlung, LBz NRW, Karlstraße 123, 40210 Düsseldorf, Raum 1.

BetrGr DTKS Düsseldorf: 2. November 2015, 16 Uhr, Böhlerstraße 69, 40549 Düsseldorf, Raum 0.31.1.

Oldenburg: OV Senioren FB 9/10, Digitalfotos, Info: W. Neugebauer, Tel. 04 41/20 12 03, Basteln, Malen, Skat, Klönen, Info: I. Frank, Tel. 04 41/30 29 72 u. E. Schaumberg, Tel. 04 40 2/42 05, beide Gruppen 2. Dienstag im Monat, 9 Uhr, Vereinslokal TV Metjendorf 04, Am Sportplatz, Oldenburg; alle drei Wochen Jakkolo, Info: Colberg, Tel. 04 48 8/32 52 und D. Punke, Tel. 04 41/50 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, 5. November, 14.30 Uhr, Monatstreff „Krone“.

Weiden: BeG Senioren Nordoberpfalz, FB 9/10, 7. Oktober, 14 Uhr, Neues von der Telekom, Referent: Kollege Gerhard Merki; 4. November, 14 Uhr, Aktuelles aus der Finanzpolitik, Referent: Werner Schieder, MdB a. D. **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, Tel. 0 53 31/88 26 89.

Würzburg: BeG Senioren FB 9/10, 21. Oktober, 13 Uhr, Fahrt nach Garstadt (Entenessen); 5. November, 14.30 Uhr, Versammlung „Vierjahreszeiten“

Redaktionsschluss nächstes Heft: 19. Oktober 2015

Verabschiedung

Robert Killer geht

Robert Killer hat acht Jahre als Vorsitzender die Fachgruppe IT/DV im Bundesfachbereich mit Augenmaß und Verstand geleitet. Viele haupt- und ehrenamtliche Kolleg/-innen schätzen ihn wegen seiner überlegten, aber doch bestimmten Art.

Im Rahmen seines Engagements hat er ein mächtiges Arbeitspensum absolviert und dabei weder sich noch seine Gesundheit geschont. Killer hat viele Jahre im Betriebsrat und im Konzernbetriebsrat die wechselvolle Geschichte seines Unternehmens und die vielen Höhen und Tiefen mit seinen Kolleg/-innen erlebt. Zunächst erst einmal im Konzern der Deutschen Telekom bei der T-Systems und später, nach dem Verkauf seiner Einheit, in der eigenständigen Media Broadcast.



Foto: Christoph Heil

Robert Killer (rechts) im Gespräch mit Frank Bsirske

GmbH, und widmet sich seinem verdienten Ruhestand und neuen Hobbies, wie zum Beispiel dem Klavierspielen.

Mit Robert Killer verabschieden wir einen kompetenten, sehr beliebten Kollegen und Menschen. Wir wünschen ihm alles Gute.

Starke Stimmen in ver.di!

Mit guten Ergebnissen wurden die Kandidat/-innen des Bundesfachbereichs TK/IT auf dem ver.di-Bundeskongress in Leipzig gewählt. Eine Woche – vom 20. bis 26. September – stellten die rund 1000 Delegierten die Weichen der Gewerkschaft für die kommenden vier Jahre.

ver.di-Bundesfachbereichsleiter Lothar Schröder wurde von den Delegierten mit 91,75 Prozent der abgegebenen Stimmen wieder in den ver.di-Bundesvorstand gewählt. Erneut zur Vorsitzenden des ver.di-Gewerkschaftsrats – dem höchsten Gremium zwischen den Bundeskongressen – wurde Monika Brandl, Telekom-Gesamtbetriebsratsvorsitzende, gewählt. Im Gewerkschaftsrat ist der ver.di-Bundesfachbereich TK/IT auch künftig mit weiteren Mitgliedern gut vertreten: Cornelia Parisi-Bohmholt wurde in den Gewerkschaftsrat und Constantin Greve in das Präsidium des Gewerkschaftsrats gewählt. Wir gratulieren



Foto: Kay Hirschelmann

allen Gewählten ganz herzlich und wünschen Euch viel Erfolg! Auf dem ver.di-Bundeskongress sprach auch Chris Shelton, Präsident der Communications Workers of America (CWA). Er hat im Juni das Amt von Larry Cohen übernommen. Er informierte über die aktuelle Situation der Telekommunikationsarbeiter in den USA,

insbesondere über die Bedingungen für die Beschäftigten der T-Mobile US. Der Verlauf der Konferenz, die Reden und die Behandlung der Anträge können in den Tagesprotokollen des ver.di-Bundeskongresses nachgelesen werden: <http://www.verdi.de/ueber-uns/bundeskongress-2015>

ANZEIGE

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

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

Die Vereinigte Postversicherung (VPV) bietet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Deutsche Post DHL Group und Telekom seit 1827 besondere Versicherungslösungen für die Bereiche Vorsorge, Vermögensaufbau und Absicherung. Vereinbaren Sie einfach einen kostenfreien Versicherungs-Check über unser Servicetelefon 07 11 / 13 91-6127 oder besuchen Sie uns unter: www.vpv.de

VPV

Der Vorsorgeberater seit 1827

EQs, Azubis und Dual Studierende:

Herzlich willkommen!



Foto: Nico Weis

Die ITK-Branche sucht händeringend nach talentierten Nachwuchskräften. Allein für die IT-Branche bezifferte der Branchenverband BITKOM im September 2015 die Zahl der gesuchten Experten auf 43 000. Die Zahl der offenen Stellen weicht erheblich von der Zahl der Ausbildungsplätze ab. Längst nicht jedes Unternehmen ist willens, junge Menschen unter ihre Fittiche zu nehmen und eine Ausbildung anzubieten. Da ist es gut, wenn es tarifvertraglich vereinbarte Ausbildungsquoten gibt.

Die Telekom wird in diesem Jahr noch einmal eine Quote von 2,9 Prozent der Inlandsbeschäftigten als Auszubildende, Dual Studierende und Einstiegsqualifikationen (EQs), umsetzen und damit gesellschaftliche Verantwortung übernehmen. Denn Ziel einer Ausbildung oder eines Dualen Studiums ist, junge Menschen dabei zu unterstützen, die Kompetenzen aufzubauen, die das Unternehmen benötigt und die sie benötigen, um erfolgreich arbeiten zu können. Zum anderen

muss Ausbildung die generelle, unternehmensneutrale Arbeitsmarkt- und Berufsfähigkeit ermöglichen.

Für 2015 bedeutet das, dass 3075 Schulabsolventen eine Ausbildungschance in einer Einstiegsqualifizierung (66), Berufsausbildung (2337) sowie in einem Dualen Studium (550) bei der Telekom zu erhalten. ver.di heißt alle Auszubildenden herzlich willkommen!

So aufregend der Ausbildungsstart für die Neuen sein wird, so schnell wird sich zeigen,

dass die Realität anders aussieht, als es oftmals in Hochglanzbroschüren dargestellt wird. Doch sollten Probleme auftreten, die die Ausbildung betreffen, ist die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV, Telekom AV) der Ansprechpartner und berät bei individuellen Problemen. JAV/AV verhandeln auch die Inhalte der Ausbildungs- und Studienpläne mit dem Arbeitgeber. Gemeinsam mit dem Betriebsrat achten sie auf die Einhaltung gesetzlicher wie tarifvertraglicher Regelungen, dazu zählen zum Beispiel die Ausbildungszeit und die Praxisphase.

Tarifverträge fallen nicht vom Himmel; Inhalte und Forderungen werden von ver.di-Mitgliedern diskutiert und in Tarifverhandlungen eingebracht. Tarifverträge beinhalten Vorzugsregelungen und werden von Gewerkschaften verhandelt. Inhalte eines Tarifvertrages sind für Gewerkschaftsmitglieder einklagbar.

Aktuell werden Verhandlungen zur Fortführung der Ausbildungs- und Übernahmequote bei der Telekom geführt. Sie will die Quote von 2,9 Prozent auf 1,8 Prozent absenken. Im September fing auch, mit der Empfehlung des Bundesfachbereichsvorstandes, die Beteiligung der ver.di-Mitglieder und ver.di-Gremien zur Forderungsfindung der Tarifrunde bei der Deutschen Telekom an.

Die Fachbereichsjugend wird mit EQs, Azubis und Dual Studierenden beraten, diskutieren und für die Tarifkommission eine Empfehlung erarbeiten.

Mitmachen können nur Mitglieder!

Sven Weiger

Ausbildungsverhältnisse 2015

Unternehmen	Anzahl EQ/ Auszubildende	Anzahl Dual Studierende	tarifvertragliche Ausbildungsquote
IBM		100 Bachelor/ 100 Master	ja
Media Broadcast	10		ja
STRABAG PFS	43	8	keine
Kabel Deutschland	79	9	keine
Vodafone	181	75	keine
Telefónica	0	0	keine
Bundesnetzagentur	30	10	keine
Telekom	2403	531 Bachelor/ 19 Master	ja

Anzahl der Auszubildenden offen – Modernisierung unstrittig

Die Deutsche Telekom AG will ihre Ausbildung gründlich modernisieren. Die Ausbildungsordnungen geben Spielraum dafür. Zukunftsthemen sollen stärker in die Ausbildung integriert werden.



Foto: Kay Hirschelmann

Die Absicht, die Ausbildungsquote nahezu zu halbieren, ist mit ver.di nicht zu machen. Das Unternehmen hat in der Vergangenheit weitaus mehr Ausbildungsanstrengungen gezeigt als andere Firmen, dies muss auch so bleiben. ver.di geht es aber auch darum, die Ausbildung näher an den Betrieb zu rücken und Ausbildungsinhalte zu vermitteln, die nicht nur zur Beschäftigung im Betrieb befähigen, sondern zur Weiterqualifizierung die Basis legen. Es muss darum gehen, während eines langen Berufslebens Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten. Deswegen sind Inhalte und Anzahl von Nachwuchskräften in Aus- und Weiterbildung zwei Bausteine, zu denen Verabredungen notwendig sind.

Lothar Schröder

Stichworte dafür sind: Datenschutz und Datensicherheit, All-IP Netze, e-Transformation der 5G-Mobilfunkstandard, übergangslose Konnektivität. Im Kern geht es darum, mehr IT-Fähigkeiten und -Fertigkeiten zu vermitteln, weil der Bedarf an klassischen Infrastrukturtätigkeiten mit der neuen Netz-

generation zurückgeht. Über die Grundzüge der Modernisierung der Ausbildung herrscht Einvernehmen mit der Arbeitgeberseite. Im Herbst wird darüber zu streiten sein, mit welchem Umfang die Deutsche Telekom auch in Zukunft Plätze für Auszubildende und Duale Studenten anbietet.

ANZEIGE



Die eigene Wohnung, die Traumreise, das Auto oder die Familie? Nutze die kostenfreie Beratung des ver.di Mitgliederservice zur Geldanlage, Zulagen, staatlicher Förderung und ver.di-Bonus.
verdi-Mitgliederservice.de/
Jugendbonus

In Partnerschaft mit



Von was träumst Du?



Bundesnetzagentur: Breites Angebot

Jedes Jahr im Zeitraum August bis September ist es wieder soweit: Die neuen Auszubildenden kommen in die Ausbildungsstellen der Bundesnetzagentur. ver.di übernimmt seit Jahren die Aufgabe, den neuen Auszubildenden von Anfang an zur Seite zu stehen, sie über ihren Betrieb und ihre Gewerkschaft zu informieren und in die Aktivitäten von ver.di einzubeziehen.



Foto: Jan-Jörg Bachmann

Das neue Ausbildungsjahr ist gestartet – die Bundesnetzagentur hat in diesem Jahr 42 Auszubildende und Studierende an sieben Standorten in Deutschland eingestellt. Diese trafen sich zu einem einwöchigen Teambildungsseminar. Auftakt hierzu war ein Besuch der Behörde in Bonn.

Präsident Jochen Homann, der Abteilungsleiter Personal, Michael Rottmann und der Gesamtpersonalratsvorsitzende Ralf Gymnich begrüßten die jungen Leute persönlich. Sie betonten, dass die Bundesnetzagentur es sich zur Aufgabe gemacht hat, jungen Menschen eine gute Qualifizierung mit auf den Weg zu geben. Eine hochwertige Ausbildung ist der Grundstein für ein erfolgreiches Be-

rufsleben und die Bundesnetzagentur bietet hierfür beste Voraussetzungen. Die Behörde ist ein wichtiger Arbeitgeber, der technische wie nichttechnische Berufsfelder abdeckt, und dies bundesweit.

Gleichzeitig haben Präsident Jochen Homann und der Gesamtpersonalratsvorsitzende Ralf Gymnich dafür geworben, dass die Auszubildenden ihre Ausbildung mit Engagement und Fleiß angehen, damit das Ziel gemeinsam erfüllt wird. Betont wurde auch, dass die Behörde ein starkes Interesse an der langfristigen Gewinnung gut ausgebildeter Nachwuchskräfte hat, die sich im Haus noch weiter

entwickeln können. Neben zwei Regierungsinspektoranzwärtlern für den Diplom-Studiengang Verwaltungsinformatik haben acht Studierende im Dualen Studium Elektrotechnik bei der Bundesnetzagentur in diesen Tagen die Ausbildung begonnen. Hinzu kommen 20 Auszubildende zum/zur Elektroniker/-in für Geräte und Systeme, sechs Auszubildende zur Kauffrau/zum Kaufmann für Büromanagement und jeweils drei Auszubildende zum/zur Fachinformatiker/-in der Fachrichtung Anwendungsentwicklung und zum/zur Fachinformatiker/-in der Fachrichtung Systemintegration. *Jan-Jörg Bachmann*

Vermögenswirksame Leistungen

Wer sie nicht nutzt, verschenkt Geld – Eine Initiative des ver.di-Mitgliederservice

Millionen Arbeitnehmer/-innen steht jeden Monat eine Extrazahlung ihres Arbeitgebers zu: die Vermögenswirksamen Leistungen (VL). Die VL ist eine Leistung, die von den Gewerkschaften erreicht wurde. Deshalb hat der ver.di-Mitgliederservice jetzt eine Beratungs- und Informationskampagne gestartet, damit mehr ver.di-Mitglieder ihren Anspruch auf VL geltend machen.

Je nach Tarifvertrag sind das bis zu 40 Euro pro Monat und obendrauf kommt – je nach Anspruch – noch ein staatlicher Zuschuss. Allerdings werden die VL nicht direkt ausgezahlt. Sie müssen in einen Sparvertrag investiert werden. Es besteht die Wahl zwischen einem Bausparvertrag, der Tilgung einer Baufinanzierung oder einem Aktienfondssparplan.

Gerade Berufseinsteiger/-innen mit geringem Gehalt und großen Plänen sollten sich keine Extrazahlungen entgehen lassen. Denn wer VL, Arbeitnehmer-Sparzulage, Wohnungsbauprämie und eigene Sparbeiträge clever bündelt, kann einiges rausholen. Insbesondere mit den besonderen ver.di-Jugendangeboten: Beispielsweise beim Bausparen legt unser Partner Wüstenrot bis zu 300

Euro Jugendbonus drauf. Damit sind die Abschlusskosten meist abgedeckt.

Der ver.di-Mitgliederservice bietet rund um das Thema VL eine kostenfreie Beratung.

Mit ver.di und dem ver.di-Mitgliederservice kannst Du noch mehr sparen:

- ver.di Lohnsteuerservice: Kostenfreie Lohnsteuerberatung
- kostenfreie telefonische Beratung zu bestimmten Zeiten beim Deutschen Mieterbund e.V.
- Show-Sport- und Konzerttickets bei eventim bis zu 50 Prozent günstiger
- Rabatte in Freizeitparks
- Günstige ACE-Mitgliedschaft
- Internationaler Studentenausweis ISIC: Er gewährt zahlreiche Rabatte in Museen, Diskotheken, Schwimmbädern und beim Softwarekauf.

www.verdi-Mitgliederservice.de



Gewerkschaftliche
Unterstützungseinrichtung
der DGB-Gewerkschaften



Foto: Christoph Heil



Vodafone Kabel Deutschland

Ab April 2016 soll bei der Vodafone Kabel Deutschland GmbH die Vergütung für Auszubildende tarifvertraglich geregelt werden.

Joachim Pütz

Foto: Kay Hirschelmann



STRABAG PFS

Bei der STRABAG PFS werden ab Januar 2016 die Vergütungen für Auszubildende und Dual Studierende mit verhandelt.

Pascal Röckert

Foto: Sven Guski

Telefónica

Telefónica Deutschland hat im zweiten Jahr in Folge keine Auszubildenden eingestellt. ver.di wird das Unternehmen an seine gesellschaftliche Verantwortung erinnern und darauf drängen, künftig Ausbildungsplätze anzubieten.

Christoph Heil



Foto: Frank Peter

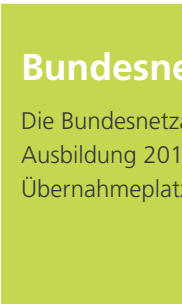


IBM

Die Ausbildungsbedingungen für Dual Studierende sind bei der IBM tarifvertraglich gut geregelt. Auch für 2016 soll die Anzahl wieder fest vereinbart werden.

Bert Stach

Foto: privat



Bundesnetzagentur

Die Bundesnetzagentur wird allen, die die Ausbildung 2016 erfolgreich beenden, einen Übernahmeplatz anbieten.

Jan-Jörg Bachmann



Foto: Christoph Heil



Media Broadcast

Dank tarifvertraglicher Regelung und Quote bildet die MEDIA BROADCAST zurzeit 32 junge Kolleg/-innen aus. Zwölf Auszubildende starteten im Herbst ihre Ausbildung. In den derzeitigen Tarifverhandlungen versucht ver.di die Quote zu erhöhen."

Peter Gallner

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



Azubi M. verschüttete aus Versehen Kaffee über eine Computertastatur. Durch Kurzschluss entstand ein Schaden am Rechner und die Tastatur musste ersetzt werden. Bis der Schaden durch die EDV-Abteilung behoben war, konnte der Arbeitsplatz mehrere Stunden nicht benutzt werden. Der Arbeitgeber nahm die Auszubildende mit 200 Euro in Regress.

Die GUV/FAKULTA, unterstützte sie mit 194 Euro.



Kurswechsel: Kündigungen bei EAS

Seit Jahren baut der IT-Gigant IBM in Deutschland Stellen ab. Bisher funktionierte das immer mit freiwilligen Maßnahmen. Bei der IBM EAS GmbH (EAS) gibt es jetzt einen Präzedenzfall: IBM will betriebsbedingte Kündigungen aussprechen. Ist die EAS die Blaupause für eine verschärfte Personalpolitik bei IBM?

Bis vor ungefähr zwei Jahren war die IBM EAS GmbH eine IBM-Tochtergesellschaft mit etwas weniger als 2000 Beschäftigten. Zu ihren Hauptaufgaben gehörte die Implementierung von Software bei den Kunden der IBM, die sogenannte Delivery. Bei einer Umstrukturierung im Jahr 2013 ging ein Großteil der Beschäftigten in die IBM GBS GmbH über. Übrig blieb eine stark verkleinerte EAS mit etwas mehr als 100 Mitarbeiter/-innen, die sich nun – neben verschiedenen Kundenprojekten – vor allem um den sogenannten Internal Global Account (IGA) kümmern. Dahinter steckt die Pflege der Software, die bei IBM selbst eingesetzt wird. Neben den Kolleg/-innen der EAS in Deutschland arbeiten auch Beschäftigte aus etlichen an-



Foto: Bert Stach

deren Ländern an diesen Projekten. Die Arbeit findet auf einer international vernetzten Ebene statt, erfordert Qualifikationen auf dem neuesten Stand und ist hoch anspruchsvoll.

Schock für die Beschäftigten

Am 3. September 2015 kam dann der Schock für die Mitarbeiter/-innen der EAS – viele waren gerade aus dem Sommerurlaub zurückgekehrt. Die Geschäftsleitung teilte mit, dass die IBM die Schließung der IBM Deutschland Enterprise Application Solutions GmbH zum 31. August 2016 plane und beabsichtige, sich von allen Mitarbeiter/-innen der EAS zu trennen. Betriebsbedingte Kündigungen wurden angekündigt.

Egal, wie sehr sich die Kolleg/-innen in den letzten Jahren für die IBM aufgegeben haben, egal, wie gut die Leistungsbewertung aussieht: jetzt droht ihnen das berufliche Aus bei der IBM!

Versuchsballon Kündigungen?

Mit der Schließung der EAS schafft die IBM aber auch einen Präzedenzfall. Der Aus-

spruch betriebsbedingter Kündigungen war bei IBM bisher quasi undenkbar. Bahnt sich hier eine neue Dimension in der Personalpolitik des IT-Giganten an? Ist diese Maßnahme ein Test? Sollen weitere Schritte folgen, wenn die Stellenabbauvorgaben aus der Konzernzentrale im fernen Armonk

nicht eingehalten werden können? Wer sind die Nächsten?

Stopp! So nicht!

Dieses Vorgehen der IBM beschädigt nicht nur das Ansehen des Konzerns in der Öffentlichkeit und bei Kunden, sondern sorgt bei allen Mitarbeiter/-innen der IBM für tiefe Verunsicherungen.

Jetzt gilt es, der IBM klar zu zeigen, dass die Beschäftigten der IBM dieses Vorgehen missbilligen und sich hinter die Kolleg/-innen der EAS stellen. Die Schließung muss nicht sein. Die IBM in Deutschland ist gut am Markt platziert und betreibt ein gewinnbringendes Geschäft. Der EAS könnten neue Aufgaben zugeordnet oder eine Weiterbeschäftigung der Mitarbeiter/-innen der EAS in anderen Konzerngesellschaften organisiert werden. Die ver.di-Betriebsgruppen im IBM-Konzern organisieren zurzeit die Solidarität mit ihren Kolleg/-innen bei der EAS. Für die IBM soll es ein klares Signal geben: Stopp! So nicht! Nicht bei der EAS und nicht bei den anderen Tochtergesellschaften der IBM in Deutschland!

Bert Stach

Buchtipps

Gute Arbeit und Digitalisierung

Prozessanalysen und Gestaltungsperspektiven für eine humane digitale Arbeitswelt

Gute Arbeit und Digitalisierung
Prozessanalysen und Gestaltungsperspektiven für eine humane digitale Arbeitswelt

Ein Reader, hrsg. vom ver.di-Bereich Innovation und Gute Arbeit. Enthält auf 188 Seiten 17 Beiträge von 26 Autor/-innen vor allem aus den Bereichen Gewerkschaft und Wissenschaft mit Analysen, Berichten und programmatischen Statements zum Thema Arbeitsgestaltung unter den Bedingungen des digitalen Wandels.

Erhältlich in einer Printversion und als PDF unter: <http://innovation-gute-arbeit.verdi.de/themen/digitale-arbeit>

Tarifrunde: Vorbereitungen angelaufen

Am 30. November 2015 laufen die aktuellen Gehaltsabkommen mit der IBM aus. Anfang September haben sich die Vorstände der ver.di-Betriebsgruppen im IBM-Konzern getroffen, um die anstehende Tarifrunde vorzubereiten, denn Forderungen aufzustellen ist einfach – sie durchzusetzen, ist schon schwerer. Schwerpunkte der Diskussion waren die wirtschaftliche Lage des Konzerns und die Aktionsoptionen. Bis Mitte Oktober findet nun die weitere Vorbereitung in Mitgliederversammlungen in den Betriebsgruppen bei IBM statt.

Synergie bis zur Hysterie

Seit dem Beginn der Fusion von E-Plus und Telefónica Deutschland beschäftigt sich das Unternehmen sehr stark mit der Zusammenführung der beiden Einheiten. Bis Ende 2018 will man das führende digitale Telko-Unternehmen („Leading digital Telco“) geschmiedet haben. In diesem Rahmen betreibt das Management eine Sparmaßnahme nach der anderen und verkauft diese in der Öffentlichkeit als die Hebung von Synergieeffekten. Betriebsräte und Beschäftigte stehen vor gigantischen Herausforderungen.



Foto: © alphaspirt – Fotolia.com/Fotomontage

Fünf Milliarden Euro! Das versprochen die Protagonisten der Fusion von E-Plus und Telefónica als Synergieeffekte. Außerdem wurde den Anteilseignern eine hohe Dividende für das laufende Geschäftsjahr versprochen. Die Macher der Fusion scheinen sich ihrer Sache sehr sicher.

Derzeit wird alles aus der Telefónica herausgepresst. Das bekommen die Beschäftigten und deren Betriebsräte massiv zu spüren. 1600 von insgesamt 10000 Jobs sollen abgebaut werden, ein guter Teil davon ist bereits realisiert. Nun soll das Abbauprogramm beschleunigt werden. Außerdem werden Tätigkeitsbereiche so umdefiniert, dass sie nicht mehr zum Kern der Aufgaben eines Mobilfunkers gehören. Sie sollen ausgelagert werden. Das betrifft Teile der IT und bedroht derzeit die Customer-Service-Standorte in Bremen, Hamburg und Nürnberg. Die Betriebsräte gehen davon aus, dass die Maßnahmen, die seit Oktober 2014 aufgesetzt sind, erst die Spitze des Eisbergs sind. Viele weitere Pläne mit dem Ziel der Kostenreduzierung und des Personalabbaus liegen bereits in der Schublade, glauben Betriebsräte in der Konzernzentrale in München. „Mit

der Geschwindigkeit und durch die Fülle der Maßnahmen droht Telefónica, in einem hysterischen Zustand zu verfallen. Das wäre gefährlich. Hysteriker fassen keine klaren Gedanken und das Risiko von Fehlentscheidungen steigt rapide“, meint ver.di-Konzernbetreuer Christoph Heil. Telefónica Deutschland solle sich mehr auf seine Rolle als Marktführer konzentrieren, als auf die Renditegier der Anteilseigner, sagte Heil auf einer Betriebsversammlung in München.

Das Management verspielt derzeit das Vertrauen der Beschäftigten. Diese sind hochgradig verunsichert. Es fehlt den Kolleg/-innen eine Vorstellung von dem, wohin das Management mit dem Unternehmen will, wo sie Ende 2018 stehen werden und wie sie dorthin gebracht werden. Befragt nach ihrer Vorstellung von dem, was mit „Leading digital Telco“ gemeint sein könnte, ziehen viele Beschäftigte ratlos die Schultern an, oder fangen an, wild zu spekulieren.

Derzeit suchen viele Beschäftigte die Nähe zu ver.di. Sie sind es leid, sich wie eine Schachfigur auf dem Spielbrett des Managements umher schubsen zu lassen. Sie wollen die Möglichkeiten nutzen mitzugestalten und gemeinsam die eigenen Interessen auszuloten. Viele Betriebsräte legen ihren Kolleg/-innen eine Mitgliedschaft in ver.di nahe. ver.di und die Betriebsräte ergänzen sich derzeit optimal. Ein hoher Organisationsgrad in den Betrieben wäre ein positives Momentum für die Betriebsräte. In den letzten Monaten entwickelt sich der Organisationsgrad sehr gut. Damit könnten Tarifverhandlungen in absehbarer Zeit möglich werden. Tarifverträge mit Bezugnahme auf Arbeitsplatz- und Standortsicherungen, mit Vereinbarungen zu Qualifizierungsprogrammen und gegebenenfalls mit der Ausdehnung von Mitbestimmungsrechten für die Betriebsräte, könnten die Arbeit der Betriebsräte erheblich unterstützen.

Hier kann das Telefónica-Management lernen, was Synergie eigentlich bedeutet. Synergie ist, wenn eins plus eins mehr als zwei ergibt. Das verhält sich so bei der Kooperation von ver.di und den Betriebsräten. Hier entsteht eine zusätzliche positive Energie, die ohne das Zusammenspiel beider Parteien nicht zustande käme.

Bundestagspetition: 42 000 Unterschriften

In den letzten Monaten wurden Unterschriften für eine Bundestagspetition gesammelt. Damit sollte die Bundesregierung verpflichtet werden, ihrer Verantwortung als größter Anteilseigner an der Deutschen Telekom, der wiederum 64 Prozent der T-Mobile US gehört, wahrzunehmen. Seit Jahren werden der T-Mobile US Verstöße gegen nationale und auch internationale Arbeitsrechtsnormen vorgeworfen.

Beschäftigte, die für eine Gewerkschaft im Unternehmen eintreten, sehen sich häufig von Sanktionen, bis hin zur Kündigung, bedroht. Das dafür erforderliche Quorum von 50000 Unterschriften wurde leider knapp verfehlt. Dennoch steht es im Ermessen des Ausschusses, eine öffentliche Anhörung durchzuführen. Mit der Petition wird sich demnächst der Petitionsausschuss des Bundestages befassen und beraten, wie die weitere Behandlung erfolgen soll. Auch ist noch unklar, ob die Debatte im Petitionsausschuss öffentlich erfolgt. *Ado Wilhelm*

Kahlschlag bei Unisys

Unter dem Titel „Go Forward“ sollen bei den Unisys-Gesellschaften in Deutschland fast 50 Prozent des Personals gestrichen werden. Hatte es Anfang des Jahres 2015 noch so ausgesehen, als wenn das Unternehmen wieder zurück in die Spur gefunden hätte, verkündete die deutsche Geschäftsleitung Anfang August der Belegschaft ihre Abbaupläne. Zwar würden weltweit „nur“ acht Prozent der Stellen gestrichen, in Deutschland seien aber die Verluste so hoch, dass dieser radikale Weg notwendig sei.

„Das ist eine Bankrotterklärung des Managements in Deutschland“, so der ver.di-Sekretär Dr. Thomas Müller. „Entweder will Unisys in der Konsequenz sein Geschäft in Deutschland einstellen oder die Geschäftsleitung will sein Personal einfach auswechseln – so geht man nicht mit Menschen um!“

Gegen diese Pläne zu Massenentlassungen demonstrierten nach einem Aufruf von ver.di und IG Metall die Beschäftigten am 10. August. Beide Gewerkschaften haben den Kolleg/-innen ihre Unterstützung bei weiteren Aktionen zugesagt.

Schwerpunkt Digitalisierung

Die Ergebnisse des aktuellen ver.di-Barometers, das Auskunft über die Innovationsfähigkeit im Dienstleistungssektor gibt, zeigen einen starken Digitalisierungstrend in Betrieben und Verwaltungen. So meinen 54 Prozent der befragten ver.di-Arbeitnehmervertreter/-innen in Aufsichtsräten sowie Vorsitzende von Betriebs- und Personalräten, dass die Innovationen der vergangenen zwei Jahre durch den Einsatz digitaler Technik geprägt waren. Für die kommenden beiden Jahre sehen sie eine Fortsetzung dieses Trends.

Die Folgen digitaler Innovationen sind nicht eindeutig, denn sie sind zu gestalten. So mag die Digitalisierung beispielsweise in einem Tätigkeitsfeld zu Beschäftigungsabbau führen, während sie im anderen neue Arbeitsplätze durch die Erschließung neuer Geschäftsfelder schafft. Das ver.di-Innovationsbarometer kann über die bisherige Wirkungsweise der Digitalisierung im Dienstleistungssektor Aufschluss geben. Die ver.di-BR-/PR-Vorsitzenden und Arbeitnehmervertreter/-innen im Aufsichtsrat sind gefragt worden, welche Auswirkungen digitale Innovationen in ihrem Unternehmen in den letzten zwei Jahren hatten (vgl. Abb. 1). Demnach führen diese zu einem Anstieg der Qualifikationsanforderungen (82 Prozent). Zudem

Buchtipps

ver.di Sonderausgabe Jahrbuch Gute Arbeit



Für Mitglieder zum Sonderpreis von **8,60 Euro bis 31. Oktober 2015** bestellbar.

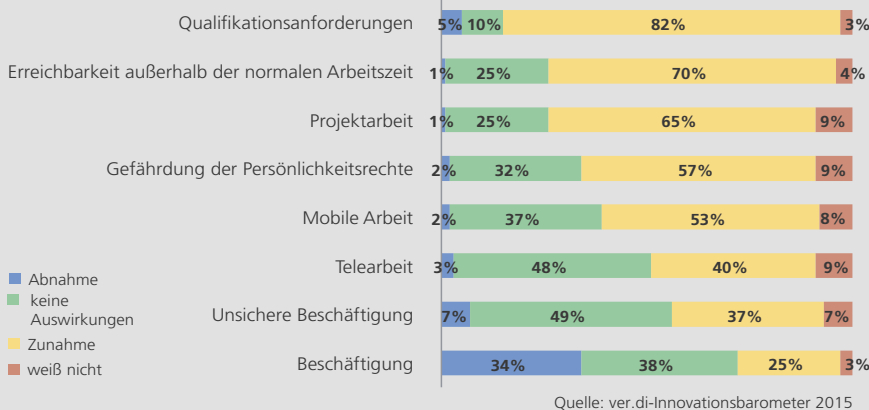
Die Verlagsausgabe wird im Buchhandel zum festen Ladenpreis von rund 40 Euro erhältlich sein. Infos und Bestellschein:

➤ <http://innovation-gute-arbeit.verdi.de/gute-arbeit/jahrbuch-gute-arbeit>

Folgen digitaler Innovationen in Dienstleistungsunternehmen

Abb. 1

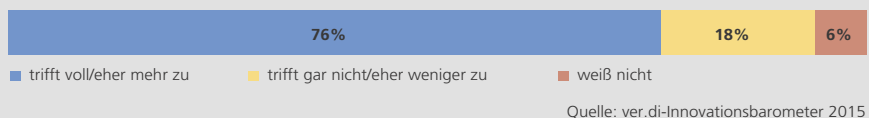
Die Folgen der von Digitalisierung geprägten Innovationen sind meist nicht eindeutig. Welche Auswirkungen hatten digitale Innovationen in Ihrem Unternehmen in den letzten zwei Jahren insgesamt?



Zusammenhang zwischen Digitalisierung und Innovationsdruck

Abb. 2

Die Digitalisierung erhöht die Notwendigkeit, innovativ zu sein, also mehr Innovation in kürzeren Abständen auf den Weg zu bringen



nehmen tendenziell die Erreichbarkeit der Beschäftigten außerhalb der normalen Arbeitszeit (70 Prozent), Projektarbeit (65 Prozent), die Gefährdung der Persönlichkeitsrechte (57 Prozent) und mobile Arbeit (53 Prozent) zu. Außerdem geben mehr Befragte an, dass Beschäftigung infolge digitaler Innovationen abgenommen (34 Prozent), als dass Beschäftigung zugenommen hat (25 Prozent).

Mehr als drei Viertel der befragten Interessenvertreter stimmen der Aussage zu, die Digitalisierung erhöhe die Notwendigkeit, innovativ zu sein – also mehr Innovationen in kürzeren Abständen auf den Weg zu bringen (vgl. Abb. 2). Zugleich aber ist der Anteil der Unternehmen, in denen in den letzten beiden Jahren überhaupt keine Innovationen getätigt wurden, von 16 Prozent im Jahr 2013 auf 23 Prozent im Jahr 2015 gestiegen. So zeigen die Ergebnisse des aktuellen ver.di-Innovationsbarometers, dass die Innovationstätigkeit der Dienstleistungsunternehmen in den vergangenen zwei Jahren zurückgegangen ist. Was hemmt vor allem die Innovationsfähigkeit in den Dienstleistungsunternehmen? Zum

dritten Mal in Folge nennt die Mehrheit der Befragten (im Jahr 2015: 91 Prozent) bezüglich dieser Frage: „mangelnde Zeitressourcen“ und „hoher Leistungsdruck“. Die mit digitalen Innovationen einhergehende zunehmende Erreichbarkeit außerhalb der normalen Arbeitszeit erhöht den Arbeitsdruck noch. Betriebliche Innovationstätigkeit, gerade auch in Zeiten der zunehmenden Digitalisierung, bleibt eine zentrale Herausforderung – für ökonomischen Erfolg und insbesondere für die Arbeitsqualität. Es gilt, diese Herausforderung anzunehmen. Ziel ist, digitale Innovationen im Sinne der Beschäftigten – im Sinne Guter (digitaler) Arbeit – zu gestalten und damit zu fördern. ver.di setzt mit Tarifverträgen zum Belastungsschutz bei der Telekom sowie zum Gesundheitsmanagement bei IBM erste Standards. **Nadine Müller**
Ausgewählte Ergebnisse als Studie zum downloaden:

➤ <http://innovation-gute-arbeit.verdi.de/innovation/innovationsbarometer>

Kurzlink: ➤ <http://bit.ly/1h2iLiq>



Foto: © fotodesign-jegg.de – Fotolia.com

Acht Stunden sind genug!

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) hat den gesetzlichen Acht-Stunden-Tag und die Ruhezeiten von elf Stunden als nicht mehr zeitgemäß erklärt und will sie durch eine reine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden ersetzen. Dadurch soll die Arbeitszeitlandschaft in Deutschland weiter flexibilisiert werden. Dies sei notwendig, um die digitale Revolution zu bewältigen und im Übrigen auch im Interesse der Beschäftigten, da sie dann nicht mehr so einem starren Arbeitszeitregime unterworfen seien.

Die Argumentation geht sowohl inhaltlich in die Irre und ist zudem auch noch hinterhältig. Erstens besteht bereits heute die Möglichkeit, vom Acht-Stunden-Tag abzuweichen und die Arbeitszeit auf bis zu zehn Stunden pro Tag auszudehnen, wenn dafür zu späteren Zeiten ein Ausgleich erfolgt. Zweitens wird so getan, als brauchten die modernen Beschäftigten derartige Schutzregelungen gar nicht mehr, da sie selbst in der Lage seien, die Grenzen ihrer Arbeitszeit selbstbestimmt gegenüber den Geschäftsinteressen der Arbeitgeber durchzusetzen.

Dabei gibt es gute Gründe, zu langen Arbeitstagen und mangelnden Erholungszeiten, Nein zu sagen.

Dauerhaft lange Arbeitszeiten können einen Teufelskreis von Ermüdung und Erschöpfung verursachen, der zur Herabsetzung der Erholungsfähigkeit und damit auch zur Minderung der Leistungsfähigkeit führt. Kurzfristig kann es zu erheblichen Gesundheitsgefährdungen und Erschöpfungserscheinungen, wie zum Beispiel zur Reduzierung des Leistungs- und Reaktionsvermögens, zu Stressreaktionen, zur Zunahme an Arbeits- und Wegeunfällen, kommen. Längerfristige gesundheitliche Folgen sind:

Herz-Kreislaufkrankungen, Erhöhung der Schlaganfallgefahr, Magen-Darm-Erkrankungen, Schwächung des Immunsystems, Stoffwechselerkrankungen und Erkrankungen des Bewegungsapparates. Psychische Beeinträchtigungen, wie zum Beispiel Nervosität und Gereiztheit, Angstzustände, Schlaflosigkeit und Essstörungen, sind ebenfalls Folgen von Überarbeitung und ständiger Missachtung von Erholungsnotwendigkeiten. Riskantes Gesundheitsverhalten, zum Beispiel übermäßiges Einnehmen von Aufputzmitteln als Kompensationsstrategie, führt in der Regel zur Kumulation von Risiken.



Jörg Wiedemuth,
Leiter der Tarifpolitischen Grundsatzabteilung von ver.di

Foto: privat

Ruhezeiten sind jedoch nicht nur Regenerationszeiten. In ihnen finden alle außerberuflichen, familiären, sozialen, gesellschaftlichen und kulturellen Tätigkeiten statt, die für den sozialen Zusammenhalt, die Entwicklung von Ideen und Kreativität unerlässlich sind.

Menschen brauchen deshalb einen verlässlichen Arbeitszeitrahmen mit Schutz und Überforderungsregelungen, damit sie die Herausforderungen der Organisation ihres Alltags mit ihrer Berufstätigkeit ausbalancieren können – partnerschaftliche Berufstätigkeit und Leben mit Kindern, oder Pflege der

Angehörigen erfordern stabile und verlässliche Arbeitszeiten. Erwerbsarbeitsfreie Zeiten bedeuten, insbesondere für die Mehrheit von Frauen, eben nicht Freizeit, sondern eine um Familienarbeit reduzierte Freizeit.

Menschen brauchen eine soziale Flexibilisierung der Arbeitszeit und keine von Geschäftsinteressen deformierte Rund-um-die-Uhr-Verfügbarkeit mit Restfreizeit. Sie brauchen eine andere Form der Flexibilität, als Unternehmen sie verlangen. Sie brauchen selbstbestimmtere und an ihren Interessen und Lebensbedürfnissen ausgerichtete Arbeitszeiten.

Als Grundgerüst brauchen sie in Bezug auf längerfristige Planungshorizonte Freistellungsregelungen wie Elternurlaub plus und Erziehungsurlaub mit Entgeltausgleich, um den Lebensstandard abzusichern. Kurzfristig brauchen sie zusätzlich Verfügungszeiten als Ergänzung und zur Bewältigung kurzzeitiger Anforderungen.

Bei der Abkehr vom Acht-Stunden-Tag als täglicher Höchstarbeitszeitgrenze geht es nicht darum, den Beschäftigten im Bedarfsfall die individuelle Überschreitung dieser Grenze zu ermöglichen, wie es der BDA-Vorschlag suggerieren möchte. Dies passiert heute bereits täglich vieltausendfach. Es geht darum, die Weichen für die Rund-um-die-Uhr-Verfügbarkeit der menschlichen Arbeitskraft zu stellen.

Es geht darum, andere gesellschaftliche Zeitnormen als normal zu etablieren und weitere Entgrenzungen von zeitlichen Verfügbarkeitsgrenzen vorzubereiten. Der freie Samstag ist bereits nahezu schon wieder Normalarbeitszeit geworden. Der Sonntag ist auch nicht mehr tabu. Die Ankündigungsfristen bei flexiblen Arbeitszeitmodellen von vier Tagen vor dem Einsatz ist dem BDA ebenfalls zu lang.

Wir sind gut beraten, darauf nicht allein mit Abwehr zu reagieren, sondern die grundsätzliche Frage zu stellen: Wem gehört die Zeit?

Der erneuten Flexibilisierungsoffensive der Arbeitgeber sollten wir eine Debatte über zusätzliche bezahlte Verfügungszeiten, über die Menschen souverän entscheiden, entgegensetzen.

Das ist zeitgemäßer, als hinter gesetzliche Schutzregelungen aus dem Jahr 1919 zurückzuweichen.

Jörg Wiedemuth

Beamtenpolitische Konferenz 2015



Foto: Martin Wolff

Am 10. August 2015 fand in Düsseldorf die achte beamtenpolitische Konferenz des Landesbezirksfachbereichs Telekommunikation/Informationstechnologie/Datenverarbeitung Nordrhein-Westfalen statt.

Zu Beginn der Konferenz hob Angela Bonn, stellvertretende Landesfachbereichsvorsitzende, die Bedeutung des Beamtenpolitischen Ausschusses für den Vorstand hervor. Sie verwies darauf, dass knapp die Hälfte der Mitglieder des Fachbereichs in Nordrhein-Westfalen, in einem Beamtenverhältnis stehen. Referenten der Konferenz waren Klaus Weber, Leiter des Bereichs Beamte/-innen in der ver.di Bundesverwaltung, und Andreas Franke, zuständig für Beamtenpolitik im Bundesfachbereich. Während Klaus Weber die generellen Regelungen darstellte, erläuterte

Andreas Franke die speziellen Auswirkungen für die Beamte/-innen im Telekom-Konzern.

Änderungen PostPersRG

Klaus Weber und Andreas Franke referierten quasi im Reißverschlussverfahren über die „Weiterentwicklung des Personalrechts der Beamte/-innen in den Postnachfolgeunternehmen“ und deren Folgen.

Dabei stellte Klaus Weber die vom Bundestag am 23. April 2015 beschlossenen wesentlichen Änderungen im Personalrecht der Postnachfolgeunternehmen vor. Diese werden künftig für rund 100 000 aktive Beamte/-innen sowie 275 000 Versorgungsempfänger/-innen gelten.

Beleihungsmodell

Der Bund trägt für die Beamte/-innen bei den Postnachfolgeunternehmen die Verantwortung. Die Beschäftigungspflicht obliegt dagegen den Postnachfolgeunternehmen, die im Wege einer Beileihung ermächtigt sind, die Rechte und Pflichten des Dienstherrn Bund gegenüber den bei ihnen beschäftigten Beamte/-innen wahrzunehmen. Diese Dienstherrnenbefugnisse sind weder auf Tochter- und Enkelunternehmen noch auf etwaige (neue) Unternehmen, die im Wege einer Umwandlung durch Spaltung oder Verschmelzung entstehen, übertragbar.

Neu ist, dass es dem Bund im Falle von Umwandlungen oder organisatorischer Veränderungen eines Postnachfolgeunternehmens ermöglicht wird, einem anderen Unternehmen Dienstherrnenbefugnisse zu verleihen. Auch in

diesem Fall bleibt der Bund Dienstherr und in der Verantwortung. Durch die Änderungen wird es dem Bundesfinanzministerium ermöglicht, durch Rechtsverordnung ein anderes Unternehmen unter bestimmten Voraussetzungen mit der Wahrnehmung von Dienstherrnenbefugnissen zu beauftragen.

Die Einführung eines Beileihungsmodells ist sehr strittig zwischen ver.di und Gesetzgeber im Anhörungsverfahren diskutiert worden. Unter finanzieller Beteiligung des Bundesfachbereichs wurde durch ver.di ein Rechtsgutachten von dem renommierten Verfassungsrechtler Prof. Dr. Heinrich Amadeus Wolff von der Universität Bayreuth erstellt. Laut dem Gutachten ist dieses Modell nicht verfassungskonform.

Dienstrechtliche Zuständigkeiten

Vom Grundsatz her geht es um die Trennung der Zuständigkeiten von aktiven Beamte/-innen sowie Versorgungsempfänger/-innen. Für die aktiven Beamte/-innen bleiben die Aktiengesellschaften zuständig. Neu ist, dass für die Beihilfe- und Versorgungsberechnung, sowie für die passiven Beamte/-innen insgesamt, die Bundesanstalt für Post und Telekommunikation zuständig wird. Auch dieser Punkt wurde sowohl im Anhörungsverfahren wie auch auf der Konferenz kritisch diskutiert. Andreas Franke führte aus, dass insbesondere aufgrund „enger“ personeller Ressourcen Zweifel bestünden, dass die Bundesanstalt die bestehende Qualität, Quantität und auch die Flexibilitätsanforderungen der Postnachfolgeunternehmen im Rahmen ihres Personalabbaus ohne Probleme erfüllen könne. Erschwerend komme hinzu, dass die beamteten Kolleg/-innen, welche mit ihren Aufgaben zur Bundesanstalt wechseln müssen, dort sowohl unter Umständen ihre bisherige Tätigkeit schlechter bewertet werde und auch die längere Arbeitszeit von 41 Wochen-Stunden beim Bund gegenüber 34 Wochen-Stunden bei der Deutschen Telekom auf sie Anwendung finden wird. *Martin Wolff*

Tagung: 20 Jahre Post-Reform

Am 1. Dezember findet die Tagung „20 Jahre Post-Reform“ in Berlin statt. Thema der Fachtagung für Betriebsräte der Postnachfolgeunternehmen wird das Postpersonalrechtsgesetz sein.

Ausführliche Informationen auf der Internetseite

➤ www.tk-it.verdi.de

Ausführlicher Bericht von der beamtenpolitischen Konferenz unter:

➤ <http://bit.ly/1PgQjEY>