

T-MOBILE US

Investoren auf dem Absprung?

Seit langem wird T-Mobile US der Missachtung der Rechte von Arbeitnehmern beschuldigt

→ Seite 6

RENTE

Alters[vor]sorge von Frauen

Die Rente soll das finanzielle Auskommen im Alter sichern

→ Seiten 8 und 9

GOODGAME STUDIOS

Mieses Spiel bei Goodgame

Der Versuch von Beschäftigten, einen Betriebsrat zu wählen, ist gescheitert

→ Seite 10



TK-BRANCHE



Foto: Weisblick - Fotolia.com

Digitale Arbeit mitgestalten

Beschäftigte der TK-Branche ermöglichen die zunehmende und beschleunigte Digitalisierung der Arbeits- und Lebenswelt durch ihre Tätigkeiten. Denn ohne eine gut ausgebaute, breitbandige Netzinfrastruktur, ohne komplexe Telekommunikationssysteme auf höchstem Niveau, ohne Beratung, Service und Entwicklung für Unternehmen wie Privatkunden würde die digitale Welt nicht funktionieren.

VON ASTRID SCHMIDT

Zugleich sind sie als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aber auch Betroffene der digitalen Umbrüche. Die „All-IP“ genannte radikale Transformation der Netze und damit der Übertragungs- und Vermittlungsverfahren auf das Internetprotokoll (IP) verändert perspektivisch nicht nur die Geschäftsmodelle und Wertschöpfungsketten, sondern auch die Tätigkeiten innerhalb der TK-Branche.

Qualifizierung wird zum zentralen Thema – denn bestimmte Skills (Kompetenzen), vor allem im handwerklich-mechanischen Bereich, werden perspektivisch an Bedeutung verlieren; neue

Anforderungen, vor allem IT- und Internet-bezogene Skills, werden wichtiger. Hier gilt es, die Belegschaften mitzunehmen und gute Zukunftsperspektiven für die oft langjährigen Beschäftigten durch vorausschauende Um- und Weiterqualifizierung zu gewährleisten.

Verändern werden sich aber nicht nur die Jobprofile. Bereits heute prägen Digitalisierung und digitale Vernetzung die Arbeitsbedingungen in erheblichem Maß. Homeoffice und mobiles Arbeiten etwa sind dank leistungsstarker Endgeräte wie Smartphones oder Laptops und einer guten Netzinfrastruktur möglich. Ob das den Beschäftigten zu einer besseren Work-Life-Balance verhilft oder

im Gegenteil zu einer Entgrenzung von Arbeit führt, hängt davon ab, wie diese Formen des Arbeitens gestaltet und geregelt sind. Hier sind tarifpolitische Regelungen gefragt – erste gute Beispiele sind der Tarifvertrag Belastungsschutz oder der Tarifvertrag zu biografieorientierten Lebensarbeitszeitkonten bei der Telekom (*KOMM 2/2015* und *4/2015*).

Und: Mobilität macht nicht an nationalen Grenzen halt. Die Telekom beispielsweise baut am paneuropäischen Netz und einer länderübergreifenden Infrastruktur. Damit werden die Weichen für einen – zumindest in Teilen – europäischen Arbeitsraum und weitere Zentralisierungen im Konzern gestellt. Das bedeutet auch für Gewerkschaft und Betriebsräte, sich verstärkt international aufzustellen und Mitbestimmungsrechte auf europäischer Ebene auszuschöpfen und notwendige Erweiterungen einzufordern.

Weiter geht es auf Seite 4 ▶

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. 053 31/24 24.

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

Eschwege: BeG Senioren Post/Telekom Werra-Meißner, 16. Februar, 14 Uhr, Informationsveranstaltung, Gaststätte „Rost“, Am Petersbach 1, Eschwege-Niddawitzhausen; 8. März, 14 Uhr, ver.di- und DGB-Senioren mit Partnern, Vortrag „Finanzierung der Pflegevollversicherung“, „Zur Warte“, Warteweg 1, Witzenhausen/Dohrenbach.

Essen: BeG Senioren, **Achtung geänderter Termin:** 10. März, Jahreshauptversammlung, Teichstraße 4; 17. März, Besuch des Gasometers in Oberhausen.

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; 16. Februar, Besuch beim Bayerischen Rundfunk in Nürnberg.

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, Internet: <https://tk-it-nord.verdi.de/personengruppen/senioren>

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

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

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

Kassel: ver.di BeG Senioren Post/Telekom, 3. März, 14 Uhr, Jahreshauptversammlung, Referat von Roland Blumenauer: Aktuelle Informationen Post, Gaststätte „Alt Wehlheiten“, Kohlenstraße 15, 34121 Kassel.

Landshut: BeG Senioren Post/Telekom, Stammtisch jeden 2. Montag im Monat ab 14 Uhr, Gaststätte „Huberwirt“, Gstauch 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.

Merseburg: BeG Senioren Post /Telekom, 10. März, 14 Uhr, Treffen im Mehrgenerationenhaus am Rossmarkt in Merseburg.

Münster: Senioren BeG Postbank-Post-Telekom, 7. März, 15 Uhr, Mitgliederversammlung, Casino der Telekom, Dahlweg 100.

Neubrandenburg: BeG Telekom, 17. März, 16 Uhr, Mitgliederversammlung im Scala Bowling, An der Hochstraße 4.

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.

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

Oldenburg: OV Senioren FB 9/10, Digitalfotos, Info: W. Neugebauer, Tel. 04 41/20 12 03; Basteln, Malen, Skat, Klöner, Info: I. Frank, Tel. 04 41/30 29 72 u. E. Schaumberg, Tel. 0 44 02/42 05, beide Gruppen 2. Dienstag im Monat, 9 Uhr, Vereinslokal TV Metjendorf 04, Am Sportplatz, Oldenburg; alle drei Wochen Jakkolo, Info: Colberg, Tel. 0 44 88/32 52 und D. Punke, Tel. 04 41/50 51 37.

Saar: BEG Telekom Saar, 12. März, Arbeitstagung ARKA Kinkel, alle interessierten Mitglieder sind eingeladen.

Wesel: BeG Senioren FB 9 Niederrhein Wesel/Kleve, 10. März, 14.30 Uhr, Mitgliederversammlung, Gaststätte „Leo's“, Schepersweg 73, 46485 Wesel, Anmeldung bitte bis 29. Februar, Tel. 02 81/8 92 92, E-Mail: Erich.Laakmann@t-online.de.

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: 3. März, 14 Uhr, Jahreshauptversammlung der BeG in den „Vierjahreszeiten“; 10. März, 14 Uhr, Weinprobe bei Heinrich Huttner, Sieboldstraße, Gerbrunn; 23. März, 9 Uhr, Fahrt nach Schwabach („Goldschlägerstadt“), Abendessen in Serlbach (bei Forchheim).

Redaktionsschluss nächstes Heft: 22. Februar 2016

IMPRESSUM

KOMM Nr. 1/2016

16. 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: 106 600

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

GUTE ARBEIT

Impulse durch Tarifpolitik

VON ANKE THOREIN

Die Möglichkeit, Einfluss zu nehmen und zu gestalten, ist eine Ressource für die Gesundheits- und Persönlichkeitsentwicklung. Dem Bedürfnis danach zu seinem Recht zu verhelfen, ist ein zentrales Anliegen der Guten Arbeit. Wie die Bedingungen dafür durch Tarifpolitik gefördert werden können, war Thema einer Fachkonferenz am 14. und 15. Januar in Berlin, zu der sich rund 80 haupt- und ehrenamtliche ver.di-Tarifakteur/-innen aus verschiedenen Branchen und Gliederungen zusammenfanden. Der Titel der Veranstaltung, die in Sachen Thema und Teilnehmer/-innenkreis ein Novum in der Geschichte von ver.di bildete: „Gute Arbeit – Impulse durch Tarifpolitik: Beteiligungsprozesse und Regelungsinhalte bei Tarifverträgen zum Gesundheitsschutz – ein Beitrag zur Humanisierung der Arbeit.“ Als Veranstalter fungierten gemeinsam der Bereich Innovation und Gute Arbeit und die Tarifpolitische Grundsatzabteilung.

Der Hintergrund: Wie wichtig es ist, sich dem Thema Arbeitsqualität zu widmen, hat angesichts des wachsenden Arbeitsstresses und der zunehmenden Arbeitsintensität weithin Anerkennung gefunden. Dazu haben die gewerkschaftlichen Aktivitäten einen beträchtlichen Beitrag geleistet, unter anderem durch den DGB-Index Gute Arbeit.

Doch wie sind Fortschritte auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung zu erreichen? Soll es bei Fragen von Prävention, Arbeitsgestaltung und Qualifizierung der Initiative den Einzelnen überlassen bleiben – wie von Arbeitgeberverbänden zu hören ist? Oder muss es derzeit primär darum gehen, gesetzliche und tarifliche Regelungen auf den Weg zu bringen?

Im Konzept der Guten Arbeit ist die Antwort klar: Fortschritte, insbesondere auf dem Gebiet der Stressprävention, der Ressourcen- und Persönlichkeitsentwicklung und dabei auch der Weiterbildung, sind in erster Linie durch einen Wandel der Arbeitsbedingungen zu erreichen. Wachsende Bedeutung kommt dabei Tarifverträgen zur Förderung der Arbeitsqualität mit einer entsprechenden tarifpolitischen Orientierung zu. Dreh- und Angelpunkt ist dabei die Beteiligung der Beschäftigten, angefangen bei Befragungen bis hin zur Prozessgestaltung.

Wie das möglich ist, was sich bewährt hat und was weniger geeignet ist, war Gegenstand der Vorträge und Diskussionen auf der Tagung.

Vorgestellt wurde als gutes Beispiel aus der Praxis die Kampagne „Gute Arbeit im Telekom-Konzern“, bestehend aus mehreren Elementen und Regelungen, sei es zu Altersteilzeit, Belastungsschutz oder Leistungsentgelt. Hier wurden wichtige Ansätze gezeigt, wie ein umfassendes Gesundheitsmanagement auch von tariflicher Seite angefasst werden kann.

Einmütigkeit bestand darin, dass der Tarifpolitik eine wachsende Bedeutung bei den Aktivitäten für Gute Arbeit zukommt. Übereinstimmung herrschte auch darin, dass Arbeitsgestaltung durch tarifliche Vereinbarungen nicht alternativ zu gesetzlichen Regelungen stehen. Tarifliche Auseinandersetzungen und Regelungen ermöglichen derzeit in der Regel jedoch ein Mehr an Beteiligungsmöglichkeiten.

Die Teilnehmer/-innen waren sich einig: Die strategische Orientierung „Tarifpolitik für Gute Arbeit“ soll gestärkt, der Erfahrungsaustausch fortgesetzt werden.

► www.innovation-gute-arbeit.verdi.de/gute-arbeit/qualitative-tarifpolitik

MELDUNGEN

Gehörlose in ver.di

Im bayerischen Brannenburg fand das erste gewerkschaftspolitische Seminar für gehörlose ver.di-Mitglieder statt. Die Möglichkeit für gehörlose Menschen Sonderurlaub für gewerkschaftliche Seminare zu erhalten, wurde dadurch erstmals realisiert. Es ist jederzeit möglich, diese Seminare fachbereichsübergreifend für alle anzubieten und durchzuführen; völlig unabhängig ob hörend oder gehörlos.

Im Vorfeld dieses Seminars gab es viel zu bedenken, beginnend bei den Seminarinhalten, der Vorstellung von Arbeitsgruppenergebnissen bis hin zum Finden einer Zukunftswerkstatt für die Teilnehmer/-innen. Es konnten zwei Gebärdensprachdolmetscher organisiert werden, die während des ganzen Seminars anwesend waren. Die beiden Referenten Günter Hübner und Dieter Hahn mussten viele der sonst üblichen Seminarmethoden an die Bedürfnisse der Teilnehmer/-innen anpassen. Die enge Zusammenarbeit mit den Dolmetschern und deren Erfahrungsschatz und die Fragen an die Teilnehmer/-innen waren ein Baustein für den Erfolg. Tatkräftig unterstützt wurden sie auch durch die Hospitantin Irina Schenker, welche die Gebärdensprache beherrscht.

Es ist für Gehörlose möglich, Seminare zu besuchen und sich aktiv in ver.di einzubringen! Der Begriff der Inklusion wird damit umgesetzt und mit Leben erfüllt.

Facebook-Gruppe: [ver.di – deaf](https://www.facebook.com/verdi-deaf)

Unfallkasse hat fusioniert

Zum 1. Januar 2016 haben die Berufsgenossenschaft für Transport und Verkehrswirtschaft und die Unfallkasse Post und Telekom fusioniert. Die neue Berufsgenossenschaft führt den Namen „Berufsgenossenschaft Verkehrswirtschaft Post-Logistik Telekommunikation“. Die Kurzbezeichnung lautet „BG Verkehr“. In der neuen Berufsgenossenschaft gibt es zudem eine Sparte „Post, Postbank, Telekom“, die in Tübingen angesiedelt ist. Hier werden die Mitgliedsunternehmen der ehemaligen Unfallkasse Post und Telekom betreut.

► www.bg-verkehr.de

IN EIGENER SACHE

Neues Layout der KOMM

Frischer, moderner, dynamischer. Das war die Zielstellung bei der Überarbeitung des KOMM-Layouts. Allerdings sollen unsere Leserinnen und Leser das Fachbereichs-Magazin KOMM auch wiedererkennen. So starten wir nun mit dieser Ausgabe in einer überarbeiteten Gestaltung, die Bewährtes bewahren und Überkommenes erneuern will. Die Macher der KOMM hoffen, dass die neue Heft-Gestaltung bei ihren Leserinnen und Lesern gut ankommt.

CHRISTOPH HEIL



Foto: Sven Guski

Digitale Arbeit mitgestalten

► Fortsetzung von Seite 1

Die Digitalisierung von Telekommunikationstechnologien und die „Internetisierung“ der Netze wirken sich auf die Qualifikations- und Beschäftigungsbedarfe in der Branche aus – und das auf mehreren Ebenen.

Was passiert mit den Jobs?

Neue Technologien erfordern neue Skills: So sinkt im Zuge der Umstellung auf All-IP der Qualifikationsbedarf für handwerklich-manuelle Tätigkeiten, während der Bedarf an Qualifikationen im Bereich IP-basierter Produkte und Dienstleistungen wächst. Das beinhaltet etwa Router- und Netzkonfigurationen, Betriebssysteme oder Softwarekenntnisse – aber auch glasfaserbezogene Fertigkeiten.

Gleichzeitig ersetzen Software und Automatisierung qualifizierte Beschäftigte: Beispielsweise können immer mehr Analysetätigkeiten aus dem Bereich des technischen Service durch Software erfolgen. Damit einhergehend wird nicht nur der Bedarf an Arbeitskräften deutlich sinken, sondern es erfolgt auch eine Vereinfachung ehemals komplexer Tätigkeiten. Denn anstelle eines Technikers, der ein Problem vor Ort analysiert und behebt, wird die Software die Analyse erstellen und gegebenenfalls einen Auftrag auslösen, der vor Ort nur noch eins zu eins umgesetzt werden muss.

Die zunehmende Einbeziehung der Kund/-innen vermindert Auftragsvolumen im Kundenservice, insbesondere auch durch die Umstellung auf softwarebasierte Betriebssysteme, wo perspektivisch jede/r selbst zusätzliche Applikationen installieren kann. Und verändert zugleich die Arbeit: Es entstehen neue Beratungs- und Unterstützungsbedarfe, die von den Beschäftigten eine breite Palette an Kommunikationskompetenzen und stets aktuelles (auch technisches) Wissen erfordern.

Neue Arbeitswelten

Arbeit verändert sich. Das betrifft die Art und Weise, wie gearbeitet wird ebenso wie die Rahmenbedingungen, unter denen gearbeitet wird. Technische Entwicklungen haben hier prägenden Charakter: So schaffen etwa sehr



Foto: Weissblick – Fotolia.com

gut ausgebaute Netze einen virtuellen globalen Arbeits- und Kommunikationsraum, in dem Daten und Informationen in Echtzeit ausgetauscht werden können und es kaum eine Rolle spielt, von wo aus das geschieht. In Kombination mit immer avancierteren, komplexen und lernfähigen Softwaresystemen und leistungsstarker, mobil nutzbarer Hardware (z.B. Smartphones, Laptops) verändern sich auch die Arbeitsmodelle.

Gute Digitale Arbeit?

Fast jeder zweite Beschäftigte (45 Prozent) arbeitet zumindest hin und wieder im Homeoffice, wie eine Studie von BITKOM, dem Branchenverband für die IKT-Branche, aus dem Jahr 2014 zeigt. Und mehr als die Hälfte aller Beschäftigten, die für die Arbeit mobile Endgeräte nutzen, arbeiten auch von unterwegs (55 Prozent). Auch die Arbeitszeiten werden flexibler – insbesondere dort, wo projektbezogen gearbeitet wird. Diese räumliche und zeitliche Flexibilität birgt gewaltige Risiken für Beschäftigte – sie kann aber auch zu mehr Autonomie und Gestaltungsspielräumen führen.

Wenn flexible Arbeitszeiten und mobile Arbeitsmittel bedeuten, ständig erreichbar sein zu müssen, dann ist das entgrenzte Arbeit und schlecht. Schlecht, weil der Mensch Erholungszeiten braucht: Wochenende, Feierabend, Urlaub sind keine Geschenke des Arbeitgebers, sondern erkämpfte Rechte und wichtige Faktoren für eine Arbeit, die nicht krank macht. Und gearbeitet wird in der IKT-Branche ohnehin eher zu viel als zu wenig: 70 Prozent aller dort Beschäftigten arbeiten regelmäßig länger als vertraglich vereinbart (DGB-Index

Gute Arbeit Report 2014). Umgekehrt kann Zeitsouveränität zu einer besseren Work-Life-Balance führen – aber nur wenn Beschäftigte gleichermaßen über Arbeits- und Abwesenheitszeiten entscheiden können und die Gewalt hierüber nicht einseitig beim Arbeitgeber liegt.

Auch die Steuerung über Ziele und Ergebnisorientierung verändern die Rolle, die der einzelne Beschäftigte spielt. Mehr Verantwortung und Mitspracherechte können die Arbeitsbedingungen verbessern. Sie können aber auch zu steigender Arbeitsintensität, Arbeitshetze und unbezahlter Arbeit führen. Denn Beschäftigte, die danach beurteilt werden, ob ihre Ergebnisse oder die Ergebnisse des Teams stimmen, stehen unter dem indirekten Druck, ihre Arbeitszeiten auszudehnen bzw. gehetzt zu arbeiten. Und das belastet. 50 Prozent aller Beschäftigten der IKT-Branche fühlen sich sehr häufig oder oft bei der Arbeit gehetzt oder stehen unter Druck – das zeigen die Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit aus dem Jahr 2015. Als Hauptursache gilt, gleichzeitig an mehreren Projekten oder Vorgängen arbeiten zu müssen (80 Prozent), dicht gefolgt von zu knapper Personalbemessung (69 Prozent).

„ver.di fordert kollektive Regelungen für mobile Arbeit. Nur so kann es gelingen, Belastung und Entgrenzung zu minimieren und die positiven Potenziale der Digitalisierung zu nutzen, etwa in Hinblick auf mehr Selbstbestimmung und bessere Verträglichkeit von Beruf und Familie“, positioniert sich Peter Praikow, ver.di-Bundesfachgruppenleiter TK. „Wir als Gewerkschaft werden die neuen Arbeitswelten aktiv mitgestalten.“

DSL-VECTORING

Durchbruch oder Sackgasse?

Alle reden von Digitalisierung und Industrie 4.0. Doch bevor die digitale Revolution vonstattengehen kann, müssen wichtige Weichen gestellt und ein hoch leistungsfähiges TK-Netz ausgerollt werden. In den letzten Jahren kommt der Breitbandausbau in Deutschland jedoch nur langsam voran. Mit einer grundlegenden regulatorischen Kehrtwende soll nun durch den großräumigen Ausbau der Vectoring-Technik verlorenes Terrain auf Basis des bewährten Kupferkabels gut gemacht werden.

VON CHRISTOPH HEIL

Die Bundesnetzagentur (BNetzA) hat am 23. November 2015 ihre Überlegungen veröffentlicht, einen Antrag der Deutschen Telekom zu bewilligen, der eine weitreichende Ausbaupflichtung im Nahbereich der Hauptverteiler (Hvt) mit der Vectoring-Technologie vorsieht. Für die Bundesregierung liegt der Reiz des Telekom-Angebots darin, ihre selbst gesteckten Ziele von 2009 doch noch zu erreichen. Ein wesentliches Ziel lautet, bis 2018 eine möglichst flächendeckende Versorgung Deutschlands mit Breitbandanschlüssen von mindestens 50 Megabit pro Sekunde (Mbit/s) zu realisieren. Davon ist man 2016 jedoch noch weit entfernt.

Exklusivrechte für Investitionen?

So gesehen kommt das Angebot der Telekom zur rechten Zeit. Nach Einschätzung der BNetzA könnten durch das Angebot der Telekom strukturell benachteiligte ländliche Gebiete „überproportional“ profitieren. Im Gegenzug möchte die Telekom jedoch in den Ausbaugebieten von der Verpflichtung befreit werden, ihren Wettbewerbern Zugang zu den Teilnehmeranschlussleitungen (TAL) zu gewähren. Diese Forderung ist weitreichender, als sie auf den ersten Blick erscheint. Denn die sogenannte Entbündelung der TAL ist eine der wichtigsten Grundvoraussetzungen für den Zugang der Wettbewerber auf die Infrastruktur der Telekom. Der Zugang auf die TAL der Telekom ermöglicht den Wettbewerbern, ihren Kunden eigene DSL-Zugangsleistungen anzubieten, ohne die dazu notwendige teure Infrastruktur

selbst realisieren zu müssen. Damit sind entbündelte TAL eine wichtige Basis des liberalisierten TK-Marktes in Deutschland. Die meisten Wettbewerber sind auf den Zugang zur entbündelten TAL der Telekom angewiesen, um überhaupt einen Zugang zu Kunden zu haben und eigene Angebote offerieren zu können.

Insgesamt will die Telekom bis 2018 knapp 80 Prozent der Haushalte im Nahbereich um die Hauptverteiler komplett eigenfinanziert – die Rede ist von rund einer Milliarde Euro Investitionen – mit mindestens 50 Mbit/s versorgen. Die Telekom garantiert dabei den flächendeckenden Ausbau aller Nahbereiche und hat für deren Erschließung ein konkretes, einseitig verpflichtendes Angebot im Rahmen eines öffentlich-rechtlichen Vertrages vorgelegt. Nach Telekom-Angaben umfasst das Angebot die verbindliche Erschließung von 5,7 Millionen Haushalten mit mindestens 50 Mbit/s bis Ende 2018.

Konkurrenz auf den Barrikaden

Die mögliche Befreiung der Telekom von der Zugangsverpflichtung zur TAL lässt konkurrierende Unternehmen und Branchenverbände auf die Barrikaden steigen. Branchenkenner unterstellen der BNetzA eine Abkehr von grundlegenden Regulierungsprinzipien. Entsprechend barsch fielen die Reaktionen der Wettbewerber aus, als der Konsultationsentwurf zu dieser Entscheidung der Bundesnetzagentur im November vorgelegt wurde. Auf einer Jahrestagung des Bundesverbands Breitbandkommunikation (BREKO) Ende November schilderten einige Vertreter von kommunalen und regionalen Netzbetreibern in drastischen Worten, dass die geplante Entscheidung der Bundesnetzagentur ihrem operativen Geschäft den Boden entzöge und damit Unternehmen und Arbeitsplätze bedroht seien. Mitte Januar warnten Telekom-Wettbewerber die BNetzA vor einer Grundsatzentscheidung zu Gunsten der Telekom. Käme es dazu, wolle man sich juristisch dagegen wehren und gegebenenfalls sogar Verfassungsbeschwerden erheben. In dem Streit um die anstehende Entscheidung zum Vectoring im Nahbereich zogen die BREKO-Unternehmen nach und boten ebenfalls eine Milliarde an Investitionen für den Breitbandausbau, die dann

aber in moderne Glasfaserinfrastruktur fließen sollten und nicht in die veraltete Kupferleitungen der Telekom.

Die Telekom beschwichtigt: Bei der zur Diskussion stehenden künftigen Regulierung für den Nahbereich ginge es lediglich um rund 15 Prozent der Haushalte in Deutschland. Für 85 Prozent des Marktes bliebe die Regulierung bestehen so wie sie sei. Dies gelte insbesondere auch für die Zugangsverpflichtung zur entbündelten Teilnehmeranschlussleitung für den gesamten ADSL-Bereich, der im Nahbereich 97,5 Prozent der bei der Telekom angemieteten Leitungen ausmache. Darüber hinaus blieben auch die bestehenden Regelungen für den Einsatz von Vectoring außerhalb des Nahbereichs bestehen.

Regierung in der Zwickmühle

Die Privatisierung hat seit 1995 einen vitalen TK-Markt mit einem intensiven Wettbewerb hervor gebracht. Die Verbraucher profitieren von moderaten Tarifen trotz steigender Qualität und innovativer Technik. Die Regulierung sorgt dafür, dass wichtige Investitionsmittel via Frequenzversteigerungen und Preisfestsetzungen der Branche entzogen werden. Bund und Länder sind nicht willens oder nicht in der Lage, mit spürbaren Subventionen den Breitbandausbau nachhaltig zu fördern.

Diese Gemengelage hat in den letzten Jahren dazu geführt, dass ein dringend notwendiger Breitbandausbau in Deutschland nicht so vonstatten geht, wie er für Digitalisierung nötig wäre. Der Druck wird so hoch, dass die Regierung offenbar bereit zu sein scheint, ein langjähriges Grundprinzip der deutschen Regulierung wie die entbündelte TAL ein Stück weit aufzugeben. Das würde die plötzliche Änderung grundlegender Spielregeln bedeuten, auf die sich bislang alle Unternehmen in der Branche verlassen konnten.

Damit steckt Deutschland in einem Dilemma. Wir brauchen dringend eine flächendeckende und moderne Breitbandversorgung. Aber man muss allen am deutschen Markt etablierten Unternehmen auch verlässliche Rahmenbedingungen zugestehen. Die Telekom macht der Bundesregierung ein verlockendes Angebot. Für den Wettbewerb könnte dies aber ein Weg in eine Sackgasse werden.

T-MOBILE US



Investoren auf dem Absprung?

Seit langem wird T-Mobile US der Missachtung der Rechte von Arbeitnehmern beschuldigt. Bereits im vergangenen Jahr beschwerten sich Arbeitnehmervertreter über diverse Vorfälle bei der US-Arbeitsschutzbehörde National Labor Relations Board (NLRB). Nach einem Bericht der Nachrichtenagentur Reuters haben nun zwei Großinvestoren der Deutschen Telekom Bedenken wegen unangemessener Behandlung von T-Mobile-US-Mitarbeitern geäußert.

VON ADO WILHELM

Der niederländische Pensionsfonds APG, der 0,15 Prozent der Telekom-Aktien hält, verlangt demnach von T-Mobile US, dass die Vorschriften für den Umgang mit Angestellten angesichts der Entscheidungen der US-Arbeitsschutzbehörde NLRB überarbeitet werden. „Je nach Ergebnis werden wir unser Investment überdenken“, sagte ein APG-Sprecher. Bereits 2011, als der US-Einzelhandelsriese Wal-Mart wegen der Arbeitsbedingungen in seinen Läden und der Behinderung eines gewerkschaftlichen Zusammenschlusses in der Kritik stand, warfen die Niederländer die Aktien des Konzerns aus ihrem Portfolio. „Die Arbeitsbedingungen in Unternehmen sind uns sehr wichtig“, so

Anna Pot, Nachhaltigkeitsexpertin bei wAPG. „Sie sind ein bedeutender Indikator, um die Fähigkeiten des Managements zu beurteilen.“

Der staatliche Pensionsfonds NBIM (Norges Bank Investment Management) aus Norwegen – mit 1,6 Prozent Aktienanteil der viertgrößte Aktionär der Deutschen Telekom – habe beim Mutterkonzern wegen der Vorfälle nachgehakt, sagen zwei mit dem Vorgang vertraute Personen. Ein leitender Manager eines anderen Unternehmens, das unter den Top-30-Investoren der Deutschen Telekom ist, der nicht namentlich genannt werden

wollte, äußerte ebenfalls Bedenken zur Behandlung der Angestellten in den USA. Infolge einer Beschwerde der Gewerkschaft Communications Workers of America (CWA) urteilte ein Richter des NLRB im März, dass etliche Praktiken von T-Mobile US illegal seien. Dazu gehörte beispielweise das Verbot für Angestellte, mit Kollegen oder Journalisten über die Arbeitsbedingungen in der Firma zu sprechen. Genauso wie die Aufforderung zur Unterzeichnung von Geheimhaltungserklärungen während

interner Ermittlungen. Die Behandlung seiner Mitarbeiter durch die T-Mobile schlägt auch seit langem in Deutschland hohe Wellen. Die Gewerkschaft ver.di wandte sich an die Bundesregierung. Sie organisierte eine Petition, um die Situation der T-Mobile-Mitarbeiter in den USA zu verbessern und rief die deutsche

Regierung dazu auf, T-Mobile US zur Einhaltung von Arbeitnehmerrechten zu drängen. Die Petition, wurde von 50.000 Menschen unterschrieben. Nach der zweiten Entscheidung der NLRB schickten 25 Mitglieder des US-Kongresses im November einen Brief an Kanzlerin Angela Merkel und baten sie, sich der Sache anzunehmen. Sie schrieben: „Wir appellieren

respektvoll an Sie, Frau Bundeskanzlerin: Bitte ergreifen Sie und Ihre Regierung als bedeutende Anteilseigner die erforderlichen Maßnahmen, damit die Deutsche Telekom und T-Mobile US die Arbeitnehmerrechte in den USA uneingeschränkt achten.“

Auch im neuen Jahr werden ver.di und CWA nicht locker lassen und alles daran setzen, dass die Beschäftigten eine Stimme im Betrieb erhalten. Die Kampagne WE EXPECT BETTER kämpft weiter für die Beschäftigten der T-Mobile US.

„Sie sind ein bedeutender Indikator, um die Fähigkeiten des Managements zu beurteilen“.

Anna Pot, Nachhaltigkeitsexpertin bei wAPG zu den Arbeitsbedingungen

TELEKOM

Lebensarbeitszeitkonten eingeführt

Zum 1. Januar 2016 wurden Lebensarbeitszeitkonten bei der Telekom (siehe Kasten) eingeführt. Das persönliche Lebensarbeitszeitkonto muss allerdings jede/r Beschäftigte selbst beantragen! Antragsberechtigt sind alle, außer Auszubildende und befristet Beschäftigte.

Foto: Norbert Ittermann



Jupp Bednarski ist Vorsitzender des Telekom-Konzernbetriebsrats und des ver.di-Bundesfachbereichs TK/IT.

VON JUPP BEDNARSKI

Aufgefüllt wird das Lebensarbeitszeitkonto von den Beschäftigten. Eingebracht werden können Gehalt und Zeit. Das Konto wird ausschließlich in Euro-Beträgen geführt, auch die eingebrachte Zeit wird in Euro umgerechnet, entsprechend dem Flexi II-Gesetz mit Insolvenzschutz. „Abbuchungen“ erfolgen dann wieder in Zeit und zwar ausschließlich von dem Beschäftigten, der Arbeitgeber hat darauf keinen Zugriff. Vorrangig sollte Zeit für die Freistellung vor der Rente

entnommen werden. Unter bestimmten Voraussetzungen ist dies auch für Sabbatical, Teilzeitaufstockung, Elternzeit und Pflegezeit möglich.

Für die Beschäftigten dieser Betriebe wurden die Lebensarbeitszeitkonten **ab 1. Januar 2016** eingeführt: Telekom Deutschland GmbH (TDG), Deutsche Telekom Technik (DT Technik), Deutsche Telekom Technischer Service GmbH (DTTS), Deutsche Telekom Kundenservice (DTKS), Telekom Shop Vertriebsgesellschaft (TSG), Deutsche Telekom Regional Services and Solutions GmbH (RSS). **Ab 1. Juli 2016** werden auch bei T-Systems (TSI) und T-Systems GEI (TSI GEI) Lebensarbeitszeitkonten eingeführt.



Foto: Oliver Boehmer – Fotolia.com

Mit den Lebensarbeitszeitkonten wird im Telekom-Konzern ein Arbeitszeitinstrument eingeführt, welches ausgesprochen hohe Gestaltungsfreiheit für die Beschäftigten beinhaltet. Es eröffnet neue Handlungsmöglichkeiten im Hinblick auf den vorgezogenen Ausstieg aus dem Arbeitsleben, temporärer Reduzierung der Wochenarbeitszeit beziehungsweise der Realisierung von Blockfreizeiten. Dies bedeutet ein absolutes Mehr an Zeitsouveränität! Leider ist es uns nicht gelungen, die Gruppe der befristet Beschäftigten in den Geltungsbereich des Tarifvertrags aufzunehmen. Gerade für den möglichen Fall der Entfristung, zum Beispiel bei befristet eingestellten Nachwuchskräften, wäre eine rückwirkende Teilnahme mehr als nur gerecht! Jetzt gilt es, den Beschäftigten die tarifvertraglichen Regelungen in den Gesellschaften und Betrieben transparent darzustellen, damit in der Zukunft viele von den positiven Elementen profitieren können!

Ausführliche Informationen erhalten die Beschäftigten bei ihren ver.di-Betriebsräten.

ALTERSVORSORGE

Telekom: Druck auf Betriebsrenten

Die Telekom hat ver.di am 7. Januar zu Verhandlungen aufgefordert, um den Tarifvertrag Kapitalkontenplan anzupassen. Ziel der Telekom ist es, die Verzinsung der Beiträge zum Kapitalkontenplan (erneut) abzusenken.

Die derzeitige Verzinsung in Höhe von 3,75 Prozent entspreche nicht einer kapitalmarktnahen Verzinsung. Durch die Entwicklung des sogenannten „Rechnungszins“ sei eine Absenkung notwendig. Die bestehenden tarifvertraglichen Regelungen sehen als untere Grenze für die Verzinsung 3,5 Prozent vor. Unter diesen Wert dürfen die Zinsen nicht sinken.

Bereits im Jahr 2013 wurde nach einem Schlichtungsverfahren und durch Entscheidung eines unabhängigen Schlichters die Verzinsung von fünf auf 3,75 Prozent gesenkt. ver.di ist tarifvertraglich verpflichtet zu verhandeln, nachdem die Telekom dies verlangt hat.

ver.di ist gegen eine erneute Absenkung. Dies würde einen Eingriff in die Höhe der betrieblichen Altersversorgung für die Beschäftigten bedeuten.

Zweifelsfrei ist es richtig, dass die Kapitalmarktzinsen nach wie vor niedrig sind. Gegenüber dem 31. Dezember 2013 ist der „Rechnungszins“ von 3,29

Prozent auf 2,11 Prozent gesunken. Zweifelsfrei ist aber auch, dass eine weitere Absenkung der Verzinsung der Beiträge die Ansprüche der Beschäftigten aus der betrieblichen Altersversorgung weiter reduziert.

Angesichts der kontinuierlichen Absenkung der Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung und der Aufforderungen aus der Politik, die betriebliche Altersversorgung zu stärken, ist das Handeln der Telekom-Arbeitgeber nicht verständlich. Hier soll zu Lasten einer gesicherten Altersversorgung der Telekom-Beschäftigten gespart werden.



Foto: Pathfinder – Fotolia.com

RENTE

Alters[vor]sorge von Frauen

Die Rente soll das finanzielle Auskommen im Alter sichern. Sie ist aber auch Spiegel des Erwerbslebens. Frauen sollten sich dessen bewusst sein, denn die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern schlägt sich auch auf die Rente nieder.

VON ELKE HANNACK

Mit Anfang zwanzig liegt sie noch bei neun Prozent, die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern. Dreißig Jahre später ist der Schnitt ein anderer: 22 Prozent weniger verdienen Frauen in dem Alter. Und weil die gesetzliche Rente ohnehin nur ein Rentenniveau weit unter dem einst erzielten Einkommen gewährt, gibt es ein so genanntes Gender Pension Gap von im Schnitt 60 Prozent. Zu Recht fragen sich viele Frauen da, ob ihre Rente denn überhaupt reicht, für ein gutes Leben.

Die Frage ist schnell beantwortet: Bei vielen Frauen reicht das Einkommen im Alter nicht, um die eigene Existenz zu sichern. Ganz zu schweigen von einem auskömmlichen Lebensstandard. Rentnerinnen in den ostdeutschen Bundesländern haben Aussicht auf eine durch-

schnittliche gesetzliche Rente in Höhe von 755 Euro, in den westdeutschen Ländern gerade mal auf 512 Euro. Damit liegen die Renten von Frauen häufig unter Grundsicherungsniveau. Im Vergleich: Männliche Rentner in Ost- und Westdeutschland erhalten um die 1000 Euro Rente.

Die Gründe dafür sind vielfältig. Die Höhe der Beiträge und wie lange sie in die Rentenkasse eingezahlt wurden, sind ausschlaggebend für die spätere monatliche Rente. Gute Chancen auf eine

anständige Rente hat, wer viele Jahre sozialversicherungspflichtig und mit hohem Einkommen arbeitet. Mit einer erfolgreichen Erwerbsbiografie ist der Grundstein für eine gute Altersvorsorge gelegt. Doch Frauen zahlen oft nur wenige Jahre Beiträge ein. Ihre Einkommen bleiben häufig unterdurchschnittlich. Warum das so ist?

Häufig entscheiden sich Mädchen für einen klassischen Frauenberuf, werden also Friseurin, Erzieherin oder Arzthelferin. Das Problem: Trotz individueller



Seit 1. Juni 2013 ist Elke Hannack stellvertretende Bundesvorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Elke Hannack hat „Gewerkschafterin“ von der Pike auf „gelernt“ und ist das, was man eine Gewerkschafterin aus Überzeugung nennt. Von 2007 bis 2013 war sie Mitglied im ver.di-Bundesvorstand.

Foto: DGB/Simone M. Neumann

und kollektiver Lohnverhandlungen werden solche Tätigkeiten auch heute noch durchweg schlechter bezahlt als klassische Männerberufe. Dazu kommt, dass Frauen häufiger im Niedriglohnssektor arbeiten. Der 2015 eingeführte gesetzliche Mindestlohn wird diese Situation etwas abmildern. Doch frauendominierte Berufe müssen insgesamt gesellschaftlich und finanziell aufgewertet werden. Eine Frau, die zwanzig Jahre im Call-Center Vollzeit und für 8,50 Euro arbeitet, bekommt dafür eine Rente von nur 300 Euro. Sie hat keine Chance auf eigenständige Existenzsicherung – nicht im Arbeitsleben und nicht in der Rente. Das muss sich ändern.

Kommt zum kleinen Einkommen noch ein geringes Arbeitsvolumen dazu, gibt es oft keine Chance mehr auf eine auskömmliche Alterssicherung. Und das betrifft leider viele Frauen – jede Dritte unter den sozialversicherungspflichtigen arbeitet Teilzeit, viele in einem Minijob. Frauen sehen in der „kleinen Teilzeit“, mit weniger als 15 Arbeitsstunden, oft die einzige Möglichkeit, Familie und Be-

ruf miteinander zu vereinbaren. Einige Frauen unterbrechen deshalb ihre Erwerbstätigkeit für längere Phasen oder hören ganz auf zu arbeiten. Das erklärt, warum Frauen zum Rentenbeginn in Westdeutschland im Schnitt nur knapp 28 Versicherungsjahre angesammelt haben. Damit sich daran etwas ändert, müssen Frauen Arbeitszeiten an ihre Bedürfnisse anpassen können. Auch eine qualitativ hochwertige, bedarfsgerechte und flächendeckende Kinderbetreuung ist wichtig.

Abhängigkeit vorprogrammiert

Die kleine Teilzeit, Jobs im Niedriglohnssektor und Zeiten ohne Erwerbsarbeit sind maßgebliche Faktoren, die zur Diskriminierung von Frauen am Arbeitsmarkt und letztlich auch zur Abhängigkeit im Rentenalter führen. Auch das am Normalarbeitsverhältnis – und damit vorwiegend am männlichen Erwerbsverlauf – orientierte Rentensystem macht eine auskömmliche Rente für die meisten Frauen unerreichbar. Damit sie Chancen auf ein gutes Alterseinkommen haben,

müssen sich zum einen die Arbeitsmarktbedingungen für Frauen verbessern, zum anderen dürfen im Rentensystem die klassisch weiblichen Erwerbsverläufe nicht weiter diskriminiert werden.

Entscheidungen mit Folgen

Jede Frau sollte sich Gedanken machen, über kurz- und langfristige Folgen ihrer Arbeitsplatzwahl. Zwei Drittel der Frauen schätzen ihren erworbenen Rentenanspruch zu hoch ein, ein Fünftel sogar um mehr als die Hälfte. Einige verlassen sich auch auf die Vorsorge des Ehepartners – mit gravierenden Folgen, wenn dann die Ehe schief geht. Der Mann ist keine Altersvorsorge! Damit sich Frauen dessen bewusst werden, sind wir Gewerkschaften aktiv: Mit unserem Projekt „Was verdient die Frau? Wirtschaftliche Unabhängigkeit!“ informieren wir Frauen über ihre Risiken und Chancen am Arbeitsmarkt – und über die langfristigen Konsequenzen ihrer Entscheidungen im Erwerbsleben. Also, was meint ihr: Mit Blick auf euer Erwerbsleben, wird eure Rente zum Leben reichen?

Anzeige

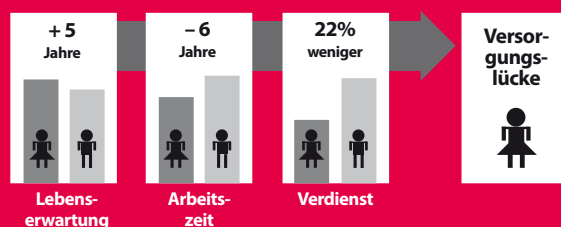


Heute für morgen – die Versorgungsanalyse für Frauen, die weiter denken.

Sichern Sie jetzt Ihre Unabhängigkeit im Alter.

Moderne Frauen legen Wert auf ihre **finanzielle Unabhängigkeit**. Dabei leisten sie nicht nur viel im Beruf, sondern auch für die Familie. In Zeiten, die für die Kindererziehung oder die Pflege von Angehörigen benötigt werden, **arbeiten viele Frauen in Teilzeitregelungen oder pausieren ganz**. Dabei ist ihnen häufig nicht bewusst, dass so **Versorgungslücken entstehen**, die sich auf die spätere Altersversorgung auswirken.

Gründe für die Versorgungslücke



Quelle: Männer/Frauen, StBA 2012/2013



Nutzen Sie die Versorgungsanalyse der DBV.

Die DBV hat sich mit dieser Problematik eingehend befasst und bietet jetzt die Möglichkeit, rechtzeitig aktiv zu werden. Speziell für Ihre Bedürfnisse haben wir eine **Versorgungsanalyse entwickelt**, die Ihre finanzielle Situation im Alter umfassend darstellt und Ihnen aufzeigt, wie Sie Ihren wohlverdienten **Ruhestand ohne finanzielle Lücken** absichern können – egal, ob Sie noch am Anfang oder schon mitten im Berufsleben stehen.

Machen Sie jetzt den ersten Schritt in Richtung Zukunft – mit der Versorgungsanalyse für Frauen. Vereinbaren Sie gleich einen kostenfreien Termin bei einem Beauftragten des ver.di Mitgliederservice.

Telefon: 0 30 - 29 77 04 50 (normale Gesprächsgebühren)
E-Mail: kontakt@verdi-servicegmbh.de

in Partnerschaft mit **DBV**

Mieses Spiel bei Goodgame

Der Versuch von Beschäftigten, bei Goodgame Studios in Hamburg einen Betriebsrat zu wählen, ist gescheitert. Bei der Wahl eines Wahlvorstands erhielten die Kandidaten am 19. Januar nicht die vom Betriebsverfassungsgesetz vorgeschriebene Mehrheit der abgegebenen Stimmen. Zuvor waren Beschäftigte entlassen worden, die sich für einen Betriebsrat eingesetzt hatten.

VON SILKE LEUCKFELD

Jung und hip, als cooler Arbeitgeber, der den Beschäftigten auch Partys und ein eigenes Fitnessstudio ebenso wie Obst und Freigetränke anbietet – so stellt sich Goodgame Studios in der Öffentlichkeit gern dar. Auf der firmeneigenen Internetseite wird mit Auszeichnungen als guter Arbeitgeber geworben: „Goodgame ist nicht nur für seine Produkte, sondern auch als Arbeitgeber mehrfach preisgekrönt. Wir vertrauen auf das Urteil unabhängiger Dritter und sind stolz auf deren positive Bewertung. Überzeuge Dich selbst.“ Erhellender als der Blick von draußen durch Dritte sind allerdings Kommentare von Beschäftigten auf Portalen, auf denen Arbeitgeber bewertet werden. In zahlreichen Beiträgen zu Goodgame Studios werden immer wieder die gleichen Vorwürfe erhoben: Zu niedrige Gehälter, schlechte Führungskultur, miserable Kommunikation. Nicht gezahlt wird Urlaubs- und Weihnachtsgeld, die Beschäftigten erhalten nur 24 Tage Urlaub, von denen sie lediglich über 20 Tage frei verfügen können.

Um daran etwas zu ändern, hatten sich Beschäftigte an ver.di gewandt. Sie wollten einen Betriebsrat gründen. Die Reaktion der Geschäftsleitung war dann allerdings mehr als „uncool“: 28 Beschäftigte, die einen Betriebsrat gründen wollten oder bei einer Betriebsversammlung kritische Fragen gestellt hatten, wurden entlassen. Darunter ist auch ein Schwerbehinderter, der gekündigt wurde, ohne dass zuvor das Integrationsamt informiert wurde, wie es gesetzlich vorgeschrieben ist. Gegen ihre Kündigung klagten 18 Beschäftigte.

Den Zusammenhang zwischen dem Wunsch einen Betriebsrat zu gründen

und den Kündigungen bestreitet die Geschäftsleitung. Hintergrund seien ausschließlich betriebliche Gründe. Deutlicher wurde „Chief Strategy Officer“ Maximilian Schneider bei einer internen Info-Veranstaltung im August. Auf Spiegel-Online [▶http://tinyurl.com/ht7x3dg](http://tinyurl.com/ht7x3dg) kann in einem Video seine Tirade gegen einen Betriebsrat angesehen werden. Ein Betriebsrat sei „ein veraltetes Instrument“. Seine Ausführungen gipfelten in der kaum verhohlenen Drohung, dass das Unternehmen wirtschaftlich arbeiten müsse, damit jeder auch im kommenden Jahr noch ein Gehalt beziehen könne.

Den Zusammenhang – Betriebsrat gleich unwirtschaftlich – erläuterte er nicht. Doch die Botschaft kam an: Es kamen von rund 1200 immerhin 1035 Beschäftigte, die zu 62,8 Prozent entweder gegen die Wahlvorschläge votierten oder ungültige Stimmzettel abgaben. Damit kann vorerst keine Betriebsratswahl bei dem Marktführer für Online-spiele eingeleitet werden.

Ein Betriebsrat ist „ein veraltetes Instrument“

Maximilian Schneider

Die Geschäftsleitung hat bei der gescheiterten Wahl ihre eigenen Vorstellungen von „Mitbestimmung“ erläutert. Eine „Retention Working Group“ stellte das Modell einer „alternativen“ Mitarbeitervertretung vor. In einer Pressemitteilung feierte Goodgame Studios Hamburg die gescheiterte Wahl: „Wir freuen uns, dass die Mehrheit unserer Mitarbeiter eine individuell auf das Unternehmen abgestimmte Mitarbeitervertretung für die passendere Lösung für Goodgame Studios hält. Das zu wählende Gremium wird über umfassende Kompetenzen und eine vertragliche Absicherung verfügen, sodass es im besten Interesse aller Mitarbeiter arbeiten kann. Wir bedanken uns ausdrücklich für die bisherige Arbeit an dem Modell und das Vertrauen unserer Mitarbeiter in diesen Ansatz“, sagt Kai Wawrzinek, CEO Goodgame Studios. Wie die „umfassenden Kompetenzen“ aussehen werden, für die es keine gesetzliche und damit

einklagbare Grundlage gibt, soll bei der Betriebsversammlung nicht erläutert worden sein.

Welche Rechte diese Mitarbeitervertretung haben wird, ist auch Gabriele Weinrich-Borg von ver.di-Hamburg unklar. Sie hatte seit Monaten Beschäftigte beraten und unterstützt, die einen regulären Betriebsrat wählen wollten. Sie betont: „Es bleibt dabei: Nur ein echter Betriebsrat hat echte Mitbestimmung, die gesetzlich garantiert ist.“ Dennoch sieht sie trotz der gescheiterten Wahl positive Ansätze: „Obwohl wir bedauern, dass vorerst kein Wahlvorstand zustande gekommen ist, sehen wir den Beginn einer Diskussion über Mitbestimmung und Gerechtigkeit am Arbeitsplatz in der gesamten neuen Onlinebranche. Ein Stein wurde ins Rollen gebracht.“

Auf der Seite [▶www.4players.de](http://www.4players.de) kommentierten Leser einen Bericht über die Vorgänge bei Goodgame Studios Hamburg. Ein Kommentar war so bemerkenswert, dass er von der Redaktion dem Artikel voran gestellt wurde. Dort schrieb ein Beschäftigter anonym: „Niemand steht mit einer Waffe hinter uns, aber es ist schon so, dass vom Management unterschwelliger Druck ausgeübt wurde. Die ‚Alternative‘, die bisher weder einen konkreten Vertragsentwurf noch sonstige Details vorstellen konnte, hat eine Liste stark idealisierter Ideen vorgestellt und glaubt offenbar wirklich, dass das Management so einen Vertrag unterschreiben wird, obwohl sie sich gegen einen BR so gesträubt haben.“ In dem Kommentar gab es auch eine Erklärung, warum die Beschäftigten gegen einen Betriebsrat stimmten: „Es gab die Argumente, dass so eine Alternative besser auf uns angepasst werden, vielleicht uns sogar mehr Rechte als ein BR einräumen könnte. Leider ist es so, dass viele Mitarbeiter bei GGS sehr jung, naiv und unerfahren sind.“ Das Bild von den eigenen Chefs sei bei großen Teilen der Belegschaft verzerrt: „Es herrscht immer noch die Vorstellung, dass das Management unsere Freunde seien und dass man doch bei GGS über alles reden könne und ein BR das kaputt machen würde. Dass wir nur Nummern sind und diese ‚Freundschaft‘ längst zerstört ist, haben viele noch nicht begriffen.“

IBM

Wird Watson Münchner?

Foto: IBM/IO/dpa Bildfunk



IBM plant ein Innovationszentrum mit 1000 neuen Jobs in München.

VON BERT STACH

Einst schlug Watson als legendärer virtueller Teilnehmer bei der amerikanischen Quizshow Jeopardy seine echten menschlichen Konkurrenten, dann arbeitete er als Callcenter – kommt Watson jetzt nach Deutschland?

IBM feiert Watson als kognitives System, das in der Lage sei, Daten zu verstehen, aus ihnen zu lernen und den Sinn darin zu erkennen. „Man könnte sagen, Watson denkt“, wirbt IBM und zeichnet die Zukunft aus IBM-Perspektive voraus: „Die programmierbaren Computer von gestern [müssen] jetzt kognitiven Systemen wie IBM Watson weichen. Watson führt uns in eine neue Ära: die Cognitive Era.“

Die schöne neue Welt der IBM ist eine Medaille mit zwei Seiten. Auf der einen Seite steht ein gigantischer Erkenntnisgewinn. Für die medizinische

Diagnostik hält Watson allein in der Krebsforschung ein immenses Wissen parat. Die Inhalte von mehr als 290 medizinischen Fachveröffentlichungen, über 200 Fachbüchern und zusätzliche zwölf Millionen Seiten weiterer Text sind für Watson jederzeit abrufbar und können mit vorliegenden Patientendaten verglichen werden, um die richtige Krankheitsbestimmung und Therapie zu liefern. Aber wozu braucht es da noch einen Arzt? Genau das ist die andere Seite der Medaille. Die kognitive Ära wird aller Voraussicht nach auch eine Zeit sein, in der Arbeit wieder zu einer krassen Mangelware wird. Eine Studie der University of Oxford geht von einer 47-prozentigen Wahrscheinlichkeit aus, dass ein US-Arbeitsplatz in den Bereichen Verwaltung/Büro, Dienstleistung oder Verkauf in den nächsten 20 Jahren durch Computer ersetzt wird.

Aber wer soll sich dann noch die digitale Diagnostik leisten können? Computer brauchen keinen Arzt. Und Computer kaufen genauso wenig Computer wie

Autos keine Autos kaufen. Wir stehen vor gewaltigen gesellschaftlichen Veränderungen und Herausforderungen.

An der Zukunft in der kognitiven Ära will die IBM nun jedenfalls auch von München aus mitarbeiten und verkündete am 15. Dezember 2015 auf einer Pressekonferenz ihre Pläne für den Aufbau eines Watson IoT (Internet of Things) Innovationszentrums. München, so verkündete die IBM, werde zur weltweiten Zentrale des neuen IBM-Geschäftsbereichs Watson IoT und gleichzeitig der neue Standort für das erste europäische Watson Innovation Center. „Rund 1000 IBM-Entwickler, Berater, Forscher und Designer werden zukünftig in den Münchner HighLight Towers tätig sein“, heißt es in einer Pressemitteilung der IBM.

Bei der Präsentation anwesend waren nicht nur IBM-Deutschlandchefin Martina Köderitz, sondern auch Harriet Green, bei IBM für Bildung und das Internet der Dinge zuständig, und John E. Kelly, IBM Senior Vice President, Solutions Portfolio und Research sowie Ilse Aigner, Bayerische Staatsministerin für Wirtschaft und Medien, Energie und Technologie. Bei dem neuen Standort in München handelt es sich für IBM um eines der größten Investments in Europa überhaupt.

Aber irgendwie scheint es mit Watsons künstlicher Intelligenz an der ein oder anderen Stelle – zumindest noch – nicht ganz zu funktionieren: In einem Werbevideo für IBM beeindruckt Watson mit seinem Wissen die Musiklegende Bob Dylan. „IBM Watson denkt mit uns, damit wir über die Grenzen der Kreativität hinaus denken“, schreibt IBM in der Videoerläuterung auf YouTube dazu. Doch als Watson zu singen beginnt verlässt Dylan fast fluchtartig den Raum. Aber irgendwann wird Watson das Singen auch noch lernen...

BEAMT/-INNEN

Praxisaufstieg soll verlängert werden

Zum Jahresende 2015 lief der sogenannte Praxisaufstieg aus. Das Bundesministerium des Innern (BMI) hat auf Drängen von ver.di und DGB für das Frühjahr eine unbefristete Anschlussregelung für den Praxisaufstieg angekündigt. Beschränkt

wird der (Praxis-)Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst. Einzelheiten dazu werden vom BMI noch mitgeteilt. Nach Abschluss der Ressortabstimmung soll es ab 2016 ein neues, praxisorientiertes Aufstiegsformat für den mittleren

Dienst in Laufbahnen des gehobenen Dienstes geben – und zwar dauerhaft und nicht nur als Übergangsregelung wie bisher. Bei der Telekom ist leider eher nicht davon auszugehen, dass es auch dort eingeführt wird.

Steuertipps Frühjahr 2016

VON EDMUND LENNARTZ

Für viele ist es ein ungeliebtes Thema: die Steuererklärung. Dabei sind immer mehr Beschäftigte und auch Seniorinnen und Senioren verpflichtet, eine Steuererklärung abzugeben. Und oftmals gibt es sogar Geld vom Fiskus zurück. Wichtig: Unbedingt die Abgabefrist 30. Mai einhalten. Die Finanzämter verlangen immer öfter Verspätungszuschläge, für zu spät abgegebene Steuererklärungen. Wer in den vergangenen Jahren keine Steuererklärung abgegeben hat und sich noch Steuererstattungen sichern möchte, kann einen Antrag beim zuständigen Finanzamt stellen. Dann besteht die Möglichkeit, noch rückwirkend bis zum Jahr 2012 Steuererklärungen abzugeben.

Handwerkerleistungen

Verbessert hat sich die Absetzbarkeit von Handwerkerleistungen und haushaltsnahen Dienstleistungen. Berücksichtigt werden jetzt auch Anschlüsse an die Versorgung auf öffentlichem Grund oder der Straße. Dazu zählen zum Beispiel die Kosten für die Gas-, Wasser- und Elektrizitätsversorgung. Auch der Winterdienst und die Schneeräumung auf öffentlichen Gehwegen sind nun steuerlich absetzbar. Ebenfalls wieder voll absetzbar sind die Kosten für Schornsteinfegerleistungen.

Von der zu zahlenden Steuer werden 20 Prozent der Kosten für die Arbeitsleistung des Handwerkers direkt abgezogen. Nicht berücksichtigt werden Materialkosten. Außerdem muss die Handwerkerrechnung überwiesen werden.

Erststudium oder -Ausbildung

Kosten im Zusammenhang mit dem Erststudium oder der Erstausbildung, beispielsweise Fahrtkosten, Arbeitsmittel und Studiengebühren, sollten weiterhin als Werbungskosten – nicht als Sonderausgaben – angegeben werden. Wer keine Steuern zahlt, bekommt einen Verlustzuweisungsbescheid. Verdient er in den kommenden Jahren Geld, kann er diesen Bescheid vorlegen – und zahlt dann weniger Steuern. Die Finanzverwaltung hat erneut im vergangenen Jahr zahlreiche Anträge Steuerpflichtiger abgelehnt. Der Bundesfinanzhof hat aber beim Bundesverfassungsgericht

eine entsprechende Vorlage eingereicht. Deshalb sollte man alle Kosten trotzdem angeben, dann gegen den ablehnenden Bescheid vom Finanzamt Einspruch einlegen und abwarten.

Kinder

Verbesserungen gibt es beim Grundfreibetrag, dem Entlastungsbetrag für Alleinerziehende, beim Kindergeld und dem Kinderfreibetrag. Rückwirkend zum 1. Januar 2015 wurde das Kindergeld für jedes Kind um vier Euro monatlich erhöht. Der Entlastungsbetrag für Alleinerziehende wurde um 600 Euro auf jährlich 1908 Euro angehoben. Beim Grundfreibetrag betrug die Erhöhung 118 Euro im Jahr.

Ab dem 1. Januar 2016 ist die Steuer-ID-Nummer der Kinder beim Kindergeldantrag erforderlich. Für Bestandsfälle ist die ID bis spätestens 31. Dezember 2016 nachzureichen.

Elektrofahrrad als Dienstrad

Immer mehr Arbeitgeber bieten ihren Mitarbeitern neben einem Firmenfahrzeug auch E-Bikes beziehungsweise Pedelecs an. Hierbei werden die Räder geleast und mit einem Rundum-sorg-

los-Paket dem Beschäftigten, auch zur privaten Nutzung, arbeitgeberfinanziert zur Verfügung gestellt. Teilweise wird auch nur ein Zuschuss für die Anschaffung gezahlt. Es ist auch möglich, eine Gehaltsumwandlung durchzuführen. Hierbei wird die Leasingrate steuer- und sozialversicherungsfrei vom Beschäftigten übernommen. Für die mögliche Privatnutzung wird die sogenannte Ein-Prozent-Regelung wie bei Firmenvagen als geldwerter Vorteil versteuert. Wegen der trotzdem vorhandenen steuerlichen Begünstigung bietet sich so eine gute Möglichkeit, sich den Traum eines guten E-Bikes mit Unterstützung des Fiskus zu erfüllen.

Schwerbehinderte

Rückwirkend werden Steuerbescheide nur noch vier Jahre geändert, wenn jemand seinen Grad der Behinderung oder eine Erhöhung des Grads der Behinderung steuerlich anerkennen lassen will. Bislang konnten Steuerbescheide bei Vorlage eines sogenannten Grundlagenbescheides, zum Beispiel vom Versorgungsamt oder der Sozialgerichte ohne zeitliche Begrenzung rückwirkend ändern lassen.



Foto: Claudio Divizia – Fotolia.com

Die Steuerklärung in der Sonne erstellen

Auch in diesem Jahr bietet der ver.di-Mitgliederservice wieder Mitgliederreisen an. ver.di-Mitglieder können in Urlaub fahren und ganz nebenbei am Urlaubsort ihre Steuererklärung erstellen lassen. Im Frühjahr werden Reisen an die Algarve, nach Kreta, Korfu, Andalusien und die Costa Dorada mit Barcelona angeboten.

Schnell buchen und „Steuervorteil“ nutzen:

Infos gibt es hier: ► www.verdi-mitgliederservice.de

Hilfe bei der Steuererklärung und Infos zu den Steuertipps gibt es beim ver.di-Lohnsteuerservice: ► www.lohnsteuerservice.verdi.de