

## TELEKOM

**Mit Druck zum Ergebnis!**  
Einigung in der vierten Verhandlungsrunde erzielt

→ Seite 3

## LEIHARBEIT

**Zwei Schritte vor,  
einer zurück**  
Neuer Gesetzentwurf  
im Bundeskabinett gestoppt

→ Seite 8

## FRAUEN

**Was verdient die Frau?**  
Forderung nach wirtschaftlicher  
Unabhängigkeit

→ Seiten 10 und 11



TARIFRUNDE 2016 T-SYSTEMS:

Foto: Charisius/DPA Bildfunk

## Arbeitgeber will Beschäftigte abkoppeln!

**Die ver.di-Forderung in Höhe von fünf Prozent bezeichnete der Arbeitgeber als „völlig überzogen“ in der ersten Verhandlungsrunde für die Beschäftigten der T-Systems.**

VON FRANK SAUERLAND

Schon der Verhandlungsaufakt zur Tarifrunde T-Systems wurde von Protesten der Beschäftigten begleitet. Denn bereits im Vorfeld der ersten Verhandlungsrunde hatte die Arbeitgeberseite provoziert. T-Systems-Personalvorstand, Georg Pepping, verkündete am 4. März im TSN (Telekom Sozial-Network): „Jede Kostensteigerung durch eine Erhöhung der Gehälter ist in Anbetracht der derzeitigen wirtschaftlichen Situation und des noch nicht bewältigten Personalüberhangs vollkommen kontraproduktiv.“

Unbefriedigend verlief dann auch die erste Verhandlungsrunde am 5. April.

ver.di begründete die Forderung ausführlich, doch die Arbeitgeberseite reagierte darauf nur kurz und knapp: „völlig überzogen“. Im Gespräch mit der Arbeitgeberseite begründete die ver.di-Verhandlungskommission die Forderung nach einer prozentualen Entgelterhöhung um fünf Prozent bei einer Laufzeit von zwölf Monaten sowie der überproportionalen Anhebung unterer Einkommen mit den allgemeinen, wirtschaftspolitischen, branchenbezogenen und auch konzerninternen Wirtschaftsdaten. Daneben beschrieb ver.di erneut die Notwendigkeit, den Ausschluss betriebsbedingter Beendigungskündigungen für alle T-Systems-Beschäftigten festzulegen.

Der Arbeitgeber erklärte, dass volkswirtschaftliche Betrachtungen sowie die Konzernergebnisse für ihn nicht relevant seien; zudem habe der Konzern bereits in der Vergangenheit viel in die T-Systems investieren müssen.

Die Arbeitgeberseite kündigte an, in der kommenden Verhandlung am 20. April die wirtschaftliche Situation, personalpolitische Auswirkungen und die strategische Ausrichtung der T-Systems aus ihrer Sicht darstellen zu wollen. Für ver.di steht bereits heute fest: Auch wenn die wirtschaftlichen Ergebnisse bei T-Systems gegebenenfalls nicht so gut wie im Telekom-Mutterkonzern sind, eine Abkopplung der Beschäftigten von allgemeinen Entgeltentwicklungen rechtfertigt das auf keinen Fall!

Weitere Verhandlungstermine sind bis in den Mai hinein anberaumt.

## TERMINE

**Berlin:** BeG Senioren FB 9/Telekom, jeden 3. Dienstag im Monat um 14 Uhr, Gaststätte „Koch“, Friedrich-Wilhelm-Straße 68, 12099 Berlin/Tempelhof.

**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.

**Eschwege:** BeG Senioren Post/Telekom Werra-Meißner: 1. Mai, 10 Uhr, Maikundgebung Eschwege; 24. Mai, 14 Uhr, Informationsveranstaltung, Gasthaus „Rost“, Am Petersbach 1 a.d. B27, Eschwege/Niddawitzhausen; 23. Juni, 14 Uhr, Planwagenfahrt mit Ehepartnern, Bad Sooden-Allendorf.

**Frankfurt/Main:** BeG Senioren Post/Telekom, Stammtisch jeden 1. Mittwoch im Monat, 15 Uhr und Skatstammtisch jeden 2. Montag im Monat, 16 Uhr, „Affentorschänke“, Neuer Wall 9. TK/IT ver.di Hessen, IT-Vernetzungstreffen; 12. Mai, 17 bis 19 Uhr, offen für Beschäftigte, ver.di-Mitglieder und Nicht-Mitglieder – in der IT-Branche, Gewerkschaftshaus Frankfurt, Wilhelm-Leuschner-Straße 69-77, 60329 Frankfurt/Main, Anmeldung (spätestens 10 Tage vorher) bei [ute.leidig@verdi.de](mailto:ute.leidig@verdi.de)

**Fürth:** BeG Fürth, FB 9/10, Stammtisch jeden 1. Dienstag im Monat, 14 Uhr, Pfarrzentrum St. Heinrich, „Heinrichsklaue“, Sonnenstraße 21. In den ungeraden Monaten finden Vorträge statt. 10. Mai, Busfahrt Wartburg Eisenach.

**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 2. Mittwoch im Monat, 15 Uhr, Gaststätte „Löwenkeller“, Rohrbacher Straße 92.

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

## MITGLIEDERVERSAMMLUNG

**Hildesheim:** OV FB 09, 27. April, 17.30 Uhr, Mitgliederversammlung mit anschließender After-Work-Party, Vereinsheim des KKS-Schützenverein Himmelsthür, Am Gallbergstieg, Hildesheim.

**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, 24. April, 11 Uhr, Kabarett mit Bernd Giesecking im Gloria Filmpalast, Eintritt frei, Spenden erwünscht für eine soziale Einrichtung; 15. Mai, Treffen mit unseren Fuldaer Kollegen im Tierpark Sababurg. Wir fahren mit RT 1 um 9.13 Uhr vom Hbf. Kassel nach Hofgeismar, weiter mit Bus 190 zur Sababurg. Ankunft: 10.15 Uhr. Fahrkarte: Hessenticket 34 Euro für fünf Personen, pro Person 6,80 Euro. Treffpunkt: 9 Uhr, Kassel Hbf., Querbahnsteig.

**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.

**Merseburg:** BeG Senioren Post/Telekom, 2. Juni, 14 Uhr, Treffen im Mehrgenerationenhaus am Roßmarkt, Merseburg, Thema: 100 Jahre Leunawerke und Interessantes aus der Merseburger Stadtgeschichte.

**München:** BeG Senioren FB 9/10/1, 26. April, 14 Uhr, Führung „Rund um den Hauptbahnhof“ mit Heini Ortner (Geschichte und Entwicklung des Hauptbahnhofs München), Treffpunkt: Holzkirchner Bahnhof, Ecke Bayerstraße/Paul-Heise-Straße; 1. Mai, Kundgebung, 11 Uhr, Treffpunkt am Fischbrunnen am Marienplatz; 3. Mai, 14 Uhr Betriebsgruppenversammlung, Münchner Gewerkschaftshaus, Ludwig-Koch-Saal, Franz Schröther berichtet über den „Widerstand aus der Arbeiterbewegung“. Kartenverkauf für den Ausflug am 31. Mai nach Adelholzen, Maria Eck und Chiemsee. 10. Mai, 14 Uhr, Franz Schröther führt über das Oberwiesefeld, Treffpunkt: Ecke Dachauerstraße/Hedwig-Dransfeld-Allee (Tram 20 oder 21, Haltestelle Goethe-Institut); 31. Mai, Tagesausflug mit dem Bus nach Adelholzen, weiter zur Klosterwirtschaft nach Maria Eck, Kaffeetrinken im Malerwinkel in Seebruck, Abfahrt: 8 Uhr an der Eisenstraße. Die Teilnahme an den Führungen ist kostenlos, Anmeldung ist nicht erforderlich.

**Münster:** Senioren BeG Postbank-Post-Telekom, 1. Mai, Maikundgebung des DGB in Münster; 2. Mai, Infonachmittag: Aktuelles aus der Gewerkschaft, mit Kollege Benedikt Lutter-Gras; 12. Mai, Besichtigung des Briefzentrums Münsterland und gemeinsames Kaffeetrinken. 6. Juni, Infonachmittag: Kundenberatung der Postbeamtenkrankenkasse. Infonachmittage, Beginn: 15 Uhr, Casino der Telekom, Dahlweg 100, Münster.

**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, Klönen, 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.

**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, 27. April, 13 Uhr, Fahrt zum Kreuzberg; 1. Mai, Maikundgebung s. „Main-Post“; 12. Mai, 14 Uhr, Versammlung „Vierjahreszeiten“; 18. Mai, 13 Uhr, Fahrt zur Nickelmühle/Schollbrunn im Spessart; 2. Juni, 14 Uhr, Versammlung „Vierjahreszeiten“; 22. Juni, 12 Uhr, Retzbach, „Winzerhütte“, Treffpunkt: Hauptbahnhof.

**Redaktionsschluss nächstes Heft:** 12. Mai 2016

## IMPRESSUM

## KOMM Nr. 3/2016

## 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](mailto:redaktion.komm@verdi.de)

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

**Auflage:** 106 200

## 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](mailto:redaktion.komm@verdi.de)

## BETRIEBSRÄTE-PREIS

## Die Uhr tickt

Noch bis zum 30. April 2016 können sich einzelne Betriebsratsmitglieder, komplette Gremien oder auch betriebsübergreifende Betriebsratskooperationen für den „Deutschen Betriebsräte-Preis“ bewerben. Öffentliche Aufmerksamkeit und Anerkennung für vorbildliche Betriebsratsarbeit, unabhängig von Branche, Betriebsgröße und Gewerkschaftszugehörigkeit: Das ist die zentrale Idee dieser wichtigsten öffentlichen Auszeichnung von Betriebsratsarbeit in Deutschland.

Eingereicht werden können Initiativen und Projekte aus den Jahren 2014 bis 2016, die zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen, zum Erhalt oder zur Schaffung von Arbeitsplätzen sowie zur Bewältigung von Krisen im Betrieb führen oder geführt haben.

► [www.betriebsraetepreis.de](http://www.betriebsraetepreis.de)

## TELEKOM

# Mit Druck zum Ergebnis!

Mit viel Druck der Beschäftigten – Zehntausende hatten sich in den vergangenen Wochen an Streiks und Aktionen beteiligt – konnte in der vierten Verhandlungsrunde am 12. und 13. April eine Einigung erzielt werden: Der Großteil der Beschäftigten erhält in zwei Schritten 4,7 Prozent mehr Geld, die oberen Einkommen werden um 4,3 Prozent angehoben.



Foto: Jürgen Seidel



Fotos (2): Manfred Gemeschen



Für die 63 000 Tarifbeschäftigten und Auszubildenden bedeutet dieser Abschluss eine deutliche Reallohnsteigerung, die – gemessen an anderen Tarifbereichen – auf vergleichbar hohe Entgelte wirkt. Das monatliche Durchschnittsentgelt aller Beschäftigten in dem durch den Abschluss erfassten Tarifgebiet steigt auf 3919 Euro. Der Entgelttarif-

vertrag hat eine Laufzeit von zwei Jahren bis zum 31. Januar 2018. Betriebsbedingte Beendigungskündigungen sind für drei Jahre bis Ende 2018 ausge-

pro Monat höhere Vergütung, im zweiten Schritt werden die Vergütungen um weitere 25 Euro pro Monat angehoben. Die Tarifparteien haben sich darüber hi-

**„Mit dem Abschluss wird eine deutliche Reallohnsteigerung für alle Beschäftigten bei gleichzeitiger Absicherung realisiert. Ohne den Einsatz der Kolleg/-innen, die mit Aktionen und Warnstreiks für ihre Forderungen gekämpft haben, wäre dieses Ergebnis nicht möglich gewesen.“**

ver.di-Verhandlungsführer Michael Halberstadt

schlossen. „Damit konnten wir unsere zentralen Tarifziele Reallohnsteigerung, Anhebung der unteren Einkommen und Kündigungsschutz durchsetzen“, stellt der ver.di-Verhandlungsführer für diese Tarifrunde, Michael Halberstadt, fest.

Die Gehälter des größten Teils der Beschäftigten werden in einem ersten Schritt rückwirkend zum 1. April 2016 um 2,6 Prozent angehoben, die der oberen Entgeltgruppen um 2,2 Prozent. Zum 1. April 2017 werden alle Gehälter um weitere 2,1 Prozent angehoben. Auszubildende und dual Studierende bekommen zeitgleich zunächst eine um 35 Euro

naus auf eine Prozessvereinbarung zur Harmonisierung und Standardisierung des Entgeltsystems auf Konzernebene verständigt. RED

Die Tarifeinigung erfolgte kurz vor Drucklegung. Anschließend bewerteten die ver.di-Tarifkommission und die ver.di-Mitglieder in bundesweiten Regionalkonferenzen das Tarifergebnis. Ausführliche Informationen im Internet unter: [www.tk-it.verdi.de](http://www.tk-it.verdi.de)



Foto: Jürgen Seidel

# Gutes duales Studium?

Um die Qualität und die Rahmenbedingungen des Studiums bei der Deutschen Telekom wissenschaftlich zu bemessen, hat sich der Fachbereich TK/IT entschlossen, die dual Studierenden der Telekom Ausbildung zu befragen. Unter dem Titel „Gutes duales Studium“ wurden ab dem 21. März Teilnahmetickets an die Jungakademiker verteilt. Bis zum 6. Mai 2016 sind sie herzlich eingeladen, bei der ver.di-Onlinebefragung mitzumachen.

VON THOMAS PÄBLER & SVEN WEIGER

Ein duales Studium wird oft als der moderne Bildungsweg für hochqualifizierte Fachkräfte der Zukunft angepriesen. Bei der Deutschen Telekom sind aktuell etwa 1500 dual Studierende beschäftigt. Von 2016 bis 2018 sollen jährlich 700 duale Bachelor- und 100 Masterstudierende eingestellt werden.

Arbeitgeber sehen in dieser Ausbildungsform vermeintliche Vorteile. Dazu zählen, dass die Studierenden die Hochschulreife besitzen, leistungsbeurer und selbstständiger sind, das Jugendarbeitsschutzgesetz aufgrund des Alters nicht angewandt wird und ein geringerer personeller Betreuungsaufwand notwendig ist. Auch findet das Berufsbildungsgesetz mit seinen Qualitätsstandards bei den gerade immer beliebter werdenden praxisintegrierten Studiengängen keine Anwendung. Die Unternehmen können die Inhalte des Studiums leichter auf eigene Bedürfnisse abstimmen. Das führt auch zu Problemen bei der Vergleichbarkeit von Stu-



Foto: Coloures-pic – Fotolia.com

dienabschlüssen. Dabei bleibt die Frage nach der Qualität und der Nachhaltigkeit dieser Ausbildungsform in vielen Fällen unbeantwortet.

Die Folgen bekommen die Studierenden zu spüren. Neben der im Vergleich zu festbeschäftigten Arbeitnehmer/-innen niedrigen Vergütung muss vieles selbst gezahlt werden. Dazu zählt unter anderem die Selbstversorgung in Hochschulphasen an zentralen Hochschulstandorten. Durch die hohe betriebliche Arbeits- und Reisebelastung ist es keine Seltenheit, dass Studierende ihren Erholungsurlaub für die Vorbereitung auf Prüfungen und Klausuren nutzen müssen.

Die Erwartungen der Deutschen Telekom an die hochschulischen Leistungen sind, parallel zu den Leistungsansprüchen im Betriebseinsatz, hoch gesteckt.

Kein Studierender kann von einer Übernahmegarantie nach erfolgreichem Abschluss des Studiums ausgehen. Vielmehr sind attraktive Übernahmeangebote in den letzten Jahren rückläufig. Zugleich sind die Absolventen durch Rückzahlungsklauseln an den Konzern gebunden.

Konzeptionell soll die Verknüpfung einer akademischen Bildung und gleichzeitige Festigung und Vertiefung des Erlernten im Betrieb die berufliche Handlungskompetenz steigern. Die alltägliche Praxis zeigt jedoch, dass der betriebliche Einsatz oft nur einen kleinen Teil der Studieninhalte abdeckt. So sind Abteilungs- oder Ressortwechsel im Studienverlauf in Gänze nicht erwünscht.

Die Ergebnisse der Onlinebefragung werden verwendet, um Handlungsfelder zu identifizieren, welche wir gemeinsam anpacken wollen. Um ein ganzheitliches Bild über den Zustand der dualen Studiengänge bei Telekom Ausbildung zu erhalten, ist eine zahlreiche Teilnahme und ehrliche Beantwortung der Fragen von großer Bedeutung. Nur so können die Herausforderungen, Problemstellungen und Mängel flächendeckend erkannt werden.

## TELEKOM AUSBILDUNG

# Einigung zum Stellenabbau

**Für die Beschäftigten des Betriebes Telekom Ausbildung wurden Anfang März die Verhandlungen für den Interessenausgleich und Sozialplan abgeschlossen. Der Betriebsrat hat der Einigung zugestimmt, bei der ein weitgehender Schutz der Beschäftigten erreicht werden konnte.**

VON CONSTANTIN GREVE

Ende Oktober 2015 wurde zwischen ver.di und dem Konzern Deutsche Telekom das „Zukunftskonzept Ausbildung“ verabredet. Nachdem die Deutsche Telekom bekannt gegeben hatte, künftig

pro Jahr nur noch rund 1800 Ausbildungs- und Studienplätze bereitzustellen, ist es ver.di gelungen, diese Zahl auf 2200 pro Jahr anzuheben und für die Einstellungsjahre 2016 bis 2018 festzuschreiben. Trotz des guten Verhandlungsergebnisses bedeutet dies für die Beschäftigten des Betriebes Telekom Ausbildung einen Personalabbau von rund 30 Prozent, der auf drei Jahre gestreckt wird.

Ab 1. August soll eine neue Standortstruktur mit 35 Ausbildungshubs starten. Für Beschäftigte, die künftig an anderen Standorten arbeiten, sind Nachteilsausgleiche vorgesehen, außerdem werden Altersteilzeitverträge angeboten. Für

Mitarbeiter/-innen, die in der neuen Struktur keine dauerhafte Beschäftigung finden, wird eine Service- und Orientierungseinheit eingerichtet. Sie werden bei der Suche nach neuen Beschäftigungsmöglichkeiten durch den Betrieb Telekom Placement Services unterstützt.

Angesichts des im Januar 2016 ausgelaufenen tarifvertraglichen Schutzes vor betriebsbedingten Beendigungskündigungen ist der Betriebsrat froh, dass die latent im Raum stehende Drohung von Kündigungen nicht Realität geworden ist. Insgesamt bewegt sich die Einigung zum Interessenausgleich und Sozialplan auf dem im Konzern üblichen Schutzniveau.

## MEDIA BROADCAST-SURPRISE

# Verkauft an Mobilcom-debitel

Am 3. März 2016 erlebten die Beschäftigten eine handfeste Überraschung. Sie fanden eine Mitteilung ihres Geschäftsführers in ihrem Mail-Postfach, der sie darüber informierte, dass sich die Eigentümer der MEDIA BROADCAST GmbH mit der mobilcom-debitel GmbH (Tochterunternehmen der Freenet AG) über den Kauf des Unternehmens MEDIA BROADCAST GmbH, ohne den Bereich Satellite, geeinigt hatten.

VON PETER GALLNER

Auch die Medien berichteten bereits an diesem Tag über den Unternehmensverkauf und den damit verbundenen Eigentümerwechsel (Share Deal). Noch einen Tag vorher, am 2. März, erklärte die Geschäftsleitung den Beschäftigten auf den Betriebsversammlungen der MEDIA BROADCAST GmbH und der MEDIA BROADCAST Satellite GmbH auf Nachfrage, dass es keine Neuigkeiten zu einem Verkauf gäbe. Auch wenn rechtliche Gründe für die Geschäftsleitung bestanden, nicht über die Verhandlungen zu informieren, empfanden dies viele Beschäftigte als nicht vertrauensbildend. Betriebsräte und ver.di erfuhren ebenso erst durch die Mail des Geschäftsführers über den Verkauf. Zum



Foto: Peter Gallner

15. März 2016 hat nun auch das Bundeskartellamt zugestimmt.

Mit dem Eigentümerwechsel verbinden die Beschäftigten nicht nur Hoffnungen, sondern auch Ängste und Fragen: Gelten die Arbeitsverträge, die Betriebsvereinbarungen und die Tarifverträge weiter? Bleiben die Arbeitsplätze erhalten? Wie geht der neue Eigentümer mit den beurlaubten Beamten um? Ändert sich jetzt die Unternehmenskultur?

Da es sich rechtlich nur um einen Eigentümerwechsel handelt, bleiben die Arbeitsverträge, Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge vom Kauf unberührt.

Die Betriebsräte haben gemeinsam mit ver.di begonnen, die Situation zu analysieren und sie haben mit den Betriebsräten und Aufsichtsratsmitgliedern im neuen Konzern Kontakt aufgenommen. Mit diesem Einstieg des Konzerns Freenet AG in den Fernsehbereich wird dieser nach eigenen Angaben zum führenden

Digital-Lifestyle-Provider. Inwieweit für die Beschäftigten in dieser Übernahme neben befürchteten Risiken auch Chancen liegen, wird sich zeigen, sobald der neue Eigentümer seine Planungen veröffentlicht.

Gemeinsam werden ver.di und die Betriebsräte Gespräche aufnehmen, um die Zukunft der Arbeitsplätze und die beruflichen Perspektiven der Beschäftigten zu sichern.

## HEWLETT-PACKARD ENTERPRISE

# Entsorgung oder Zukunftsmodell?

Mit einiger Verzögerung hat Hewlett-Packard Enterprise (HPE) die Namen der Unternehmen bekanntgegeben, mit denen das Verbundpartnermodell aufgezo-gen werden soll: Rund 400 Mitarbeiter/-innen sollen zum IT-Dienstleister Datagroup GmbH wechseln, 1000 zur Proservia GmbH, einer Tochter des Zeitarbeitsunternehmens Manpower.

VON THOMAS MÜLLER

Jetzt wird es entscheidend darauf ankommen, welche Sicherheiten HPE seinen Beschäftigten mitgibt und welche Übergangsregelungen HPE mit dem Gesamtbetriebsrat verhandelt. Als mittelständisches Unternehmen mit Sitz in Pliezhausen hat die Datagroup GmbH bisher 700 Mitarbeiter/-innen – wie

wird das Unternehmen die Ansprüche aus der betrieblichen Altersversorgung schultern? Die Proservia GmbH ist bisher eine leere Hülle – wird diese Tochter des großen Konzerns Manpower die Tarifverträge für Leih- und Zeitarbeit übernehmen? Und: Bilden diese in angemessener Form die aktuellen Gehälter bei HPE ab? Oder werden die Beschäftigten in den nächsten 20 Jahren keine Gehalts-

Hewlett-Packard hat sich im vergangenen Jahr aufgespalten: Der Drucker- und PC-Teil ging in die neugegründete Firma HP Inc., der Teil mit den IT-Dienstleistungen wurde umfirmiert in Hewlett-Packard Enterprise. HPE hat in Deutschland derzeit rund 7000 Beschäftigte.

erhöhung haben? – Wobei schon die Gehaltsentwicklung bei Hewlett-Packard in den letzten zehn Jahren unterhalb der Preisentwicklung lag.

Dass HPE keine Standorte schließen will, ist gut. Aber: Welche Sicherheiten haben die Kolleg/-innen, dass nicht Proservia oder Datagroup Standorte schließen werden? Gibt es eine Rückkehroption bei Insolvenz oder zum Beispiel Auftragsrückgang? Die Erfahrungen des Fachbereichs TK/IT mit dem Abenteuer Nokia Siemens Networks Services lassen da keinen Optimismus aufkommen. HPE will, dass das Partnering-Modell ein Erfolg wird. Dann muss die Company auch etwas dafür tun.

ver.di wird die Betriebsräte in ihren Verhandlungen unterstützen und für ihre Mitglieder eine Rechtsberatung vor Ort organisieren. Für Letzteres braucht es aber noch ein paar Klärungen.

## Vodafone Kabel Deutschland

### Tarifrunde 2016: Forderung beschlossen!

VON JOACHIM PÜTZ

Für die Kolleg/-innen hat sich in den letzten Monaten vieles verändert. Mit den Maßnahmen zur Integration und der Zusammenlegung der Bereiche Festnetz und Mobil wurde eine faktische Fusion der beiden Unternehmen Vodafone Deutschland und Vodafone Kabel Deutschland vollzogen. Rechtlich sind beide Unternehmen immer noch getrennt. Daher verhandeln wir auch in diesem Jahr eigenständig mit der Vodafone Kabel Deutschland über die Tarifrunde 2016.

Die Diskussionen in den Betriebsgruppen sind abgeschlossen. Auch hier waren sie, neben den Forderungen zur Entgelterhöhung, geprägt von den Veränderungen und der Sicherung bestehender Regelungen einschließlich der Arbeitsplätze.

Im ver.di-Bundesfachgruppenvorstand Telekommunikation wurde unter Berücksichtigung der Gesamtumstände beschlossen, bei der Vodafone Kabel Deutschland eine

Entgelterhöhung von fünf Prozent bei einer Laufzeit von zwölf Monaten zu fordern. Außerdem soll für die unteren Entgeltgruppen eine Komponente zur überproportionalen Anhebung verhandelt werden.

Die Forderungen zu Besitzständen und anderen Sicherungen sind dadurch nicht in Vergessenheit geraten. Der Arbeitgeber möchte die Anpassung von betrieblichen und tariflichen Regelungen an die bei Vodafone Deutschland bestehenden Regelungen umsetzen. Nicht immer geht es dabei um die günstigere oder bessere Regelung, sondern „weil es überall bei Vodafone so ist“. Da werden noch einige Auseinandersetzungen anstehen. Allerdings sehen wir hier auch eine Chance, Besitzstandregelungen zu fordern, die nachhaltig auch in der Zukunft wirken.

Die anstehende Tarifrunde 2016 bei Vodafone Kabel Deutschland wird spannend, obwohl die wirtschaftlichen Ergebnisse dort gut sind. Etwas anders sieht es bei Vodafone Deutschland aus. Dort setzt der Preiskampf im Mobilfunkmarkt dem Unternehmen zu. Die Tarifverhandlungen für Vodafone Deutschland finden zeitgleich mit Vodafone Kabel Deutschland statt. Wir sind auf die Verhandlungen gut vorbereitet.

## Unitymedia

### Tarifrunde gestartet

VON ERWIN GILBERT

Am 24. Februar wurden die Tarifverhandlungen zur Entgeltrunde 2016 bei der Unitymedia aufgenommen. ver.di hat aufgrund der Mitgliederdiskussion folgende Forderung eingebracht: Die Entgelte und Ausbildungsvergütungen sollen um 4,5 Prozent steigen. Betriebsbedingte Beendigungskündigungen sollen für ver.di-Mitglieder als Ausgleich für gewerkschaftliches Engagement ausgeschlossen sein. Der Tarifvertrag soll eine Laufzeit von zwölf Monaten haben.

Die Forderung begründet sich auch mit der guten Gewinnsteigerung in Höhe von immerhin acht Prozent im letz-

ten Geschäftsjahr. Der Umsatz und die Anzahl der Kunden für schnelles Internet sind gestiegen. Die wirtschaftlichen Daten der Bundesrepublik Deutschland sind in 2015 positiv zu bewerten. Grundlage hierfür ist unter anderem der private Konsum.

Aufgrund der bevorstehenden Umstrukturierungsmaßnahmen im Rahmen von Liberty 3.0 und der sich permanent verschärfenden Wettbewerbsbedingungen sieht die Arbeitgeberseite schwierige Rahmenbedingungen für diese Tarifverhandlungen. Von der ver.di-Tarifkommission wurde ein direkter Zusammenhang mit der Entgeltrunde allerdings abgelehnt. Um dem schwierigen Themenkomplex aber gerecht werden zu können, ist zunächst eine umfangreiche, inhaltliche Bewertung durch die Parteien notwendig.

Die Tarifverhandlungen werden am 20. April fortgesetzt.

## 25. Mai: Aktionärsversammlung der Telekom

### Stimmen sammeln für eine starke Belegschaftsstimme in der Hauptversammlung.

Zur Telekom-Hauptversammlung am 25. Mai in Köln sollen die Belegschaftsaktionäre wieder mit ihren Stimmen vertreten werden. Alle Kolleg/-innen mit Telekom-Aktien können ihre Stimmrechte auf die ehemalige Betriebsrätin Kornelia Dubbel oder auf die amerikanische Kollegin Angela Melvin übertragen.

Die deutschen Beschäftigten können – wie im Vorjahr – ihre Solidarität mit den amerikanischen Kolleg/-innen der T-Mobile US zeigen. Angela Melvin wird zur aktuellen Situation berichten. Kornelia Dubbel wird die Sorgen und Erwartungen beider Belegschaften deutlich ansprechen.

Die Einladungen zur Hauptversammlung werden Mitte/Ende April verschickt. Bitte auf dem Stimmrechtsübertragungsformular Punkt 1b ankreuzen und eine der beiden Genannten eintragen:

Entweder	<b>Kornelia Dubbel</b>	oder	<b>Angela Melvin</b>
	Im Erftgrund 1a		1216 E Boston Street
	41516 Grevenbroich		Wichita, Kansas 67211

Unterschrift nicht vergessen und im beigefügten Umschlag an die Agentur, die die Bearbeitung für die Telekom erledigt, zurückschicken.

# ver.di-Listen erfolgreich

Vom 2. bis 3. März 2016 haben die Beschäftigten der Bundesnetzagentur für Elektrizität, Gas, Telekommunikation, Post und Eisenbahnen (Bundesnetzagentur) ihre Interessenvertretung neu gewählt: Insgesamt hervorragende Wahlergebnisse hat ver.di bei den Wahlen der zwölf Personalräte und vier Jugend- und Auszubildendenvertretungen sowie des Gesamtpersonalrats und der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung der Bundesnetzagentur erzielt. Die Ergebnisse tragen maßgeblich dazu bei, dass ver.di auch im Hauptpersonalrat des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie die Mehrheit stellt.

JAN-JÖRG BACHMANN

Die Kandidat/-innen der ver.di-Listen schnitten noch besser als bei den letzten

Wahlen ab. ver.di hat in den Personalratsgremien Mandate hinzugewonnen. Für die vier Jugend- und Auszubildendenvertretungen sowie der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung gewann ver.di alle Mandate.

Bei den Wahlen zum Hauptpersonalrat und der Haupt-Jugend- und Auszubildendenvertretung im Bundeswirtschaftsministerium wurden die ver.di-Listen bei den Beamt/-innen und den Arbeitnehmer/-innen jeweils deutlich stärkste Fraktion, und das gegen jeweils zwei konkurrierende Listen.

Das hervorragende Wahlergebnis spiegelt in erster Linie die hohe Akzeptanz und breite Anerkennung der bisherigen Arbeit der ver.di-Personalräte in der Bundesnetzagentur wider. Die mit weit mehr als 70 Prozent gute Wahlbeteiligung verbessert die Durchsetzungsmöglichkeiten für die Interessenvertretungen. Außerdem zeigt diese

hohe Wahlbeteiligung, dass betriebliche Demokratie von den Beschäftigten der Bundesnetzagentur gelebt wird.

Über 200 Kandidat/-innen haben auf den ver.di-Vorschlagslisten kandidiert. Dies ist ein deutliches Zeichen dafür, dass die Beschäftigten gemeinsam mit ver.di den Berufsalltag gestalten und mitbestimmen wollen. Die Beschäftigten haben mit ihrer Stimmabgabe und einem eindeutigen Votum ihre künftigen Interessenvertretungen gestärkt und die Arbeit der letzten Jahre in und von ver.di honoriert.

Gleichzeitig ist es ver.di in der Bundesnetzagentur bei diesen Wahlen gelungen, eine Überalterung der Gremien zu vermeiden und junge Kandidat/-innen unter 40 Jahren zu motivieren, von denen viele bereits Erfahrungen aus der Arbeit in den Jugend- und Auszubildendenvertretungen haben. Damit kann die erfolgreiche Arbeit der letzten Jahre von ver.di auch nachhaltig fortgesetzt werden.

## PR-Wahl:

### Beamte:

Wahlberechtigte: 1328  
Abgegebene Stimmen: 918  
Gültige Stimmen: 907  
Liste 1 – ver.di: 589 Stimmen  
(entspricht 7 Sitzen)  
Liste 2 – VBOB – Die Unabhängigen:  
318 Stimmen (entspricht 3 Sitzen)

### Arbeitnehmer/-innen:

Wahlberechtigte: 286  
Abgegebene Stimmen: 170  
Gültige Stimmen: 167  
Liste 1 – ver.di: 116 Stimmen  
(entspricht 2 Sitzen)  
Liste 2 – VBOB – Die Unabhängigen:  
51 Stimmen (entspricht 1 Sitz)

## JAV-Wahl:

Wahlberechtigte: 35  
Abgegebene Stimmen: 20  
Gültige Stimmen: 20  
Liste 1 – ver.di: 19 Stimmen  
(entspricht 3 Sitzen)  
Liste 2 – VBOB-Jugend: 1 Stimme  
(entspricht 0 Sitzen)

## GJAV-Wahl:

Abgegebene Stimmen: 83  
Gültige Stimmen: 82  
Die Wahl wurde nach den Grundsätzen der Personenwahl durchgeführt, da nur ver.di einen Wahlvorschlag einreichte  
(entspricht 5 Sitzen von 5)

## GPR-Wahl:

Beamte:  
Wahlberechtigte: 2282  
Abgegebene Stimmen: 1743  
Gültige Stimmen: 1708  
Liste 1 – ver.di: 1167 Stimmen  
(entspricht 10 Sitzen)  
Liste 2 – VBOB – Die Unabhängigen:  
541 Stimmen (entspricht 4 Sitzen)

### Arbeitnehmer/-innen:

Wahlberechtigte: 473  
Abgegebene Stimmen: 319  
Gültige Stimmen: 167  
Liste 1 – ver.di: 201 Stimmen  
(entspricht 2 Sitzen)  
Liste 2 – VBOB – Die Unabhängigen:  
113 Stimmen (entspricht 1 Sitz)

## Die Spitzenkandidat/-innen:



**Katrin Teich**, Arbeitnehmer/-innen Gesamtpersonalrat



**Ralf Gymnich**, Beamt/-innen Gesamtpersonalrat



**Jana Busch**, Arbeitnehmer/-innen Personalrat Bonn



**Simon Bannenberg**, Beamt/-innen Personalrat Bonn



Foto: Sarbach/DPA Bildfunk

## Zwei Schritte vor, einer zurück?

Am 17. Februar 2016 hat die Bundesministerin für Arbeit und Soziales, Andrea Nahles (SPD), einen in Regierungskreisen und mit DGB und BDA abgestimmten Gesetzentwurf „Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze“ vorgelegt. Am 24. Februar haben CDU und CSU den Gesetzentwurf im Bundeskabinett gestoppt.

VON MARKUS FUß

Vor allem die CSU hat deutlich gemacht, dass sie den aktuellen Gesetzentwurf so nicht mittragen könne. So kritisierte die CSU unter anderem das Verbot des Streikbrechereinsatzes von Leiharbeit, die Berücksichtigung von Leiharbeiter/-innen für die Schwellenwerte bei der Unternehmensmitbestimmung, die Regelungen zur Abweichung von der Höchstüberlassungsdauer und die Konsequenzen bei Verstößen gegen die Höchstüberlassungsdauer. Aus ver.di-Sicht ist dabei der Gesetzentwurf zwar ein Fortschritt gegenüber dem aktuellen Stand, aber bei weitem nicht hinreichend, um den Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen wirklich einschränken zu können. Das betrifft

zum Beispiel die klare Abgrenzung von Arbeitnehmerüberlassung und Werkverträgen sowie die sozialrechtliche Feststellung einer Schein-Selbstständigkeit. Der letztgenannte Punkt ist bereits im Entwurf vom 17. Februar wieder gestrichen worden. Verkürzt dargestellt beinhaltet der Gesetzentwurf:

### Höchstüberlassungsdauer

Derselbe Leiharbeiter darf nicht länger als 18 aufeinander folgende Monate demselben Entleiher überlassen werden. Der Zeitraum vorheriger Überlassungen durch denselben oder einen anderen Verleiher an denselben Entleiher ist vollständig anzurechnen, wenn zwischen den Einsätzen jeweils nicht mehr als sechs Monate liegen. Nach diesen 18 Monaten muss der Leiharbeiter au-

tomatisch im Einsatzbetrieb beschäftigt werden. Es sei denn, der Arbeitnehmer möchte an dem Arbeitsverhältnis mit dem Verleiher festhalten. Dann muss er in einem anderen Betrieb beschäftigt werden. Vom Grundsatz der Höchstüberlassungsdauer (18 Monate) kann durch einen Tarifvertrag abgewichen werden. Es ist eine Höchstüberlassungsdauer von bis zu 24 Monaten möglich.

### Gleichstellungsgrundsatz (equal-pay)

Dem Leiharbeiter muss das für einen vergleichbaren Arbeitnehmer im Betrieb des Entleihers geltende Arbeitsentgelt (Gleichstellungsgrundsatz) gezahlt werden.

Von diesem Grundsatz kann ein Tarifvertrag abweichen, soweit er den für allgemeinverbindlich erklärten Mindestlohn in der Leiharbeit nicht unterschreitet. Ein solcher Tarifvertrag kann hinsichtlich des Arbeitsentgelts vom Gleichstellungsgrundsatz für die ersten neun Monate abweichen. Eine längere Abweichung durch Tarifvertrag ist nur möglich, wenn nach spätestens 15 Monaten mindestens das tarifvertragliche Entgelt der Einsatzbranche bezahlt wird und nach einer Einarbeitungszeit von längstens sechs Wochen eine stufenweise Heranführung an dieses Arbeitsentgelt (der Einsatzbranche) erfolgt.

### Verbot des Streikbrechereinsatzes

Der Entleiher darf Leiharbeiter nicht tätig werden lassen, soweit sein Betrieb unmittelbar durch einen Arbeitskampf betroffen ist.



**Markus Fuß** leitet seit 2007 das politische Verbindungsbüro der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft. Er ist verantwortlich für die Kontakte zur Politik in Berlin. Das Hauptaugenmerk seiner Arbeit liegt auf der Beeinflussung von Gesetzgebungsverfahren des Bundes, die auf die Arbeits- und Entgeltbedingungen der Beschäftigten der ver.di-Organisationsbereiche Einfluss ausüben. Er ist verheiratet und hat zwei Söhne.

Foto: Christian Jungblodt



## INTERVIEW

# Gesetzentwurf ist Mogelpackung!

■ **Wie bewerten Sie das Vorgehen der CDU/CSU, den Gesetzentwurf zu stoppen?**

**Beate Müller-Gemmeke:** Die Blockadehaltung der Union ist nicht akzeptabel. Jetzt wurde der Gesetzentwurf entschärft und trotzdem steht die CSU auf der Bremse. Es scheint, als ob die CSU Punkte bei der Flüchtlingspolitik sammeln möchte. Es geht um Verhandlungsmasse für Tauschgeschäfte. Insbesondere die Haltung der CSU wird einer verantwortungsvollen Politik nicht gerecht.

■ **Wie bewerten Sie den Gesetzentwurf vom 17. Februar? Wird dadurch der Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen eingeschränkt?**

**Beate Müller-Gemmeke:** Nein, in keiner Weise. Der Gesetzentwurf ist nichts anderes als eine Mogelpackung. Wir brauchen endlich wieder eine faire Balance zwischen den Flexibilitätsinteressen der Wirtschaft und dem Schutzbedürfnis der Leiharbeitskräfte. Doch diese Balance stellt der Gesetzentwurf nicht her. Mehr noch – das Gegenteil ist der Fall.

Es wird vollmundig Equal Pay für die Leiharbeit versprochen. Doch in Wirklichkeit gibt es den gleichen Lohn für gleiche Arbeit erst nach neun Monaten. Das ist nicht gerecht, und es ist dreist, dann noch von Equal Pay zu reden. Zumal bekannt ist, dass zwei Drittel der Leiharbeitsverhältnisse höchstens sechs Monate dauern.

Außerdem soll Leiharbeit in den Betrieben nur vorübergehenden Charakter haben. Die Höchstüberlassungsdauer, die Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles deshalb einführen möchte, ist völlig kontraproduktiv. 18 Monate lang dürfen Leiharbeitskräfte künftig in einem Betrieb beschäftigt werden. Den Unternehmen steht es aber frei, für die gleiche Arbeit jederzeit neue Leiharbeitskräfte einzustellen – egal, ob Auftragsspitzen zu bewältigen sind oder nicht. So schafft Nahles ein Personalkarussell, das sich endlos dreht. Leiharbeit ist künftig für die Betriebe dauerhaft möglich. So wird Missbrauch nicht verhindert, sondern vielmehr gesetzlich legitimiert. Deshalb geht das Gesetz komplett an der Zielsetzung vorbei.

Bei den Werkverträgen ist es nicht anders. Klare Kriterien, um Werkverträge

von Stammbeschäftigung abzugrenzen, fehlen völlig. Dabei erledigen heute viele Werkvertragskräfte die gleichen Tätigkeiten auf dem gleichen Betriebsgelände wie das Stammpersonal, nur für weniger Lohn. Für mich ist das nichts anderes als illegale Leiharbeit.

■ **Welche gesetzlichen Regulierungen halten Sie für notwendig?**

**Beate Müller-Gemmeke:** Unternehmen brauchen eine gewisse Flexibilität, um auf Auftragsspitzen reagieren zu können. Heute profitieren die Unternehmen von Leiharbeit aber doppelt. Sie erhalten Flexibilität und können Leiharbeit nutzen, um die Personalkosten zu senken. Diese Fehlentwicklung wollen wir beenden. Deshalb fordern wir bei der Leiharbeit „gleichen Lohn für gleiche Arbeit“ ab dem ersten Tag. Hinzukommen muss dann noch ein Bonus von zehn Prozent für die Leiharbeitskräfte, mit dem sie für ihre Flexibilität entschädigt werden. So wird Missbrauch über den Preis verhindert. Leiharbeit wäre dann betriebswirtschaftlich nur noch vorübergehend sinnvoll, um Auftragsspitzen abzudecken – ganz ohne bürokratische Höchstüberlassungsdauer.

Bei den Werkverträgen fordern wir klare und eindeutige Kriterien im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, die Werkverträge von Leiharbeit abgrenzen. Vor allem muss endlich Schluss sein mit dem Rettungsschirm, dass eine Erlaubnis für Leiharbeit bei Schein-Werkverträgen vor rechtlichen Konsequenzen schützt. Ministerin Nahles macht mit dem Gesetzentwurf aber auch hier erneut eine Rolle rückwärts, denn Werkvertragsbeschäftigte können zukünftig mit ihrer Unterschrift auf alle Rechtsfolgen verzichten. Das kritisiere ich aufs Schärfste.

■ **Was sagen Sie zur Möglichkeit, vom Grundsatz der Gleichstellung durch Tarifverträge abweichen zu können?**

**Beate Müller-Gemmeke:** Der Tarifvorrang war als Ausnahme gedacht und wurde dann die Regel. In der Konsequenz gibt es heute Beschäftigte erster und zweiter Klasse und das ist nicht akzeptabel. Deshalb wollen wir den Tarifvorrang komplett abschaffen.

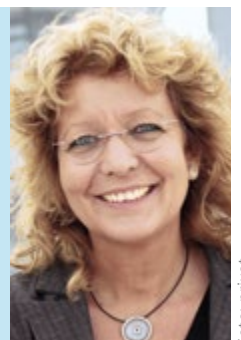
■ **Was wünschen Sie sich von den Gewerkschaften?**

**Beate Müller-Gemmeke:** Ich wünsche mir von den Gewerkschaften, dass sie diesen Gesetzentwurf kritisieren. Eine Reform nur auf Basis des kleinsten gemeinsamen Nenners zwischen Union und SPD ist zu wenig. Das ist eine Mogelpackung und so sollte das auch benannt werden. Und wenn die Union sich dann auch noch durchsetzt und das Verbot, dass Leiharbeitskräfte künftig nicht mehr in bestreikten Betrieben eingesetzt werden dürfen, im parlamentarischen Verfahren rausverhandelt, dann hoffe ich auf einen Aufschrei der Gewerkschaften. Denn das beeinträchtigt die Tarifautonomie und verschiebt das Machtverhältnis zwischen Arbeitgeberseite und Gewerkschaften empfindlich.

■ **Was wird Bündnis 90/Die Grünen tun?**

**Beate Müller-Gemmeke:** Ich bin realistisch – wir sind Oppositionsfraktion und die Große Koalition hat eine wahrlich große Mehrheit. Dennoch werden wir den Gesetzentwurf heftig kritisieren. Wir werden die Schwachstellen aufdecken, den eigentlichen Handlungsbedarf aufzeigen, Öffentlichkeit herstellen und Lösungsvorschläge unterbreiten. Mehr geht nicht, aber es ist dennoch eine Menge.

**Beate Müller-Gemmeke** ist seit 2009 Bundestagsabgeordnete. Sie ist Sprecherin für Arbeitnehmer/-innenrechte der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen und Mitglied im Ausschuss für Arbeit und Soziales. Seit 2015 ist sie erneut Mitglied im Landesvorstand von Baden-Württemberg. Sie ist Mitglied bei ver.di und im Sprecherteam von GewerkschaftsGrün. Vor 2009 arbeitete sie freiberuflich als Sozialpädagogin für Träger der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Beate Müller-Gemmeke ist verheiratet und hat zwei Söhne.





**Auf die Frage „Was verdient die Frau?“ gibt es viele Antworten. Sie alle haben eines gemeinsam: Die Forderung nach fairen Entgeltstrukturen, familienfreundlichen Arbeitszeiten, nach einem existenzsichernden Einkommen, kurz – nach wirtschaftlicher Unabhängigkeit!**

Foto: DGB/Simone M. Neumann

# Was verdient die Frau?

VON RICARDA SCHOLZ

Das DGB-Projekt „Was verdient die Frau? Wirtschaftliche Unabhängigkeit!“, das vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert wird, beschäftigt sich mit Stolpersteinen, denen (junge) Frauen auf dem Arbeitsmarkt begegnen. Diese treten schon bei der Berufsorientierung und dem Einstieg ins Erwerbsleben auf und ziehen sich über erste Karriereschritte, die Familienphase, über den Wiedereinstieg in den Beruf bis zum Eintritt in die Rente oder Pension. Das Projekt nimmt den gesamten Lebensverlauf in den Blick und bringt Wissenschaft, Gewerkschaft,

Politik und Lebensrealität junger Frauen zusammen.

## Wirtschaftliche Unabhängigkeit!

Wie kann nun wirtschaftliche Unabhängigkeit für junge Frauen Realität werden? Ein wichtiger Schritt ist die Beseitigung der Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern. Denn Frauen verdienen im Durchschnitt noch immer 21 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen für gleiche und gleichwertige Arbeit. Das ist nicht nur ungerecht und schlägt sich jeden Monat auf dem Gehaltszettel nieder, sondern beeinflusst nachhaltig die Möglichkeit langfristig finanziell auf eigenen Beinen zu stehen.

Entscheidet sich zum Beispiel ein Paar ein Kind zu bekommen, ist die Vorfrende zuerst groß. Im zweiten Schritt wird knallhart gerechnet: „Wie finanzieren wir die Elternzeit? Wer bleibt wie lange zu Hause? Und wann steigt wer mit welchem Stundenumfang wieder in den Job ein?“ Aufgrund ihres durchschnittlich geringeren Einkommens sind es vor allem Frauen, die ihre berufliche Entwicklung für die Familie zurückstellen. Nach der Familienphase steigen viele in geringfügiger Teilzeit oder im Minijob wieder ins Berufsleben ein und versuchen so, Familie und Erwerbsarbeit miteinander zu vereinbaren. Wirtschaftliche Unabhängigkeit bleibt dabei auf der Strecke.

## Die Generalprobe

Befragt man aber junge Frauen, geben 96 Prozent an: „Ich möchte auf eigenen Beinen stehen.“ Welche Entscheidungen für die eigene wirtschaftliche Unabhängigkeit wichtig sind, können junge Frauen mit unserem Online-Quiz „Die Generalprobe“ testen. Ziel ist es, jungen Frauen das Thema „wirtschaftliche Unabhängigkeit“ spielerisch nä-



**Ricarda Scholz** ist Leiterin des DGB-Projekts „Was verdient die Frau? Wirtschaftliche Unabhängigkeit!“ und arbeitet als politische Referentin beim DGB-Bundesvorstand in der Abteilung Frauen, Gleichstellungs- und Familienpolitik. Dort ist sie für Gleichstellung von Frauen am Arbeitsmarkt zuständig und organisiert u. a. die Equal Pay Day-Kundgebung in Berlin. Mehr Infos zum Projekt gibt es hier:

▶ [www.was-verdient-die-frau.de](http://www.was-verdient-die-frau.de)

Foto: privat

herzubringen, über potenzielle Risiken im Erwerbsleben aufzuklären und Informationen zum Beispiel zu Steuerklassen, zum ElterngeldPlus oder zu einem gelungenen Wiedereinstieg auf Augenhöhe bereitzustellen. Angelehnt an einen fiktiven Lebenslauf werden wichtige Entscheidungen abgefragt: „Was musst du bei deiner Berufswahl beachten? Wie teilst du dir Haus-, Erziehungs- und Erwerbsarbeit mit deinem/r Partner/in? Und was ist dir im Berufsleben wichtig?“

Bleibt am Ende nur noch die Frage: Zirkusdirektorin, Schlangenbeschwölerin, Seiltänzerin oder doch Zauberassistentin? In welcher Rolle die Nutzerin die Bühne des Lebens betritt, erfährt sie am Ende des Tests:

► [www.die-generalprobe.de](http://www.die-generalprobe.de)

### Frauen haben ein Recht auf mehr!

Aber es reicht nicht aus, für wirtschaftliche Unabhängigkeit bei jungen Frauen zu werben, wenn die Rahmenbedingungen nicht stimmen! Deswegen machen der Deutsche Gewerkschaftsbund und seine Mitgliedsgewerkschaften jedes Jahr am Equal Pay Day mobil für Entgeltgerechtigkeit. Unser Slogan: Frauen haben ein Recht auf mehr!

Klar ist, da wo Tarifverträge gelten und Betriebs- und Personalräte mitbestimmen, fällt die Entgeltlücke wesentlich kleiner aus. Und in diesem Jahr kön-

### Durchschnittliche Bruttomonatsverdienste ohne Sonderzahlungen in ausgewählten Berufen in Euro (auf Basis von 38 Stunden pro Woche)

	Männer	Frauen	Differenz in %
Call-Center-Agent/-in	1910	1817	-5
Dipl. Kaufmann/-frau, Dipl. Betriebswirt/-in	4815	4255	-12
Einzelhandelskauffrau/-mann	2532	2191	-13
Filialleiter/-in	2953	2523	-14
Industriekauffrau/-mann	3395	2885	-15
IT-Berater/-in	4499	4230	-6
Personalsachbearbeiter/-in	3089	2752	-11
Verwaltungsangestellte/-r	3165	2769	-13
Wirtschaftsingenieur/-in	4783	4281	-10

Quelle: Lohnspiegel.de

nen wir einen (kleinen) Erfolg feiern: Die Lohnlücke ist um 0,6 Prozentpunkte gesunken. Dank des gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 Euro hatte 2015 jede vierte Arbeitnehmerin einen Anspruch auf Lohnerhöhung. Denn zwei Drittel der Erwerbstätigen im Niedriglohnsektor sind weiblich. Umso wichtiger, dass der Mindestlohn wirksam kontrolliert wird und ausnahmslos für alle Arbeitnehmer/-innen gilt.

Bleibt die Frage, was noch zu tun ist? Der DGB fordert ein wirksames Lohngerechtigkeitsgesetz, das Unternehmen

dazu verpflichtet, ihre Entgeltpraxis zu überprüfen und geschlechtergerecht zu gestalten; einen Rechtsanspruch auf Rückkehr aus Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung sowie einen Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit. Denn immer mehr Frauen sind berufstätig – aber viel zu oft arbeiten sie zu Dumpinglöhnen, verdienen weniger für gleiche und gleichwertige Arbeit und verharren in unfreiwilliger und geringer Teilzeit. Es ist Zeit, die Rahmenbedingungen zu verändern – für die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen!

## FRAUEN

# ver.di: Lohngerechtigkeit per Gesetz

Immer noch erhalten Frauen, die gleiche beziehungsweise gleichwertige Tätigkeiten wie Männer verrichten, weniger Entgelt als ihre männlichen Kollegen. Erst am 19. März 2016, 79 Tage nach dem Jahreswechsel, hatten sich Frauen das gleiche Gehalt erarbeitet, das Männer bereits Ende 2015 erhielten. Die allgemeine Lohnlücke zwischen Männern und Frauen beträgt in Deutschland immer noch 21 Prozent. Die sogenannte bereinigte Lohnlücke, das heißt Lohnunterschiede, die ausschließlich auf Diskriminierung zurückzuführen sind, liegt bei sieben Prozent.

Die Bundesregierung hat den nötigen Handlungsbedarf grundsätzlich entdeckt. Jetzt müssen Taten folgen: „Das geplante Gesetz für mehr Entgeltgleichheit muss zügig auf den Weg gebracht werden, es ist ein erster wichtiger

Schritt zu mehr Gerechtigkeit“, fordert ver.di-Bundesvorstandsmitglied Stefanie Nutzenberger.

Der Gesetzentwurf will Teile der Bundesverwaltung und Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten dazu verpflichten, betriebliche Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit zu verankern. „Dies wäre ein erster großer Schritt zur Herstellung von Transparenz über die Gehaltsstrukturen im Betrieb und damit zur Überwindung der Entgeltlücke. Allerdings ist es problematisch, dass die Verpflichtung nicht für kleinere Betriebe gelten soll, denn auch dort arbeiten sehr viele Frauen“, so Nutzenberger.

Sie verwies darauf, dass Entgeltunterschiede dort, wo Tarifverträge gelten, geringer sind. „Aber nur noch für etwas mehr als die Hälfte der Beschäftig-

ten greift eine Tarifbindung. Es gibt also mehrere gute Gründe, warum ein Gesetz für Entgeltgleichheit ausnahmslos für alle Betriebe gelten muss. Die Frauen in Deutschland warten lange genug auf Lohngerechtigkeit“, sagte Nutzenberger.

Ein Gesetz für mehr Lohngerechtigkeit kann dabei nur ein Schritt sein, um mehr Geschlechtergerechtigkeit herzustellen. Nötig sind auch mehr und flexiblere Kinderbetreuungsmöglichkeiten, eine bedarfsgerechte Gestaltung von Arbeitszeiten, bessere Aufstiegschancen für Frauen, eine Eindämmung prekärer und ungesicherter Beschäftigungsverhältnisse sowie die Aufwertung von frauentypischen Berufen. PM

Link zum ver.di-Flyer Lohngerechtigkeitsgesetz:

► [www.tk-it.verdi.de/themen/frauen](http://www.tk-it.verdi.de/themen/frauen)

## Kritik von Bernie Sanders

Bernie Sanders, Überraschungskandidat der US-Demokraten für die Nominierung zur Präsidentschaftskandidatur, hat sich in seinem Wahlkampf auch mit der T-Mobile US beschäftigt. Er sagte in einem Interview mit InsideSources zur Situation bei der T-Mobile US: „T-Mobiles wiederholte Verletzungen des Arbeitsrechts und Handlungen gegen die Gewerkschaften sind besorg-

niserregend, vor allem vor dem Hintergrund der langen Geschichte seines Mutterunternehmens in Deutschland, das für den respektvollen Umgang mit den Arbeitern bekannt ist. Meiner Meinung nach sollten wir es T-Mobile-Arbeitern nicht schwerer, sondern leichter machen, sich gewerkschaftlich zu organisieren und gemeinsam für bessere Löhne und Leistungen zu kämpfen.“



Foto: Jay Mallin

## Aktionen zum internationalen Frauentag

**Zum internationalen Frauentag am 8. März haben die Betriebspartnerschaften der Kampagne „We expect better/Wir Erwarten Besseres!“ aus den USA und Deutschland eine Fotoaktion auf Facebook durchgeführt.**

VON SAIDA RESSEL

Die Aktion soll auf eine besonders unverschämte Praxis von T-Mobile US aufmerksam machen: Das Unternehmen hatte seinen Mitarbeiter/-innen bisher verboten, über bestimmte Dinge wie Bezahlung, aber auch über Gewerkschaften und sogar über sexuelle Belästigung zu sprechen. In der Ausgabe 02/2016 der KOMM haben wir bereits über die Kollegin Angela Agganis berichtet, die nach ihrer Anzeige der sexuellen Belästigung durch ihren Vorgesetzten vom Unternehmen gezwungen wurde, eine Verschwiegenheitserklärung zu unterzeichnen. Sie hatte dagegen geklagt und vor Gericht gewonnen.

Am 8. März diesen Jahres war somit der erste Frauentag, an dem die Kolleg/-innen der T-Mobile US über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sprechen durften. Obwohl, oder gerade weil das für Beschäftigte bei der Deutschen Telekom ein selbstverständliches Recht ist, machten die in Betriebspartnerschaften engagierten deutschen Kolleg/-in-

nen auf die Situation bei T-Mobile US aufmerksam. Einige bedankten sich mit Schildern „Danke für deinen Mut, Angela!“, andere zeigten, dass dies der „Erste Frauentag ohne Maulkorb“ war.

Fotos der Aktion sind auf der Facebook-Seite [▶ facebook.com/WirErwartenBesseres](https://www.facebook.com/WirErwartenBesseres) zu finden.

### Neue Mitarbeiterin in der Kampagne WE EXPECT BETTER



Foto: privat

**Saida Ressel** ist die neue Projektmitarbeiterin der Kampagne in der ver.di-Bundesverwaltung. Sie folgt auf Catharina Schmalstieg, die in den ver.di-Bereich Gute Arbeit gewechselt ist. Saida ist Diplom-Politologin und arbeitet für die Communications Workers of America (CWA). Sie hat Politikwissenschaft studiert und in verschiedenen wissenschaftlichen Projekten zum Wandel von Geschlechterverhältnissen und zur Internationalisierung von Arbeit, Gewerkschaften und sozialen Bewegungen geforscht. Nachdem sie sich jahrelang auch schon ehrenamtlich gewerkschaftlich engagiert hat, freut sie sich vor allem auf die Arbeit für eine internationale Vernetzung der Beschäftigten von der Deutschen Telekom und T-Mobile US.

## Jugend will sich engagieren

**Die Jugend unseres Fachbereichs hat beschlossen, sich auch mit internationalen Themen zu befassen. In einem ersten Schritt wollen sich die jungen Gewerkschafter/-innen in der Kampagne zur Durchsetzung von Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechten bei der T-Mobile US engagieren.**

VON ADO WILHELM

Erste Ideen wurden schon entwickelt. Einzelne Aktive aus der gewerkschaftlichen Jugendarbeit wollen in den bestehenden Betriebspartnerschaften mit-

arbeiten. Außerdem wurde besprochen, sich in der Facebook-Gruppe der Kampagne und stärker als bisher bei Aktionen zu beteiligen.

Da es bei der amerikanischen Schwestergewerkschaft Communications Wor-

kers of America (CWA) keine vergleichbare Jugendorganisation wie bei ver.di gibt, muss hier, wenn man auch junge Beschäftigte der T-Mobile US zur Mitarbeit gewinnen will, Pionierarbeit geleistet werden.

Die „kämpferprobt“ Jugend des Fachbereichs will sich auch hier beweisen. Bis es zu direkten Austauschmaßnahmen zwischen den jungen deutschen und amerikanischen Beschäftigten kommen kann, ist es aber sicher noch ein schwieriger Weg.