

Enquete-Kommission Internet Durchwachsene Bilanz

Die vom Deutschen Bundestag eingesetzte Enquete-Kommission „Internet und digitale Gesellschaft“ hat Ende Januar 2013 nach annähernd dreijähriger Tätigkeit ihre Arbeit beendet. Mit der Beratung der Kommissionsergebnisse durch den Bundestag am 25. April 2013 wurde der ambitionierte Versuch, das weite Feld der Netzpolitik in einem Gremium aus 17 Abgeordneten und 17 externen Sachverständigen gründlich zu beackern, beendet.



Foto: © arrow – Fotolia.com

Die Erwartungen aus dem Fachbereich TK/IT waren hoch gesteckt: Unausgesprochen wurde erwartet, dass die Enquete-Kommission Antworten auf die zentralen netzpolitischen Herausforderungen findet. Auch die bislang vernachlässigte Perspektive der Beschäftigten in der digitalen Arbeitswelt sollte berücksichtigt werden. Daran gemessen fällt die Bilanz durchwachsen aus: Trotz der Arbeit in zwölf Projektgruppen und insgesamt 199 Sitzungen steht am Ende der Eindruck, das Gremium sei aufgrund der Masse der zu behandelnden Themen und des enormen Termindrucks unter seinen Möglichkeiten geblieben.

Die Stärke von Enquete-Kommissionen soll darin liegen, dass sie losgelöst von aktuellen Konflikten und parteipolitischen Erwägungen agieren. An der Distanz zur tagespolitischen Aktualität mangelte es im konkreten Fall allzu oft: Zentrale Themen der Netzpolitik – Beschäftigtendatenschutz, Vorratsdatenspeicherung, Netzneutralität, Breitbandausbau – sind längst hochrangig auf der politischen Agenda platziert, meist umstritten und vielfach Gegenstand gesetzgeberischer Initiativen und heftigen Par-

teienstreits. Manche Fragen, mit denen sich die Kommission zu befassen hatte, waren vor diesem Hintergrund wohl schon schlicht zu gegenwärtig, zu brisant und zu konfliktträchtig geworden, um sie abseits des politischen Tagesgeschäfts und über Fraktionsgrenzen hinweg unaufgeregt beraten und entscheiden zu können. In gewisser Hinsicht kam dieses Gremium also wohl zu spät.

Zieht man aber diese schwierigen Voraussetzungen in Betracht, ist das Ergebnis der Enquete-Kommission beeindruckend. Auf mehr als 2000 Seiten wurde „eine Generalinventur der digitalen Welt vorgenommen“, wie die Süddeutsche Zeitung (29. Januar 2013) lobend kommentierte.

Überwiegend auf der Basis von Textentwürfen der Sachverständigen wurden zwölf umfangreiche Berichte zu netzpolitischen Themen verfasst, die wie der Schlussbericht auf der Website der Kommission (<http://www.bundestag.de/internetenquete>) öffentlich zugänglich sind.

Lothar Schröder

Weiter geht's im Innenteil auf Seite 5

Inhalt

Mitbestimmung	Seite 2
Betriebsrätinnen-Tag	Seite 3
Kommentar	
Fast umsonst ist nicht neutral	Seite 4
Morgen, Übermorgen	
Auf dem Weg zur Gigabitgesellschaft	Seite 4
Enquete-Kommission	
Durchwachsene Bilanz	Seite 5
T-Mobile USA	
Gewerkschafter besuchen Deutschland	Seite 6
Telekom	
Aufsichtsratswahlen bei der TSG	Seite 7
Mitbestimmung	
Interessen lückenlos vertreten	Seite 8
GUTE ARBEIT	
DGB-Institut nimmt Formen an	Seite 8
Tagung	
Gute Arbeit in der IT-Branche	Seite 9
IT-Gehaltsindex	
Gerecht bezahlt?	Seite 9
Netzpolitik	
Heißes Eisen: Datendrosselung	Seite 10
Hewlett-Packard	
ver.di fordert Konzept	Seite 11
ver.di	
Mitglieder im Vorteil	Seite 11
Jugend	
	Seite 12

Berlin: Mitgliedergruppe ver.di-Senioren Charlottenburg/Spandau, Treffen am 24. Juni, um 18 Uhr, „Zur Sorgenpause“, Krowelstraße 7, 13581 Berlin. In den Monaten Juli und August findet keine Sitzung statt.

Braunschweig: Senioren OV FB 9/10: Info-Nachmittag jeden letzten Dienstag im Monat, 15 Uhr, „G-Hotel“, Dresdenstraße 10, Kontakt: Rainer Klose, Telefon 0 53 31/24 24.

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

Dormagen: ver.di-Senioren, 20. August, 15 Uhr, Vater Rhein, Dormagen-Stürzelberg, Oberstraße 4, Bushaltestelle Unterstraße, Buslinien 875, 886.

Eschwege: BeG Senioren Werra-Meißner FB 9/10, 16. August, 14 Uhr, Meißner/Abterode, Kupfergasse 19b, „Gasthaus Höllental“, Grillfest FB 9/10 mit Ehepartnern.

Frankfurt/Main: BeG Senioren Post/Telekom, Stammtisch jeden ersten 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 ersten Dienstag im Monat, 14 Uhr, Pfarrzentrum St. Heinrich, „Heinrichskläuse“, Sonnenstraße 21. In den ungeraden Monaten finden Vorträge statt. 18. Juli, Wanderung Dechsendorfer Weiher.

Halle: OV Halle, FB9 Telekommunikation. Die nächste Jahreshauptversammlung findet am Freitag 20. September 2013 statt. Ort: Begegnungsstätte der Volkssolidarität 1990 e.V., Hettstedter Straße 1, 06124 Halle. Einlass 17.30 Uhr, Beginn 18 Uhr. Mehr unter: www.verdi-halle.de

Hamburg: BeG Senioren Hamburg, Sprechstunde jeden 1. Mittwoch im Monat von 10 bis 12 Uhr, Gewerkschaftshaus HH, Besenbinderhof 60, Ebene 7, in den Räumen des FB 9.

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

Kaiserslautern: Senioren FB 9 und 10: jeden ersten Mittwoch im Monat: Treffen in der Gaststätte „Licht Luft“, KL, Entersweilerstraße 51, um 15.30 Uhr.

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

Münster: 25. Juni, Abfahrt 6 Uhr, Tagesfahrt „Malerische Küstenfahrt“; 28. Juni, Planwagenfahrt durch die Baumberge; 1. Juli, Infonachmittag: Die Arbeit von „Anti-Rost“ in Münster; 11. Juli, Rundfahrt mit dem Solarboot am Aasee und Besuch des Freilichtmuseums Mühlendorf; 5. August, Infonachmittag PSD Bank; 22. August, Tagesfahrt zur Lüneburger Heide, Infonachmittage Beginn: 15 Uhr, Kasino der Telekom, Dahlweg 100, Kontakt: Hans W. Roth, Tel. 02 51/23 53 81.

Neuss: Senioren Kreis Neuss: Sprechstunde in der ver.di-Geschäftsstätte, Hammer Landstraße 5, 3. Etage; immer ersten Montag im Monat, 10 bis 12 Uhr.

Nürnberg: BeG Senioren Nürnberg/Schwabach/Roth/Lauf FB 1/9/10: Jeden ersten Donnerstag im Monat, um 14.30 Uhr, in der Gaststätte „Genossenschaftssaalbau“, Matthäus-Hermann-Platz 2; 4. Juli, 14.30 Uhr, Versammlung, Referent: Burkert Martin, Bundestagsabgeordneter Nürnberg; 25. Juli, Fahrt zum Kreuzberg, Abfahrt: Landwasser-Süd, 11 Uhr, August keine Versammlung; 3. August, Besuch der Luisenburg-Festspiele „Die Fahnenweihe“, Abfahrt: Langwasser Süd 10.30 Uhr.

Oldenburg: Senioren OV FB 9/10 Gruppen: Digitalfotos, Auskunft: Walter Neugebauer, Tel. 0441/20 12 03; Basteln, Malen, Klönen, Skat, Auskunft: Inge Frank, Tel. 0441/30 29 72, am zweiten Dienstag jeden Monat, 9 Uhr, im „Ambiente“-Vereinslokal des PostSportVereins, Alexanderstraße 488; Jakkolo alle drei Wochen, Kegeln alle vier Wochen, Auskunft: Heinz Versemann, Tel. 0441/8 81 21; Fahrten, Auskunft: Manfred Lojowsky, Tel. 0441/30 10 69.

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

Ulm Neu-Ulm: BeG VE P/T: 4. Juli und 1. August, Monatstreff, 14.30 Uhr, „Krone“ mit Anmeldung zur Fahrt ins Blaue (19. September).

Wolfenbüttel: Senioren OV FB 9/10: Sprechstunde jeden Mittwoch für ver.di-Mitglieder, 9.30 bis 12 Uhr, ver.di-Büro, 1. Etage, Rosenwall 1, ver.di-Lohnsteuer-Service: Tel. 0 53 31/88 26 80.

Würzburg: BeG Senioren FB 9/10: 4. Juli 14.30 Uhr, Versammlung „Vierjahreszeiten“; 24. Juli, 14 Uhr, Sommerfest (Farbkanarienverein), 1. August, 14.30 Uhr, Versammlung „Vierjahreszeiten“; 21. August „Wanderung ins Blaue“ s. M-P.

Redaktionsschluss nächstes Heft: 29. Juli 2013

Betriebsübergreifende Beschäftigung ist sichergestellt!

Bei der Versammlung der Schwerbehindertenvertretungen der Deutschen Telekom (Technischer Service, Kundenservice, Technik, Telekom Deutschland sowie T-Shop Gesellschaft) vom 9. bis 11. April 2013 haben die Schwerbehindertenvertreter über das Thema „Ausgestaltung alternativer Betriebs- und gesellschaftsübergreifender Beschäftigungsmöglichkeiten“ diskutiert.

Bei der Podiumsdiskussion sprach Dietmar Welslau, Geschäftsführer Personal der Telekom Deutschland, vom so genannten Leuchtturmprojekt. Er sicherte seine Mithilfe für Lösungen von Altfällen in der Versammlung zu. Dietmar Welslau hat sich beim Thema Inklusion zu den Aktions- und Zukunftsplänen sehr positiv geäußert und unterstützt dies. Der gute Wille von allen Seiten ist da!

Die Arbeitgeberbeauftragte für Schwerbehindertenangelegenheiten des Konzerns, Regine Happe, erläuterte die Umbenennung in CSH-DAF (Civil Servant Services/Social Matters/Health & Safety Management). Sie verwies auf die Verleihung des LVR-Prädikats „Behindertenfreundlicher Arbeitgeber“ an die Telekom im Jahr 2012 und den so genannten „Zukunftspfad Telekom“ für das laufende Jahr.

Für die Konzernschwerbehindertenvertretung informierten Peter Kleineberg und Udo Blum ausführlich unter anderem über die Themen Inklusion, Fairplay und barrierefreie IT.

Andreas Franke und Jörg Kiekhäfer von ver.di berichteten von der ver.di-Kampagne „Umfairteilung“, (Thema Reichtum in Deutschland) und Weiterentwicklung des SGB IX. Sie berichteten von der Fragebogenaktion des ver.di-Landesfachbereichs Berlin/Brandenburg „Befragung der Direktkandidaten der Wahlkreise von Berlin und Brandenburg zur Bundestagswahl 2013“ zu verschiedenen Themen wie zum Beispiel Rente, Mindestlohn und Kinderbetreuung.

Prof. Franz Josef Düwell, Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht a. D., referierte über die Stellenbesetzung für schwerbehinderte Menschen, das betriebliche Gesundheitsmanagement und über den Datenschutz.

Vivento informierte über das Projekt Fairplay. Das größte Problem sei immer die Mobilität von der Wohnung zur Arbeitsstelle.

Raimund Schepper verwies auf die Vorteile einer zusätzlichen Mitgliedschaft im Sozialverband VdK. Den Schlusspunkt setzte die Stiftung Betreuungswerk mit einem ausführlichen Bericht unter

➤ www.betreuungswerk.de

Andreas Franke



Foto: ver.di

Treffen von SchwerbehindertenvertreterInnen der Deutschen Telekom

Alte Pfade oder neue Wege?

Mädchen werden Friseurin, Jungs reparieren Autos – ob diese Klischees über die geschlechtsspezifische Berufswahl junger Leute und Auswahl durch die Betriebe immer noch zutreffen, hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) untersucht. Und es zeigt sich, dass wenig „Unkonventionelles“ geschieht.

Unter den dualen Ausbildungsberufen mit mindestens 500 Ausbildungsanfängern sind fast 60, bei denen die jungen Männer einseitig dominieren, ihr Anteil also bei über 80 Prozent liegt. Bei 14 weiteren Berufen ist es umgekehrt, diese sind weiblich dominiert. Bei der nur sehr schleppenden Eroberung dieser Domänen durch das jeweils andere Geschlecht liegen jedoch die jungen Frauen vorn: Sie haben es immerhin in sieben männerdominierten Berufen geschafft, ihren Anteil im Vergleich der Jahre 2005 und 2012 –

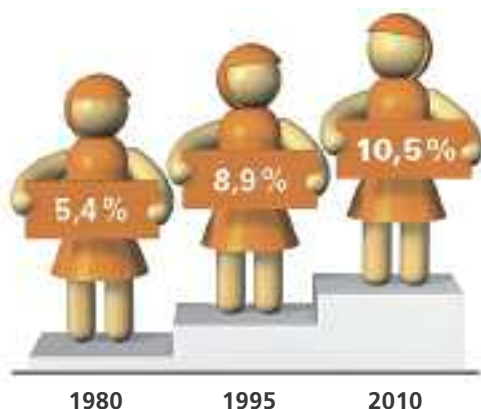
allerdings von einem niedrigen Niveau ausgehend – um mindestens vier Prozentpunkte zu steigern, die Männer hingegen nur in einem. „Man kann die jungen Leute nur ermutigen, sich für Berufe zu interessieren, die bislang eher dem anderen Geschlecht vorbehalten waren, um so ihr Spektrum an Ausbildungschancen zu erweitern“, erklärt BIBB-Präsident Friedrich Hubert Esser. „Die Betriebe sind ebenfalls gut beraten, hier stärker über den Tellerrand zu schauen. Nur so erschließen sie sich alle Potenziale, um die dringend benötigten Auszubildenden zu finden.“

Ein Blick auf die langfristige Entwicklung von 1980 bis 2011 zeigt, dass in männlich dominierten Ausbildungsberufen (Null bis 20 Prozent Frauenanteil) inzwischen 10,5 Prozent aller weiblichen Auszubildenden zum Berufsabschluss geführt werden. 1980 waren es lediglich 5,4 Prozent.

➤ www.bibb.de/de/64016.htm

Junge Frauen wählen häufiger Männerberufe

Von allen weiblichen Auszubildenden in Westdeutschland wählten einen männerdominierten Beruf* ...



* Anteil männlicher Auszubildender über 80 Prozent; Bundesinstitut für Berufsbildung, April 2013

Quelle: Hans-Böckler-Stiftung

Betriebsrätinnen-Tag

Frauen auf Erfolgskurs
– Wissen. Austausch. Vernetzung –
2. Tag für Betriebsrätinnen, Personalrätinnen
und Interessenvertreterinnen

Mittwoch, 03. Juli 2013
Tagungsort:
Philharmonie Essen
Huysenallee 53, 45128 Essen

Die komplexen Anforderungen, die die moderne Arbeitswelt an die Beschäftigten stellt, erhöhen auch die Herausforderungen für die Arbeit der betrieblichen Interessenvertretung. Häufig haben Frauen in der Interessenvertretung darüber hinaus immer noch mit der nötigen Anerkennung und Wertschätzung zu kämpfen.

Mit der Fachtagung für Betriebsrätinnen, Personalrätinnen und andere Interessenvertreterinnen „Frauen auf Erfolgskurs – Wissen – Austausch – Vernetzung“ hat Arbeit und Leben NRW ein Forum für Frauen geschaffen. Hochkarätige Referentinnen vermitteln ihr Fachwissen, diskutieren mit den Teilnehmerinnen und regen zu Erfahrungsaustausch und Vernetzung an. Dies stärkt die Position im Betrieb und im Gremium. Von den Erfahrungen der Anderen lernen bringt in der Regel einen großen Mehrwert. Aber auch die Reflexion der eigenen Rolle sorgt für neue Inspirationen in der täglichen Arbeit. In verschiedenen Vorträgen oder Fachforen werden sowohl die Motivation für die Arbeit in der betrieblichen Interessenvertretung als auch die persönlichen Ressourcen gestärkt und eine Atmosphäre geschaffen, die zum Lernen, Diskutieren und Vernetzen einlädt.

Termin: 3. Juli 2013 in der Philharmonie Essen

Ausführliche Informationen:

➤ <http://goo.gl/vxagK>



Kommentar

Fast umsonst ist nicht neutral

Telekommunikation ist in den letzten 15 Jahren immer billiger

geworden. Dumping-Wettbewerb, Regulierung und selbstgemachte Flatrates haben weder den Infrastrukturausbau gefördert, noch der Beschäftigung gedient. Allein bei der Deutschen Telekom wurden in den letzten 15 Jahren 130 000 Arbeitsplätze abgebaut. Ein Anspruch, Telekommunikationsnetze am liebsten fast umsonst nutzen zu können, hat sich verbreitet. Diese Art von Wettbewerb war schädlich. Sie war gegen die Beschäftigungsinteressen und gegen den Infrastrukturausbau gerichtet.

Die Pläne des Marktführers, verschieden hoch bepreiste Volumentarife mit verschiedenen schnellen Übertragungsraten anzubie-

ten, sind im Hinblick auf die Entwicklungen in der TK-Branche längst überfällig. Das bisherige Marktumfeld drückte auf Einkommens- und Beschäftigungsbedingungen bei den Netzbetreibern und behinderte adäquate Finanzierungskonzepte für den Netzausbau. Mit der Diskussion um die Pläne der Telekom zur Einführung von Volumenkategorien wird auch die Verletzung der Netzneutralität ins Felde geführt.

ver.di tritt dafür ein, dass die Finanzierungskonzepte der Netzbetreiber den Prinzipien der Netzneutralität nicht entgegenstehen dürfen. Die Netzneutralität muss aber auch Finanzierungskonzepte zulassen. Mit der Diskussion um die Bewahrung der Netzneutralität sollten nicht zeitgemäße Anpassungen der Geschäftsmodelle verhindert werden. Qualitäts- bzw. Dienstklassen sind in andere Branchen längst üblich: Wer ICE und/oder erste Klasse fahren, wer die Vorteile einer Mastercard Gold oder einer Prime-Mitgliedschaft bei Amazon genießen will, wer

die Cloud-Funktionen bei Apple oder bei Sky zusätzliche Sparten hinzubucht oder wer seinen Versicherungsschutz ausbaut, der rechnet selbstverständlich mit einem entsprechenden Aufpreis. Warum soll das in der TK-Branche anders bleiben?

Deutschland führt im allgemeinen keine Diskussionen über die neutrale Bereitstellung von allen möglichen Dienstleistungen. Bei den sogenannten Datenautobahnen dreht sich dagegen viel um Fragen der Netzneutralität und emotional geführte Debatten. Greifen diese Debatten Beschäftigteninteressen ausreichend auf? Oder geht es darum, die Neutralität des Netzes zu fordern und eine beliebig hohe Leistung zu sinkenden Preisen zu erhalten?

Wir sollten uns in der Tat der Debatte um Netzneutralität stellen und gesetzlich festschreiben, was diese Gesellschaft damit meint. Netzneutralität darf nicht zum Kampfbegriff jeder Branchenveränderung werden.

Lothar Schröder

Morgen, Übermorgen

Auf dem Weg zur Gigabitgesellschaft

Der aktuell zu beobachtende gesellschaftliche und technologische Wandel ist so tiefgreifend, dass diese Epoche mit der Zeit nach der Erfindung des Buchdrucks oder der industriellen Revolution verglichen werden kann. Die Digitalisierung schreitet massiv voran und sie durchdringt die sozialen wie auch die individuellen Lebenswelten. Konventionelle Telefonanschlüsse sind heute Internetanschlüsse, Mobiltelefone sind innerhalb weniger Jahre durch leistungsfähige Smartphones verdrängt worden. Das Wachstum der Datenmenge die via Funk- und Festnetz übertragen wird, nimmt zu. In wenigen Jahren werden Maschinen in Haushalt und Industrie selbstständig miteinander kommunizieren. Das haben kürzlich Cebit und Hannover-Messe eindrücklich dargestellt.

Dieser grundlegende Wandel zu einer digitalisierten Gesellschaft ist gleichermaßen wünschenswert wie positiv. Die Chancen auf Bildung, Teilhabe, ökologische Nachhaltigkeit und Transparenz in Politik und Verwaltung und vor allem auf eine hinreichende Daseinsvorsorge steigen durch die Digitalisierung.

Dafür ist eine hoch leistungsfähige TK-Infrastruktur notwendig. Wenn der Staat sich aus deren Erstellung heraus hält, muss der private Sektor in die Bresche springen. Milliarden-schwere Investitionen müssen dafür lockergemacht werden. Und zwar in den nächsten Jahren, wenn Deutschland im globalen Wettbewerb den Anschluss nicht verlieren will. Das wird nur gelingen, wenn Fehlstellungen in der TK-Branche, die durch eine fehlgeleitete Regulierungspolitik verursacht wurden, korrigiert werden. Das bedeutet, dass die Flatrate-Kultur in der TK-Branche nicht mehr leistbar ist. Wie in allen infrastrukturasierten Diensten im Zusammenhang mit der Daseinsvorsorge, sollten sich die Verbraucher daran gewöhnen, dass auch bei der Nutzung des Internets nach Verbrauch gezahlt wird. Das wird genauso sein, wie beim Verbrauch von Wasser und Strom oder beim Ticketkauf bei der Bahn. Wer mehr verbraucht, oder weiter fährt, der bezahlt auch mehr. Das ist ein Grundprinzip nachhaltigen Wirtschaftens. Dieses Grundprinzip kann nicht länger für die Internetnutzung ausgesetzt bleiben, wenn milliardenschwere Investitionen in

die Modernisierung der TK-Netze geleistet werden müssen.

In wenigen Jahren wird die Anwendung des Nutzungsprinzips in der TK-Branche so normal sein, wie bei dem Verbrauch von Wasser und Strom oder beim Fahren mit der Bahn. Die Flatrate-Zeiten werden dann als ein Beispiel für Marktversagen in die Ökonomie-Geschichtsbücher eingegangen sein.

Christoph Heil

Impressum

KOMM Nr. 4/2013;

13. Jahrgang; Herausgeber: Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft; Bundesvorstand: Frank Bsirske, Lothar Schröder; Fachbereich TK/IT, Paula-Thiede-Ufer 10, 10170 Berlin, Telefon: 030/6956-0, Internet: <http://tk-it.verdi.de>; **Erscheinungsweise:** 8 Ausgaben pro Jahr; **Redaktion:** Christoph Heil, Silke Leuckfeld; **E-Mail:** redaktion.komm@verdi.de; **Gesamtherstellung:** alpha print medien AG, Darmstadt; **Auflage:** 112 600; **Anzeigen und Beilagen:** PGH Media, H.-J. Hasenbank; Telefon: 06181/9397-28, Fax: -29; Anzeigenverwaltung: apm AG, Telefon: 06151/8601-0, Fax: 06151/8601-240.

Durchwachsene Bilanz

Was die Erwartung betrifft, Fragen der Arbeitswelt innerhalb des netzpolitischen Diskurses zu betonen, fällt die Bilanz der vom Deutschen Bundestag eingesetzten Enquete-Kommission „Internet und digitale Gesellschaft“ durchaus positiv aus. Tatsächlich ist es in intensiven Debatten – vor allem in der Projektgruppe „Wirtschaft, Arbeit, Green IT“ – gelungen, einen breiten Konsens über die Folgen des digitalen Umbruchs für Arbeit und Beschäftigung zu erzielen.

Dies gilt etwa für die Feststellung im Abschlussbericht: „Die Option, prinzipiell immer und überall seiner beruflichen Tätigkeit nachgehen zu können, stellt die wohl bedeutsamste und zugleich chancenreichste Veränderung dar, welche digital vernetzte Berufstätigkeit von klassisch betriebsgebundener unterscheidet. Allerdings gilt es dafür Sorge zu tragen, dass aus dieser im Sinne erweiterter Handlungsspielräume auch für Erwerbstätige begrüßenswerten Entwicklung nicht der faktische Zwang einer permanenten Erreichbarkeit und allgegenwärtigen Verfügbarkeit entsteht.“

Der zitierte Befund steht stellvertretend für die aus gewerkschaftspolitischer Sicht wichtigsten Ergebnisse der Enquete-Kommission: Zum einen die fundierte und allseits geteilte Erkenntnis, dass eine noch immer in weiten Teilen industriegesellschaftlich geprägte Erwerbssphäre und die mit ihr verbundenen regulatorischen Sicherungen durch die digitale Vernetzung unter erheblichen Anpassungsdruck geraten. Zum anderen die Verständigung auf eine Reihe von Leitlinien für gute digitale Arbeit, die sich nach Auffassung des Gremiums unter anderem auszeichnet durch

- ▶ eine Nutzung der Gestaltungsspielräume, welche sich aufgrund der räumlichen und zeitlichen Disponibilität von vernetzter Arbeit eröffnen, zugunsten einer erweiterter Autonomie von Erwerbstätigen bei der Wahl von Arbeitsort und Arbeitszeit und einer verbesserten Work-Life-Balance;
- ▶ eine Minimierung von Belastungen und Beanspruchungen, wie sie aus der vielfach entgrenzenden Wirkung digitaler Vernetzung entstehen – etwa einer permanenten Erreichbarkeit –, mit dem Ziel der langfristigen Erhaltung des Arbeitsvermögens und der physischen und psychischen Gesundheit der Erwerbstätigen;
- ▶ individuelle und kollektive Zugangs-, Kommunikations- und Teilhaberechte im

Netz – zumal dort, wo sich Arbeit aus der Sphäre des klassischen Betriebes in den virtuellen Raum des Internet verlagert hat;

- ▶ wirksame Mechanismen der sozialen Absicherung auch für Selbstständige und Freiberufler;
- ▶ den Schutz der Daten und die Gewährleistung der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten.

Wo es jedoch um die aus der breit getragenen Ist-Analyse und der allseits akzeptierten Zielformel guter digitaler Arbeit abzuleitenden Vorschläge für konkrete politische Maßnah-



Foto: Deutscher Bundestag/Anke Jacob

men ging, war ein Einvernehmen in der Kommission wesentlich schwerer zu erzielen. Häufig scheiterte der Konsens an der mangelnden Bereitschaft der Koalitionsfraktionen und der von ihnen benannten Sachverständigen, sich auf Initiativen zu einer Modernisierung der arbeitsweltlichen Regulierungsinstrumentarien einzulassen. So konnte bedauerlicherweise nur für einen überschaubaren Satz an Handlungsempfehlungen Einigkeit erreicht werden, wie etwa für

- ▶ die Prüfung eines „Rechts auf Nicht-Erreichbarkeit und Nicht-Reaktion“;
- ▶ die Prüfung einer Erweiterung der Arbeitsstätten- und der Bildschirmarbeitsverordnung zur verbesserten Ergonomie bei mobiler Arbeit;

- ▶ die Förderung von Forschungsvorhaben zur humanen Gestaltung ortsflexibler Arbeit und zur Stärkung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes;
- ▶ die Stärkung von Online-Rechten der Beschäftigten – unter anderem eine Ablehnung von Verboten privater Internet-Nutzung am Arbeitsplatz.

Weitere, von unserer Seite eingebrachte Forderungen, finden sich deshalb nur in Sondervoten der Oppositionsfraktionen. Dies gilt zum Beispiel für

- ▶ die Verbesserung des Beschäftigtendatenschutzes in einem eigenständigen Arbeitnehmerdatenschutzgesetz;
- ▶ eine Einbeziehung der über Honorar- und Werkverträge in betriebliche Prozesse eingebundenen Erwerbstätigen in die Betriebsverfassung oder
- ▶ die Erweiterung der Mitbestimmungsrechte betrieblicher Interessenvertretungen bei Standortverlagerungen, Outsourcing, Near- und Offshoring.

In Summe liegt nun mit dem Bericht der Enquete-Kommission ein Parlamentsdokument vor, das wichtige Orientierungsmarken für ein politisches Programm zur Humanisierung digitaler Arbeit setzt. Dies gilt es nun weiter zu konkretisieren. Nicht nur in diesem Politikfeld hat

die Internet-Enquete damit, um einen Kommentar von Falk Steiner (heise-online, 29. Januar 2013) zu zitieren, zur internen Fortbildung des Parlaments und zur Wahrnehmung der Themen als politisch relevant beigetragen. Und sie hat die Unterschiede deutlich gemacht, wie eine Netzpolitik, die den Namen auch verdient, durch die jeweiligen Brillen der Beteiligten aussehen könnte. Vor allem aber hat sie eines gezeigt: wie viel Arbeit noch vor dem Parlament und künftigen Regierungen liegt. Das ist weit mehr als nichts und rechtfertigt allemal eine verhalten positive Gesamtbewertung: Die Enquete-Kommission „Internet und digitale Gesellschaft“ war den Versuch wert.

Lothar Schröder

Gewerkschaftsdelegation besucht Deutschland

In der zweiten Maiwoche besuchten eine Delegation der Communications Workers of America (CWA), eine Kollegin von AT&T und Beschäftigte der T-Mobile USA Deutschland, um auf die nach wie vor unveränderte Situation von Menschenrechtsverletzungen und Verhinderung gewerkschaftlicher Organisation aufmerksam zu machen und um Verbündete gegen dieses unglaubliche Verhalten der T-Mobile USA zu suchen.

Gespräche mit Bundestagsabgeordneten und Politikern verschiedener Parteien in Berlin und Düsseldorf standen auf dem Besuchsprogramm. Die Berichte über die Situation führten immer wieder zu ungläubigem Staunen und Unverständnis über diese Vorgänge. Weitere Gespräche fanden bei der Friedrich-Ebert-Stiftung und dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) statt. Auch hier Staunen und die Zusage „wir werden nicht zuschauen, sondern euch unterstützen“. In allen Gesprächen wurde Solidarität zugesagt und versprochen, auf das Management in Deutschland und auf die Bundesregierung als größtem Anteilseigner, einzuwirken, das Verhalten in den USA zu verändern.

Am 16. Mai besuchte die Delegation die Hauptversammlung der Telekom in Köln. Vor der Veranstaltung wurden an die Aktionäre Flugblätter verteilt, die auf die Situation in den USA aufmerksam machten und die Aktionäre aufforderten, mit ihrem Einfluss für Abhilfe zu sorgen. Mit dem Flugblatt wurde auch Telekom-Chef René Obermann dazu aufgefordert, bei den Arbeitsbedingungen nachzubessern und endlich Gewerkschaftsrechte anzuerkennen.

In der Veranstaltung wurde von Victoria Singer, langjährige US-Call-Center-Beschäftigte, eindringlich an den Vorstand appelliert, das schändliche und auch für das Unternehmen schädliche Verhalten, sofort zu beenden. Viele deutsche Belegschaftsaktionäre haben ihr Stimmrecht, in einem Akt der Solidarität, an Victoria übertragen. Auch Kornelia Dubbel, Betriebsrätin der DTKS Region West



Foto: Thomas Lenk

Gemeinsamer Protest von US-amerikanischen und deutschen GewerkschafterInnen in Berlin.

konnte mit Tausenden von Stimmen, die ihr von Beschäftigten übertragen wurden, die Probleme in den USA beschreiben und forderte sehr eindringlich, eine sofortige Kurskorrektur.

Kurz vor der Abreise der Delegation erschreckte erneut ein unglaublicher Fall in den USA. Wieder wurde ein aktiver Gewerkschafter unter fadenscheinigen Gründen entlassen. Josh Coleman hatte sich seit geraumer Zeit als aktiver Gewerkschafter geoutet. Bisher völlig unbescholten und als ein Top-Call-Center-Agent bekannt, wurden ihm konstruierte Arbeitsfehler vorgehalten, die alle widerlegt wurden. Dennoch erfolgte die Entlassung.

Fusion mit MetroPCS

Zum 1. Mai erfolgte nach dem die letzten Widerstände beseitigt waren, die Telekom unter anderem ihr Angebot an die MetroPCS Aktionäre nachbesserte, die Fusion. Der Telekom gehören nun 74 Prozent des neuen Unternehmens T-Mobile USA.

Damit nicht genug, kamen noch weitere Dinge ans Tageslicht, die unfassbar sind. So mussten beispielsweise Frauen in verschiedenen Call-Centern, die wegen einer Schwangerschaft häufiger die Toiletten aufsuchen mussten, ärztliche Bescheinigungen beibringen, dass dies wegen der Schwangerschaft so sei oder ihnen wurde die Zeit vom Erholungsurlaub oder von vorhandenen Überstunden abgezogen. Man will es nicht glauben! Eine Kollegin formulierte treffend, „ich muss meinen Urlaub auf der Toilette der T-Mobile verbringen“.

Die Konzernverantwortlichen sehen bei all diesen Fällen weg, verweisen darauf, dass es sich um Einzelfälle handle und auch in den USA könne man ja rechtliche Klärung herbeiführen. Unglaublich, aber wahr. Da spielt man zynisch mit den Nöten und Ängsten der Menschen. Das muss sofort abgestellt werden. Die Gewerkschaften werden den Druck erhöhen und die Kampagne WE EXPECT BETTER weiter ausdehnen.

Jede /Jeder ist gebeten dies zu unterstützen. Unterzeichnet die Online-Petition:

➤ www.weexpectbetter.org

Ado Wilhelm

Aufsichtsratswahlen bei der TSG

Im Telekom-Konzern laufen die Vorbereitungen zu etwas noch nie Dagewesenen: Es werden für Mitte November synchron sechs Aufsichtsratswahlen vorbereitet. Fünf davon laufen nach dem selben Muster ab. Nur die T-Shop-Vertriebsgesellschaft (TSG) fällt unfreiwillig aus dem Rahmen. Die Wahlordnung sieht für sie aufgrund der Beschäftigtenzahl von weniger als 8000 ein anderes Wahlverfahren vor. Während die DTAG, T-Deutschland und die drei Servicegesellschaften bei mehr als jeweils 8000 Beschäftigten über Delegierte wählen, sieht die Wahlordnung für die TSG grundsätzlich die Urnenwahl vor, von der jedoch unter bestimmten Voraussetzungen abgewichen werden kann. ver.di setzt sich aktiv für eine Änderung des Wahlverfahrens bei der TSG ein. Dafür gibt es gute Gründe.

Mit dem Erscheinen dieser Ausgabe der KOMM sind die Wahlen bei der Deutschen Telekom AG, bei der T-Deutschland GmbH, bei den drei Service-Einheiten DT Technischer Service GmbH, DT Technik GmbH und DT Kundenservice GmbH und bei der Vertriebs-tochter Telekom Shop Vertriebsgesellschaft mbH (TSG) offiziell eingeleitet. Erstmals in der Konzerngeschichte der Telekom werden gleichzeitig sechs Aufsichtsratswahlen (AR-Wahlen) synchron organisiert.

Die AR-Wahlen sind für die Beschäftigten sehr wichtig. Gerade auch für die Beschäftigten der vermeintlich „kleinen“ Tochter TSG. Denn die Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter im Aufsichtsrat komplettieren erst die Mitbestimmung, wie sie sich in Deutschland seit den siebziger Jahren etabliert und als „Erfolgsmodell“ (SWR-Journal vom 11. Oktober 2012) bewährt hat. Die betriebliche Mitbestimmung (Betriebsräte) sollte sich dabei im besten Falle eng mit der Unternehmensmitbestimmung in Wirtschaftsausschüssen und Aufsichtsräten verzahnen. Die Unternehmensmitbestimmung im Aufsichtsrat (AR) erweitert das Spektrum mitbestimmungspflichtiger Themen. Bei der TSG zum Beispiel ist ohne das Zusammenspiel von Arbeitnehmervertretern im AR und Betriebsräten die aktuelle Arbeitsplatzstabilität kaum denkbar.

Ein weiterer Vorteil für die TSG-Beschäftigten ist die konzernweite Verzahnung der ver.di-Aufsichtsräte und die damit verbundene Vermeidung von stockenden Informationskanälen über die T-Gesellschaften hinweg. Erst das Ineinandergreifen der Arbeit von ver.di-Aufsichtsräten und ver.di-Betriebsräten fördert den gewinnbringenden Nutzen für alle im T-Konzern Beschäftigten, gerade wenn es um strategische oder betriebswirts-

chaftliche Themen mit breiten Strahlungswirkungen geht.

Um auch bei den AR-Wahlen der TSG und den fünf anderen Unternehmen gemeinsam Stärke und Einigkeit zu signalisieren, sollen die Wahlen in einem konzernweit einheitlichen Verfahren als Delegiertenwahlen durchgeführt werden. Nur so kann gewährleistet werden, dass die erfolgreiche Arbeit der Ver-

treterinnen und Vertreter auf der „Arbeitnehmerbank“ im Aufsichtsrat im Interesse der TSG-Beschäftigten mit einer hohen Kontinuität fortgesetzt wird.

ver.di-Kolleginnen und -Kollegen haben deshalb bereits beim TSG-Betriebswahlvorstand (BWV) die Änderung des Wahlverfahrens beantragt. Ziel ist, dass die TSG im November mit den anderen Konzerngesellschaften über Delegierte ihre Arbeitnehmervertreter und die Arbeitnehmervertreter im DTAG-Aufsichtsrat wählen. Über die Änderung des Wahlverfahrens muss nunmehr im Betrieb abgestimmt werden. Diese Abstimmung findet voraussichtlich vom 10. bis 24. Juni 2013 statt.

Die Änderung des Wahlverfahrens wird erreicht, wenn sich mindestens 50 Prozent der Wahlberechtigten auch an der Abstimmung beteiligen und die Mehrheit der abgegebenen Stimmen durch ein „JA“ für die Delegiertenwahlen stimmt. *Christoph Heil*

Fragen an den Vorsitzenden des TSG-Betriebswahlvorstands Claus-Peter Conrad

KOMM: *ver.di befürwortet den Antrag auf Änderung des Wahlverfahrens. Damit kommt auf den TSG-Betriebswahlvorstand (BWV) mehr Arbeit zu als gedacht. Ist das für den BWV sehr ärgerlich?*

Claus-Peter Conrad: Nein! Wenn unsere Kolleginnen und Kollegen für die Änderung des Wahlverfahrens stimmen, dann gelingt uns der Gleichlauf mit den AR-Wahlen bei den anderen T-Gesellschaften. Das heißt, dass wir abgesehen von den inhaltlichen Vorteilen auch Synergieeffekte gewinnen, da wir von Vorarbeiten des Hauptwahlvorstandes profitieren würden.

KOMM: *Mit vielen Mitstreitern im TSG-Betriebswahlvorstand müsst ihr diese Wahl organisieren und wie schätzt Du die Unterstützung durch den Konzernwahlvorstand ein?*

Conrad: Der Betriebswahlvorstand besteht aus neun Mitgliedern. Des Weiteren werden wir eine Vielzahl von Wahlhelfern benennen, die bei der Durchführung der Abstimmung behilflich sind. Ich als Vorsitzender bin auch Mitglied im Hauptwahlvorstand. Das zeigt schon die gute und intensive Vernetzung zwischen TSG und Konzern bei der AR-Wahl. Die Unterstützung durch den Hauptwahlvorstand kann gar nicht hoch genug eingeschätzt werden. Wir haben uns gemeinsam mit allen anderen Wahlvorständen bei den Tochterunternehmen darauf verständigt, dass die Schulungen der Wahlvorstände, die Erstellung der Aushänge und Formblätter und auch die rechtliche Beratung über den Hauptwahlvorstand zentralisiert organisiert wird. Das entlastet uns als TSG-Wahlvorstand schon erheblich, setzt aber voraus, dass wir auch Delegiertenwahlen bei der TSG haben.

KOMM: *Vielen Dank für das Interview und viel Erfolg für die Organisation der Aufsichtsratswahlen.*



Foto: Norbert Iltnermann

Interessen lückenlos vertreten

Viele Unternehmen im Organisationsbereich unseres Fachbereichs, insbesondere die Unternehmen des Telekom-Konzerns, strukturieren um, spalten auf, verschmelzen Betriebsteile oder ändern die Aufbau- und die Ablauforganisation. Dadurch werden häufig auch Betriebsratsstrukturen zerschlagen. Um lückenlos neue Betriebsräte gründen zu können, schließt ver.di mit der Arbeitgeberseite so genannte Zuordnungstarifverträge nach § 3 des Betriebsverfassungsgesetzes (auch § 3-Tarifverträge genannt) ab. Durch die strukturellen Änderungen im Betrieb muss häufig mit Änderungen der § 3-Tarifverträge reagiert werden.

Der Vorteil dieser Tarifverträge ist, dass die Tarifvertragsparteien auf die sich verändernden arbeitgeberseitigen Organisationsstrukturen reagieren können. Damit wird die Wahl von Betriebsräten in den Organisationseinheiten des Arbeitgebers zügig ermöglicht und die Vertretung der Interessen der Beschäftigten verbessert. Die Entstehung von „mitbestimmungsfreien Räumen“ kann dadurch weitgehend vermieden werden.

Der Bundesfachbereichsvorstand hat absehbare Organisationsänderungen bei der Deutschen Telekom AG (DTAG) zum Anlass genommen, im Dezember 2012 eine Arbeitsgruppe Mitbestimmung (AG MB) einzurichten. Aufgabe der AG MB war es zum einen, ein Konzept zur Qualitätssicherung bei der Mitbestimmung bei organisatorischen Veränderungen der Unternehmen zu entwickeln. Zum anderen erarbeitete die AG

MB Kriterien für die Verteilung von Freistellungen in Zuordnungs- und Freistellungstarifverträgen.

Die AG MB wurde repräsentativ personalisiert; ihr gehörten Vertreter/innen des Konzernbetriebsrats der DTAG, der Konzernauszubildendenvertretung, der Konzernschwerbehindertenvertretung, von Gesamtbetriebsräten, des Bundesfachbereichsvorstands, der neun Landesbezirksfachbereiche, der Bundesfachgruppenvorstände und des Bundesfachbereichsjugendfachkreises an. In insgesamt sechs sehr intensiven Sitzungen hat die AG MB umfassende Vorschläge erarbeitet und dem Bundesfachbereichsvorstand zur Sitzung am 28./29. Mai 2013 vorgelegt. Der Bundesfachbereichsvorstand hat sich die Vorschläge zu eigen gemacht und beschlossen, dass für das operative Segment Deutschland der

DTAG beim KBR eine Arbeitsgemeinschaft Strategie und beim GBR Telekom Deutschland eine Arbeitsgemeinschaft für wirtschaftliche Angelegenheiten eingerichtet wird. Des Weiteren wurden Kriterien beschlossen, die bei der Verteilung von Freistellungen in Freistellungstarifverträgen anzuwenden sind, wie etwa die Zahl der Beschäftigten, Struktur des Betriebs usw.

Mit Blick auf die bevorstehenden Betriebsratswahlen hat der Bundesfachbereichsvorstand außerdem Anforderungen an Betriebsrätinnen und Betriebsräte im Rahmen ihrer Kandidaturen auf ver.di-Listen beschlossen. Die „Anforderungen“ enthalten Vorgaben für die Listenerstellung, aber auch für die Qualifikation von InteressenvertreterInnen sowie eine Erklärung zum Selbstverständnis der auf einer ver.di-Liste Kandidierenden. Außerdem enthält der Beschluss des Bundesfachbereichsvorstands Vorgaben für die Erstellung von ver.di-Kandidatenlisten für Betriebs- und Personalratswahlen zur Altersstruktur und Nachwuchsförderung.

Mit dem Mai-Beschluss des Bundesfachbereichsvorstands startet der Fachbereich gut gerüstet in die Vorbereitung der Betriebsratswahlen 2014. Der AG MB und ihren Mitgliedern sei an dieser Stelle herzlich für die gute Arbeit gedankt!

Sibylle Spoo

GUTE ARBEIT

DGB-Institut nimmt Formen an

Der DGB-Bundesvorstand hat für die künftige Weiterentwicklung des „DGB-Index Gute Arbeit“ ein Institut gegründet. Dazu konstituierte sich am 24. April 2013 ein Institutsbeirat, dem die zuständigen Vorstandsmitglieder aus DGB und Mitgliedsgegewerkschaften angehören. Der Institutsbeirat wird für die politische Steuerung sowie strategische Entwicklung zuständig sein. Im vergangenen Jahr ist der „DGB-Index Gute Arbeit“ einem wissenschaftlichen Generalcheck unterzogen worden. Der aktuelle Report mit den Ergebnissen der repräsentativen Befragung der Beschäftigten über die Qualität der Arbeit wird am 21. Juni dieses Jahres präsentiert.



Foto: DGB/Ralf Steinle

Der Institutsbeirat „Index Gute Arbeit“ (von links nach rechts): Claus-Harald Güster (stellvertretender Vorsitzender der NGG), Hans-Jürgen Urban (Vorstandsmitglied IG Metall), Edeltraud Glänzer (Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstands der IG BCE), Ilse Schaad (Vorstandsmitglied GEW), Bärbel Feltrini (Bundesvorstandsmitglied IG BAU), Lothar Schröder (Vorstandsmitglied ver.di), Annelie Buntenbach (DGB-Vorstandsmitglied), Klaus-Dieter Hommel (stellvertretender Vorsitzender der EVG, in Vertretung für Regina Rusch-Ziemba, stellvertretende Vorsitzende der EVG). Dem Gremium gehört außerdem der GdP-Vorsitzende Bernhard Witthaut an.

Gute Arbeit in der IT-Branche

Unter dem Motto „Zukunftsfähig Arbeiten in der IT-Branche: Flexibler? Qualifizierter? Gesünder?“ luden ver.di und die Initiative ICH BIN MEHR WERT am 6. Mai in Böblingen und am 7. Mai in Mannheim IT-Beschäftigte ein, das Thema Arbeitsfähigkeit beziehungsweise Gute Arbeit in der IT-Branche gemeinsam zu diskutieren.



Foto: ver.di

Das Ziel der Veranstaltung war außerdem, IT-Beschäftigte in Baden-Württemberg zu vernetzen und einen Austausch zu ermöglichen. Mit Erfolg: Mehr als 30 IT-Beschäftigte nahmen an den After-Work-Events teil. Für

knapp die Hälfte war es der erste Kontakt zu ver.di. „Es war eine anregende und gelungene Veranstaltung“, freute sich Organisatorin Christine Muhr. „Die Teilnehmer sind an einer Fortsetzung der Diskussionen interessiert – das ist ein erster Schritt hin zu einer besseren Vernetzung von Beschäftigten der IT-Branche in Baden-Württemberg.“

Fachvorträge von Dr. Anja Gerlmaier (Universität Duisburg-Essen IAO) und Karl-Heinz Brandl (ver.di-Initiative ICH BIN MEHR WERT) führten in das Thema ein. Gerlmaier, die insbesondere zu den Arbeitsbedingungen in der IT-Branche geforscht hat, fokussierte auf die Konsequenzen, die sich aus Umstrukturierungen der IT-Arbeit ergeben: Standardisierung, neue Service-Konzepte, Internationalisierung und Industrialisierung führen

zu widersprüchlichen Anforderungen sowie steigendem Arbeitsdruck und erhöhen den Stress für die einzelnen Arbeitnehmer/innen immens. Arbeit wird verdichtet, widersprüchlicher, entgrenzter, so Gerlmaier. Damit er-

höht sich auch das Burnout-Risiko. Es gibt jedoch Möglichkeiten, dem entgegenzusteuern. Voraussetzung hierfür ist allerdings ein kollektives Handeln der Beschäftigten und die Unterstützung durch die Vorgesetzten.

Karl-Heinz Brandl griff die Vorreiter-Rolle der IT-Branche auf. Die Arbeitskonzepte und Anforderungen, die hier entwickelt und erprobt werden, prägen die Arbeitsbedingungen brachenübergreifend. Daher sei es umso notwendiger, von Beginn an diese Rahmenbedingungen von der Arbeitnehmerseite aus mitzugestalten und mitzubestimmen. ver.di tut dies und Brandl stellte einige Beispiele vor: Bei T-Systems wurde die variable Vergütung entschärft. Bei IBM wird aktuell ein Tarifvertrag Gesundheitsmanagement verhandelt und im Telekom-Konzern wird die Forderung nach einem Belastungsschutztarifvertrag erhoben. Das Thema Gute Arbeit ist heute sehr wichtig, so Brandl, denn auf dem Spiel steht in immer stärkerem Ausmaß die langfristige Arbeitsfähigkeit jedes Einzelnen.

IT-Gehaltsindex

Gerecht bezahlt?

Am 18. April 2013 fand die vierte Veranstaltung der Reihe „Zukunftsfähig Arbeiten in der IT-Branche: Qualifizierter? Flexibler? Gesünder?“ zum Thema „Gerecht bezahlt? IT-Gehälter im Überblick“ in Hamburg statt.

Dierk Hirschel, Leiter der Abteilung Wirtschaftspolitik bei ver.di, referierte über die Lohnentwicklung. Ernüchterndes Fazit: Die Lohnentwicklung in Deutschland ist gerade im europaweiten Vergleich sehr schwach. Bis 2009 war eine negative Reallohnentwicklung zu verzeichnen – Dumpinglöhne, die ja bekanntermaßen auch zu Lasten der anderen EU-Länder gingen –, wobei es generell deutliche Unterschiede zwischen Tarifgehältern und Gehältern in nicht tarifierten Unternehmen gibt. Erst seit 2010 ist eine zaghafte Wende hin zu einer positiven Reallohnentwicklung festzustellen.

Die Ursachen für diese Lohnschwäche liegen unter anderem im Fehlen gesetzlicher Grundlagen begründet, außerdem in der Ausdehnung des Niedriglohnsektors, einer Spaltung des Arbeitsmarktes etwa durch Leiharbeit und einer zunehmenden Prekariisierung: jedes dritte Arbeitsverhältnis ist heute unsicher.

Auch in der IT-Branche macht sich dies bemerkbar. Permanente globale Umstrukturierungen sorgen für Beschäftigungsunsicherheit, Standardisierung und Rationalisierung. Auch die Gehaltsentwicklung ist im Vergleich zu den Unternehmensgewinnen unangemessen gering.

Deutlich wurde aber auch: In Unternehmen mit Tarifvertrag sieht die Gehaltsentwicklung besser aus. Der IT-Gehaltsindex 2013/14, der von ver.di und der Initiative ICH BIN MEHR WERT alle zwei Jahre herausgegeben wird, wertet die ver.di-Tarifverträge in der IT-Branche

aus und bietet einen Überblick über die durchschnittlichen Fix-Gehälter in zehn Gehaltsgruppen, denen jeweils die gängigen Jobprofile in der Branche zugeordnet wurden.

„Hier zeigt sich, wie wichtig es gerade auch für IT-Beschäftigte ist, sich gewerkschaftlich zu organisieren“, stellt Karl-Heinz Brandl, Sprecher der Initiative ICH BIN MEHR WERT, fest. „Individuell ist es schon lange nicht mehr möglich, gute Arbeitsbedingungen und gute Gehälter in der IT-Branche sicherzustellen. Nur ein verschwindend geringer Prozentsatz der Beschäftigten profitiert von der guten Branchenentwicklung. Das ist ungerecht. Aber nur kollektiv können wir mehr erreichen.“

Astrid Schmidt

Den IT-Gehaltsindex 2013/14 kann man bestellen:

➤ <http://www.ich-bin-mehr-wert.de/support/gehaltsindex/>

Heißes Eisen: Datendrosselung

Seit Wochen herrscht helle Aufregung in der Netzgemeinde. Auch Politiker und Verbraucherschützer entrüsten sich über die Pläne der Telekom: Ab 2016 will die Telekom bei der Nutzung ihrer Festnetzanschlüsse bei Überschreiten eines bestimmten monatlichen Datenvolumens die Bremse anziehen und den Datenstrom drosseln. Nur wer einen Aufschlag bezahlt, dem steht die gewohnte Bandbreite auch nach Überschreiten des festgelegten Datenvolumens weiter offen. Mit diesen Plänen verleiht die Telekom einer öffentlichen Diskussion über die Finanzierung des Breitbandausbaus und zur Netzneutralität in Europa einen höheren Stellenwert.

Die Pläne der Telekom kommen doch eigentlich gar nicht überraschend. Der eindringlich geforderte Breitbandausbau kostet hohe zweistellige Milliardenbeträge. Den notwendigen Ausbau-Investitionen stehen seit Jahren sinkende Entgelte für Telefonie und Internet entgegen. Der Wirtschaftsminister verweigert zudem nennenswerte finanzielle Unterstützung bei den Breitbandinvestitionen. Wie sollen die Festnetzbetreiber Europas die milliardenschweren Investitionen finanzieren? Es gibt derzeit nur eine Antwort: Die Umsatzbasis muss verbreitert werden! Wer die Bandbreite braucht, soll auch mehr bezahlen. Die Telekom holt für dieses Leitbild das sprichwörtliche Eisen aus dem Feuer. Dabei kann man sich die Finger verbrennen. Andere Netzbetreiber beobachten gespannt die Diskussion und werden beim Erfolg der Telekom sicher bald ihre Flatrate-Angebote anpassen – so unsere Einschätzung.

Die Kommunikation der Ankündigung, die Art und Weise der Vorbereitung auf die Drosselung und die Begründung der Telekom waren unglücklich gewählt. Andererseits wird mit der Drosselungsdebatte eine wichtige Diskussion in Gang gesetzt. Denn die Flatrate-Kultur bei Internetzugängen ist gesamtwirtschaftlich betrachtet einzigartig – ökologisch, betriebswirtschaftlich und beschäftigungspolitisch ein Desaster. Keine Branche wäre in der Lage, auf Dauer immer mehr Leistung für eine Flatrate zu bieten. Im Kern geht es um nutzungsabhängige Kosten! Denn die in der TK-Branche verbreitete Unkultur der Flatrates passt nicht in ein zeitgemäßes und nachhaltiges Geschäftsmodell. Es ist doch normal, dass jeder das bezahlt, was er verbraucht; ob Strom, Wasser, Benzin oder Lebensmittel.

Eigentlich läuft es derzeit regulierungspolitisch ganz gut für die Telekom. Durch die Ankündigung der Datendrosselung für Fest-

netzkunden und dem damit verbundenen vermeintlichen Angriff auf die Netzneutralität verspielt sie jedoch viele Sympathien in der Politik und bei den Kunden. Aber der Schritt weg von der Flatrate ist bei der herrschenden Gemengelage zwischen EU, Regierung, Industrie und Markt und insbesondere im Hinblick auf den dringend notwendigen Breitbandausbau unvermeidbar. Während Giganten wie Apple, Ebay, Amazon und Google milliardenschwere Erträge durch das Internet generieren, haben Netzbetreiber gegenwärtig wenig Chancen die eigenen Aufwendungen, die den Datenverkehr der Netzgiganten erst ermöglichen, in Rechnung zu stellen.

Versäumnisse der Politik

Die Politik begegnet den Plänen der Telekom im Wahljahr zu gerne mit Empörung und heftiger Kritik. Dabei muss sie sich mangelnde Weitsicht vorwerfen lassen. Das ehemalige staatliche Festnetz wurde privatisiert und die Deutsche Telekom den Spielregeln des Marktes unterworfen. Über 130 000 Arbeitsplätze allein bei der Telekom wurden der so genannten Wettbewerbsfähigkeit geopfert. Dankbar hält der Staat die Hände bei Dividenden und Lizenzerlösen durch Frequenzversteigerungen auf. Und brav wird das europäische Diktat zu Senkungen für Telefonie- und Internetentgelten zu Gunsten der Verbraucher und zu Lasten der Netzbetreiber umgesetzt. Mit dieser Politik entzieht der Staat der Branche wichtige Finanzmittel. In der gesamten deutschen TK-Branche sind in den letzten sechs Jahren die Umsätze um neun Milliarden Euro geschrumpft. Jetzt fordern betriebswirtschaftliche Sachzwänge erstmals ihren Tribut von den Verbrauchern – zumindest von den „Viel-Verbrauchern“ – in Form eines höheren Preises.

2008 präsentierte das Wirtschaftsministerium die „Breitbandstrategie der Bundesregie-

rung“, in der bis 2014 eine großflächige Versorgung Deutschlands mit leistungsfähigem Breitband angesagt wurde. Bis heute sind alle gesteckten Ziele der Breitbandstrategie verfehlt worden. Die politische Unterstützung zum Breitbandausbau beschränkt sich auf kosmetisches Feintuning an diversen Gesetzen und Verordnungen, allen voran dem Telekommunikationsgesetz (TKG). Um die Finanzierungsfrage mogelte sich die Politik bislang herum. Einzig das Finanzministerium: Es machte jüngst durch den Verzicht auf einen Teil der Ausschüttungen den Weg frei für eine investitionsfreundliche Dividendenpolitik. Es stellt sich die Frage, ob der Sturm der Entrüstung, ausgelöst durch die Ankündigung der Telekom-Pläne zur Datendrosselung, nicht besser das Wirtschaftsministerium treffen sollte. Denn die jahrelangen Versäumnisse der Politik führten dazu, dass sehr viele Arbeitsplätze verloren gingen, dass die Kundenservices der Netzbetreiber runtergefahren werden mussten, dass dem Preisdumping Vorschub geleistet und der TK-Branche damit lebenswichtige Substanz entzogen und dass zu wenig Breitbandausbau gefördert wurde.

ver.di-Forderungen

Der Staat bleibt wie bei allen Netzinfrastrukturen der Daseinsvorsorge in einer Gewährleistungsverantwortung. Er muss deshalb dafür Sorge tragen, dass die Rahmenbedingungen für die TK-Netzinfrastrukturen so ausgestaltet werden, dass eine Grundversorgung mit definierten Mindeststandards für alle Menschen in unserem Land gewährleistet wird. Zu einer TK-Grundversorgung gehören aber auch auf jeden Fall mehr als die von der Telekom geplanten 384 kb/sec. nach Drosselung. ver.di fordert deshalb seit Jahren einen so genannte Universaldienst als Umsetzung dieser Forderung. Die Mindestbandbreite in einem Universaldienst soll in regelmäßigen Abständen der zeitgemäßen Entwicklung angepasst werden. Und vor allem müssen insbesondere auch jene dazu beitragen, deren Geschäftsmodelle und lukrativen Erträge auf einem funktionierenden, leistungsfähigen Netz basieren. Auch sollte der Staat die Erlöse aus Lizenzversteigerungen oder ähnlichem wieder der TK-Branche zukommen lassen, anstatt den Haushalt zu sanieren. *Christoph Heil*

ver.di fordert Konzept für die Menschen bei HP

„Am 26. April 2013 trafen sich in Frankfurt/Main Spitzenvertreter der Geschäftsleitung von Hewlett-Packard (HP) mit ver.di-Bundesfachbereichsleiter TK/IT Lothar Schröder und den HP-Konzernbetreuer/innen Dr. Thomas Müller und Christine Muhr, um über die aktuelle Situation bei HP, insbesondere im Enterprise-Services-Bereich (ES), zu diskutieren. ver.di kritisierte die geplante Standortschließung Rüsselsheim und forderte ein Konzept für eine mittelfristige Personalstrategie.“

„HP ist in seiner Haltung hart geblieben und von der Schließung Rüsselsheims nicht abgerückt. Wir haben unser Unverständnis zum Ausdruck gebracht über das Ob und Wie dieser Maßnahme. So geht man mit den Beschäftigten nicht um“, fasst Lothar Schröder das Ergebnis des mehrstündigen Gesprächs zusammen.

Die Gewerkschaft kritisiert insbesondere die Vorgehensweise HPs bei IT-Outsourcinggeschäften: Statt langfristige Perspektiven für die übernommenen Beschäftigten im

Unternehmen zu entwickeln und sie dafür entsprechend um- beziehungsweise weiterzuqualifizieren, versucht HP durch Personalabbau und Verlagerung Kostenreduzierungen zu generieren. Ein vernünftiger Umgang mit der eigenen Belegschaft und Beschäftigungssicherheit durch langfristige Personalplanung sind aber auch im Zuge globaler Umstrukturierungen möglich. Das zeigt ein Blick in andere Unternehmen, die wirtschaftlich keineswegs besser als HP dastehen.

„Jetzt gilt es in den Verhandlungen, die ge-

samte Maßnahme weiter zu hinterfragen und sozialverträgliche Lösungen zu finden. Betriebsbedingte Kündigungen sind bei dieser Planung für uns nicht hinnehmbar“, sagte Dr. Thomas Müller, ver.di-Landesbezirksfachbereichsleiter TK/IT Hessen. Müller sitzt nicht nur im Aufsichtsrat von HP sondern berät und begleitet auch die Verhandlungskommission des Gesamtbetriebsrates zum „Strategic Realignment“ – so der betriebswirtschaftlich verbrämte Fachbegriff des Managements für die Umstrukturierungen – im Hintergrund.

Bereits Anfang März 2013 hatte Lothar Schröder die Geschäftsleitung von HP mit einem offenen Brief dazu aufgefordert, die langfristige Strategie und das Konzept für den ES-Bereich in Deutschland offenzulegen. Schröder bot zudem Gespräche an, um über die Verfahrensweisen zu Beschäftigungssicherung und Personalumbau in anderen IT-Unternehmen zu berichten. Sowohl bei IBM als auch bei T-Systems gibt es gute, erfolgreiche tarifvertragliche Regelungen, von denen sowohl die Beschäftigten als auch die Unternehmen profitieren. *Astrid Schmidt*

ver.di

Mitglieder im Vorteil

ver.di-Mitglieder haben zahlreiche Vorteile, die weit über die Zahlung von Streikgeld hinausgehen. Im Interview gibt Sigrid Dahm, Bereichsleiterin Mitgliederentwicklung, einen kurzen Überblick.

► Welche Vorteile haben Mitglieder?

Sigrid Dahm: Sie haben eine starke Gemeinschaft im Rücken und können sich auch einer großen Solidarität sicher sein. ver.di führt für die Mitglieder Tarifverhandlungen. Zusätzlich verhandelt ver.di in vielen Betrieben Vorteile wie die betriebliche Altersvorsorge oder auch Vorteilsleistungen, die nur ver.di-Mitglieder erhalten. Mitglieder haben auch die Möglichkeit, direkt mitzugestalten, zum Beispiel als Mitglied in einer Tarifkommission. Als Betriebsräte erhalten sie Unterstützung von ver.di in ihrer alltäglichen Arbeit. Im IT-Bereich gibt es viele Freie und Selbstständige. Hier hat ver.di ein Alleinvertretungsmerkmal als Gewerkschaft.

► Wo liegt der Schwerpunkt der Mitgliederleistungen?

Sigrid: Vor einigen Jahren haben die Mitglieder in einer Befragung dies selbst beantwortet. Am meisten genannt wurde die Rechtsberatung im Arbeits- und Sozialrecht bis zur Vertretung vor Gericht, aber auch die



Foto: Rebecca Sampson

Zahlung von Streikgeld. Auch wenn nicht alle der mehr als zwei Millionen Mitglieder, alle Leistungen in Anspruch nehmen, trauen sie ver.di zu, diese gut abzuwickeln. Gut nachgefragt sind die Bildungsveranstaltungen. Neben den zentralen gibt es regionale Bildungsangebote. Dort können sich Betriebsräte, Vertrauensleute, aber auch Mitglieder fortbilden.

Ein beliebtes Angebot von ver.di ist der Lohnsteuerservice. Dort erhalten Mitglieder Hilfe bei der Lohnsteuererklärung. Mitglieder bekommen zum Beispiel eine Beihilfe, wenn sie in ihrer Freizeit einen Unfall hatten und dadurch ins Krankenhaus müssen. Nach dem Krankenhausaufenthalt kann die Beihilfe im Bezirk beantragt werden. Zusätzlich bietet ver.di maßgeschneiderte Versicherungen und Vorsorge über die ver.di Service GmbH an. Dies sind nicht die billigsten Angebote am Markt, aber wir legen Wert darauf, dass die Kooperationspartner tarifgebunden sind, Betriebsräte haben und gewerkschaftliche Grundsätze beachten.

► verdi.de

► <https://mitgliedernetz.verdi.de>

Auszubildende im Gespräch

Für besondere gewerkschaftliche Verdienste und Erfolge wurden ver.di-Aktive und Auszubildendenvertreter bei der Deutschen Telekom AG in Dortmund am 13. Mai geehrt. Der ver.di-Bundesvorsitzende Frank Bsirske hatte zu einem Treffen in Berlin eingeladen. Mit Frank Bsirske und Bundesfachbereichsleiter Lothar Schröder fand ein reger Austausch über ihre Gewerkschaftsarbeit und ihre Erfolge in der Mitgliederwerbung statt. Die Auszubildenden interessierten sich auch dafür, wie Frank Bsirske erst Vorsitzender der ÖTV und dann von ver.di wurde.

Fünf Fragen an...

Chaymae Bourima-Mazid – Vorsitzende der Auszubildendenvertretung der DTAG Dortmund:

► *Wie kam es, dass euch Frank nach Berlin eingeladen hat. Welche gewerkschaftlichen Erfolge habt ihr?*

Einer unserer bisher größten Erfolge war die Mitgliederwerbung, durch welche wir drei Jahre in Folge die kompletten Ausbildungsjahrgänge für die ver.di gewonnen haben. Der Erfolg der AV Dortmund zeichnet sich sicherlich auch dadurch aus, dass die Auszubildendenvertreter in den Betrieben nicht nur als diese, sondern auch als gewerkschaftlich Aktive erkannt werden. Den aktiven Mitgliedern ist zu verdanken, dass ver.di ein präsenes Thema im Betrieb ist.

Wir treffen uns regelmäßig zu Mitgliederversammlungen zur Forderungsfindung, wir unternehmen mit unseren Mitgliedern Freizeitaktivitäten, wir haben eine hohe Streikbeteiligung und regelmäßige aktive Mittagspausen.

Durch den offenen Umgang mit ver.di finden stetige Ansprachen in Sachen ver.di in den Betrieben statt.

► *Was hat euch beim Treffen besonders gefallen?*

Die vertraute Atmosphäre und die Zeit, die Frank Bsirske sich für uns genommen hat, war eine große Wertschätzung für uns und unsere Arbeit.

Wir haben gemerkt, dass Frank Bsirske viel daran liegt, uns etwas zurück zu geben und

uns zu zeigen, dass wir bisher gute Arbeit leisten. Positiv überraschend für uns alle war die Teilnahme des Bundesfachbereichsleiters Lothar Schröder. Eine weitere große Wertschätzung für uns alle.

► *Was nehmt ihr mit nach Dortmund?*

Einen unvergesslichen Abend und ein Ereignis, dass ein Stück Geschichte für die AV Dortmund schreibt.

► *Wie macht ihr jetzt weiter, welche Ziele habt ihr (persönlich), was wollt ihr erreichen?*

Der bisherige Erfolg der Auszubildendenvertretung/ver.di-Jugend Dortmund und die damit verbundene Ehrung durch das gemeinsame Essen mit Frank Bsirske und Lothar Schröder gibt uns hohe Motivation für mindestens genau so hohe Erfolge in der Zukunft.

► *Was ihr selbst noch sagen wollt:*

Im Namen der Auszubildendenvertretung Dortmund möchten wir uns herzlich für den gemeinsamen schönen Abend bedanken. Danke für die Zeit und die Möglichkeit, sich auch mal abseits von ver.di und Arbeit kennenzulernen.

Ein besonderer Dank gilt auch unseren Jugendsekretär Rejhan Nailovic, der uns stets in unserer Arbeit unterstützt, uns immer mit gutem Rat zur Seite steht und uns motiviert. Nach dem gemeinsamen Abend hatten wir am nächsten Tag noch ein wenig Zeit Sightseeing in Berlin zu betreiben, ein super Aufenthalt und ein weiteres Stück für unsere Gruppenzusammenhalt.

Das Gespräch führte Sven Weiger

V.l.n.r.: Rejhan Nailovic (Jugendsekretär Dortmund), Chaymae Bourima-Mazid (Vorsitzende der Auszubildendenvertretung, Lothar Schröder, Frank Bsirske, Marcel Obermeier, Anastasia Polidoros, Raphael Leonhardt, Aykut Ayhan



Foto: Sven Weiger

Tarifrunde 2012

„Cluster Buster“ erfolgreich!

Die Deutsche Telekom wird mindestens bis 2015 ihre vorbildliche Ausbildungsquote in Höhe von 2,9 Prozent (gemessen am inländischen Personalbestand) halten. Das macht sie nicht ganz freiwillig. Geplant war ursprünglich eine deutliche Absenkung dieser Quote. Erst massive Proteste und Tarifverhandlungen konnten dies verhindern.

2007 führte die Telekom außerdem bei ihren Auszubildenden so genannte „Cluster“ ein. Die Cluster differenzierten die Auszubildenden in technische und kaufmännische Berufe mit unterschiedlichen Vergütungen. Ziel der ver.di-Tarifpolitik war es folgerichtig, diese Clusterung abzuschaffen. In den Tarifrunden 2009 und 2012 konnte, auch durch das tolle

Engagement der Jugend, ein großer Erfolg mit der endgültigen Beseitigung der Cluster erreicht werden. Die Abschaffung erfolgte durch stufenweise Erhöhungen der Ausbildungsvergütungen (2009 bis 2013). Die letzte Stufe der Vergütungsanpassung erfolgte zum 1. Juni 2013.

Mitglied sein zahlt sich aus. *Sven Weiger*