

Arbeiten in der IT-Branche:

Kluge Köpfe unter Druck

Die ver.di-Sonderauswertung in der IT-Branche auf Basis des DGB-Index Gute Arbeit zeigt: Während die Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten höher sind und auch das Einkommen etwas besser bewertet wird als in der Gesamtwirtschaft, nehmen die Arbeitsintensität und ständige Erreichbarkeit deutlich zu. Das bleibt nicht ohne Auswirkungen auf die zukünftige Arbeitsfähigkeit.

Dabei ist vor dem Hintergrund des demografischen Wandels hervorzuheben: Während Beschäftigte mit guten Arbeitsbedingungen eher meinen, ihre Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ausüben zu können, bewirkt „schlechte“ Arbeit das Gegenteil. Steigende Arbeitsdichte wirkt sich massiv auf die Gesundheit der Beschäftigten aus. ver.di fordert deshalb Regelungen zum Gesundheits- und Belastungsschutz in der IT-Branche und hat bereits erste gute Standards mit den Tarifverträgen bei T-Systems und IBM gesetzt.

Auch die Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten sind für viele Beschäftigte eingeschränkt. Doch gerade in so wissensintensiven Bereichen wie der IT-Branche kommt der kontinuierlichen Weiterbildung der Beschäftigten eine wesentliche Bedeutung zu. So bildet lebenslanges Lernen ein zentrales Element wirtschaftlichen Erfolgs der Unternehmen und der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter/-innen. Mit Blick auf den beklagten IT-Fachkräftemangel braucht also die IT-Branche eine strategische Personalplanung und Qualifizierung sowie entsprechende Regelungen.



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

Auch wenn es Bestrebungen gibt, das Wissen der Beschäftigten zu externalisieren, besteht in dessen kreativer Aneignung doch der Kern vieler Tätigkeiten in der IT-Branche. Wenn Mitarbeiter/-innen das Unternehmen verlassen, nehmen sie also nicht nur einen Teil des Wissens mit, sondern auch ihre spezifischen Fähigkeiten. Insgesamt, so ein weiteres Ergebnis der Sonderauswertung, gelingt es den Unternehmen jedoch nur unzureichend, sie zu binden. Nur gut die Hälfte der Befragten würde den Arbeitgeber nicht wechseln, wenn sich die Möglichkeit dafür böte. Verfügen die Beschäftigten über Gute Arbeit, bleiben sie eher im Unternehmen.

Folglich gilt es, verstärkt die Gestaltung von Guter Arbeit in den Blick zu nehmen und aus der Perspektive der Beschäftigten voranzutreiben. Das bedeutet, die Erwerbstätigen, auch die wachsende Gruppe der IT-Freelancer, als Experten in eigener Sache bei Handlungsansätzen einzubeziehen. Dies verspricht praxisnahe, um- und durchsetzbare Konzepte, wie sie ver.di bereits ansatzweise mit den Leitlinien für gute digitale Arbeit formuliert hat. Die Sonderauswertung steht zum Download bereit unter:

➤ <http://innovation-gute-arbeit.verdi.de/gute-arbeit/materialien-und-studien>

Nadine Müller

Aus dem Inhalt

Mitgliederservice	Seite 3
Vivento Customer Services GmbH Proteste gegen Schließungen	Seite 4
ver.di IT-Netzwerkkonferenz	Seite 6
IBM Starkes Signal der Beschäftigten	Seite 7
T-Systems Ist ein sozialverträglicher Personalabbau möglich?	Seite 8
Jugend-Innenteil	Seiten 9 bis 11
Beamte Beamtenpolitische Konferenz 2014	Seite 12
Besoldungsanstieg gesichert	Seite 12
Postpersonalrecht: Gesetzgebungsverfahren eingeleitet	Seite 13
Kabel Deutschland/Vodafone Die Integration nimmt Gestalt an Aufsichtsratswahl	Seite 14 Seite 14
Telefónica Auf Kosten von Beschäftigten und Kunden	Seite 15
Internationales WE EXPECT BETTER	Seite 16

Braunschweig/Salzgitter: Senioren OV FB 9+10, Info-Nachmittag jeden letzten Dienstag im Monat, 15 Uhr, Vereinsgaststätte „Rote Wiese“, Braunschweig, Kontakt: Rainer Klose, Tel. 053 31/2424

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

Eschwege: BeG Senioren Werra-Meißner FB Post und Telekom: 9. Dezember, 14 Uhr, Infoveranstaltung und Adventskaffee mit Ehepartnern, Gaststätte „Rost“, An der B27.

Frankfurt/Main: BeG Senioren Post/Telekom: Stammtisch jeden 1. Mittwoch im Monat, 15 Uhr und Skatstammtisch jeden zweiten Montag im Monat, 16 Uhr, „Affentorschänke“, Neuer Wall 9.

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

Hamburg: BeG Senioren Hamburg: Sprechstunde jeden 1. Mittwoch im Monat von 10 bis 12 Uhr, Gewerkschaftshaus HH, Besenbinderhof 60, Tel. 040/28 58 40 93, > <https://tk-it-nord.verdi.de/personen/gruppen/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 dritten Donnerstag im Monat (nicht Dezember), 14 Uhr, Restaurant „Hofwiesen“, Hofwiesenstraße 40, Heilbronn-Sontheim.

Kassel: BeG Senioren Post/Telekom: 10. Dezember, 14 Uhr, Adventstreffen, „Eppo's Clubhaus“, Damaschkestraße 35, 34117 Kassel (ehemaliges KSV Hessen Clubhaus).

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

Lübeck: BeG der DT TS Nord, FB 9, Bereich Lübeck: Treff jeden 1. Mittwoch im Monat, 16.30 Uhr, Fackenburger Allee 31, Raum V153.

München: BeG Senioren FB 9/10/Postbank: 4. November, 14 Uhr, im Großen Saal des Gewerkschaftshauses in München, Thema: Sicherheit bei Internet und Handy, Referent Manfred Doppler; 18. November, 14 Uhr (Treffpunkt vor dem Stadtmuseum), Führung mit Heini Ortner, „Typisch München“, Eintritt zwei Euro, Anmeldung bei der Kollegin Buchmann, Tel. 089/599 7771 06; 2. Dezember, 13 Uhr, Weihnachtsfeier im Großen Saal des Hotels „Post“ in München Pasing am Pasinger Marienplatz.

Münster: Senioren BeG Postbank-Post-Telekom: 19. bis 21. November, Seminar „Die jungen Alten in der Gewerkschaft“, Haus Höpke in Bad Laer; 1. Dezember: Weihnachtsfeier. Beginn Infonachmittage um 15 Uhr, Kasino der Telekom, Dahlweg 100.

Impressum:

KOMM Nr. 7/2014

14. Jahrgang; Herausgeber:

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Bundesvorstand: Frank Bsirske; Lothar Schröder, Fachbereich TK/IT; Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin, Telefon: 030/69 56-0, Internet: <http://tk-it.verdi.de>

Erscheinungsweise: 8 Ausgaben pro Jahr

Redaktion: Christoph Heil, Silke Leuckfeld

E-Mail: redaktion.komm@verdi.de

Gesamtherstellung: alpha print medien AG, Darmstadt

Auflage: 110 000

Anzeigen und Beilagen:

Christoph Heil, Silke Leuckfeld,
Telefon: 030/69 56 24 61,
Fax: 030/69 56 31 59,
Mail: redaktion.komm@verdi.de



Gedruckt auf GraphoSilk FSC® 80 g/m²

Mitgliederversammlungen:

Berlin: Mitgliedergruppe ver.di-Senioren Charlottenburg/Spandau: 12. November, 14 Uhr, Seniorenclub Lindenufer, Mauerstraße 8, Berlin-Spandau. An diesem Tag werden auch langjährige Mitglieder der ver.di (ehemals DPG) geehrt. Um Anmeldung wird gebeten: Ute Oldach, Tel. 030/37 72 63 50.

Hildesheim: Mitgliederversammlung Ortsverein FB 09 Hildesheim mit AFTER-WORK-Party: 19. November, ab 17.30 Uhr im Vereinsheim des KKS am Gallbergstieg in Hildesheim. Themen: Referat über die DTAG, Betriebsrat, Vertrauensleute, Ortsverein Organisation in ver.di. Bitte meldet Euch an, da wir Speis und Trank vorhalten wollen. Anmeldungen an:

> Wilhelmbusch@t-online.de > Reinhard.Wehr@t-online.de

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 ersten Donnerstag im Monat um 14.30 Uhr in der Gaststätte „Genossenschaftssaalbau“, Matthäus-Hermann-Platz 2; 6. November, 14.30 Uhr, Versammlung, Referent/-in: Klinikum Nürnberg Nord, Anmelden für die Weihnachtsfeier am 18. Dezember; 4. Dezember, 14.30 Uhr, zu Gast die BKK Wolfsburg; 18. Dezember, 14.30 Uhr, Weihnachtsfeier.

Oldenburg: OV Senioren FB 9/10: Digitalfotos, Info: W. Neugebauer, Tel. 0441/20 12 03; Basteln, Malen, Skat, Klönen, Info: I. Frank, Tel. 0441/30 29 72 u. E. Schaumberg, Tel. 04402/42 05 beide Gruppen zweiter Dienstag im Monat, 9 Uhr, Vereinslokal TV Metjendorf 04, Am Sportplatz, Oldenburg; alle drei Wochen Jakkolo, Info: Colberg, Tel. 04488/32 52 und D. Punke, Tel. 0441/50 51 37.

Ortenau: BeG Senioren P/T: Sprechstunde jeden Mittwoch, 11 bis 12 Uhr, ver.di-Geschäftsstelle Offenburg, Okenstraße 1c, auch Telefon 0781/91 71 14.

Ulm Neu-Ulm: BeG VE P/T: 4. Dezember, 14.30 Uhr, Monatstreff „Krone“, Anmeldung zur Jahresfeier, Ulm-Söfingen.

Weiden: BeG Senioren Nordoberpfalz FB 9/10: 5. November, 14 Uhr, Monatstreffen, Gaststätte „Bräustüberl“, 3. Dezember, 14 Uhr, Jahresabschlussveranstaltung.

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: 26. November, 13 Uhr, Abschlussfahrt mit Musik; 4. Dezember, 14 Uhr, Weihnachtsfeier „Häckerst. Huttner“; 10. Dezember, Abwandern siehe Main-Post.

Redaktionsschluss nächstes Heft: 24. November 2014

Bitte Termine 2015 melden

Alle Termine bis 10. Februar 2015 müssen bereits für die nächste Ausgabe der KOMM – die zugleich die letzte in diesem Jahr ist – gemeldet werden.

Der Redaktionsschluss der Ausgabe 8/2014 ist der 24. November 2014.

Die erste Ausgabe im neuen Jahr erscheint erst in der ersten Februarwoche 2015.

Meldungen für Termine bitte per Mail an:

> komm_verdi@gmx.de oder per Fax an: 0180 5837 34312461*

* 14 Cent/Minute aus dem deutschen Festnetz, max. 42 Cent/Minute aus dem Mobilnetz

Postanschrift: Redaktion KOMM, Christoph Heil, Fachbereich TK/IT, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

Freizeit-, Kultur- und Gewerkschaftstreffen

Wien lockte mit Walzer, Kaffeehaus und Nostalgie

Für das Freizeit-, Kultur- und Gewerkschaftstreffen in diesem Jahr hatte ver.di ein besonderes „Schmankerl“ ausgesucht und lud vom 19. Oktober bis 25. Oktober ein nach Wien, zu Walzer, Kaffeehaus und viel Nostalgie. Rund 550 Teilnehmer/-innen erlebten ein beeindruckendes Programm: Von der klassischen Stadtführung durch Wien, zu Bus als auch zu Fuß, die endet wo es in Wien sein muss – in einem typischen Kaffeehaus bei leckerem Kuchen und einer original Wiener Melange. Ein toller Tag war auch der Ausflug ins schöne Burgenland. Es ging an den Neusiedlersee, der sowohl auf österreichischem als auch auf ungarischem Staatsgebiet liegt. Nach einer Umrundung mit dem Bus, gab es eine Schiffstour der besonderen Art, mit einem ungarischen Grillfest. Auch



Foto: Wien Tourismus

ein Besuch des zum UNESCO Weltkulturerbe gehörenden Benediktinerinnenklosters Stift Melk in der Wachau stand auf dem Plan. Die wichtigste Sehenswürdigkeit Wiens,

Schloss Schönbrunn, gehörte ebenfalls zu den Zielen, genau wie ein Prater-Besuch. Auch die Abendveranstaltungen wurden wieder etwas ganz Besonderes. Eine Original Wiener Sisi-Show gehörte ebenso dazu wie der Jazz-, Swing-, Pop- & Rock-Abend und der Konzertabend mit den österreichischen Künstlern Marlena Martinelli und Oliver Haidt. Natürlich gab es den traditionellen Gewerkschaftstag mit einem gewerkschaftspolitischen Rahmenprogramm. Den Gewerkschaftstag eröffnete die ver.di-Bundessenorensekretärin Heidi Kloor und brachte die gewerkschaftspolitischen Forderungen auf den Punkt. Der Kabarettist Robert Griess rundete das Programm mit politischem Wissen und treffsicherem Humor ab. *Sabine Springinsgut*

ANZEIGE

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

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

Die Vereinigte Postversicherung VVaG bietet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Deutsche Post DHL und Telekom seit 1827 besondere Versicherungslösungen für die Bereiche Vorsorge, Vermögensaufbau und Absicherung. Vereinbaren Sie einfach einen kostenfreien Versicherungs-Check über unser Servicetelefon 07 11 / 13 91-61 27 oder besuchen Sie uns unter: www.vpv.de

VPV

Der Vorsorgeberater seit 1827

Proteste gegen Schließungen

Von derzeit 15 Standorten sollen nur drei erhalten und zwei neue in Dortmund und Mannheim aufgebaut werden – so soll nach dem Willen der Geschäftsführung der Vivento Customer Services GmbH (VCS) die Zukunft des Unternehmens aussehen.

In der VCS GmbH arbeiten bundesweit 2241 Menschen, davon 376 in Teilzeit und 366 schwer- und schwerstbehinderte Beschäftigte. Die meisten mussten in der Vergangenheit aus der DT Kundenservice GmbH erst in die VCS GmbH wechseln.

Die VCS plant, allen Beschäftigten einen Arbeitsplatz in den verbleibenden oder den neuen Standorten anzubieten. In Härtefällen sollen Betroffene die Möglichkeit erhalten, in die operativen Einheiten der Telekom zu wechseln.

Erstmals seit Gründung der VCS GmbH können sich Beschäftigte auch auf freie Stellen der drei Servicegesellschaften DT Kundenservice, DT Technischer Service und DT Technik bewerben. Sie können sich also dahin bewerben, wo die Arbeit der VCS GmbH herkommt. Damit wird umgesetzt, was ver.di seit Jahren fordert: Die Reintegration der Kolleg/-innen in diese Konzerneinheiten zu den jeweils geltenden tariflichen Bedingungen.

Dennoch entspricht der aufgezeigte Weg noch lange nicht in allen Belangen den Vorstellungen von ver.di. ver.di fordert für die Beschäftigten der VCS GmbH wohnortnahe und sozialverträgliche Arbeitsplatzangebote, die Anwendung des TV Ratioschutz und die Einführung der Altersteilzeit. Außerdem sollen Beschäftigte, die in die T-Servicegesellschaften wechseln, zu den dortigen tariflichen Bedingungen beschäftigt werden. Für sie muss zudem noch ein Interessenausgleich und Sozialplan ausgehandelt werden.

Doch auch damit wären für viele die Probleme nicht gelöst. Auch wenn das Angebot der VCS auf den ersten Blick gut klingt, ist das Ergebnis für die Beschäftigten an etlichen Standorten unbefriedigend – bundesweit gab es in den vergangenen Wochen bereits

zahlreiche Protestaktionen. So wehrten sich unter anderem die Beschäftigten des VCS-Standorts Rendsburg gegen die drohende Schließung. Betroffen sind dort rund 150 Beschäftigte. Die für sie nächstgelegenen VCS-Standorte sind in Bremerhaven und im niedersächsischen Braunschweig – pendeln wird da fast unmöglich.

In Baden-Württemberg sollen die Standorte Offenburg, Göppingen/Faurndau und Weingarten geschlossen werden. Ein neuer VCS-Standort soll in Mannheim eröffnet werden. Joachim

Reiter, für die Telekom in Baden-Württemberg zuständiger ver.di-Landesfachbereichsleiter, hält dies für nicht zumutbar:

„Mannheim ist kein alternativer Beschäftigungsstandort für die Beschäftigten aus Weingarten, Göppingen und Offenburg. Wir haben an den Standorten einen hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigten, vor allem Frauen, und auch viele schwerbehinderte Beschäftigte.“ Die sozialen Härten durch die Standortschließungen seien nur minimierbar, wenn die Telekom wohnortnahe alternative Beschäftigungsmöglichkeiten in anderen Telekom-Unternehmensbereichen zusätzlich zu Vorruhestands- und Altersteilzeitregelungen anbiete, betont Reiter.

Dies fordern auch die Beschäftigten des VCS-Standorts Henningsdorf bei Berlin. Der Standort soll geschlossen werden, die 111 Beschäftigten könnten nach Braunschweig wechseln. Fahrtzeit für eine Strecke: Mindestens zwei Stunden! Alternativ könnten sie für die DT Technischer Service arbeiten. „Dafür bräuchten sie aber eine technische Ausbildung, müssen schichtdienstfähig sein und die Stellen sind nur auf drei Jahre befristet“, sagt Jörg Kiekhäfer, ver.di-Gewerkschaftssekretär Berlin-Brandenburg.

Gegen die drohende Schließung ihrer Standorte in München und Nürnberg packten



Foto: Jan Woitas

VCS-Beschäftigte am 22. Oktober vor den „Ten Towers“ in Nürnberg um „fünf vor zwölf“ symbolisch Umzugskisten. In Bayern sind rund 420 Kolleg/-innen betroffen, 240 in München und 180 in Nürnberg. Als Alternative wird ihnen eine Weiterbeschäftigung in Regensburg geboten. „In München arbeiten aber unter anderem 57 schwerbehinderte Kolleg/-innen, darunter sehbehinderte, blinde Kolleg/-innen sowie Rollstuhlfahrer, die man nicht einfach auf eine lange Reise schicken kann“, kritisiert Susanne Becker, ver.di-Landesfachbereichsleiterin Bayern, die VCS-Pläne.

Bereits 2008 waren in München wohnortnahe Arbeitsplätze durch die Standortschließung des Kundenservice bedroht. Dank öffentlichen Drucks über ver.di konnten die Betroffenen in der VCS München weiterbeschäftigt werden.

„Es ist ein Skandal, dass die Telekom erneut versucht, wohnortnahe Arbeitsplätze zu vernichten und bisher keine akzeptablen Lösungen insbesondere für Menschen mit Handicap anbietet“, mahnt Susanne Becker. „Wir werden alles daran setzen, die bestmöglichen Lösungen für die betroffenen Kolleg/-innen zu finden. Das kann klappen, wenn sich die Telekom ein wenig bewegt.“



Mitgliederservice

JETZT KFZ-VERSICHERUNG WECHSELN

**ver.di-Mitglieder sparen durch
Vorteilskonditionen**

Ja, ich will ein unverbindliches Angebot:

Name: _____ Vorname: _____

Straße, Hausnummer: _____

PLZ, Ort: _____

Mein Geburtsdatum: _____

Führerschein: Klasse _____ seit _____

Telefonnummer: _____

E-Mail-Adresse: _____

Angaben zu meinem Pkw:

Amtliches Kennzeichen: _____

Hersteller-Schlüssel-Nr.
(lt. Kfz-Schein Ziff. 2.1): _____

Hersteller (z. B. VW): _____

Typ-Schlüssel-Nr./Modell
(lt. Kfz-Schein Ziff. 2.2): _____

Fahrzeugtyp/Modell (z. B. Golf): _____

Motorleistung kW: _____ oder PS: _____

Datum der Erstzulassung: _____

Datum der Zulassung auf mich: _____

Das Fahrzeug ist auf mich zugelassen

Das Fahrzeug ist auf mich zugelassen

Das Fahrzeug ist auf mich zugelassen

Das Fahrzeug ist auf mich zugelassen

Das Fahrzeug ist auf mich zugelassen

Das Fahrzeug ist auf mich zugelassen

Das Fahrzeug ist auf mich zugelassen

Das Fahrzeug ist auf mich zugelassen

Das Fahrzeug ist auf mich zugelassen

Das Fahrzeug ist auf mich zugelassen

Das Fahrzeug ist auf mich zugelassen

Das Fahrzeug ist auf mich zugelassen

Das Fahrzeug ist auf mich zugelassen

Das Fahrzeug ist auf mich zugelassen

Das Fahrzeug ist auf mich zugelassen

Das Fahrzeug ist auf mich zugelassen

Das Fahrzeug ist auf mich zugelassen

Das Fahrzeug ist auf mich zugelassen

Das Fahrzeug ist auf mich zugelassen

Das Fahrzeug ist auf mich zugelassen

Das Fahrzeug ist auf mich zugelassen

Das Fahrzeug ist auf mich zugelassen

Das Fahrzeug ist auf mich zugelassen

Das Fahrzeug ist auf mich zugelassen

Das Fahrzeug ist auf mich zugelassen

Das Fahrzeug ist auf mich zugelassen

Das Fahrzeug ist auf mich zugelassen

Das Fahrzeug ist auf mich zugelassen

Das Fahrzeug ist auf mich zugelassen

Das Fahrzeug ist auf mich zugelassen

Das Fahrzeug ist auf mich zugelassen

Das Fahrzeug ist auf mich zugelassen

Bitte das ausgefüllte Formular
per Brief, E-Mail oder Fax an:

ver.di Service GmbH
Franz-Mehring-Platz 1
10243 Berlin

Fax: 030 - 29 77 04 59

E-Mail: kontakt@verdi-servicegmbh.de



Wechsel-Chance nutzen

und ab

01.01.2015

**von den vielen
Vorteilen profitieren!***



* gilt für die meisten Verträge

Nächtlicher Stellplatz:

- Einzel-/Doppelgarage Anderer
 Tief-/Sammelgarage (nicht öffentlich)

Anzahl der Vorschäden in den letzten beiden Jahren: _____

Haftpflicht: _____ Vollkasko: _____ Teilkasko: _____

Verkehrszentralregistereintrag/KBA (Punkte in Flensburg):

Wenn der Versicherungsnehmer zwischen 20 und 23 Jahre alt ist:

Eintrag vorhanden Kein Eintrag vorhanden

Fahrzeugnutzer:

- Das Fahrzeug wird ausschließlich von mir gefahren
 Das Fahrzeug wird nur von mir und/oder meinem (Ehe-)Partner gefahren, der mindestens 23 Jahre alt ist
Vorname: _____ Name: _____
 Das Fahrzeug wird auch von anderen Personen gefahren, die mindestens 23 Jahre alt sind
 Das Fahrzeug wird auch von Personen unter 23 Jahren gefahren.
Bitte Geburtsdatum und Geschlecht des jüngsten Fahrers angeben

 Männlich Weiblich

Hat der jüngste Nutzer weitere Pkw im Zugriff?

Ja Nein

Falls ja: Sind diese bei der DBV oder AXA versichert?

Ja Nein

Wenn der jüngste Nutzer zwischen 17 und 20 Jahre alt ist:

Hat er am begleiteten Fahren teilgenommen?

Ja Nein

Wenn der jüngste Nutzer zwischen 20 und 23 Jahre alt ist:

Verkehrszentralregister/KBA (Punkte in Flensburg)

Eintrag vorhanden Kein Eintrag vorhanden

Mein Versicherungsschutz in diesem Jahr:

Schadenfreiheitsklasse (SF) und Beitragssatz in %:

Haftpflicht: SF _____ / _____% Vollkasko: SF _____ / _____%

- Haftpflicht, 100 Mio. Euro pauschal (max. 12 Mio. Euro je geschädigte Person) einschließlich Schutzbrief ohne Mehrbeitrag
 Teilkasko mit 150 Euro Selbstbeteiligung
 Vollkasko mit 300 Euro Selbstbeteiligung (Teilkasko 150 Euro SB)
 Vollkasko mit 500 Euro Selbstbeteiligung (Teilkasko 150 Euro SB)

Bausteine:

- Rabattschutz Top Online-Kommunikation
 Fahrerschutzversicherung KFZ-Unfallversicherung
 Schadenservice Spezial Verkehrsrechtsschutz

- Zahlweise: Jährlich 1/2-jährlich
 1/4-jährlich Monatlich*
 SEPA-Lastschriftmandat gewünscht

*monatliche Zahlweise nur bei SEPA-Lastschriftmandat

Ich bin damit einverstanden, dass obige Daten verarbeitet, gespeichert und für weitere Aktionen verwendet werden dürfen. Die DBV versichert, diese Daten nicht an Dritte weiterzugeben. Sie können der Verwendung Ihrer Daten für Werbezwecke jederzeit bei uns widersprechen.

in Partnerschaft mit **IDBV**

Roadmap abgesagt

Die IBM gesteht ein: Die Roadmap 2015 ist ein Fehlschlag – Beschäftigte und Gewerkschaften fordern, weiter gehört zu werden! Nach starken Protesten der IBM-Beschäftigten, Aktivitäten in sozialen Medien und großer Empörung war die Roadmap-to-hell-Kampagne der IBM Global Union Alliance nun erfolgreich: CEO Virginia Rometty gestand endlich ein, dass die Roadmap 2015 – von den IBMerinnen und IBMern auch „Roadkill 2015“ genannt – ein Fehler sei. Die IBM-Beschäftigten und bei IBM vertretenen Gewerkschaften beziehen diese Position schon seit Jahren und sprechen sich aktiv gegen die Roadmap-Politik der IBM-Konzernleitung aus.

Während die Konzernleitung völlig auf das Gewinnziel von 20 US-Dollar pro Aktie fokussiert war, ist bei den Beschäftigten und dem Konzern schwerer Schaden entstanden: Zehntausende Arbeitsplätze wurden weltweit in „resource actions“ vernichtet. Die Motivation der IBM-Beschäftigten ist in einer Talsohle angekommen. Unternehmensteile und Beschäftigte wurden verkauft, wobei die IBM bei der Chipsparte sogar noch draufzahlen musste. Unsinnige Einsparorgien, Gehaltskürzungen oder ausbleibende Gehaltserhöhungen beeinflussen negativ das tägliche Leben der IBM-Beschäftigten. Aufgrund einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen gehen zahlreiche IBMerinnen und IBMer in die innere Emigration oder kündigen. Offshoring hat die Belegschaften dezimiert. Bei den Kunden entstand ein großer Vertrauensverlust.

Auch wenn die Roadmap 2015 nun über Bord geworfen wurde, geht der Stellenabbau bei IBM weiter. Allein für das vierte Quartal 2014 wurden hierfür 600 Millionen US-Dollar bereitgestellt. Der Druck wird von der Konzernleitung aufrecht erhalten.

Die IBM Global Union Alliance und die in ihr organisierten Gewerkschaften lehnen nicht nur die Roadmap 2015 ab, sondern auch weiteren Stellenabbau und andere Maßnahmen gegen die Beschäftigten der IBM. Es wird Zeit, dass die IBM-Konzernleitung den Dialog mit den Beschäftigten und Gewerkschaften aufnimmt.

IT-Netzwerkkonferenz

Für die zirka 70 Teilnehmer/-innen brachte die ver.di-IT-Netzwerkkonferenz am 4./5. September in Frankfurt am Main einen wertvollen Einblick in das Thema Big Data und die sich daraus ergebenden Konsequenzen für die Arbeitswelt und die gesamte Gesellschaft.



V. l. n. r.: Peter Franck (Chaos Computer Club), Jupp Heck (ver.di-Senior), Lothar Schröder (ver.di-Bundesfachbereichsleiter), Bert Stach (ver.di, Organisator der Konferenz)



In seiner einleitenden Grundsatzrede stellte Lothar Schröder, Bundesfachbereichsleiter TK/IT und Mitglied des ver.di-Bundesvorstandes, fest: „Im Zuge des digitalen Umbruchs wandelt sich Arbeit grundlegend, auch und gerade in der IT-Branche – aber nicht immer und nicht zwingend zum Vorteil der Beschäftigten.“ Unter dem Stichwort eines digitalen Imperialismus diagnostizierte er eine Unterminierung unseres Gesellschaftsmodells. Alles stünde – so Lothar Schröder – zur Disposition: Steuern, Persönlichkeitsrechte, Infrastrukturverantwortung, soziale Verantwortung und Kulturprägung. Peter Franck vom Chaos Computer Club eröffnete zuerst einen technischen Einblick in die Big-Data-Welt. Exemplarisch zeigte er auf, was sich allein aus anonym erfassten und scheinbar völlig harmlosen Logfiles, die quasi fast an jeder Straßenecke entstehen, ableiten lässt. Sein Fazit: Big Data funktioniert und wer die Daten hat, hat die Macht.

In zwei Podiumsdiskussionen wurde zuerst mit Dr. Andreas Boes (ISF München), Gabriele Hubert-Wunner (stellvertretende GBR-Vorsitzender T-Systems International), Michael Jäkel (Leiter der ver.di-Bundesfachgruppe IT/DV) und Jörg Staff (Vorstand Fiducia IT AG) über die betriebliche Dimension von Big Data diskutiert. Die zweite Diskussionsrunde mit Lars Klingbeil (MdB, netzpolitischer Sprecher der SPD-Fraktion), Lothar Schröder (Mitglied des ver.di-Bundesvorstandes), Georg Pepping (Geschäftsführung T-Systems International) und Wolfgang Zeiher (KBR-Vorsitzender der IBM in Deutschland) beschäftigte sich mit den gesellschaftlichen Auswirkungen und erörterte intensiv die Frage, wer bei Big Data die Standards setzt. Dabei wurde auch die Rolle des Staates kritisch hinterfragt.

Am zweiten Tag folgten Workshops, die den Teilnehmer/-innen konkrete Hilfestellungen für Ihre Arbeit als Mitglieder von Betriebsratsgremien vermittelten. *Bert Stach*

Starkes Signal der Beschäftigten

Fast 1100 Mitarbeiter/-innen setzten am 6. und 7. Oktober 2014 vor den IBM-Lokationen in Berlin, Böblingen, Erfurt, Frankfurt, Hamburg, Hannover, Mainz und München ein lautstarkes Zeichen für die ver.di-Tarifforderungen. „Es war ohrenbetäubend laut“, beschrieb die ver.di-Betriebsgruppenvorsitzende von Böblingen-Ehningen-Herrenberg, Bettina Bludau, die Aktion vor dem Labor.



Foto: ver.di

Es ist eine gewerkschaftliche Grunderkenntnis, dass Tarifaueinandersetzungen nicht am Verhandlungstisch entschieden werden! Entscheidend ist immer der betriebliche Druck auf den Arbeitgeber. Und so können Tarifverhandlungen auch bei IBM nur dann zu einem vernünftigen Ergebnis führen, wenn sie von den IBMler/-innen unterstützt werden. Starke Aktionen sind am Verhandlungstisch spürbar und wirken sich auf das Ergebnis

aus. In intensiven Verhandlungen wurden alle Forderungspunkte behandelt. Die IBM gab ein eindeutiges Signal für eine Weiterentwicklung der Tarifgehälter und einer – zumindest aus Sicht der IBM – angemessenen Weitergabe. Auch zum Thema Altersteilzeit zeigte die IBM Verhandlungsbereitschaft, nicht nur zu einer Fortführung, sondern auch zu Verbesserungen der Konditionen. Weiterhin könne die pauschale Mehr-

arbeit nach Auffassung der IBM fortgesetzt werden. Die IBM bekannte sich zu weiteren Investitionen in die Ausbildung der Dualen Hochschule und Masterstudiengänge. Doch noch ist kein Abschluss erreicht. Zu der ver.di-Forderung nach einer Mindestabsicherung der Sonderzahlung gab es eine eindeutige Position der IBM: keine Verhandlungsbereitschaft!

➤ www.ich-bin-mehr-wert.de

ANZEIGE

KURZ GESAGT IST

**GELD
WERT.**



Außer Gefecht nach Freizeitunfall? Und ein **Anderer** ist schuld? Sichern Sie Ihre Ansprüche.

Ob im Urlaub, beim Sonntagsspaziergang oder am Feierabend – viele Unfälle in der Freizeit passieren durch das Verschulden Anderer. Wenn Sie dadurch bei der Arbeit ausfallen, kümmern wir uns für Ihren Arbeitgeber um die Erstattung seiner Kosten. Und: Unser Regress macht es auch für Sie in vielen Fällen leichter, Schadensersatzansprüche gegenüber dem Unfallverursacher durchzusetzen. Informieren Sie deshalb Ihren Vorgesetzten, wenn ein Freizeitunfall Grund für eine Krankschreibung war. Auch wenn der Unfall schon bis zu drei Jahre zurückliegt.

Bescheid geben. Ansprüche sichern.

Service-Center:
07071 933-0
www.ukpt.de

 **UK PT**
Unfallkasse
Post und Telekom

DDM GmbH: Kampf um den Tarifvertrag!

Seit mehreren Jahren wurde immer wieder versucht, für die Beschäftigten bei der T-Systems Druck- und Dokumentationsmanagement GmbH (DDM GmbH) in Weingarten einen allgemein verbindlichen Tarifvertrag für alle Beschäftigten zu vereinbaren. Derzeit befinden sich nur ca. 35 der 130 Festangestellten in einem tariflich abgesicherten Arbeitsverhältnis. Viele Informations- und Protestveranstaltungen haben dazu geführt, den Mitgliederbestand erheblich zu erhöhen.

Zwar ist es in diesem Jahr erstmalig gelungen, die Tarifierhöhungen bei der T-Systems auch auf die Beschäftigten der DDM GmbH zu übertragen. Das Ziel von ver.di ist aber, dass die Tarifverträge der T-Systems verbindlich auch für die Beschäftigten der DDM GmbH gelten sollen. Der Bundesfachgruppenvorstand IT/DV hat beschlossen, den Arbeitgeber nun offiziell zu Tarifverhandlungen aufzufordern, da alle Gespräche bisher nicht zum geforderten Ziel führten.

Nun gilt es, auch gegen den Willen der Arbeitgeber, einen Tarifvertrag zu erkämpfen!

Individual Desktop Solutions GmbH

Der Verkauf der T-Systems IDS GmbH an den AURELIUS Konzern ist nun endgültig vollzogen. Mit dem Abschluss des Verkaufsvertrages zum 30. September 2014 heißt die IDS GmbH jetzt IDS Getronics und ist Teil des IT-Verbundes der AURELIUS AG. Mit Wirkung zum 1. Oktober 2014 ist der Austritt der IDS GmbH aus dem Unternehmensverbund der T-Systems vollzogen. Der Zuordnungs- und Mitbestimmungstarifvertrag der T-Systems wurde mit Wirkung zum 1. Oktober 2014 entsprechend geändert. Die Regionalbetriebsräte der T-Systems nehmen seither das jeweilige Übergangsmandat gemäß § 21a BetrVG wahr. Um möglichst schnell eigene Mitbestimmungsstrukturen für die IDS Getronics zu vereinbaren, finden derzeit Verhandlungen zu einem entsprechenden Tarifvertrag statt.

Weiterhin müssen noch Tarifverhandlungen zum Entgelt und Kündigungsverzicht geführt werden.

Ist ein sozialverträglicher Personalabbau möglich?

Im Dezember 2013 wurde vom Aufsichtsrat der DTAG beschlossen, dass die T-Systems ihr Geschäftsmodell profitabler ausgestalten muss. Hierfür ist ein Umbau des Unternehmens erforderlich, der bis Ende 2015 abgeschlossen werden muss. Der Aufsichtsrat der T-Systems beschloss am 22. Januar 2014 das Programm „T-Systems Transformation 2015+“. Dies bedeutet einen erheblichen Personalabbau: Im Jahr 2014 sollen bei der Market Unit ca. 1700 und bei der Telekom IT ca. 800 Arbeitsplätze abgebaut werden.

Die Arbeitnehmervertreter haben im Aufsichtsrat die Pläne kritisiert und gefordert, dass der Umbau des Unternehmens sozialverträglich gestaltet werden muss. Andere Bereiche im Konzern müssen Beschäftigten der T-Systems einen neuen Arbeitsplatz anbieten und der Bund als Anteilseigner die Verantwortung für die betroffenen Beamt/-innen übernehmen. Au-

Bßerdem muss es attraktive sozialverträgliche Angebote zum freiwilligen Ausscheiden geben. Betriebsbedingte Beendigungskündigungen sind möglichst zu vermeiden. Zudem muss die Mittelstandsinitiative des Konzerns Alternativen für die Beschäftigten entwickeln, deren Arbeitsplatz künftig wegfallen soll. Damit der Umbau auch wirtschaftlich sinnvoll ist, muss sich T-Systems künftig auf Wachstumsfelder konzentrieren. Entsprechende Interessenausgleiche wurden auf Grundlage von tariflichen sowie schuldrechtlichen Vereinbarungen mit ver.di und der Rahmenvereinbarung mit dem Gesamtbetriebsrat der T-Systems am 31. Juli 2014 abgeschlossen. Mit dem Gesamtbetriebsrat wurde ein regelmäßiges Monitoring zum Abbauplan und zur sozialverträglichen Begleitung vereinbart. Ebenso wird der Aufsichtsrat vierteljährlich über den Sachstand informiert. Es hat den Anschein, dass für dieses Jahr die Personalzielzahlen sozialverträglich mit den angebotenen freiwilligen Maßnahmen erreicht werden können. Für einige beurlaubte Beamt/-innen ist ihre Rückkehr zur DTAG aber eine „bittere Pille“: Dies ist für sie teilweise mit erheblichen Einkommensverlusten verbunden. Bisher gibt es keine Zusagen der T-Systems, dass diese finanziellen Verluste ausgeglichen werden.



Foto: Angelika Warmuth dpaf/ni

Im Jahr 2015 sollen nochmals rund 1000 Arbeitsplätze bei der Market Unit und 1200 Arbeitsplätze bei der Telekom IT abgebaut werden. Dies wird sicherlich erheblich schwieriger als in diesem Jahr. Zwar hat man hier insgesamt mehr Zeit, aber ob es dann noch ausreichend viele Kolleg/-innen gibt, die auf freiwilliger Basis das Unternehmen verlassen wollen, ist fraglich.

Für Mitte 2015 ist ein „Haltepunkt“ vereinbart worden: Dann soll geklärt werden, ob die Personalzielzahlen zu erreichen sind oder doch eine Sozialauswahl im Sinne des Tarifvertrages Rationalisierungsschutz durchgeführt werden muss. Dies will im Grunde keine der beteiligten Parteien. Vereinbart wurde, den Personalabbau möglichst mit dem Verzicht betriebsbedingter Beendigungskündigungen zu gestalten. Hieran wollen wir festhalten und werden alles Erforderliche unternehmen, dass dies auch so stattfinden kann. Der Arbeitgeber hat ebenfalls kein Interesse daran, eine Sozialauswahl durchführen zu müssen. Dann müssten eventuell Beschäftigte das Unternehmen verlassen, die der Arbeitgeber jedoch gerne in der Firma halten möchte. Wir sehen darin die Chance, den Kündigungsverzicht auch tatsächlich aufrechtzuerhalten.

Manfred Kuntze

COMMING!

ver.di JUGEND

Hand in Hand ...



AV

Biss muss sein ver.di JUGEND

... für mehr Qualität in der Ausbildung

Allgemein geht man davon aus, dass unsere Ausbildungsbedingungen Jahr für Jahr moderner, aufgeschlossener – also schlichtweg besser – werden müssten. Doch in vielen Bereichen ist genau das Gegenteil der Fall. Deshalb sollte man die (J)AV-Wahl nutzen!

Mit einer (J)AV mehr Qualität und bessere Ausbildung

Der Ausbildungsreport 2014 der DGB-Jugend verdeutlicht die Situation: Auszubildende, die eine (Jugend-) und Auszubildendenvertretung in ihrem Betrieb haben, sind mit über 20 Prozent der Befragten zufriedener mit ihrer Ausbildung. Im Umkehrschluss geben nur vier Prozent aller Auszubildenden mit einer (J)AV im Betrieb an, unzufrieden oder sehr unzufrieden zu sein. In Betrieben ohne Interessenvertretung sind es fast drei Mal so viele. Dabei spielt die Größe des Unternehmens keine Rolle. Der Unterschied ob man eine (J)AV im Betrieb hat oder nicht, macht also viel aus.

Wenn man genauer darüber nachdenkt, kommt das nicht von ungefähr: Eine (J)AV verhandelt Ausbildungspläne und schafft Regelungen für die Azubis – und kontrolliert diese auch. Darüber hinaus sorgt eine (J)AV dafür, dass der Arbeitgeber nicht

willkürlich die Abhängigkeit der Auszubildenden ausnutzt. Oftmals sehen Auszubildende oder Studierende nur das Ergebnis wochen- und monatelanger Verhandlungen – und im Zweifel hat man den Eindruck, der Arbeitgeber hätte das von sich aus organisiert.

(J)AV-Wahlen stehen vor der Tür!

Jetzt stehen wieder Wahlen an. Der Wahlzeitraum erstreckt sich vom 1. Oktober bis zum 30. November. Viele tausende junge Menschen werden sich auch dieses Jahr wieder zur Wahl stellen, um ihre eigenen und die Interessen ihrer Kolleg/-innen zu vertreten.

Entscheidend bei einer Wahl ist nicht nur, wer am Ende gewählt wird, sondern auch wie viele junge Menschen gewählt haben. Ein Arbeitgeber achtet sehr wohl darauf, ob 20 oder 80 Prozent an der Wahlurne waren. Klar ist, je mehr Menschen die (J)AV gewählt haben, desto selbstsicherer und selbstbewusster kann sie auch agieren und dem Arbeitgeber gegenüber auftreten. Daher ist es wichtig, dass möglichst alle Auszubildenden wählen gehen.



Florian Moser Foto: privat

Mit Spannung erwarte ich jetzt schon das Ergebnis der (J)AV-Wahlen und wünsche mir, dass wir auch dieses Jahr ziemlich nah an die 100 Prozent der Mandate für ver.di erhalten. Hand in Hand erreichen Gewerkschaft und betriebliche Interessenvertretung optimale Bedingungen für Auszubildende, Studierende und junge Beschäftigte.

*Florian Moser,
Mitglied im Bundesfachbereichsvorstand
TK/IT, Vorsitzender der ver.di-Jugend
im Bundesfachbereich und Betriebsrat
bei der Deutschen Telekom*

➤ www.jav.info

Neue ver.di-Mitglieder im Movie Park begrüßt



Am 1. September haben in den Ausbildungszentren der Deutschen Telekom AG in Nordrhein-Westfalen insgesamt 565 junge Menschen ihre Ausbildung oder eine Einstiegsqualifikation begonnen. In den ersten vier Wochen sind bereits 380 von ihnen ver.di-Mitglieder geworden. ver.di hatte die neuen Mitglieder eingeladen, am Samstag, 27. September, im Movie Park in Bottrop ihre ver.di-Mitgliedschaft gemeinsam zu feiern. Begrüßt wurden rund 300 junge Kolleg/-innen von Justine Springer und Ingo Wiertz im Namen des ver.di-Landesjugendfachkreises.



ver.di macht Spaß: Die neuen Mitglieder feierten im Movie Park in Bottrop.



Fotos: ver.di

DIE GELBE HAND WETTBEWERB 2014/15

Aktiv gegen Rassismus und Rechtsextremismus in der Arbeitswelt

Ihr alle seid aufgerufen, euch zu beteiligen und mit einem Wettbewerbsbeitrag ein kreatives Zeichen gegen Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und für ein solidarisches Miteinander zu setzen!

Gesucht werden Beiträge, die im Jahr 2014 (bis 16. Januar 2015) entstanden sind und bei keinem Wettbewerb prämiert wurden. Die Darstellungsform ist frei.

Wer kann mitmachen?

Aufgerufen sich zu beteiligen sind Mitglieder der Gewerkschaftsjugend, Schüler/-innen an Berufsschulen/-kollegs und alle Jugendlichen, die sich derzeit in einer beruflichen Ausbildung befinden sowie Aus-

zubildende und Beschäftigte aus Betrieben und Verwaltungen.

Was gibt es zu gewinnen?

Zu gewinnen gibt es 1000 Euro für den ersten Preis, 500 Euro für den zweiten Preis und 300 Euro für den dritten Preis. Dazu kommen drei Sonderpreise vom Land Niedersachsen, der DGB-Jugend Niedersachsen und der DGB-Jugend Nordrhein-Westfalen, die jeweils mit 500 Euro dotiert sind.

Einsendeschluss für die Wettbewerbsbeiträge ist der 16. Januar 2015.

Kontakt für weitere Infos:

Mach meinen Kumpel nicht an! – für Gleichbehandlung, gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus e.V.

Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
Tel.: 02 11/43 01-193,

E-Mail: info@gelbehand.de

www.gelbehand.de



Hoch motiviert mit vielen Anträgen und neuen Aktiven

Am 11./12. Oktober 2014 trafen sich 35 Jugendliche für ein Wochenende zur Landesbezirkfachbereichsjugendkonferenz Rheinland-Pfalz/Saarland in Mosbach und die Veranstaltung war gar nicht so trocken, wie es sich anhört!

Auch wenn viele Formalien auf der Tagesordnung standen, die satzungsgemäß bewältigt werden mussten, kamen weder der Spaß, noch die Inhalte zu kurz.

Am Samstagnachmittag standen drei Workshops an, die sich mit sehr unterschiedlichen Themen befassten. Die Palette reichte von der eher berufsspezifischen Netzneutralität bis hin zur Auseinandersetzung mit der Asylpolitik in Deutschland. Auch die Thematik „Rechte Musik und ihre Ausprägungen“ wurde behandelt.

Am ersten Konferenztag wurde die neue Vorsitzende der Fachbereichsjugend für den Landesbezirk Rheinland-Pfalz/Saarland gewählt. Herzlichen Glückwunsch, Stephanie Stöffler, für das einstimmige Ergebnis! Der Tag endete sehr spät mit der Motto-party „ver.di@School“.

Am zweiten Konferenztag standen die Anträge zur Beratung auf der Tagesordnung.

Immerhin 19 Anträge wurden eingereicht. Auch hier waren die Themen bunt gemischt. Von Tarifforderungen bis zur Kennzeichnungspflicht für Polizist/-innen, von Netzneutralität bis zum Generalstreik reichten die Themen, mit denen sich die Delegierten beschäftigten. Auch eine Solidaritätsbekundung mit den Flüchtlingen, die aus dem DGB-Haus in Berlin geräumt wurden, wurde verabschiedet.

„Insgesamt eine runde Sache, sowohl was die Vorbereitungen, als auch was die Durchführung der Konferenz anbelangt“, lobte Stephanie Stöffler die Veranstaltung. „Mit den gefassten Beschlüssen sind wir für die nächsten vier Jahre gut aufgestellt und können ‚Gute Arbeit‘ nicht nur in den Unternehmen, sondern auch gesamtgesellschaftlich ein- und voranbringen.“

Holger Meuler



Foto: privat

Dual Studierende

Ausbildungsstart mit ver.di-Tarif

Nachdem am 1. September die neuen Auszubildenden und vereinzelt Dual Studierende eingestellt wurden, beginnen die meisten Dual Studierenden am 1. Oktober. Das Duale Studium ist in der Wirtschaft zunehmend stärker gefragt und verdrängt nach und nach die Ausbildung in vielen Betrieben. Insbesondere in unserer Branche haben wir große Unternehmen, die gar nicht mehr oder nur zu geringem Anteil Auszubildende und vermehrt Dual Studierende ausbilden.

Für junge Menschen ist es attraktiv, einerseits einen akademischen Abschluss anzustreben und zeitgleich nicht auf eine Entlohnung zu verzichten. Allerdings bringt ein duales Studium auch jede Menge neue Herausforderungen mit sich. Dual Studierende leiden häufig unter der Doppelbelastung zwischen Hochschule und dem Betrieb. Oftmals werden sie als vollwertige Arbeitskräfte in

Projekten eingesetzt, die dann, wenn sie sich dem Ende zuneigen, viel Arbeitszeit verlangen – daneben sollen sie sich aber auch auf Klausuren in der Hochschule vorbereiten, samstags in die Vorlesung gehen und den Familien, Ehrenämtern oder Hobbys einen angemessenen Raum in ihrem Leben geben. Dann, wenn Dual Studierende die fehlende Vorbereitungszeit für das Studium beklagen,

können Betriebs- und Personalräte und (Jugend-) und Auszubildendenvertretungen ansetzen. Wir haben in den vergangenen Jahren immer mehr positive Regelungen für Dual Studierende in Tarifverträgen durchgesetzt. So regeln wir in den großen Betrieben unserer Branche Vergütung, Mietkostenzuschuss, Unterhaltsbeihilfe, Fahrtkostenregelungen, Urlaub, Arbeitszeit. Anspruch darauf haben alle ver.di-Mitglieder in den jeweiligen Unternehmen. Mit dem Anstieg der Zahlen Dual Studierender ist auch ihr Anteil an den ver.di-Mitgliedern Jahr für Jahr gestiegen. Voraussichtlich dürfen wir auch dieses Jahr viele junge Dual Studierende in unseren Reihen begrüßen.

Florian Moser

➤ www.ausbildung.info

Beamtenpolitische Konferenz 2014

Am 15. September 2014 fand die 7. Beamtenpolitische Konferenz des ver.di-Landesfachbereichs TK/IT/DV Nordrhein-Westfalen statt.

Mehr als 100 Kolleg/-innen waren nach Düsseldorf zur Konferenz gekommen. Sie brachten aus ihren Betrieben eine große Unzufriedenheit darüber mit, wie die Deutsche Telekom AG sich als Dienstherr ihnen gegenüber verhält. Die im vergangenen Jahr gescheiterte Beurteilungs- und Beförderungsrunde klang noch nach. Und auch in diesem Jahr reißen die „Hiobs-Botschaften“ nicht ab.

Andreas Franke, beim ver.di-Bundesfachbereich TK/IT/DV zuständig für Beamtenpolitik, erläuterte für alle sehr nachvollziehbar das Desaster: „Die Thematik und die Dimension wurde seitens des Telekom-Vorstandes vollkommen unterschätzt. Um fast 40 000 Beamt/-innen im vorgegebenen Zeitrahmen sachgerecht beurteilen zu können, braucht es einfach genügend qualifiziertes Personal, eine kontinuierlich gepflegte Datenbasis und stabile, miteinander compatible IT-Systeme.“ Letztlich schaffe es die Arbeitgeberseite aber nicht einmal, den mittleren Dienst in Gänze zu beurteilen, stellte Andreas Franke fest. „Der zahlenmäßig größte Bereich im mittleren Dienst, die Besoldungsgruppe A8, wie auch der gehobene und höhere Dienst werden in diesem Jahr nicht mehr beurteilt. Das ist ein Skandal, der die Unfähigkeit der Verantwortlichen mehr als deutlich macht.“ An-

dreas Franke verwies auf die von ver.di erhobenen Forderungen an die Telekom. Wenn Dr. Thomas Kremer als amtierender Personalvorstand versichere, dass der gesamte Vorstand seine Verantwortung gegenüber den Beamt/-innen wahrnehme, dann müsse dies auch für die jeweiligen Leiter der einzelnen Organisationseinheiten gelten. Er rief die Anwesenden dazu auf, diese in den anstehenden Betriebsversammlungen immer wieder darauf hinzuweisen und nicht aus der Verantwortung zu entlassen. Andreas Franke betonte, dass ver.di alle politischen Wege nutzen werde, um durchzusetzen, dass dieses Desaster abgefedert wird. Dazu zählen mögliche Prämienzahlungen an diejenigen, deren Beförderung nun noch länger auf sich warten lasse, als auch eine „Lockerung“ der Zwei-Jahres-Frist für die Versorgungswirksamkeit des höheren Statusamtes. Bei der Darstellung des weiteren Zeitablaufes wurde deutlich, dass die vollständige Rücksendung der Empfangsbestätigung wichtig ist. Liegen diese nicht vor, so gerät der Beförderungszeitplan noch weiter ins Rutschen.

Zur Abrundung dieses Themenkomplexes zeigte Andreas Franke noch die Möglichkeiten und Risiken von möglichen Klageverfahren auf. Kolleg/-innen, die gegen ihre Beurteilung vorgehen möchten, sollten sich eingehend durch den ver.di-Rechtsschutz

beraten lassen. Zudem müsse darauf geachtet werden, dass nicht die gesamte Beförderungsrunde gefährdet wird. Sebastian Werres, Leiter des Rechtsschutzes für Verwaltungsrecht in ver.di NRW, stellte in seinem Wortbeitrag die juristische Sicht dar. ver.di-Bundesbeamtensekretär Klaus Weber griff in seinem engagierten Vortrag einen ganzen Strauß an Themen auf. Zunächst ging er auf die erfolgreiche Besoldungsrunde beim Bund ein und verteidigte dabei grundsätzlich den Abzug für die Versorgungsrücklage. Diese sei für die Argumentation gegen mögliche Eingriffe ins Versorgungssystem ausgesprochen wichtig. Hinsichtlich der Frage einer Verkürzung der Wochenarbeitszeit – die derzeit grundsätzlich 41 Stunden für Bundesbeamte beträgt – würden sich die Gespräche mit den politischen Entscheidungsträgern sehr schwierig gestalten. Dennoch bleibe ver.di hartnäckig an der Thematik dran. Sehr kritisch bewertet Klaus Weber die seit Jahren blockierte Aufstiegspraxis bei der Telekom. Die Postlaufbahnverordnung (PLV) liefere alle Instrumente für ein sachgerechtes, berufliches Fortkommen. Insbesondere das verkürzte Verfahren des sogenannten „Praxisaufstieges“ sei für die Postnachfolgeunternehmen (PNU) sehr attraktiv. Post und Postbank würden davon rege Gebrauch machen. Lediglich die Telekom lehne die Anwendung kategorisch ab. *Frank Schmidt*

Besoldungsanstieg gesichert

Der Deutsche Bundestag hat am 9. Oktober das Bundesbesoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2014/2015 verabschiedet. Damit steigen die Bezüge der Beamt/-innen des Bundes zeit- und wirkungsgleich wie bei den Tarifbeschäftigten.

Der Beschluss des Bundestages ist unstrittig ein Erfolg für ver.di, die sich seit Beginn der Verhandlungen und nach deren Abschluss in politischen Gesprächen mit den Regierungsparteien für die zügige und reibungs-

lose Übertragung des Tarifergebnisses auf die Bundesbeamten/-innen einsetzte. Im Gesamtergebnis ist gewährleistet, dass Beamte/-innen des Bundes an der allgemeinen finanziellen und wirtschaftlichen Entwicklung in adäquater Weise wie Tarifbeschäftigte des öffentlichen Dienstes teilhaben.

Bei den Bundesbeamt/-innen fällt die Erhöhung um 0,2 Prozent geringer aus als im Tarifabschluss. Dies gilt auch für den Mindestbetrag von 90 Euro, da dem Gesetz zufolge die Erhöhungen jeweils um 0,2 Prozent-

punkte vermindert und der Unterschiedsbetrag der Versorgungsrücklage zugeführt werden. Die Dienst- und Versorgungsbezüge werden in zwei Schritten linear angehoben: Rückwirkend zum 1. März 2014 steigen sie um 2,8 Prozent. Für den Zeitraum von April bis Oktober erfolgt eine Nachzahlung. Zum 1. März 2015 steigen die Bezüge noch einmal um 2,2 Prozent. Für die Erhöhung der Grundgehälter gilt ein Mindestbetrag von 90 Euro. Er führt bei Grundgehältern unter 3000 Euro zu einer prozentualen Anpassung oberhalb des linearen Erhöhungswertes.

Postpersonalrecht:

Gesetzgebungsverfahren eingeleitet

Das Bundeskabinett hat dem vom Bundesfinanzministerium vorgelegten Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Personalrechts für die Beamt/-innen der ehemaligen Deutschen Bundespost zugestimmt und das Gesetzgebungsverfahren eingeleitet.

ver.di geht davon aus, dass sich bereits im Dezember 2014 der Bundestag erstmalig mit den geplanten Gesetzesänderungen befassen wird und zu Beginn des neuen Jahres die Beschlussfassung ansteht. Das Gesetz soll zum 1. Mai 2015 in Kraft treten.

Vorgesehen sind Änderungen im Beleihungsmodell, im Dienstrecht und bei der Zuständigkeit von Beihilfe- und Versorgungsrecht. Tritt das Gesetz in Kraft, hätte es weitreichende Folgen für die Beamt/-innen bei der Deutschen Telekom, Deutschen Post und Deutschen Postbank. ver.di befürchtet,

dass es für sie negative Folgen hätte. Deshalb fordert ver.di Korrekturen im Gesetzesentwurf und wird dies auch gegenüber den Bundestagsfraktionen verdeutlichen.

Im Beteiligungsverfahren konnte ver.di erste Erfolge erzielen. Diese finden sich im neuen Gesetzesentwurf auch wieder. Der ursprünglich vorgesehene Wegfall der aufschiebenden Wirkung von Widerspruch und Anfechtungsklage gegen die Zuweisung einer Tätigkeit bei Tochter- und Enkelunternehmen der Postnachfolgeunternehmen wurde gestrichen. Es verbleibt insoweit bei der bisherigen Regelung. Es wird im Gesetzesentwurf ausdrücklich klargestellt, dass eine unterwertige Beschäftigung von Beamt/-innen nur vorübergehend und nur innerhalb ihrer jeweiligen Laufbahn erfolgen darf. In § 17 BAPostG-E wurde klargestellt, dass bei Erlöschen eines Postnachfolgeunternehmens die Kostentragungspflicht für die vermö-

gensrechtlichen Ansprüche der Beamt/-innen dem Bund obliegt, der seine finanziellen Interessen durch Sicherheitsleistung oder Beileihung eines sekundären Postnachfolgeunternehmens sichern muss. Die ursprünglich vorgesehene Erhöhung der Abschlagzahlungen der Postnachfolgeunternehmen zur Postbeamtenversorgungskasse wurde gestrichen. Es verbleibt insoweit auch hier bei der bisherigen Regelung. Die ursprünglich vorgesehenen Regelungen zur Finanzierung der Verwaltungskosten der Postbeamtenkrankenkasse (PBeaKK) wurden aus dem Gesetzesentwurf herausgenommen und stattdessen eine Ermächtigung des Bundesfinanzministeriums vorgesehen, die Finanzierung der Verwaltungskosten der PBeaKK in einer Rechtsverordnung zu regeln. Beim Kernvorhaben, dem Beleihungsmodell, wurden Argumente von ver.di nicht aufgenommen.

➤ www.beamte.verdi.de

ANZEIGE

Grund- und Zusatzversicherung Gesund versichert bei der PBeaKK

PBeaKK
Gesund versichert.



Exklusiv
nur für
PBeaKK-
Mitglieder

www.pbeakk.de

Unsere Zusatzversicherung bietet Ihnen eine optimale Ergänzung zum Versicherungsschutz in der Grundversicherung der Postbeamtenkrankenkasse. Sichern Sie sich Zusatzleistungen für Zahnimplantate und -ersatz, Sehhilfen und Hörgeräte oder wählen Sie das Tagegeld bei Pflegebedürftigkeit oder für Krankenhaus- und Rehabilitationsaufenthalte. Mehr Informationen gibt es auf www.pbeakk.de und unter 0711 346 529 96.

Die Integration nimmt Gestalt an

Auf der Betriebsrätekonferenz bei Kabel Deutschland (KDG) wurden Ende Oktober die konkreten Pläne des Unternehmens sowie die gewerkschaftlichen Vorstellungen für die Integration von Kabel Deutschland in Vodafone vorgestellt. Zur Erinnerung: KDG wurde von Vodafone vor fast einem Jahr übernommen.

Nun werden die beiden Unternehmen zusammengeführt, unabhängig vom gesellschaftsrechtlichen Rahmen der Kabel Deutschland Holding AG. Unter den Schlagworten „Wachstum ermöglichen – Effizienz sichern – Stärken bewahren“ hat das Unternehmen die Pläne für die Integration zusammengefasst. Dabei wurde deutlich, dass KDG als neuer Festnetzbereich (Consumer Business Unit Festnetz – CBU Fixed) in die Vodafone-Organisation eingebunden werden soll. Wesentliche Strukturen und Auf-

gaben in der neuen CBU Fixed werden dabei am Standort Unterföhring erhalten.

Die Verantwortung für Produkte, die sowohl von Vodafone als auch von KDG vertrieben werden, soll der Bereich Mobil (CBU Mobile) übernehmen. Der Kundenbereich (Commercial Operations) soll im Bereich Services und Prozesse zusammengefasst werden.

Das sind einerseits vielversprechende Aussichten. Es kann aber auch zu negativen Auswirkungen für die Beschäftigten kommen. Ein Personalabbau wird vom Arbeitgeber verneint. Allerdings gibt es die klare Botschaft von der Konzernleitung: „Zwischen Vodafone und Kabel Deutschland bestehen aber in verschiedenen Funktionsbereichen Doppelfunktionen und diese können über die Zeit zur Realisierung von Synergien zusammengelegt werden“. Und weiter: „Für die übergreifenden Zentralfunktionen – HR, Finance, Legal & Regulatory, Corporate Affairs und Strategy & Corporate Development –

wird klar angekündigt, dass diese Arbeitsplätze perspektivisch vornehmlich am Standort Düsseldorf angesiedelt werden.“

Geplant ist, bis zum 1. April 2015 die Zentralfunktionen vollständig zu verschmelzen. Als nächster Schritt soll bis November ein detailliertes Personalkonzept entwickelt werden. Dazu wird sich ver.di gemeinsam mit den Betriebsräten im Interesse der Beschäftigten einbringen. Uns geht es um eine kritische und konstruktive Begleitung, wir orientieren uns dabei an den Interessen der Beschäftigten. Wir wollen bestehende Arbeitsplätze sichern, aber auch neue, zukunftsfähige Arbeitsplätze und Standorte schaffen.

Gemeinsam mit unseren ver.di-Betriebsräten wollen wir erreichen, dass die Menschen im Konzern weiter beschäftigt werden. Zudem muss die Qualifikation der Beschäftigten zum Bestandteil zukunftsorientierter Personalentwicklung werden. *Charly Brandl*

Aufsichtsratswahl

Die Vodafone GmbH steuert turnusgemäß die nächsten Aufsichtsratswahlen an. Die Wahlen werden voraussichtlich im Januar 2015 stattfinden. Durch die Regelungen des Mitbestimmungsgesetzes werden nun erstmalig auch die Kolleg/-innen von Kabel Deutschland beteiligt sein. Vodafone hatte Kabel Deutschland im Spätsommer 2013 für knapp acht Milliarden Euro übernommen. Bei Vodafone sind neben der ver.di auch die IG Metall und die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) vertreten.

Für ver.di treten der zuständige Tarifpolitiker Joachim Pütz, die Unternehmensbetreuerin Jessica Sauerwald und Kollege Karl-Heinz („Charly“) Brandl auf der Liste der Hauptamtlichen an. Damit werden sie in den Wettbewerb mit den Kolleg/-innen der IG Metall treten, die sich nicht auf eine gemeinsame Liste beider Gewerkschaften einlassen wollten.

„Für ver.di ist die Wahl ein wichtiger Baustein im Kampf um die Sicherung bestehender und die Schaffung von zukunftsfähigen Arbeits-



Foto: Christoph Heil

Joachim Pütz, Jessica Sauerwald und Karl-Heinz (Charly) Brandl kandidieren für ver.di bei der Vodafone-Aufsichtsratswahl

plätzen“, so der ver.di-Wahlbeauftragte Charly Brandl. „Gemeinsam werden wir mit allen Gewerkschafter/-innen – egal ob EVG, ver.di oder IG Metall – für eine zukunftsorientierte Personalpolitik im Interesse der Beschäftigten eintreten.“

Die gewerkschaftliche Vielfalt bei Vodafone überrascht, erklärt sich aber aus der Historie:

Vodafone hatte vor sechs Jahren die ARCOR-Mehrheitsanteile von der Bahn übernommen. Arcor betreute bis dahin das gesamte Kommunikationsnetz des DB-Konzerns. Vodafone Deutschland selbst entwickelte sich aus einer Mannesmann-Tochter, die seinerzeit in der Stahlindustrie angesiedelt war.

Auf Kosten von Beschäftigten und Kunden

Es ist vollbracht: Seit dem 1. Oktober („Day One“) gehören E-Plus und Telefónica, bekannt mit der Marke O₂, zusammen. Nach einem unsäglichen Tauziehen mit der europäischen Kommission über die Bedingungen des Zusammenschlusses beider Unternehmen wurde die Fusion genehmigt und vollzogen. Deutschland hat damit nach Kunden gerechnet einen neuen Marktführer in der Mobilfunkbranche. Doch anstatt aus der Position der Stärke den Wettbewerbern T-Mobile und Vodafone entgegenzutreten, bindet sich Telefónica die Hauptschlagader ab: Bis spätestens 2018 soll ein Sechstel der gut 9000 Vollzeitstellen gestrichen werden. ver.di befürchtet darüber hinaus noch einen weiteren Arbeitsplatzabbau beim Kundenservice.



Foto: © alphaspirt – Fotolia.com/Fotomontage

Diese Pläne dürften nicht erst seit dem ersten Oktober gereift sein. Denn bereits kurz nach Bekanntwerden der Übernahme von E-Plus durch Telefónica Deutschland wurden den Aktionären Synergieeffekte in Höhe von mehr als fünf Milliarden Euro versprochen, die „vor allem in den Bereichen Vertrieb, Kundenservice und Netzwerksynergien“ gehoben werden sollen (Telefónica-Jahresbericht für das Geschäftsjahr 2013). Dennoch überrascht das Tempo und die Vehemenz, mit der die Geschäftsführung die Pläne umsetzen will. Bis 2018 sollen 1600 der insgesamt rund 9100 Vollzeitstellen abgebaut werden. Telefónica geht es offenbar um die Streichung von Doppelfunktionen. Ein Abfindungsprogramm für ausscheidende Mitarbeiter/-innen soll helfen, dies ohne betriebsbedingte Kündigungen zu realisieren.



Imke Blumenthal

Ein Personalabbau in diesem Umfang zu so einem frühen Zeitpunkt der Fusion sieht ver.di-Unternehmensbetreuer Christoph Heil kritisch. „Der Erfolg der Fusion wird mit Sicherheit maßgeblich an der Stabilität der Kundenbasis und damit an der Kundenzufriedenheit zu messen sein. Dafür werden erfahrene Mitarbeiter/-innen und eine motivierte Belegschaft, die sich in einem stabilen Umfeld auf die Kunden konzentriert, benötigt. Arbeitsplatzabbau bringt Unruhe, Unsicherheit und Demotivation. Die Telefónica-Pläne zum Personalabbau sind deshalb völlig verfehlt“, stellt Heil fest.

Die Betriebsräte wurden über die geplanten Stellenstreichungen erst an dem Tag informiert, als diese auch durch die Presse veröffentlicht wurden. „Wir Betriebsräte sind nach unserer Auffassung aktuell noch nicht in der Lage, die erst am Tag der Presseveröffentlichung seitens des Arbeitgebers nur sehr grob umrissenen Maßnahmen ausreichend nachzuvollziehen“, betont Telefónica-Konzernbetriebsrätin Imke Blumenthal. Das sorgte bereits vor dem „Day One“ für Spannungen zwischen Arbeitnehmervertreter/-innen und Arbeitgeber. Nun aber propagiert die Unternehmensführung in der Öffentlichkeit, dass sie Verhandlungen mit den Betriebsräten partnerschaftlich führen wolle. „Wir befinden uns dazu mit dem Arbeitgeber noch im Informationsaustausch und kritisieren deutlich die fehlenden Informationen. Erste Gespräche zum beabsichtigte Personalabbau gestalten sich momentan noch sehr kontrovers“, sagt Imke Blumenthal. Jedoch seien beide Seiten sich ihrer Verantwortung bewusst, sozialverträgliche Regelungen erwirken zu müssen. „Trotz zum Teil noch deutlich unterschiedlicher Ansichten haben wir über eine Kooperationsvereinbarung nunmehr Spielregeln zum fairen Umgang und Vorgehen miteinander abgestimmt“, erklärt Imke Blumenthal. „Darüber wollen wir gemeinsam die anstehenden Herausforderungen für unsere neue Company kooperativ stemmen.“

In der Pressemitteilung vom 17. Oktober machte Telefónica Deutschland auch deutlich, zukünftig auf die konsequente Vereinfachung und Digitalisierung bei der Befriedigung von Kundenbedürfnissen setzen zu wollen. Ziel sei es, in allen Bereichen schlanke und effiziente Strukturen aufzubauen. Im Klartext: Kunden sollen sich künftig vor allem online informieren und weniger den Kundenservice in Anspruch nehmen. Deshalb befürchtet ver.di, dass dort weitere Arbeitsplätze in Gefahr sind. Außerdem plant das Unternehmen zukünftig weitere Partnerschaften im Bereich Vertrieb und Kundenservice. „Diese Ankündigungen sind zwar erklärungsbedürftig, aber lassen doch Alarmglocken schrillen“, sagt Heil. „Die Hinweise auf Digitalisierung, die Vereinfachung von Kundenservice-Prozessen und das Suchen weiterer Partnerschaften deuten darauf hin, dass über die angekündigten Abbaupläne weitere Stellenstreichungen und Auslagerungen zu befürchten sind. In einer Zeit, wo Qualität und Kundennähe Alleinstellungsmerkmale gegenüber den Wettbewerbern darstellen, ist dies eine kritische Strategie.“ Telefónica hat mit 47 Millionen Kunden und zirka 9100 Vollzeit-Jobs eine hervorragende Basis, die Branche mit Innovationen, guten Qualitätsstandards und Service vor sich her zu treiben. Mit den nun vorgelegten Plänen zum Personalabbau schwächt sich das Unternehmen selbst und riskiert damit seine gute Ausgangsbasis, die es durch die Fusion gewonnen hat.



WE EXPECT BETTER

News zur Kampagne

Die Kampagne zur Durchsetzung von Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechten bei der T-Mobile in den USA soll helfen, dass die Beschäftigten eine Stimme im Betrieb bekommen und Schikane beendet wird.

Tarifvertrag für Shop-Beschäftigte

Nachdem die Beschäftigten eines Shops in New York sich mehrheitlich für die Communications Workers of America (CWA) als ihre Gewerkschaft entschieden hatten, konnte nach monatelangen Verhandlungen ein Tarifvertrag für sie abgeschlossen werden. Geregelt wurde für die Shop-Beschäftigten: Arbeitsplatzsicherheit, die Möglichkeit Schichten unproblematisch untereinander zu tauschen, eine einheitliche Regelung zu Pausen und die Möglichkeit zur Beschwerde und Schlichtung. Kündigungen und Abmahnungen dürfen nur aus triftigen Gründen erfolgen.

Leitlinien auch leben – nicht nur propagieren

Den 25. September propagierte die Telekom als den Tag der Leitlinie. Das wurde durch die Kampagne zum Anlass genommen an diesem Tag unter dem Motto „Leitlinien auch leben – nicht nur propagieren“ auf Missstände hinzuweisen. Gemeinsam haben Beschäftigte an Standorten der Telekom in Deutschland und der T-Mobile US mit Flugblättern und Aufklebern auf ihrer Kleidung daran teilgenommen.

Partnerschaften

Beschäftigte deutscher Betriebe pflegen seit langem enge partnerschaftliche Beziehungen mit Belegschaftsgruppen bei T-Mobile US.

Zurzeit sind verschiedene Gruppen in den USA. Sie beteiligen sich an Hausbesuchen und verteilen Flugblätter vor US-Shops. Da keine direkten Kontakte mit den Beschäftigten in den US-Betrieben möglich sind, können erste Kontakte meist nur in der Freizeit und bei Hausbesuchen oder auf heimlichen Treffen geknüpft werden. Jeder Kontakt im Betrieb oder auf dem Betriebsgelände wird noch immer vom Arbeitgeber T-Mobile rigoros unterbunden. Die deutschen Besucher mussten für die Reisen einen Teil ihres Jahresurlaubs nehmen. Für ihr Engagement danken wir ganz herzlich.

Bundestagspetition

Vor wenigen Tagen wurde mit der Sammlung von Unterstützerunterschriften für eine Bundestagspetition begonnen. Anlass der Petition sind wiederholte Verstöße gegen Arbeitnehmerrechte im Unternehmen T-Mobile US. Die Petition fordert die Bundesregierung dazu auf, dafür zu sorgen, dass Arbeitnehmerrechte und internationale Arbeitsstandards (ILO/OECD) bei ausländischen Tochterunternehmen und Beteiligungen der Deutschen Telekom eingehalten werden. Wenn es gelingt, mindestens 50 000 Unterschriften zu sammeln, muss eine öffentliche

Anhörung vor dem Petitionsausschuss des deutschen Bundestags erfolgen. Die Petition wird vom ver.di-Vorsitzenden Frank Bsirske als Petent eingereicht.

Die Sammlung läuft bis ungefähr Mitte Februar kommenden Jahres und soll im Januar um die Möglichkeit der Online-Unterstützung erweitert werden.

Weingartenpetition

Maßregelungen im Beisein von anderen Beschäftigten gehört zu den „Standarddruckmitteln“ in den Call-Centern. Hiergegen richten sich Unterschriften von zahlreichen Beschäftigten und auch externen Unterstützern. Es wird gefordert, dass Vorwürfe gegenüber Beschäftigten nicht im Beisein anderer Kollegen, sondern nur im persönlichen Gespräch angesprochen werden. Auch soll es möglich sein, eine Person des Vertrauens zum Gespräch hinzuzuziehen. Als die Listen mit den Unterschriften an das amerikanische Management übergeben werden sollten, wurde die Annahme verweigert.

Josef (Jupp) Bednarski, Vorsitzender des Bundesfachbereichsvorstandes TK/IT und stellvertretender Vorsitzender des Telekom-Konzernbetriebsrates wurde um Hilfe gebeten. Jupp leitete mit einem persönlichen Schreiben an den Telekom-Vorstandschef Timotheus Höttges sowie den zurzeit amtierenden Personalvorstand Thomas Kremer und den CEO der T-Mobile US John Legere und den amerikanischen Personalchef Larry Myers die rund 3000 Unterschriften weiter. Er appellierte an sie „klare und transparente Regeln für Führung und Disziplinarmaßnahmen im Betrieb“ einzuführen. Auch bot er sich an, als Vermittler zu agieren. Larry Myers antwortete ihm, dass die Vorwürfe völlig haltlos seien. Dass Höttges und Kremer die Herren in den USA so weiter wirken lassen, ist erstaunlich. Sie wissen, dass dies so nicht stimmt und lassen zu, dass ihr eigener Ruf und der des Konzerns weiter Schaden nimmt. *Ado Wilhelm*

Bitte mitmachen und unterzeichnen

Im Unternehmen T-Mobile US droht Beschäftigten, die sich für Arbeitnehmerrechte einsetzen, Mobbing oder gar Kündigung.

Helft mit, diesen Zustand zu beenden und beteiligt euch an der Petition für die Wahrung von Arbeitnehmerrechten in Unternehmen der Telekom im Ausland.

Auf der Seite ➤ www.WirErwartenBesseres.de/Petition kann die Petitionsliste heruntergeladen werden. Bitte die ausgefüllten Listen senden an: **ver.di Bundesverwaltung, FB 9, Stichwort: Petition, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin.**