



Nr. 57 / Februar 2024

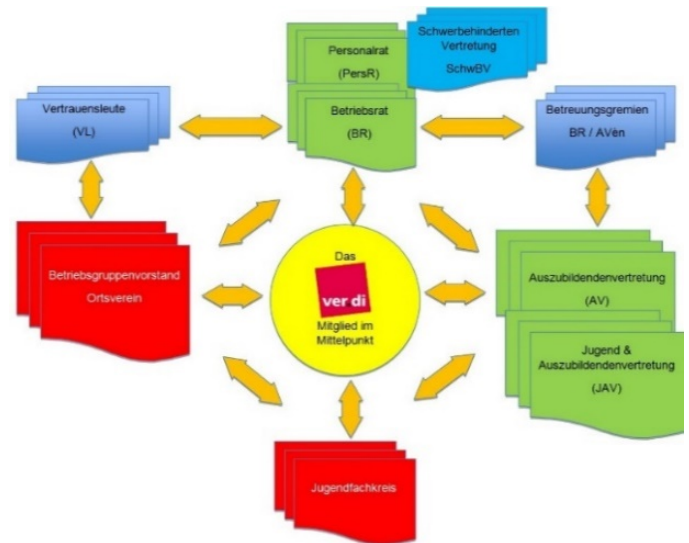
## Rheinland-Pfalz / Saarland

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

im zweiten Teil unseres Jahresrückblicks schauen wir uns an, was in den einzelnen Unternehmen verhandelt worden ist.

Das sind unsere Themen:

- Deutsche Funkturm GmbH
- 1&1 Mobilfunk GmbH - ÜBERRASCHENDER WECHSEL
- 1&1-Beschäftigte in Montabaur schreiben Betriebsratsgeschichte
- Branchenpolitik-Frequenznutzung soll verlängert werden
- Vodafone Kabelgesellschaften - Dickes Plus für die Beschäftigten
- Vodafone - Wir werden um jeden Arbeitsplatz kämpfen!
- KYNDRYL - Nach der Tarifrunde ist Erntezeit
- STRABAG PFS
- IBM – Nach zähen Gesprächen zum Ergebnis
- IBM - Meilenstein zur neuen Gefährdungsbeurteilung
- MEDIA BROADCAST SATELLITE GMBH - 11 Prozent mehr Geld!
- Tarif - Arbeitgeberangebote angenommen
- Deutsche Telekom Security GmbH
- Deutsche Telekom MMS GmbH
- Branchenpolitik - Tariftreuepflicht auch für die IKT-Branche
- AT&T - 8 Prozent mehr Geld
- Google - Europäischer Betriebsrat in den Startlöchern



### Deutsche Funkturm GmbH

Für die Beschäftigten der Deutsche Funkturm GmbH (DFMG) hatte die ver.di- Bundestarifkommission eine Forderung in Höhe von 10 Prozent beschlossen. Zuvor fand eine bundesweite ver.di-Mitgliederversammlung statt, die die Tarifziele für die Verhandlungen festgelegt hat. Dieses Votum wurde durch Beschluss der zuständigen ver.di-Branchentarifkommission IKT bestätigt. Gefordert wurde eine tabellenwirksame Entgelterhöhung von zehn Prozent bei einer Laufzeit des neuen Tarifvertrags von zwölf Monaten.

In der zweiten Verhandlungsrunde gab es ein erstes Angebot der Arbeitgeberseite, welches sich – wie in der Vergangenheit – nah am Telekomabschluss orientierte. Die DFMG bot zunächst 2,8 Prozent tabellenwirksame Erhöhung rückwirkend zum 1. Februar 2023 sowie 2,1 Prozent

Folge uns  
@verdiikt



- MITGLIED WERDEN -  
- MITMACHEN, MITENTSCHEIDEN -  
- GEMEINSAM DURCHSETZEN -



[www.mitgliedwerden.verdi.de](http://www.mitgliedwerden.verdi.de)

zum 1. Februar 2024 an. Sie waren bereit, eine Inflationsprämie von 500 Euro für die unteren Entgeltgruppen im ersten Halbjahr 2023 und eine Inflationsprämie von ebenfalls 500 Euro an die Tarifbeschäftigten im zweiten Halbjahr 2023 zu zahlen. „Dies war für die ver.di-Verhandlungskommission nicht ausreichend“, sagt Dorothea Forch, ver.di-Verhandlungsführerin. „Für uns war es wichtig, dass alle Beschäftigten von den Einmalzahlungen profitieren und die Spreizung nicht so groß wird.“

Nach etlichen Austauschrunden in der dritten Verhandlungsrunde unterbreitete der Arbeitgeber ein nachgebesertes Angebot. Die ver.di-Verhandlungskommission empfahl die Annahme, obwohl die geforderte deutliche Steigerung der Tabellenentgelte nicht erreicht worden war. Angeboten waren 2,8 Prozent mehr Geld rückwirkend zum 1. Februar. Zum 1. Februar 2024 sollen die Einkommen dann um weitere 2,3 Prozent steigen. Der Tarifabschluss hat eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2024. Alle Tarifbeschäftigten erhielten im Mai 700 Euro Inflationsprämie – also steuer- und sozialabgabenfrei. Die unteren Entgeltgruppen erhalten jeweils im August 2023 und im Februar 2024 weitere 500 Euro Inflationsprämie. Nach dem Gesetz können insgesamt 3000 Euro bis Ende 2024 steuer- und sozialabgabenfrei (brutto für netto) gezahlt werden. Die DFMG hat ver.di die Zusage gegeben, über die Ausschöpfung der Gesamtsumme weitere Gespräche zu führen. Verlängert worden ist zudem der Tarifvertrag Rationalisierungsschutz (TV Ratio) bis 31. Dezember 2024. Bei einer Beteiligung von 81 Prozent der ver.di-Mitglieder an einer Befragung haben sich 56 Prozent der Teilnehmer:innen für die Annahme des Verhandlungsergebnisses ausgesprochen.

## **1&1 Mobilfunk GmbH - ÜBERRASCHENDER WECHSEL**

Die 1&1 Mobilfunk GmbH („1&1 Mobilfunk“), eine hundertprozentige Konzerntochter der 1&1 AG, hat mit der Voda-

fone GmbH einen verbindlichen Vorvertrag für eine langfristige, exklusive National Roaming-Partnerschaft geschlossen, teilte 1&1 Anfang August mit.

### **Technischer Sprung nach vorn**

Bisher nutzte 1&1 als Reseller das Netz von Telefónica und in kleinerem Umfang auch von der Deutschen Telekom und Vodafone, da das Unternehmen noch nicht über eine flächendeckende eigene Versorgung verfügt. Der 5G-Standard war laut Handelsblatt bei dem Vertrag mit Telefónica für 1&1-Kunden ausdrücklich ausgeschlossen. Bei Vodafone erhalten sie künftig auch 5G.

### **Eigener Ausbau lahm**

Von den von 1&1 bis Ende 2022 angekündigten bundesweit 1000 Sendemasten senden bisher erst rund 40. Da dies im Jahr 2019 eine Auflage bei der Vergabe der Sendelizenzen war, läuft aktuell auch ein Bußgeldverfahren gegen 1&1 bei der Bundesnetzagentur. Verantwortlich für das Desaster sei nicht 1&1, sondern Vantage Tower, eine Vodafone-Tochter, monierte 1&1-Chef Ralph Dommermuth öffentlich. Vantage Tower war damit beauftragt worden, die Sendestandorte zu liefern. Im Handelsblatt-Interview erklärte Dommermuth, dass Vantage Tower 1600 Standorte für 5G-Antennen für Vodafone zur Verfügung gestellt habe, aber für 1&1 nur einige wenige. Deshalb hat 1&1 Beschwerde beim Bundeskartellamt eingereicht. Dennoch wechselte 1&1 nun ausgerechnet zu Vodafone.

### **Tariftreue bindend**

ver.di fordert seit Jahren von der Politik, öffentliche Aufträge nur an mitbestimmte Unternehmen mit geltendem Tarifvertrag zu vergeben. Diese Vorgaben sollen auch für die Vergabe von Sendelizenzen gelten. Es könnte also auch im Interesse von 1&1-Chef Ralph Dommermuth sein, wenn in seiner Zentrale die betriebliche Mitbestimmung eingeführt und irgendwann auch ein Tarifvertrag mit ver.di abgeschlossen wird. Im Koalitionsvertrag der Bundesregierung wurde angekündigt, dass zur Stärkung der Tarifbindung die öffentliche Auftragsvergabe des Bundes an die Einhaltung eines repräsentativen Tarifvertrages der jeweiligen Branche gebunden werden soll, wobei die

Vergabe auf einer einfachen, unbürokratischen Erklärung beruht. Einen Vorstoß dazu hatte Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD) angekündigt.

#### **Handelsblattartikel:**

[Was der große Mobilfunk-Umzug von Millionen 1&1-Kunden für Telefónica bedeutet](#)  
[Ralph Dommermuth befreit 1&1 aus der 5G-Falle](#)

#### **1&1-Beschäftigte in Montabaur schreiben Betriebsratsgeschichte**

Die Beschäftigten der 1&1 Telecommunication SE, einem Unternehmen im Konzern United Internet am Standort Montabaur, hatten 2023 erstmals in der Geschichte des Unternehmens die Möglichkeit, sich einen Betriebsrat, mit Hilfe von ver.di, zu wählen. Jahrelang gab es Verhinderungsversuche und Einschüchterungen durch den Arbeitgeber. Nach mehreren Anhörungen und Gerichtsterminen wurde durch das Landesarbeitsgericht in Rheinland-Pfalz ein Wahlvorstand eingesetzt. Somit konnten die Vorbereitungen für eine ordnungsgemäße Durchführung einer Betriebsratswahl getroffen werden. Damit hat zumindest in einem Betrieb der 1&1 Telecommunication SE des Konzerns United Internet am Standort Montabaur die betriebliche Mitbestimmung durch



gewählte Vertreter:innen der über 700 Beschäftigten Einzug gehalten. In § 1 des Betriebsverfassungsgesetzes ist eindeutig geregelt, unter welchen Voraussetzungen ein Betriebsrat zu wählen ist. Dieses Gesetz gilt schließlich auch für den Konzern United Internet, betonte Andreas Wiese, zuständiger ver.di-Gewerkschaftssekretär in Rheinland-Pfalz. „Beschäftigte weiterer Betriebe im Konzern sind nun aufgerufen, sich nicht weiter einschüchtern zu lassen, sondern ihre mitbestimmten Rechte einzufor-

dern und sich ebenfalls ein betriebliches Mitbestimmungsorgan zu wählen“, richtet Andreas Wiese seinen



Appell an die Beschäftigten. Allen Interessierten stehe ver.di gerne beratend zur Seite.

#### **Branchenpolitik-Frequenznutzung soll verlängert werden**

Die Bundesnetzagentur will die Nutzungsrechte für die Mobilfunkfrequenzen, die Ende 2025 auslaufen, zunächst verlängern. Am 13. September wurden die Rahmenbedingungen einer Übergangentscheidung zur Bereitstellung der Frequenzen in den Bereichen 800 MHz, 1800 MHz und 2600 MHz ab dem Jahr 2026 zur Konsultation gestellt. Dies bedeutet, dass die Mobilfunkbetreiber Stellungnahmen zu den vorgesehenen Rahmenbedingungen abgeben können. Vorgeschlagen ist eine Verlängerung von fünf Jahren. Die endgültige Entscheidung, ob die Nutzungsrechte für die Mobilfunkfrequenzen verlängert werden, soll Anfang 2024 fallen. Diese Frequenzen sollen dann zusammen mit Nutzungsrechten vergeben werden, die 2033 auslaufen. Hierüber will die Bundesnetzagentur im Jahr 2028 entscheiden. Die Mobilfunkbetreiber Deutsche Telekom, Vodafone und Telefónica (O2) hatten – ebenso wie ver.di – gefordert, die Frequenznutzung nicht in einer erneuten Versteigerung zu vergeben. ver.di hat bei der Forderung zu einer Verlängerung der Lizenzen immer damit argumentiert, auf teure Auktionen zugunsten verstärkter Investitionen im Netzausbau zu verzichten. Die Bundesnetzagentur will nun die Verlängerung der Nutzungsrechte mit der Pflicht verknüpfen, die Netzabdeckung im ländlichen Raum signifikant zu verbessern.

#### **Ausführliche Pressemitteilung:**

[Konsultation zur künftigen Nutzung der auslaufenden Mobilfunkfrequenzen](#)

## **Vodafone Kabelgesellschaften - Dickes Plus für die Beschäftigten**

ver.di erreichte in der zweiten Verhandlungsrunde am 24. Februar eine Tarifeinigung für die ver.di-Mitglieder bei den Vodafone-Kabelgesellschaften. Die Beschäftigten erhalten mehr Geld und in zwei Schritten die Inflationsausgleichsprämie in voller Höhe. ver.di den brachte den Arbeitgebervertretern in den Verhandlungsraum zwei „Geschenke“ mit: Auf eng bedruckten Transparenten waren die namentlichen Statements zu lesen, die die ver.di-Mitglieder ihrer Verhandlungsdelegation mitgegeben hatten. „Damit konnten wir dem Arbeitgeber aufzeigen, dass ihm nicht nur eine Verhandlungskommission gegenübersteht, sondern dass viele Kolleginnen und Kollegen bereit sind, für ihre Lohnforderungen aktiv zu werden“, sagt ver.di-Verhandlungsführer Tim Feise. Eine Botschaft, die ihre Wirkung nicht verfehlte. Das Ergebnis: In mehreren Verhandlungsschritten konnte eine Einigung erzielt werden, die den ver.di-Mitgliedern zur Bewertung vorgelegt wurde: Danach wurde im September 2023 die erste Stufe einer tabellenwirksamen Entgelterhöhung in Höhe von 5,2 Prozent gezahlt. Die Einkommen steigen noch einmal um 3,3 Prozent im August 2024. Zusätzlich erhalten die Beschäftigten eine steuer- und sozialversicherungsfreie Inflationsausgleichsprämie in zwei Schritten, zunächst 1500 Euro im Mai 2023. Teilzeitbeschäftigte bekommen sie anteilig, mindestens aber 400 Euro, Auszubildende 550 Euro. Zu denselben Konditionen wird sie noch einmal im Juni 2024 gezahlt. Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit bis Ende Februar 2025. In einer bundesweiten Online-Konferenz bewerteten die ver.di-Mitglieder die Einigung positiv, die ver.di-Tarifkommission stimmte danach zu. Das Verhandlungsergebnis könne sich in der Branche sehen lassen und sei von den Kolleginnen und Kollegen mit großer Mehrheit positiv aufgenommen worden, erklärten Petra Schuster aus Baden-Württemberg und Michael Haering aus Nordrhein-Westfalen, beide Mitglied der ver.di-Tarifkommission. Die Betriebsgruppenvorsitzenden betonten zudem, dass sie sich gerade mit Blick auf die kommenden Energieabrechnungen sehr darüber

freuen, dass auch die Inflationsausgleichsprämie gezahlt wird.

## **Vodafone - Wir werden um jeden Arbeitsplatz kämpfen!**

1300 Arbeitsplätze sollen in Deutschland wegfallen, teilte Vodafone in einer knappen Pressemitteilung Ende März mit. Das Unternehmen richte sich neu aus. Das Ziel sei, den Kunden ein vertrauensvollerer Partner (Trusted Partner) zu werden und mit attraktiveren Angeboten im Markt wieder zu wachsen. Dafür wolle man effizienter werden und künftig noch stärker in kundennahe Bereiche wie Technik, Netzausbau und Großkunden-Projekte investieren. Wegfallen sollen Arbeitsplätze im Management, Doppelfunktionen und solche, die keinen direkten Kundenkontakt haben. Das Unternehmen wolle dabei „sozialverträglich vorgehen“. Gleichzeitig will Vodafone 400 Stellen im direkten Kundenkontakt neu besetzen. Zusammengefasst soll in einem Jahr die Zahl der Stellen um rund 900 gesunken sein.

„Wir fordern keinen Stellenabbau, sondern Investitionen in die Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“, betonte Rolf Hartmann, ver.di-Gewerkschaftssekretär. „Die Beschäftigten brauchen Sicherheit im Umbruch. Es darf keine betriebsbedingten Beendigungskündigungen geben. Die Geschäftsleitung muss ihr Versprechen eines sozialverträglichen Umbaus einhalten.“ Weniger Personal, besserer Service? „Wie soll mit weniger Personal besserer Kundenservice erzielt werden? Überall werden Fachkräfte gesucht, der Rotstift wird aus meiner Sicht an der falschen Stelle angesetzt“, sagte Patricia Thienel, stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Vodafone Deutschland, Region 2. Und die Beschäftigten werden nicht zum ersten Mal mit Personalabbau konfrontiert. Vodafone übernahm 2015 Kabel Deutschland und 2019 Unitymedia. Seit der Übernahme von Unitymedia wurde unter der Überschrift „Integration und Transformation“ bis vor Kurzem noch erheblich Personal abgebaut. Der dringend benötigte Erfolg am Markt hat sich hierdurch nicht eingestellt. „Bei ehemals

Unitymedia wurde die Belegschaft vor und während der Integration in die Vodafone schon mehr als halbiert, unter anderem Doppelfunktionen abgebaut“, stellt Petra Schuster, ver.di-Betriebsgruppenvorsitzende Vodafone West in Baden-Württemberg, fest. „Das scheint wohl nicht so erfolgreich gewesen zu sein, wenn man direkt im Anschluss ein weiteres Programm hinterherschmeißen muss. Ich frage mich, wie man die verbleibenden Kolleginnen und Kollegen noch motivieren will, um ein erfolgreiches Kabelgeschäft zu gewährleisten.“ Sowohl die Beschäftigten als auch die Betriebsräte reagierten auf das angekündigte erneute Sparprogramm mit Unverständnis. Bezweifelt wird auch, ob sich dadurch die erwünschten Effekte wie ein verbesserter Kundenservice und mehr Marktanteile realisieren lassen.

#### **Fehler nicht wiederholen**

„Seien wir ehrlich“, sagte Vodafone- Deutschland-Chef Philippe Rogge dem „Handelsblatt“: „Wir brauchen jetzt einen Neustart. Und dafür müssen wir in Zukunft einiges gänzlich anders machen.“ Gänzlich anders als in der Vergangenheit klingen seine Pläne für die Beschäftigten allerdings nicht, wie Frank Gerth, Betriebsratsvorsitzender Vodafone West, feststellt: „Die Zukunftsstrategie der Geschäftsführung kommt uns doch sehr bekannt vor: Kunden im Fokus, einfacher werden, Silodenken abbauen. Kennen wir diese Argumente nicht schon aus zahlreichen anderen Umstrukturierungsmaßnahmen der letzten Jahre? Vodafone will ein Trusted Partner für unsere Kunden werden – aber bitte auch für unsere Kolleginnen und Kollegen. Personalabbau ist für mich die falsche Zukunftsstrategie.“ Auch Hartmut Kort, Betriebsratsvorsitzender Vodafone Deutschland, Region 1, mahnte an, nicht die Fehler der Vergangenheit zu wiederholen: „Das Hauptaugenmerk sollte jetzt eher auf der Steigerung der Umsätze und Verbesserung der Servicequalität liegen und nicht darauf, mit Stellenabbau kurzfristig Personalkosten zu sparen. Ohne qualifiziertes Personal keine Kundenzufriedenheit! Im Klartext: Stellen abbauen und Aufgaben outsourcen hat in den vergangenen Jahren nicht wirklich super funktioniert.“

Deshalb sollten die Kernkompetenzen wieder zurück in die Vodafone nach Deutschland geholt werden. Durch Personalabbau seien die Probleme der Kund:innen erst recht nicht gelöst worden. Er kündigte an: „Wir werden um jeden Arbeitsplatz kämpfen!“ Schlechte Quartalszahlen Laut „Handelsblatt“ seien im vergangenen Quartal die besonders relevanten Serviceumsätze abermals um 1,8 Prozent im Vergleich zum Vorjahreszeitraum eingebrochen, 25 000 Kabelkunden hätten das Weite gesucht. Als eine Ursache für das schwindende Kundenvertrauen sieht Michael Haering, bei Vodafone West ver.di-Betriebsgruppenvorsitzender Nordrhein-Westfalen, auch die vergangenen Sparrunden: „Leider scheint es sich zu rächen, dass bei der Vodafone West zu viele Fach- und Führungskräfte, die Ahnung von der Materie hatten, das Unternehmen verlassen mussten. Das dadurch fehlende Knowhow wirkt sich jetzt auf das Unternehmensergebnis aus und zeugt von einer Kurzsichtigkeit des oberen Managements, die die Mitarbeitenden mal wieder bezahlen müssen.“

#### **Auf dem Rücken der Beschäftigten**

„Der Arbeitgeber begründet den geplanten Personalabbau von 1300 Stellen damit, dass wir in den letzten Wochen und Monaten unsere Ziele nicht erreicht haben. Schon vor Jahren haben Betriebsräte und vor allem Mitarbeitende aus sämtlichen Fachbereichen darauf aufmerksam gemacht, dass diese Einsparpolitik nicht zielführend sein kann“, sagte Marco Seefeldt, Betriebsratsvorsitzender Vodafone Deutschland Region 3: „Im Moment ist man mehr damit beschäftigt, sich intern zu transformieren, anstatt sich auf das Eigentliche zu konzentrieren, auf den Kunden. Es ist sehr traurig, dass die Mitarbeitenden wieder einmal die Leidtragenden sind und ihren Kopf für Misswirtschaft hinhalten müssen.“

#### **Siehe hierzu auch:**

[www.vodafone.verdi.de](http://www.vodafone.verdi.de)



### **KYNDRYL - Nach der Tarifrunde ist Erntezeit**

Seit 1. Juli 2023 haben alle ver.di- Mitglieder bei Kyndryl einen unmittelbaren Rechtsanspruch auf 3,5 Prozent tabellenwirksame Entgelterhöhung. Rückwirkend wurde diese im August ausgezahlt. Und das ist noch nicht alles. Parallel zur Erhöhung der Tariftabellen wird zum 1. Juli 2023 auch das individuelle Gehaltserhöhungsprogramm umgesetzt. Dank der Stärke der ver.di-Mitglieder bei Kyndryl gilt: Der Sockelbetrag für Anspruchsberechtigte liegt bei mindestens zwei Prozent respektive 160 Euro. Damit wirkt die Sockelerhöhung bei allen Entgelten bis 8000 Euro überproportional. Das Abteilungsbudget für das individuelle Gehaltserhöhungsprogramm beträgt 4,8 Prozent der Summe der Monatseinkommen der anspruchsberechtigten Tarifbeschäftigten pro Abteilung. Die Planungsbreite liegt jeweils zwischen mindestens zwei Prozent und maximal sieben Prozent. Das Gehaltsprogramm umfasst alle Bands, inklusive der 10. Das zwischen ver.di und Kyndryl verhandelte Gehaltsabkommen entspricht damit einem Gesamtvolumen von rund fünf Prozent bei einer Laufzeit von zwölf Monaten.

### **STRABAG PFS**

Bei der STRABAG PFS wurde eine Tarifwerksreform umgesetzt. Dabei wurde die Anzahl der Tarifverträge verringert, das Eingruppierungs- und Entgeltsystem überarbeitet und bisher nicht tarifierte Teile in den Geltungsbereich aufgenommen. Bei den Aufsichtsratswahlen für die STRABAG PFS gingen beide Sitze für die Gewerkschaftsvertreter:innen an ver.di. Gewählt wurden Tarifsekretär Pascal Röckert und Gewerkschaftssekretär Sven Weiger. Auch in der STRABAG AG wurde ein Aufsichtsrat gewählt. Hier konnten Claus Kiesewalter (Gesamtbetriebsratsvorsitzender STRABAG PFS) und ver.di-Gewerkschaftssekretär Pascal Röckert einen Sitz erringen.

### **IBM – Nach zähen Gesprächen zum Ergebnis**

Nach intensiven Verhandlungen in der zweiten Verhandlungsrunde der Tarifrunde 2023 im IBM-Konzern konnten

ver.di und IBM am 21. April ein Verhandlungsergebnis erzielen. Es war kein leichter Weg: Zum Verhandlungstermin beharrte die Arbeitgeberseite weiterhin auf dem Standpunkt, dass IBM nicht einsieht, warum sie auf die stark gestiegenen Verbraucherpreise mit Gehaltssteigerungen reagieren sollen. Zwei Arbeitgeberangebote waren nicht einigungsfähig, ver.di lehnte ab. Als die Gespräche auf der Kippe standen, wurde in den Abendstunden ein Sondierungsgespräch in kleiner Runde anberaumt. Dort wurde gemeinsam eine Option erarbeitet, die die Basis für den zweiten Verhandlungstag legte. Die Arbeitgeber starteten in den zweiten Verhandlungstag mit einem erneuten Angebot, das die jetzt vorliegende Einigung ermöglichte. Danach wurden die Tarifgehälter ab 1. Mai 2023 für die Gesellschaften IBM D, R&D, CSS und FMS um 3,5 Prozent erhöht. Der Entgelttarifvertrag wurde zu diesem Termin wieder in Kraft gesetzt und kann frühestens zum 30. April 2024 gekündigt werden. Als Besonderheit gibt es bei IBM noch ein übertarifliches Gehaltserhöhungsprogramm, das ebenfalls am 1. Mai wirksam und ab Juni ausgezahlt wurde. Dieses Programm sieht vor, dass zunächst eine Sockelerhöhung in Höhe von 2,7 Prozent für alle Beschäftigten vorgenommen wird. Darüber hinaus wird ein Betrag in Höhe von 2,8 Prozent aus der Gesamtsumme aller Monatsgrundgehälter einer Abteilung errechnet, der von den Führungskräften individuell verteilt wird. Beschäftigte können damit noch einmal bis zu sechs Prozent mehr Geld erhalten. Die beiden Beträge aus Sockelerhöhung und der Führungskräfteplanung werden danach zu einem Erhöhungsbetrag addiert und ergeben die individuelle Gehaltserhöhung. „Das Gesamtpaket garantiert eine gute Entgeltsteigerung, in Summe kommen wir auf ein Gesamtvolumen in Höhe von 5,5 Prozent“, sagte ver.di-Verhandlungsführer Pascal Röckert.

**Siehe hierzu auch:**

[www.ibm.verdi.de](http://www.ibm.verdi.de)

### **IBM - Meilenstein zur neuen Gefährdungsbeurteilung**

Am 20. Juli hat die ver.di-Tarifkommission einstimmig die mit IBM ausgehandelte Protokollnotiz zur Gefährdungsbeurteilung 2023 angenommen. Damit ist der seit 2014 zwischen IBM und ver.di geltende Tarifvertrag über ein konzernweites Gesundheitsmanagement um eine wichtige Ergänzung bereichert worden. Die Protokollnotiz machte den Weg frei, um im Herbst die dritte Gefährdungsbeurteilung mit folgendem Ziel durchzuführen: Schutz und Verbesserung der Gesundheit im Arbeitsplatzumfeld der Beschäftigten. Wolfgang Zeiher, Tarifkommissionsmitglied und Mitglied der Gesundheitskommission, erläutert: „Wir führen das vorbildhafte Gesundheitsmanagement im IBM-Konzern hiermit weiter. Gute Arbeitsbedingungen und die Überwachung möglicher Risikofaktoren können dazu beitragen, dass die Beschäftigten im fordernden Berufsalltag gesund bleiben.“ Dorothea Katharina Ritter, Konzernbetreuerin bei ver.di für IBM, ergänzte – auch mit Blick auf sich verändernde Arbeitswirklichkeiten wie mobiles und hybrides Arbeiten: „Nur dank des Engagements der ver.di-Mitglieder bei IBM konnten wir diesen Schritt erreichen und dabei auch zahlreiche Verbesserungen aushandeln.“

**Siehe hierzu auch:**

<http://www.ibm.verdi.de>

### **MEDIA BROADCAST SATELLITE GMBH - 11 Prozent mehr Geld!**

ver.di hat mit der Media Broadcast Satellite GmbH eine Tarifeinigung erreicht. Danach steigen die Einkommen in zwei Stufen. Davon unabhängig zahlt die Arbeitgeberin die Inflationsausgleichsprämie in voller Höhe. Noch bis Ende 2024 können Beschäftigte insgesamt 3000 Euro steuer- und sozialabgabenfrei erhalten. Die Befreiung von den Abgaben ist Teil des dritten Entlastungspakets der Bundesregierung. „Wir bei der Media Broadcast Satellite haben genau wie alle anderen Menschen mit den immensen Preissteigerungen zu kämpfen. Und das wird sich wohl auch nicht ändern“, stellt Mattheo Kiesch, Mitglied der ver.di-Verhandlungskommission fest. „Ich erwarte von unserer

Arbeitgeberin, dass sie hier einen Ausgleich leistet und die Gehälter kräftig steigen.“ Mit der jetzt erreichten Einigung wird diese Forderung umgesetzt.

### **Mehr Geld in mehreren Stufen**

Die Einkommen steigen in zwei Stufen: rückwirkend zum 1. Oktober 2023 um 3,6 Prozent und ab 1. August 2024 um weitere 7,4 Prozent. Zusätzlich wurde für die Monate Juli bis September eine Einmalzahlung in Höhe von 600 Euro geleistet, Teilzeitkräfte anteilig. Außerdem zahlt die Arbeitgeberin bereits die Inflationsausgleichsprämie in Höhe von insgesamt 3000 Euro. Die Beschäftigten erhalten den Betrag in Raten bis April 2024, Teilzeitkräfte anteilig. „Die Entgeltabelle und die individuellen Gehälter erhöhen sich somit um elf Prozent“, sagte ver.di-Verhandlungsführer Tim Feise. „Zusammen mit der freiwilligen Zahlung der Inflationsausgleichsprämie ist das ein ordentliches Ergebnis.“ Die ver.di-Mitglieder im Betrieb seien mit dem Verhandlungsergebnis zufrieden. Der alte Tarifvertrag hatte eine Laufzeit bis 30. Juni 2023. Der neue Tarifvertrag ist nicht vor dem 30. September 2025 kündbar. Die Media Broadcast Satellite GmbH betreibt in Usingen mit rund 80 Beschäftigten 25 Kilometer nördlich von Frankfurt am Main eine sogenannte Erdfunkstelle. Mehr als 135 Antennen sind dort als Sende- und Empfangsstelle für Datenverkehr aller Art im Betrieb. SIL

### **Tarif - Arbeitgeberangebote angenommen**

Für die Telekom-Gesellschaften Deutsche Telekom Security GmbH und Deutsche Telekom MMS GmbH hatte die Telekom einseitig Angebote vorgelegt. Verhandlungen mit ver.di hat es dazu nicht gegeben. Die ver.di-Mitglieder wurden über die Angebote in Online-Konferenzen informiert. Dort wurde mit ihnen auch über weitere Handlungsmöglichkeiten diskutiert. Zudem konnten die ver.di-Mitglieder ihre Meinung in Online-Umfragen mitteilen. Die Ergebnisse zeigten bei den ver.di-Mitgliedern beider Unternehmen ein nahezu geteiltes Bild. Bei der Bewertung waren sich aber alle einig: Die Angebote sowie auch die Vorgehensweise der Arbeitgeberseite sei nicht wertschätzend

für die geleistete Arbeit und schlecht für die weitere Motivation der Beschäftigten. Da die Ergebnisse und der Ablauf fast identisch bei beiden Unternehmen waren, haben wir sie hier nebeneinandergestellt.

RED

### **Deutsche Telekom Security GmbH**

Der aktuelle Entgelttarifvertrag der DT Security konnte frühestens zum 31. Dezember 2022 von beiden Seiten gekündigt werden. In der letzten Tarifrunde im Frühjahr 2021 standen wir vor der Situation, dass wir nicht stark genug waren, eine Entgelterhöhung durchzusetzen. Im Herbst 2021 konnten wir in weiteren Gesprächen erreichen, dass die Entgelte zum 1. Juli 2022 um zwei Prozent erhöht wurden. Weil sich diese Situation der fehlenden Stärke bis heute nicht deutlich verbessert hat, hat die zuständige Tarifkommission die Kündigung des Entgelttarifvertrags bisher nicht beschlossen. Die tarifliche Regelung zur Aussetzung der Ansparmöglichkeit bei der altersreduzierten Arbeitszeit ist am 31. Dezember 2022 ohne Nachwirkung ausgelaufen. Die Arbeitgeberseite hat die wieder in kraft getretene Ansparmöglichkeit nicht umgesetzt. In einem Tarifgespräch sollte geklärt werden, ab wann dies wieder – auch rückwirkend – möglich ist. In dem Gespräch hatte die Arbeitgeberseite eröffnet, dass sie beabsichtigt, ein Angebot einseitig einzubringen. Nach einer Online-Diskussion mit den Mitgliedern, einer Spontanabfrage sowie einer Online-Umfrage hat die ver.di-Tarifkommission das Angebot angenommen. Eine leichte Mehrheit der ver.di-Mitglieder hatte die Ablehnung empfohlen. Aufgrund der geringen Teilnahmequote an der Diskussion/Umfrage konnte die ver.di-Tarifkommission kein eindeutiges Votum erkennen. Auch wenn das Angebot von allen als unzureichend bewertet wurde, hätte eine Ablehnung mangels Durchsetzungskraft sich eher negativ ausgewirkt.

### **Deutsche Telekom MMS GmbH**

Der aktuelle Entgelttarifvertrag der DT MMS konnte frühestens zum 31. Dezember 2022 von beiden Seiten gekündigt werden. In der letzten Tarifrunde im Frühjahr 2021 standen wir vor der Situation, dass wir nicht stark genug waren,

eine Entgelterhöhung durchzusetzen. Im Herbst 2021 konnten wir in weiteren Gesprächen erreichen, dass die Entgelte zum 1. Juli 2022 um zwei Prozent erhöht wurden. Weil sich diese Situation der fehlenden Stärke bis heute nicht deutlich verbessert hat, hat die zuständige ver.di-Tarifkommission die Kündigung des Entgelttarifvertrags bisher nicht beschlossen. In einem Tarifgespräch zur Situation bei der DT Security hatte die Arbeitgeberseite eröffnet, dass sie beabsichtigt, ein Angebot für die DT MMS einseitig einzubringen. Nach mehreren Online-Diskussionen mit den Mitgliedern, einer Spontanabfrage sowie einer Online-Umfrage hat die ver.di-Tarifkommission das Angebot angenommen. Von den Mitgliedern, die an der Umfrage teilgenommen haben, wurde mit einer Mehrheit die Annahme des Angebotes empfohlen.

### **Branchenpolitik - Tariftreuepflicht auch für die IKT-Branche**

Die Gewerkschaften unterstützen unter der Führung des DGB ein von der Bundesregierung geplantes Tariftreuegesetz. Im Koalitionsvertrag wird als Ziel formuliert, dass es eine Tariftreuregelung für die Auftragsvergabe durch den Bund geben soll. Damit könnten öffentliche Aufträge nur noch an Unternehmen vergeben werden, die tarifgebunden sind. Bisher gilt: Der günstigste Anbieter bekommt in der Regel den Zuschlag bei öffentlichen Ausschreibungen. Zu welchen Bedingungen die Beschäftigten arbeiten, ob sie gut bezahlt werden und mehr als den gesetzlichen Mindestlohn und Mindesturlaub erhalten, spielt dabei keine Rolle. Für die IKT-Branche ist diese Initiative wichtig, werden doch bei der Vergabe von Mobilfunkfrequenzen öffentliche Güter und beim Glasfaserausbau steuerfinanzierte Fördergelder für vergeben beziehungsweise Steuergeld investiert. Gehen künftig öffentliche Aufträge nur an Unternehmen, die Tarifverträge anwenden, sorgt dies für fairen Wettbewerb, stärkt das Tarifsystem und vermeidet Lohn- und Sozialdumping. Die Fachgruppe IKT führt mit dem geplanten Tariftreuegesetz der Bundesregierung insbeson-



dere drei Sachverhalte ins Feld, die die besondere Relevanz des Themas für die IT- und TK-Branche unterstreichen.

### **Mobilfunk**

Die moderne Kommunikation und der breitbandige Datenaustausch sind ohne Mobilfunk nicht mehr denkbar. Entsprechende Nutzungslizenzen werden unter staatlicher Regie vergeben. ver.di verlangt vom Gesetzgeber, dass diese Konzessionen nur gemacht werden sollten, wenn bestimmte Standards tarifierter Bezahlung, Regeln der Mitbestimmung und guter Arbeit eingehalten werden.

### **Glasfaserausbau**

Der Staat treibt den Ausbau hochleistungsfähiger Kommunikationsnetze massiv voran. Dafür werden üppige Fördergelder bereitgestellt. Mittlerweile tummeln sich zahllose Unternehmen auf dem deutschen Markt, die um die Aufträge zum Glasfaserausbau und damit auch um die öffentlichen Gelder konkurrieren. Gerade bei den hier engagierten Tiefbauunternehmen sind die Arbeitsbedingungen zum Teil verheerend. Ausländische Dumping-Unternehmen unterbieten oft heimische Gesellschaften und liefern schlechte Qualität.

### **IT-Aufträge**

Auch im öffentlichen Sektor ist der Zwang zur Digitalisierung immens. Viele Ministerien, Behörden, Kommunen und Ämter vergeben Dienstleistungsaufträge an IT-Unternehmen. Mittlerweile zählen die öffentlichen Auftraggeber zu den wichtigen Umsatztreibern in der IT-Branche. Die IT-Branche selbst jedoch ist nur in seltenen Fällen tarifiert. Deshalb fordert ver.di auch hier ein entsprechendes Tariftrüegegesetz.

### **Siehe hierzu auch:**

[Tariftrüege auf dem Vormarsch?](#)

### **AT&T - 8 Prozent mehr Geld**

ver.di konnte in der Tarifrunde 2022/23 für die Tarifbeschäftigten bei AT&T Global Network Services Deutschland GmbH ein sehr gutes Tarifergebnis erzielen. Zum April 2023 stiegen die Tarifgehälter um acht Prozent. Darüber hinaus wird eine Inflationsausgleichsprämie – steuerund

sozialabgabenfrei – in Höhe von 1500 Euro gezahlt. Berechtigt zur Auszahlung der Inflationsausgleichsprämie sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren tatsächliches monatliches Grundgehalt zum 1. Januar 2023 mehr als 200 Euro unter den neuen Tarifgehältern lag. Durch die Tarifierhöhung steigert sich auch die Mehrarbeitszeitgrenze um acht Prozent. Diese ist an das Tarifgehalt PRO B gekoppelt und wird danach berechnet. Der neue Tarifvertrag hat eine Laufzeit bis 31. März 2024.

### **Google - Europäischer Betriebsrat in den Startlöchern**

Die europäische Google-Belegschaft – einschließlich der Arbeitnehmer:innen in der Schweiz und im Vereinigten Königreich – wird bald unter die erste Vereinbarung über einen Europäischen Betriebsrat fallen, die den Arbeitnehmer:innen das Recht einräumt, bei Entscheidungen, die ihre Interessen betreffen, informiert und angehört zu werden. Dies teilte die Uni Global Union, der weltweite Zusammenschluss der Dienstleistungsgewerkschaften mit. Die Vereinbarung über einen Europäischen Betriebsrat (EBR) sei Ende März unterzeichnet worden. Sie sei von entscheidender Bedeutung, da Google in ganz Europa in größerer Zahl Entlassungen vornehme. Die Beschäftigten seien weder rechtzeitig informiert noch beteiligt worden. Dieses globale Personalabbauprogramm habe teilweise zu einem beschleunigten Anstieg der Eintritte in die Gewerkschaften beigetragen, insbesondere im Vereinigten Königreich, in Irland und in der Schweiz, den drei größten europäischen Standorten von Google. Mit der Vereinbarung wird der erste EBR im Unternehmen gegründet. EBRs vertreten die Arbeitnehmer:innen eines Unternehmens, das in Europa ansässig ist. Über diese Räte müssen die Unternehmen Informationen austauschen und die Vertreter:innen der Arbeitnehmer:innen anhören. Den Vertreter:innen der Beschäftigten wird bei Entscheidungen, die sich auf die Beschäftigungs- oder Arbeitsbedingungen auf europäischer Ebene auswirken könnten, ermöglicht, angehört zu werden. EBR sind für Unternehmen, die in zwei oder mehr Mitgliedstaaten der Europäischen Union tätig sind, gesetzlich

vorgeschrieben, wenn sie von den Arbeitnehmer:innen initiiert werden. Vereinbarungen zur Einrichtung von Betriebsräten werden von einem besonderen Verhandlungsgremium (BVG) ausgehandelt, das sich aus den Vertreter:innen der Arbeitnehmer:innen aus den verschiedenen Ländern des europäischen Betriebs zusammensetzt.

### **Schweiz und Großbritannien dabei**

Das Vereinigte Königreich hat eine der größten Belegschaften in ganz Europa. Es ist den Google-Mitarbeiter:innen im BVG gelungen, die Einbeziehung des Vereinigten Königreichs und der Schweiz, zweier europäischer Länder, die nicht Teil der Europäischen Union sind, auszuhandeln.

„Ein bedeutender Durchbruch wurde erzielt, als wir mit dem Google-Managementteam eine Einigung über die Einbeziehung von Arbeitnehmer:innen aus dem Vereinigten Königreich und der Schweiz sowie viele andere wichtige Verbesserungen des Abkommens erzielen“, so Hayward von Unite. Die Google-Arbeitnehmer:innen werden in den kommenden sechs Monaten ihre EBR-Vertreter:innen wählen. Unmittelbar nach den Wahlen wird der EBR seine Arbeit aufnehmen. „UNI wird die Gewerkschaften weiterhin bei der Organisation und der Durchsetzung von Tarifverträgen auf nationaler Ebene unterstützen, aber diese Vereinbarung ist ein großer Schritt auf dem Weg zu einer Stimme der Arbeitnehmer:innen auf europäischer Ebene“, sagte Oliver Roethig, Regionalsekretär von UNI Europa. UNI Global Union unterstützt seit Langem die grenzüberschreitende Organisation von Tech-Beschäftigten – einschließlich Google-Beschäftigten – in Europa und auf der ganzen Welt. Mit diesem neuen Start für einen EBR glauben die Gewerkschaften, dass „Googlers getting organized“ („Googler organisieren sich“) ein Suchbegriff ist, der an Popularität gewinnen wird. Die Gewerkschaften, die die Google-Beschäftigten vertreten, betrachten dies als eine wichtige Entwicklung im Technologiesektor, da Unternehmen von Googles Größe, Bedeutung und Einfluss die Arbeitswelt im Allgemeinen beeinflussen. Unite ist entschlossen, durch ihre eigenen Aktivist:innen und engagierten Funktionär:innen in der Digital- und

Technologiebranche die Gewerkschaft an der Spitze der digitalen Wirtschaft zu halten.

**Siehe hierzu auch:**

[ERSTER EUROPÄISCHER BETRIEBSRAT VON GOOGLE SOLL ARBEITNEHMERVERTRETUNG STÄRKEN](#)

Falls ihr Wünsche oder Anregungen für weitere Themen habt, oder Fragen zu unseren Themen, könnt ihr uns natürlich gern schreiben.

[ikt.rlpsaar@verdi.de](mailto:ikt.rlpsaar@verdi.de)

Bleibt gesund!



**Eure ver.di Landesbezirksfachgruppe IKT**