



ver.di@SAP

SAP hat eine ver.di-Betriebsgruppe gegründet. Auf dem Foto von links: Peter Januschke, Christiane Bender, Andreas Hahn, ver.di-Vorstandsmitglied Lothar Schröder, Hansjörg Jäckel, Sabine Deimel.

Statements von Mitgliedern der Betriebsgruppe und Bericht auf den Seiten 4/5.

INHALT

NEWS

UNI ICTS, STRABAG, Termine
Seite 2

KOMMENTAR

Initiative von Innen
Seite 3

MORGEN, ÜBERMORGEN

Ausbildung steigert Börsenwert
Seite 3

SAP

ver.di@SAP
Seiten 4/5

AUSBILDUNG

Telekom organisiert um
Seite 6

RECHT

Bezugnahmeklauseln in
Arbeitsverträgen
Seite 7

NEWS

Neues Versorgungsausgleichs-
gesetz, DPG-Chronik
Seite 8

AUSBILDUNG, WEITERBILDUNG, QUALIFIZIERUNG

Viele offene Fragen und Probleme

Nach der Umorganisation im Jahr 2008 (Dreiteilung: Ausbildung, Weiterbildung, Tagungshotels) stehen erneut Veränderungen und Umorganisationen bei der Telekom-Ausbildung an. Die Veränderungen erfordern gemeinsame Lösungen. Ein „runder Tisch“ soll Klärung bringen.

Die Telekom ist mit über 11.000 Auszubildenden das größte Ausbildungsunternehmen in der Bundesrepublik. Die Ausbildung erfolgt in technischen und in kaufmännischen Berufen. Darüber hinaus bietet das Unternehmen auch Duale Studiengänge der Wirtschaftswissenschaften, Informatik und Informations- und Kommunikationstechnik an.

Was die Telekom nicht bietet, ist eine in die Zukunft gerichtete Personalplanung: Während im Konzern Arbeitsleistungen an Fremde vergeben werden, die häufig keine ausgebildeten Fachkräfte beschäftigen, und Kunden sich beschweren, weil Termine nicht eingehalten werden, erlaubt es sich die Telekom, gut ausgebil-

dete Fachkräfte nicht zu übernehmen und in die Arbeitslosigkeit zu entlassen. Das Unternehmen, das sich selbst so gerne eine Vorbildfunktion attestiert, könnte mehr tun, für die Zukunft der Jugend und auch für sich selbst. Ausbildung, Weiterbildung und Qualität der Leistungen dienen der Kundenerhaltung und Neugewinnung. Die Telekom scheint das noch nicht verstanden zu haben. Langwierige und komplizierte Bewerbungs- und Einstellungsprozesse führen nach der Ausbildung nicht selten zu Frust, dann aber wandern gut ausgebildete Leute zur Konkurrenz ab. Beispielsweise hat die Telekom 2009 nur 43 Prozent (Stand September) der Ausgebildeten übernommen.

Fortsetzung auf Seite 6

STRABAG PFS

Ausbildung im Unternehmen

Nach dem Ausscheiden aus dem Telekomkonzern wird nun auch die Ausbildung von Nachwuchskräften bei STRABAG PFS in Eigenregie geführt.

Das Unternehmen übernahm im Mai 235 Auszubildende von der Telekom im Rahmen eines Teilbetriebsübergangs. Die theoretische Ausbildung der Immobilienkaufleute (ImKa) und Elektroniker für Gebäude- und Infrastruktur (EGI) findet an den Standorten Berlin, Frankfurt, Hamburg, Karlsruhe, Köln und München statt. Zusätzlich wird in Dualen Studiengängen in den Fächern Immobilienwirtschaft und Facility Management ausgebildet. Im September stellte das Unternehmen weitere 100 Auszubildende ein. Insgesamt beschäftigt die STRABAG PFS acht Ausbilder mit der Ausbildung ihrer Nachwuchskräfte. Der Gesamtbetriebsrat sieht die Geschäftsführung

in der Verantwortung die Ausgebildeten später auch einzustellen. Das Bestehen der Prüfung darf am Ende nicht mit einem Rauswurf „honoriert“ werden. Dies wäre nicht nur aus moralischer, sondern auch aus wirtschaftlicher Sicht ein Fehler. Investitionen in die Ausbildung würden verschenkt, statt im Unternehmen zu nutzen; qualifiziertes Personal würde an andere FM-Dienstleister abwandern.

Um die Auszubildenden im Betriebsübergang wirtschaftlich und sozial abzusichern, hat ver.di einen Überleitungstarifvertrag abgeschlossen, der auch für die Auszubildenden des Einstellungsjahrgangs 2009 gilt. Darin wurden die bei der Telekom gelten-

den Konditionen weitestgehend kollektiv bis zum Ende der Ausbildungszeit festgeschrieben.

Ab dem Einstellungszeitpunkt September/Oktober 2010 konnte ver.di neue Tarifverträge vereinbaren, die eine stufenweise Anhebung der bisher niedrigeren Vergütung der Immobilienkaufleute auf das Niveau der technischen Auszubildenden und eine direkte Verknüpfung mit der Entgelttabelle der STABAG PFS Beschäftigten vorsehen.

Damit sind die Auszubildenden bei zukünftigen Entgelterhöhungen nicht abgekoppelt und bei Tarifauseinandersetzungen direkt beteiligt. *Manfred Rowedda.*

UNI EUROPA VERSCHMILZT TK- UND IT-SEKTOR

Michael Jäkel Vizepräsident bei UNI ICTS

UNI, die Weltgewerkschaftsorganisation, hat für den europäischen Bereich die beiden Sektoren für Telekommunikation (UNI Telecom) und Informationstechnologie (UNI IBITS) in der UNI ICTS (Information and Communications Technology) zusammen geführt. Die Delegierten der beiden Sektoren stimmten am 11. September 2009 auf einem Kongress in Dublin für die Verschmelzung.

Grund ist die wachsende Konvergenz in beiden Branchen bei Themen und Aufgabenfeldern.

Zur Präsidentin von UNI ICTS wurde die Norwegerin Tove Johansen gewählt. StellvertreterInnen wurden Franca Salis Adinier (Frankreich), Peter Skyte (GB) und Michael Jäkel (ver.di).

UNI ICTS erhofft sich durch die Fusion eine Vitalisierung ihrer Organisationsbemühun-

gen und eine Stärkung der 1,2 Millionen Mitglieder im IT- und Kommunikationssektor. Im Laufe der Konferenz beschlossen die Delegierten Briefe an die Vorstandsvorsitzenden der France Telecom und der Deutschen Telekom zu senden, in denen beide Unternehmen aufgefordert werden, die Arbeitnehmerrechte im geplanten joint venture der beiden Mobilfunktochter in Großbritannien (Orange und T-Mobile GB) zu

respektieren und zu wahren. Die Mitglieder schrieben auch einen Brief an Rene Obermann, den CEO der Deutschen Telekom, mit der Aufforderung eine globale Vereinbarung mit UNI zu unterzeichnen, um in allen Unternehmen des Konzerns, grundlegende Gewerkschaftsrechte für die Arbeitnehmer überall auf der Welt, speziell aber auch in den USA, zu garantieren.

Christoph Heil

TERMINE

AUGSBURG: Bz FB9 Augsburg lädt zum traditionellen Weinfest am 23. Okt. in die Weinstube Weitlauf, Bäckergasse, 18 Uhr, ein. Sen. BeG FB 9: Infoveranstaltung zum neuen Beihilferecht am 21. Okt. in der Kantine Stadtjägerstr.10, 14:30 Uhr.

BERLIN REINICKENDORF/WEDDING: BeG Sen. FB 10/9/1, Mitgliedertreffen am 28. Okt. um 15 Uhr; am 25. November Jubilarfeier und Eisbeisessen um 16:30 Uhr; jeweils Vereinsheim des BFC-Alemania-90-Wacker, Wackerweg 26, Berlin-Reinickendorf.

BREMEN: Sen. OV FB 9/10: Treff jed. 1. Die. im Mon., 16 Uhr, DGB-Haus, Bhf-Platz.

HALLE: OV Halle (Saale), FB 9: Jahreshauptvers. am 20. Nov., 18 Uhr, Begegnungsstätte Hettstedter Straße 1.

HEIDELBERG: BeG.Sen., FB 9, jed. 2. Mittw. im Monat, 15 Uhr, Gaststätte „Löwenkeller“, Rohrbacher Str. 92.

HALLE (SAALE): OV FB 9: Jahreshauptv. um 18 Uhr, Begegnungsstätte Hettstedter Str. 1.

IDAR-OBERTSBERG: Sprechst. der BeG Sen. FB 9/10 jed. 1. Mo. im Mon., 14 bis 16 Uhr, DGB-Haus, Wilhelmstr. 25. Anm. Alfred Weis, Tel. 06785-17 444.

KÖLN: Mitgliederv. Sen. FB 9/10: Stadthalle Köln Mülheim, 27. Nov., ab 13 Uhr Einlass, Beginn 14 Uhr.

LÜBECK: BeG der DT TS/KS GmbH Nord, FB 9, Bereich Lübeck. Treff jed. 1. Mi. im Mon., 16:30 Uhr, Fackenburger Allee 31, Raum V153.

NEUSS: BeG Sen. FB 9/10, Sprechstunde für Sen. in der ver.di-Geschäftsstelle, Hammer Landstr. 5, am Mo. 2. Nov., 10 bis 12 Uhr. Die. 3. Nov. Kalenderaktion im Haus NOAH Neuss, Berghäusenschweg 28a.

NÜRNBERG: BeG Sen. Nürnberg/Schwabach/Roth/Lauf, FB 1,9,10, Vers. jew. 1. Do. im Mon., 14.30 Uhr, Gaststätte „Genossenschaftssaalbau“, Matthäus-Hermann-Platz 2. Am 5. Nov. ver.di-Geschäftsführer Bezirk Mittelfranken,

Jürgen Göppner, zu Gast. Einschreiben für die Weihnachtsfeier am 17. Dezember. Wandergruppe: Termine werden in den Versammlungen bekannt gegeben.

ORTENAU: BeG Sen. P/T: Sprechst. jeden Mittw., 11-12 Uhr, ver.di-Geschäftsst., Offenburg, Okenstr. 1c, auch tel.: 07 81/91 71 14.

ULM NEU-ULM: BeG PT, 5. Nov., 14.30 Uhr, Monatstreff, „Krone“, Ulm-Söflingen.

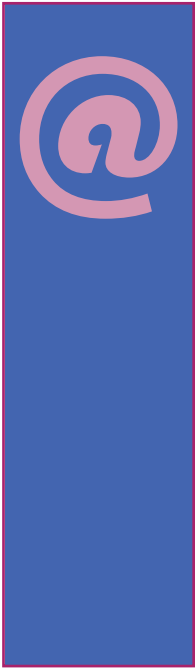
WEIDEN: BeG Sen. Nordoberpfalz FB 9/10: Monatstreff, 14 Uhr, Gaststätte Bräustüberl, am 4. Nov.

WERRA-MEISSNER: BeG Sen. P/T: 4. Dez., 14 Uhr: Infoveranstaltung mit Adventskaffee in Eschwege/Niddawitzhausen, Gaststätte Rost.

WOLFENBÜTTEL: Sen. OV, FB 9/10, Sprechst. jed. Mittw. 9.30 bis 12 Uhr, ver.di-Büro, 1. Etage, Rosenwall I. ver.di-Lohnsteuer-Service unter Tel. 05331/882680.

REDAKTIONSSCHLUSS

NÄCHSTES HEFT: 26. OKTOBER 2009



Initiative von Innen

DIE ÖFFENTLICHE AUSEINANDERSETZUNG ÜBER DIE BETRIEBSRATSGRÜNDUNG BEI SAP IST UNS IN ERINNERUNG, EIN UNSINNIGER STREIT UM DIE FRAGE, OB ES AUCH OHNE BETRIEBSRAT UND GEWERKSCHAFT GEHT.

Leiser, gleichwohl aber erfrischend, selbstbewusst und engagiert wurde mit der Initiative „upgrade“ bei SAP eine Betriebsgruppe gegründet – von Betriebsräten. Ohne jeden öffentlichen Streit um das richtige oder falsche Modell haben die Mitglieder im Betrieb entschieden, sich ein gewerkschaftliches Sprachrohr, eine Basis bei SAP aufzubauen. Das spricht für die Überzeugungskraft unseres Solidaritätsmodells und unserer Mitglieder bei SAP, die mehr werden wollen. Das spricht für die Anziehungskraft von ver.di. Das spricht für unser Organisationsmodell, das auf den Betrieb orientiert ist und dem Prinzip der Ehrenamtlichkeit deutliches Gewicht gibt.

Wir haben Grund, uns über die Neuigkeit zu freuen, schließlich ist sie ein weiterer Beleg dafür, dass ver.di die richtige Gewerkschaft für die IT-Branche ist. Wir haben aber auch neuen Anlass zuzuhören. Wie in anderen neuen Betrieben werden unsere SAP-Kolleginnen und SAP-Kollegen auch neue Erfahrungen und Haltungen mitbringen, die wir ernst nehmen sollten. Solidarität wächst aus der Fähigkeit des Menschen zur Anteilnahme am Schicksal des anderen, und Solidarität baut darauf auf, aus Vielfalt gemeinsame Überzeugungen und gemeinsames Handeln zu entwickeln.

Lothar Schröder

MORGEN, ÜBERMORGEN



Ausbildung steigert Börsenwert

IDEENSCHMIEDEN BRAUCHEN GUT AUSGEBILDETE KÖPFE. INNOVATIVE UNTERNEHMEN BIETEN DESHALB MODERNE AUSBILDUNGSPLÄTZE, UM AUCH MORGEN NOCH IM WETTBEWERB MITHALTEN ZU KÖNNEN.

Im Jahr 2015 sind die deutschen TK-Netze weitestgehend auf modernes Glasfaser und schnelle Mobilfunktechnologien umgestellt. Das hochleistungsfähige Breitbandnetz fördert innovative Dienste und neue Geschäftsmodelle. Mit der fortschreitenden Modernisierung der TK-Infrastruktur wachsen auch die Qualifikationsansprüche der Beschäftigten.

Die Regulierung hat es mittlerweile geschafft, bestimmte Standards bei Verbindungen, Anschlüssen und Preisen im TK-Markt durchzusetzen. Umso mehr müssen sich die Wettbewerber über Qualität, Service und Innovation voneinander absetzen. Komfort und Zufriedenheit der Kunden basieren auf ausgeklügelten Dienstleistungen und einen hochgradig verfügbaren Service. Dies bedarf qualifizierter Techniker und Servicekräfte.

Eine positive Vision: Die Deutsche Telekom hat sich ihrer Verantwortung gestellt und sich im Jahr 2015 einen deutlichen Marktvorteil erarbeitet, denn seit vielen Jahren hält sie an einer hohen Ausbildungsquote und einem hohen Ausbildungsniveau fest. Allerdings hätte das Unternehmen dies nicht getan, wenn nicht ver.di und seine JugendvertreterInnen permanent für die Ausbildung gekämpft hätten.

In der Vergangenheit versuchten die Telekom-Manager immer und immer wieder, Aufwendungen für die Ausbildung als Einsparpotenzial und Effizienzbremse auszuweisen. Wie falsch sie lagen, zeigt ihnen der Kapitalmarkt: Heutzutage wird Ausbildung von den Börsen als Zukunftsinvestition mit guten Aktienkursen belohnt.

Christoph Heil

IMPRESSUM KOMM NR. 10/ 2009; 9. JAHRGANG;

HERAUSGEBER: Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft; Bundesvorstand: Frank Bsirske, Lothar Schröder; Fachbereich TK/IT, Paula-Thiede-Ufer 10, 10170 Berlin, Telefon: 030/6956-0, Internet: <http://tk-it.verdi.de>; **ERSCHEINUNGSWEISE:** 9 Ausgaben pro Jahr;

REDAKTION: Christoph Heil, Marion Lühring; **E-MAIL:** redaktion.komm@verdi.de; **GESTALTUNG:** Susanne Teige, Frankfurt/Main;

AUFLAGE: 152.500; **HERSTELLUNG + DRUCK:** alpha print medien AG, Darmstadt; Anzeigen und Beilagen: PGH Media,

H.-J. Hasenbank; Telefon: 06181/9397-28, Fax: -29; Anzeigenverwaltung: apm AG, Luise Arnold, Telefon: 06660/918476, Fax: -7.



CHRISTIANE BENDER

„Um als Betriebsrat gegenüber dem Arbeitgeber selbstbewusst und auf Augenhöhe Mitarbeiterinteressen durchsetzen zu können, braucht es die Stärke, den Rückhalt und die Unterstützung von ver.di, einer großen Gemeinschaft von Arbeitnehmern. Gerade für einen noch unerfahrenen Betriebsrat ist eine überbetriebliche Zusammenarbeit zwischen Betriebsräten sehr wichtig, um sich über bereits bewährte Lösungsansätze auszutauschen, um erfolgreich gute Ergebnisse verhandeln zu können.“

ROBERT SCHUSCHNIG-FOWLER

„Die internationale Mitbestimmung ist für mich ein Schlüssel zur Durchsetzung international gültiger Sozialstandards in der Arbeitswelt. ver.di engagiert sich als Mitglied der UNI (Globale Gewerkschaft für Fach- und Dienstleistungsberufe) zusammen mit 137 Gewerkschaften im Fachbereich IT & Dienstleistungen mit 1,2 Millionen Gewerkschaftsmitgliedern sehr erfolgreich für dieses Anliegen. In Europa vertritt die UNI 7 Millionen Gewerkschaftsmitglieder im Dienstleistungssektor – vertreten durch 330 Europäische Gewerkschaften – und unterstützt dort insbesondere den Aufbau von Europäischen Betriebsräten.“



VER.DI-BETRIEBSGRUPPE GEGRÜNDET

ver.di@SAP

SAP HAT IN DEN LETZTEN JAHREN DIE BETRIEBLICHE MITBESTIMMUNG FÜR SICH NEU ENTDECKT. SEIT DREI JAHREN GIBT ES EINEN BETRIEBSRAT UND SEIT NEUESTEM EINE VER.DI-BETRIEBSGRUPPE.

SAP genießt in der deutschen IT-Branche eine herausragende Rolle: technologisch wegweisend, innovativ und dominierend. Gegründet 1972, erlebte das Unternehmen lange Jahre stürmischen Wachstums. Aber: SAP war das letzte deutsche DAX-Unternehmen ohne Betriebsrat und galt als gewerkschaftsfrei. 2006 waren die ersten betriebsverfassungsgemäßen Wahlen im Konflikt durchgesetzt worden. Das hat manche SAPler damals irritiert. Viele einstige Betriebsratsскеptiker sind heute froh, dass es das Gremium gibt, denn damit ist die betriebliche Interessenvertretung nicht nur auf „good will“ angewiesen. In den vergangenen drei Jahren hat sich bei SAP viel geändert. Alle Gründer haben die Geschäftsführung des Unternehmens verlassen. Der neue SAP-Chef Leo Apotheker hat angekündigt, dass SAP schneller und billiger arbeiten soll. „Nur eine Hierarchieebene weniger wäre Kosmetik“, sagte er dem Manager-Magazin. Apothekers Branchenprog-

nose geht noch weiter: „Die Softwarebranche ist dabei, eine echte Industrie zu werden“. Mit dieser Entwicklung wird SAP auch beschäftigungspolitisch den Weg anderer großer IT-Dienstleister wie IBM oder T-Systems gehen. Dort müssen die Beschäftigten sich engagieren, um nicht den Kopf für Managementfehler hinzuhalten und angemessen am Erfolg des Unternehmens partizipieren zu können. Sowohl bei IBM als auch bei T-Systems gelten ver.di-Tarifverträge.

„Schon vor der Betriebsratswahl und in der Zeit nach 2006 haben wir versucht, den Beschäftigten zu verdeutlichen, welche Kompetenz ver.di in der IT-Branche besitzt. Erfolgreiche Mitbestimmung ohne überbetriebliche Interessenvertretung ist einfach unrealistisch. Wir wollten überzeugen und haben es geschafft, dies zeigt die Gründung unserer Betriebsgruppe“, erinnert sich Bert Stach, IT-Projektleiter bei ver.di an die SAP-Kontakte der vergangenen Jahre. Immer wieder gab es Angebote an



SABINE DEIMEL

„Meine bisherige Erfahrung als Betriebsrat hat mir gezeigt, dass es erforderlich ist, der starken Zusammenarbeit auf Seiten des Arbeitgebers in der IT-Branche durch Arbeitskreise, gemeinsames Benchmarking und Verbandsarbeit (BITKOM) eine überbetriebliche Vernetzung und Professionalisierung auf Arbeitnehmerseite entgegenzusetzen. Nur dadurch können wir die zunehmende Standardisierung der HR-Prozesse auf Arbeitgeberseite mit *Best Practices* auf der Arbeitnehmerseite beantworten.“



HANSJÖRG JÄCKEL

„Akademiker und Tarifvertrag, Leistung und Gehaltsnullrunden, kann ver.di da wirklich weiterhelfen? Ich meine ja, weil es für mich sozial intelligentes Verhalten ist, jetzt die Grundlagen zu schaffen, um der zunehmenden Margen-Fixierung (Marge vor Mitarbeiter) die Möglichkeiten eines Haustarifvertrages entgegenzusetzen. Dies gelingt nur, wenn viele von uns bereit sind, sich zu organisieren. Mit meiner Mitgliedschaft bei ver.di und meine Mitarbeit in der Betriebsgruppe „upgrade“ kann ich meinen persönlichen Beitrag dazu leisten und habe jetzt die Chance die Schritte dorthin mitzugestalten. Ich bin mir sicher, dass wir mit dem ver.di Fachbereich TK-IT den kompetentesten Partner für diese Aufgabe gewählt haben, um erfolgreich Zukunft zu gestalten.“

PETER JANUSCHKE

„Für mich hat ver.di bereits gezeigt, dass sie genau die Fachkompetenz mitbringt, die wir in der IT-Branche brauchen, weil ver.di die bisher einzigen Tarifverträge in der IT-Branche (IBM, T-Systems) verhandelt und abgeschlossen hat. Ergänzt wird dies durch das starke Engagement von ver.di bei der jährlich stattfindenden Beschäftigten-Befragung zum DGB-Index „Gute Arbeit“, bei der u.a. die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten in der IT-Branche erhoben wird.“

die SAPler und die Betriebsratsgremien der SAP – Infoveranstaltungen, Kamingespräche oder fachlichen Input.

Mit großem Interesse wurde ein Vortrag von Rolf Schmidt, IT-Sekretär beim ver.di-Bundesvorstand, vor dem Konzernbetriebsrat (KBR) zur Bildung Europäischer Betriebsräte aufgenommen. Inzwischen hat der KBR mit den Arbeitnehmervertretungen anderer europäischer SAP-Gesellschaften entschieden, ein solches Gremium auf Europäischer Ebene zu gründen. Rolf Schmidt wird das besondere Verhandlungsgremium als offiziell benannter Experte begleiten.

So haben sich seit einigen Monaten die Kontakte intensiviert. ver.di hat überzeugt. Engagierte SAPler sind ver.di beigetreten und haben eine eigene Initiative gegründet. Eine Betriebsgruppe hat sich formiert. Am 5. Oktober fand die konstituierende Sitzung statt. Nun hat die SAP ihre eigenen gewerkschaftlichen ver.di-Strukturen.



Fortsetzung von Seite 1

AUSBILDUNG, WEITERBILDUNG, QUALIFIZIERUNG

Viele offene Fragen und Probleme

VER.DI UND DIE BETRIEBSRÄTE WURDEN DARÜBER INFORMIERT, DASS IM WEITERBILDUNGSBEREICH EINE „NEUAUSRICHTUNG“ ANSTEHT. FÜHRUNGSKRÄFTE SIND INFORMIERT, VERHANDLUNGEN MIT VER.DI UND BETRIEBSRAT ANGEKÜNDIGT. MAN WOLLE FLEXIBLER, DYNAMISCHER UND KUNDENORIENTIERTER WERDEN, HIESS ES.

Jede Umorganisation bringt mehr Druck und Stress für Beschäftigte mit sich. Gerade in der Aus- und Weiterbildung aber müssen Zeit und Qualität, Vorrang vor Schnelligkeit und „Massenproduktion“ haben. Die Umorganisation darf nicht zu Lasten der Qualität gehen.

In einem Gespräch mit dem Konzernarbeitsdirektor konnte verabredet werden, dass ver.di, die ver.di-Jugend, der Konzernbetriebsrat und die Konzernauszubildendenvertretung (KAV) noch in den nächsten Wochen eine Vielzahl von Themen angehen werden.

So will die Telekom in größerem Umfang von der dreijährigen Ausbildung Kaufmann/frau für Direktmarketing (KDM) weg und hin zur zweijährigen Ausbildung Servicefachkraft für Dialogmarketing (SDM). Noch im vergangenen Jahr hatte die Telekom die dreijährige Ausbildung hochgehalten, jetzt plötzlich die Umkehr. Die ver.di-Jugend vermutet, dass das Unternehmen mit der „Schmalspurausbildung“ junge Menschen als „billige Arbeitskräfte“ in den Call Centern der DTKS einsetzen und an sich binden will. ver.di wird deshalb mit den Jugendvertretern und der KAV beraten, wie darauf zu reagieren ist.

ZAHL DER AUSZUBILDENDEN

Die Einstellungsquote für Auszubildende ist tarifvertraglich geregelt. So werden 2,9 Prozent Auszubildende eingestellt – gemessen am Personalbestand des inländischen Konzerns ohne Vivento und Vivento Geschäftsmodelle. Durch den fortschreitenden Personalabbau hätte dies in 2009 nur noch 3364 Ausbildungsplätze bedeutet. ver.di

konnte zusätzliche 218 durchsetzen. Dieser Tarifvertrag läuft in 2010 aus. Dann wird sich zeigen, wie ernst es der Telekom mit der gesellschaftlichen Verantwortung ist. Hier ist auch der Bund moralisch verpflichtet, Einfluss auf die Zahl der Ausbildungsplätze zu nehmen, denn ihm gehört noch ein Drittel des Konzerns.

Und es muss sichergestellt werden, dass auch in der Fläche ausgebildet wird. In den neuen Bundesländern hat die Telekom die Quote überproportional gesenkt. Ihr Argument, dort auszubilden, wo die Beschäftigten benötigt werden, ist Augenwischerei, denn die Telekom hat erst die Betriebe aufgelöst, und dann mangelnde Einsatzmöglichkeiten beklagt.

NEUES BERUFSPÄDAGOGISCHES KONZEPT

Auch das will ver.di in den anstehenden Gesprächen zum Thema machen, dass die Ausbildung in Ausbildungsstellen erfolgen muss und Auszubildende nicht als „billige Arbeitskraft“ im Betrieb verheizt werden dürfen. Die Qualität in der Ausbildung muss Vorrang haben vor der betriebswirtschaftlichen Kostenrechnung. Aus Sicht von ver.di, der ver.di-Jugend und der KAV muss der Lernprozess in den Mittelpunkt der Ausbildung gestellt werden.

ÜBERNAHME

Hierzu gibt es mit ver.di klar vereinbarte Regelungen. ver.di kann allerdings nicht nachprüfen, ob diese auch eingehalten werden. So wurde zwischen den Tarifvertragsparteien in einer sogenannten „Beschäftigungsbrücke“ geregelt, wie viele Auszubildende nach Beendigung der Ausbildung im Konzern bleiben. Für die Jahre 2007 bis

2009 wurden 4150 tarifliche Einstellungen zugesagt. Die direkten und unmittelbaren Einstellungen in den Geschäftsfeldern liegen nach den ver.di vorliegenden Informationen bei höchstens 3500. Wie viele allerdings bei der Vivento Interims Service (VIS) eingestellt wurden, ist nicht nachprüfbar, da weder KAV noch ver.di diese Zahlen erhalten. Hier ist mehr Transparenz gefordert. Der Sachverhalt muss aufgeklärt und ggf. muss auch noch durch die Telekom nachgesteuert werden.

TARIFVERTRAG 122

In diesem Vertrag sind u.a. die Freistellungen, Mitbestimmungsrechte und Arbeitsbedingungen der Auszubildendenvertretungen, abweichend von den gesetzlichen Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes, geregelt. Hier gibt es zu verschiedenen Sachverhalten Gesprächsbedarf bei ver.di. Die Mitbestimmungsrechte müssen ausgebaut, Gremien vergrößert und Freistellungsumfänge erhöht werden. Auch die Betreuungsstruktur und damit verbunden die Anbindung an BR, GBR und KBR ist zu klären. Und gerichtliche Entscheidungen zu Sachverhalten aus dem Tarifvertrag bedürfen der Klärung.

QUO VADIS?

Nicht zuletzt wird es in den zu führenden Gesprächen und Verhandlungen auch um die Zukunft der Telekom-Ausbildung für die nächsten Jahre gehen. Im Oktober soll ein „runder Tisch“ aus Unternehmensvertretern und ver.di zu Lösungen und Regelungen kommen. U.a. will ver.di auch die Zukunft der Fachhochschule Leipzig und der Tagungshotels klären.

Ado Wilhelm



BEZUGNAHMEKLAUSELN IN ARBEITSVERTRÄGEN

Vor Gericht und auf hoher See...

VOR ARBEITSGERICHTEN WIRD DARÜBER GESTRITTEN, OB MANCHE ARBEITSVERTRÄGE FÜR TARIFBESCHÄFTIGTE IN DEN T-SERVICE-GESELLSCHAFTEN ANSPRÜCHE BEGRÜNDEN, DIE ÜBER DIE AKTUELL GELTENDEN TARIFVERTRAGLICHEN REGELUNGEN HINAUSGEHEN. OB DER RECHTSWEG BESCHRITTEN WIRD, MUSS GRÜNDLICH DURCHDACHT WERDEN. ER BIRGT CHANCEN, ABER ER BIRGT AUCH RISIKEN. SICHER IST, DASS MIT GEGENWEHR DER DEUTSCHEN TELEKOM ZU RECHNEN IST.

Ansprüche von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf Entgelt, Urlaub, Arbeitszeit etc. werden in der Deutschen Telekom üblicherweise in Tarifverträgen geregelt. Diese Tarifverträge gelten für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ver.di-Mitglieder sind. Außerdem verweisen Arbeitsverträge auf Tarifverträge. Das ist dann so, als ob der komplette Text eines Tarifvertrages im Arbeitsvertrag stünde. Bezugnahmeklausel nennen die Juristen eine solche Verweisung im Arbeitsvertrag. Sie führt u.a. dazu, dass die Tarifverträge auch für Beschäftigte gelten können, die keine Gewerkschaftsmitglieder sind. Nach der Tarifeinigung 2007 zur Ausgliederung des Service' aus der Deutschen Telekom ergingen zwei Urteile des Bundesarbeitsgerichts zum Fall eines Teilbetriebsübergangs mit Branchenwechsel, die neue Fragen bei den neugegründeten T-Service-Gesellschaften aufwarfen: Könnten T-Service-Beschäftigte unter bestimmten Umständen erfolgversprechend in Teilen oder in Gänze die alten Tarifbedingungen einklagen? Wäre dies sinnvoll? Drei Urteile von Landesarbeitsgerichten (LAG) sind zu diesem Sachverhalt ergangen. Das LAG Köln sagt ja, unter bestimmten Umständen könnte man alte Tarifbedingungen einklagen. Das LAG Schleswig-Holstein und das LAG Niedersachsen verneinen eine solche Möglichkeit. Jetzt wird sich das Bundesarbeitsgericht erneut mit dem Thema der arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklauseln befassen und klären müssen, ob solche Verfahren bei den T-Service-Gesellschaften erfolgreich sein können. Auf alle Fälle kommt es auf die konkrete Formulierung im Arbeitsvertrag an.

Enthält der Arbeitsvertrag eine Formulierung, die die Tarifverträge, die bei der DTAG gegolten haben, in ihrer jeweiligen Fassung in Bezug nimmt, gilt nach Ansicht von ver.di: Die alten bzw. neuen Konditionen können sachgruppenbezogen verglichen werden. Sind Sachgruppen aus den in Bezug genommenen Tarifverträgen günstiger als die vergleichbaren Regelungen in den aktuell geltenden Tarifverträgen, können die günstigeren Bedingungen geltend gemacht werden. Dabei bestünde wahrscheinlich eine Chance, zumindest die kürzere frühere Wochenarbeitszeit einzuklagen. Gegen diese Möglichkeit verwahrt sich die Telekom und reduziert ihre Sichtweise auf eine Geltung entweder aller alten oder aller neuen Tarifbedingungen. Darüber hinaus wird aber auch arbeitgeberseitig grundsätzlich bestritten, dass die Bezugnahmeklauseln Ansprüche über den geltenden Tarifvertrag hinaus begründen. Unklar ist, welche Position das Bundesarbeitsgericht bezieht.

Ein Erfolg vor Gericht wäre dann positiv, wenn einzelne günstigere Regelungen aus den alten DTAG-Tarifverträgen zusätzlich zu den Bedingungen der aktuell geltenden T-Service-Tarifverträge beansprucht werden könnten. Ein gerichtlicher Erfolg könnte sich aber auch als praktischer Misserfolg herausstellen, wenn er auf das Einfrieren der ehemals vorhandenen Tarifbedingungen bei der DTAG vor den Betriebsübergängen auf die T-Service-Gesellschaften hinausläufe. Gilt der alte Tarifvertrag in Gänze, könnte dies bedeuten, dass die seit 2007 verabredeten Lohnerhöhungen nicht gelten und auch auf Variable, die teilweise über 100 Prozent hinausgehen, kein Anspruch besteht.

Die Deutsche Telekom stellt sich auf die Auseinandersetzungen vor den Arbeitsge-

richten und den Umgang mit den Klägerinnen und Klägern ein. Sie ist der rechtlichen Auffassung, dass entweder das alte oder das neue Tarifwerk gilt und lässt ihre Personalverantwortlichen wissen: „Damit hätten die Arbeitnehmer den Nachteil, dass sie weder an der aktuellen Tarifrunde der T-Service-Gesellschaften, noch an der Tarifierhöhung der DT AG partizipieren. Sie erhalten also weder mehr Geld in 2009 und 2010, noch wären sie in die Kündigungsschutzregelungen einbezogen.“

Nun lassen sich bekanntlich die Beschäftigten der T-Service-Gesellschaften nicht so leicht einschüchtern. Sie haben schließlich 2007 in einem elfwöchigen Arbeitskampf gemeinsam tarifvertraglichen Schutz erstritten. Ob eine individuelle Klage im Arbeitsvertrag sinnvoll und erfolgversprechend wäre, muss jedoch jede/r für sich klären. Nach der ver.di-Satzung gibt es dafür Rechtschutz. Gegenwärtig werden die Gewerkschaftssekretärinnen und -sekretäre sowie die Funktionsträger/-innen im Fachbereich 9 über die Einzelheiten der Chancen und Risiken informiert und können bei der Meinungsbildung helfen. Ein Flugblatt für die betroffenen Mitglieder wird nähere Informationen geben – entscheiden muss jedoch jede/r für sich. Der Ausgang des Verfahrens ist unsicher. Chancen sind sicher vorhanden, Risiken aber auch.

Bis das Bundesarbeitsgericht entschieden hat, wird ver.di den tarifpolitischen Anspruch weiterverfolgen, die Tarifbedingungen bei den T-Service-Gesellschaften zu verbessern. Ein Einfrieren des alten Zustands wäre Stillstand für die Tariffbewegung. Die stetige Verbesserung der tarifvertraglichen Verabredungen bleibt Gemeinschaftsaufgabe. Individuelle Klagen können immer nur individuelle Ergebnisse haben.

Sibylle Spoo



BUCHTIPP

„Zusammenhalten und gestalten“

IM RAHMEN DER VERANSTALTUNG 20 JAHRE DEUTSCHE POSTGEWERKSCHAFT IM JUNI 2009 IN BONN WURDE DAS DPG-GESCHICHTSBUCH „ZUSAMMENHALTEN UND GESTALTEN – DIE DEUTSCHE POSTGEWERKSCHAFT BIS ZUR BILDUNG VON VER.DI“, VERFASSER KARL LAUSCHKE, VORGESTELLT.

Die Stiftung Deutsche Postgewerkschaft will mit der Herausgabe dieses Buchs die erfolgreiche Arbeit der früheren DPG dokumentieren. Vor 60 Jahren am 29./30. Juni 1949 wurde die DPG als Einheitsgewerkschaft für alle Beschäftigten der damaligen Post gegründet. Im März 2001 ging sie in ver.di auf. Ihre Geschichte aufzuarbeiten und in einem Buch mit fast 150 Seiten darzustellen, ist mehr als eine nostalgische Rückbesinnung auf alte, vergangene Zeiten.

Der Schwerpunkt des Buches liegt auf der Entwicklung der DPG seit Beginn der 1980er Jahre. Die Dreiteilung der Deutschen Bundespost (DBP) durch die so genannten Postreformen I und II war die größte Herausforderung für die DPG. Ziel

der konservativen und besonders der Neoliberalen war die Zerschlagung und Privatisierung der DBP. Der Staat sollte auf den „Kerngehalt“ seiner Aufgaben zurückgeführt werden, denn der Markt sollte alles richten.

Die gegenwärtige Finanz- und Wirtschaftskrise zeigt die Verlogenheit dieser Philosophie. Massenarbeitslosigkeit, Zeit- und Leiharbeit, Lohndumping, Verlagerung von Arbeit in Billiglohnländer, die Umverteilung von unten nach oben und eine wachsende Zahl von Menschen, die in Armut leben müssen, sind Folgen einer Ideologie der rücksichtslosen Gewinnmaximierung. Damit einhergehend fand eine Verschleuderung öffentlichen Eigentums statt.

Ein Schwerpunkt des Buches widmet sich der Schaffung einer gemeinsamen DPG im wiedervereinigten Deutschland. Der letzte Teil befasst sich mit der Gründung der ver.di. Die zentralen gewerkschaftlichen Ziele: Freiheit, soziale Gerechtigkeit und Solidarität waren der Kompass im Gründungsprozess der ver.di.

Das Buch kann für 15 Euro plus 4 Euro Versandkosten schriftlich bei der Stiftung Deutsche Postgewerkschaft, Im großen Garten 20, 64331 Weiterstadt oder per Mail an Franz.Tremel@t-online.de gegen Vorkasse bestellt werden. Den Betrag von 19 Euro (Buch inkl. Versandkosten) bitte an die SEB Frankfurt/Main, BLZ 500 101 11 auf Kto.-Nr.: 168 14 97 400 überweisen.

Franz Tremel

VERSORGUNGSAusGLEICHSGESETZ

Unternehmen stärker in der Pflicht

AB DEM 1. SEPTEMBER 2009 WURDE DER VERSORGUNGSAusGLEICH ZWISCHEN EHELEUTEN NEU GEREGLT. GRUNDLAGE BILDET DAS GESETZ ZUR STRUKTURREFORM DES VERSORGUNGSAusGLEICHS (VASTRREFG). DER VERSORGUNGSAusGLEICH REGELT DIE RENTENANSPRÜCHE, DIE IN DER GESETZLICHEN RENTENVERSICHERUNG, IN DER BEAMTENVERSICHERUNG UND IN DER BETRIEBLICHEN ALTERSVORSORGE ENTSTANDEN SIND. ER SORGT DAFÜR, DASS DIE VON BEIDEN SEITEN ERWORBENEN ANWARTSCHAFTEN GETEILT WERDEN.

Reformiert wurde das Gesetz zum Versorgungsausgleich, weil es vorher zu kompliziert war und vor allem Frauen benachteiligt hatte. Von nun an bekommt jeder Ehepartner sein eigenes Konto und muss sich im Alter nicht mehr um die Bezüge kümmern. Jedes in der Ehe erworbene Versorgungsanrecht wird im entsprechenden Versorgungssystem geteilt. Damit erwirbt der jeweils berechnete Partner einen eigenen Anspruch gegen den Versorgungsträger des anderen Ehepartners. Im Gesetz heißt das „Interne Teilung“. Zuvor wurden sämtliche Anrechte und der Einmalausgleich über die gesetzliche Rentenversicherung verrechnet. Mit dem neuen Gesetz können Anwartschaften auch aus der betrieblichen und privaten Altersvorsorge bereits zum

Zeitpunkt der Scheidung geteilt werden. Hat der Mann beispielsweise während der Ehezeit 30 Rentenpunkte erworben und außerdem eine Betriebsrente von 30.000 Euro angespart, erhält die Ehefrau durch den neuen Versorgungsausgleich 15 Rentenpunkte und einen Anspruch auf 15.000 Euro Betriebsrente und zwar sofort. Die Anwartschaften des Mannes werden um genau diese Beträge gekürzt. Wenn bestimmte Wertgrenzen nicht überschritten werden oder der ausgleichsberechtigte Partner zustimmt, kann auch eine „externe Teilung“ vorgenommen werden. Sie erfolgt nicht beim Versorgungsträger, sondern extern durch zweckgebundene Abfindung oder Einmalzahlung bei einem anderen Versorgungsträger.

Die Unternehmen werden durch den neuen Versorgungsausgleich stärker als früher gefordert. Während sie früher nur zur Auskunft über die erreichbare Anwartschaft des Mitarbeiters verpflichtet und an der Teilung der Betriebsrente nicht mehr beteiligt waren, sind sie jetzt mit einem zusätzlichen Verwaltungsaufwand konfrontiert, da sie die ausgleichsberechtigte Person mit einem eigenen Anrecht in ihr Versorgungswerk aufzunehmen haben. Unter anderen müssen die Unternehmen sämtliche gerichtlichen Entscheidungen sorgfältig prüfen, da sie vom Versorgungsausgleich materiell betroffen sind. Schließlich entscheidet das Gericht nicht nur über die Teilung der Renten, sondern auch über die von den Unternehmen abzusetzenden Kosten.

Dieter Rieke