KOMM

TK.IT

08/2016

WWW.TK-IT.VERDI.DE

ARBEITEN 4.0
Arbeit und Digitalisierung
Dialogprozess über den Wandel in der Arbeitswelt abgeschlossen
→ Seite 7

SAP
10 Jahre Betriebsrat
Ein Erfolgsmodell auf dem Weg
→ Seiten 8 und 9

JAHRESRÜCKBLICK
Streiks führten zu Ergebnissen
Eine Auswahl der Ereignisse des Jahres 2016
→ Seiten 12 und 13

IT-DIENSTLEISTUNGSBRANCHE

Foto: Werner Bachmeier

Wo wachsen wir hin?

Die deutsche IT-Dienstleistungsbranche entwickelt sich rasant. Vor allem die Digitalisierung aller Lebens- und Wirtschaftsbereiche wird das Wachstum weiter antreiben. Eine Studie im Auftrag von ver.di bietet Einblick in die Strukturen der Beschäftigung und Unternehmen sowie deren Entwicklungen und gegenwärtige Trends.

VON MARIO DAUM

Seit der überstandenen Krise der New Economy Anfang der 2000er-Jahre befindet sich die IT-Dienstleistungsbranche in einem kontinuierlichen Wachstum, das sich auch während der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 fortsetzte. Im Jahr 2014 bestand die deutsche IT-Dienstleistungsbranche aus insgesamt 82 847 Unternehmen, die einen Gesamtumsatz von rund 121,9 Milliarden Euro erwirtschafteten. Damit machten die IT-Dienstleistungsunternehmen knapp drei Viertel aller Unternehmen des Dienstleistungssektors „Information und Kommunikation" aus (72,1 Prozent).

In 2015 waren rund 760 000 Menschen in der Branche tätig. Davon waren etwa 664 000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei einem der zahlreichen IT-Dienstleister und Softwareunternehmen beschäftigt. Es ist davon auszugehen, dass die Zahl der Beschäftigten auch in Zukunft zunehmen wird.

Bemerkenswert ist vor allem das rasante Wachstum, das die Branche seit der überstandenen Krise der New Economy genommen hat: Seit dem Jahr 2000 sind knapp 300 000 neue Arbeitsplätze entstanden. Die Zahl der Unternehmen hat sich seit 2004 nahezu verdoppelt. Und das Umsatzvolumen verdoppelte sich von 58,5 Milliarden Euro in 2004 auf 121,9 Milliarden Euro in 2014.

Das Wachstum der vergangenen Jahre geht mit einer Zunahme der gesellschaftlichen und volkswirtschaftlichen Bedeutung der Informationstechnologie (IT) einher. Die IT nimmt in nahezu allen Wirtschaftsbranchen die bedeutendste Schnittstelle ein. Ohne die IT wären viele aktuelle Wertschöpfungsprozesse nicht vorstellbar. Somit ist die IT-Dienstleistungsbranche zu einer der essenziellsten Querschnittsbranchen der deutschen Wirtschaft avanciert. IT- und Softwarelösungen werden mehr denn je zum Kern der Lösungen gegenwärtiger Herausforderungen.

Weiter geht es auf den Seiten 4 bis 5 ▸

TERMINE

Ahlen: BeG Senioren Münsterland-Süd FB 10, Mitgliedertreff, 1. Mittwoch im Monat, 10 bis 12 Uhr, AWO, Freiheit 1.

Albstadt-Ebingen: BeG Senioren Zollernalb FB 9/10, Stammtisch, 3. Donnerstag im Monat, 14 Uhr, „Grüne Au".

Aschaffenburg: BeG Senioren FB 9/10, Stammtisch, 1. Donnerstag im Monat (nicht im März, Juli, August, Dezember), Jahreshauptversammlung, 15 Uhr, Schloss, „Turmstube", Tel. 06022/1400.

Bad Kreuznach: BeG Senioren Bad Kreuznach, FB 9/10, 26. Januar 2016, 14 Uhr, Mitgliederversammlung, Rheinhessenhalle, Hackenheim mit Nachwahlen zum Vorstand. Anschließend Kreppelkaffee. Anmeldung bei Karlfried Göllner, Tel. 06753/2117.

Berlin-Charlottenburg-Spandau: ver.di-Senioren, 31. Januar und 27. Februar um 18 Uhr, „Zur Sorgenpause", Krowelstraße 7, 13581 Berlin.

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

Bottrop: BeG Senioren FB 9/10, Stammtisch, 1. Montag im Monat, 17.30 Uhr, „Hürter", Gladbecker Straße 19 a.

Braunschweig/Salzgitter: Senioren OV FB 9/10, Info-Nachmittag jeden letzten Dienstag im Monat, 15 Uhr, Vereinsgaststätte „Rote Wiese", Braunschweig, Kontakt: Rainer Klose, Tel. 05331/2424.

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

Forchheim: BeG Senioren FB 9/10, Stammtisch, 1. Donnerstag im Monat, 15 Uhr, „Eichhorn", Bambergerstraße 9, Programm unter ▸▸ **www.oberfranken-west.verdi.de/personengruppen/seniorinnen**

Frankfurt/Main: BeG Senioren Post/Telekom, Stammtisch jeden 1. Mittwoch im Monat, 15 Uhr und Skatstammtisch jeden 2. Montag im Monat, 16 Uhr, „Affentorschänke", Neuer Wall 9.

Fürth: BeG Fürth, FB 9/10, Stammtisch jeden 1. Dienstag im Monat, 14 Uhr, Pfarrzentrum St. Heinrich, „Heinrichsklause", Sonnenstraße 21. In den ungeraden Monaten finden Vorträge statt; 27. Januar, Winterwanderung nach Zautendorf zum Schlachtschüsselessen; 14. Februar, Besuch des Leonie Museums in Roth.

IMPRESSUM

KOMM Nr. 8/2016

16. Jahrgang

Herausgeber:
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Bundesvorstand:
Frank Bsirske; Lothar Schröder, Fachbereich TK/IT;
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin, Telefon: 0 30/69 56-0,
Internet: ▸▸ http://tk-it.verdi.de

Erscheinungsweise: 8 Ausgaben pro Jahr

Redaktion: Christoph Heil, Silke Leuckfeld

E-Mail: redaktion.komm@verdi.de

Gesamtherstellung: alpha print medien AG, Darmstadt

Auflage: 106500

Anzeigen und Beilagen:
Christoph Heil, Silke Leuckfeld, Telefon: 0 30/69 56 24 61,
Fax: 0 30/69 56 31 59, Mail: redaktion.komm@verdi.de

Göppingen: BeG Senioren FB 9/10, 5. Januar, 14 Uhr, Stammtisch „Ist Europa noch zu retten?", Vortrag und Lesung mit Buchautor, Vereinsheim Gartenfreunde; 2. Februar, 14 Uhr, Stammtisch und Jahreshauptversammlung mit Gastreferent Benjamin Stein, Vorsitzender ver.di-Bezirk Fils-Neckar-Alb, Vereinsheim Gartenfreunde, Paul-Köpff-Weg 65, 73037 Göppingen.

Hamburg: BeG Senioren Hamburg, Sprechstunde jeden 1. Mittwoch im Monat von 10 bis 12 Uhr, Gewerkschaftshaus HH, Besenbinderhof 60, Tel. 040/28584093, Internet: ▸▸ **https://tk-it-nord.verdi.de/personengruppen/senioren**

Heidelberg: BeG Senioren, FB 9, jeden 2. Mittwoch im Monat, 15 Uhr, Gaststätte „Löwenkeller", Rohrbacher Straße 92.

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

Idar-Oberstein: BeG Senioren Nahe-Hunsrück FB 9/10, Sprechstunde, 1. Montag im Monat, 14 bis 17 Uhr, DGB-Haus, Wilhelmstraße 25, unbedingt Anmeld.: Tel. 06785/9993055, 01751/7508376.

Ingolstadt: BeG Senioren FB 1/9/10, Stammtisch, 1. Mittwoch im Monat, 14.30 Uhr, „Fohlenweide", Fohlenweide 1.

Jena: BeG Senioren FB 9/10, Wandergruppe, 1. Dienstag im Monat, 10 Uhr, Info: Tel. 03641/449912; 10. Januar, 14 Uhr, Verkehrsteilnehmerschulung, Seniorenzentrum „Jahresringe", Leipziger Straße 61.

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

Kirchheim/Teck: BeG Senioren FB 9/10, Stammtisch, 3. Mittwoch im Monat, 15 Uhr, „Hasen", Siechenwiesen 1.

Landshut: BeG Senioren Post/Telekom, Stammtisch jeden 2. Montag im Monat ab 14 Uhr, Gaststätte „Huberwirt", Gstaudach 3, 84032 Altdorf. Weitere Aktivitäten werden an den Stammtischen bekannt gegeben.

München: BeG Senioren FB 9/10/1, 7. Februar, 14 Uhr, Gewerkschaftshaus München (Großer Saal), Jahreshauptversammlung der Betriebsgruppe mit Infos und dem Geschäftsbericht. Anmeldung ist nicht erforderlich.

Münster: Senioren BeG Postbank-Post-Telekom, 2. Januar, Jahresrückblick 2016 mit Fotos von unserer Kollegin Elke Roth, Münster gestern und heute (Koll. Niedersen); 11. Januar, 11 Uhr, Neujahrsempfang der Senioren Münster-Warendorf, Café „Uferlos"; 19. Januar, Grünkohlessen im Restaurant „Reiterstuben" in Angelmodde, Clemens-August-Platz 2 (Anmeldung erforderlich, Kontakt: Hans W. Roth, Tel. 02 51/23 53 81); 6. Februar, Mitgliederversammlung unserer Betriebsgruppe, Vortrag: Kollege Benedikt Lutter-Gras. Infonachmittage: Beginn 15 Uhr, Casino der Telekom, Dahlweg 100, Münster.

Nahe-Hunsrück: ver.di Senioren-Gruppe Nahe-Hunsrück FB 9/10, Sprechstunden jeden 1. Montag im Monat von 14 Uhr bis 17 Uhr im DGB-Haus in Idar-Oberstein, Wilhelmstraße 25. Bitte unbedingt Anmeldung bei Alfred Weis, Tel. 06785/9993055 oder 01751/7508376.

Neuss: BeG Senioren FB 9/10, Sprechstunde, 1. Montag im Monat, 10 bis 12 Uhr, ver.di, Glockhammer 31, Info: Tel. 02133/71930.

Nürnberg: BeG Senioren Nürnberg/Schwabach/Roth/Lauf FB 1/9/10, jeden 1. Donnerstag im Monat um 14.30 Uhr in der Gaststätte „Genossenschaftssaalbau", Matthäus-Hermann-Platz 2; 9. Februar, Fasching, Wilhelmsdorf, Abf. Langwasser Süd, 11 Uhr.

TERMINE

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

Oldenburg: OV Senioren FB 9/10, Digitalfotos, Info: W. Neugebauer, Tel. 0441/20 12 03, Basteln, Malen, Skat, Klönen, Info: I. Frank, Tel. 0441/30 29 72 u. E. Schaumberg, Tel. 0 44 02/42 05, beide Gruppen 2. Dienstag im Monat, 9 Uhr, Vereinslokal TV Metjendorf 04, Am Sportplatz, Oldenburg; alle drei Wochen Jakkolo, Info: Colberg, Tel. 0 44 88/32 52 und D. Punke, Tel. 0441/50 51 37.

Pfaffenhofen: BeG Senioren FB 9/10, Stammtisch, 3. Dienstag im Monat, 14 Uhr, Hofbergsaal.

Reutlingen: BeG Senioren FB 9/10, Stammtisch, 2. Donnerstag im Monat, 14.30 Uhr, Sportparkgaststätte.

Saalfeld: BeG Senioren FB 9/10, 8. Februar, 14 Uhr, Info-Veranstaltung Krankenkasse, Café „Waage“, Brudergasse 11.

Schwäbisch Gmünd: BeG Senioren FB 9/10, Stammtisch, 2. Dienstag im Monat, 14.30 Uhr, Casino Altenheim St. Anna.

Ulm Neu-Ulm: BeG VE P/T, 14. Januar, 14.30 Uhr, „Krone“, Jahresfeier; 2. Februar, 14.30 Uhr, Mitgliederversammlung und Monatstreff, Krone Ulm-Söfingen, Endhaltestelle Straßenbahnlinie 1.

Weiden: BeG Senioren Nordoberpfalz FB 9/10, Treff 1. Mittwoch im Monat; „Neues Pflegestärkungsgesetz“, Ref. AOK, 1. Februar; Jahresversammlung, 1. März; „Steuertipps für Senioren“, Ref. Herr Pirzer, jeweils 14.30 Uhr, Café Mitte, Am Stockerhutpark 1.

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: 0 53 31/88 26 89.

Würzburg: BeG Senioren FB 9/10, 4. Januar, Krippentour (Mittwoch), s. Main-Post; 5. Januar, 14 Uhr, Versammlung „Vier Jahreszeiten“; 18. Januar, Anwandern; 2. Februar, 14 Uhr, Versammlung „Vier Jahreszeiten“; 22. Februar, 13 Uhr, Fahrt nach Bullenheim (Fasching).

Zerbst: BeG Senioren FB 9/10, 11. Februar, 14 Uhr, Kulturfesttage, Museum.

Redaktionsschluss nächstes Heft:
16. Januar 2017

Frohe,
erholsame Feiertage
und einen guten
Start ins Jahr 2017
wünscht die
KOMM-Redaktion.

Foto: © vectorfusionart – Fotolia.com

Anzeige

ver.di Mitgliederservice

Die ersten eigenen Werke

Was kommt als nächstes?
Heute an morgen denken:
Eine wichtige Aufgabe von
Eltern, Großeltern und Paten.

Ein Kinderrentenfonds
ist eine Investition in die
Zukunft.

Lasst Euch kostenfrei beraten:

verdi-Mitgliederservice.de/
kinderrente

In Partnerschaft mit der
GENERALI

IT-DIENSTLEISTUNGSBRANCHE

Wo wachsen wir hin?

Fortsetzung von Seite 1

Foto: Werner Bachmeier

Die IT-Dienstleistungsbranche zeichnet sich durch einige Besonderheiten aus. Mit Blick auf die Unternehmensstrukturen für das Jahr 2014 (Tabelle 1) wird ersichtlich, dass die große Anzahl an Unternehmen vor allem auf die große Zahl von Solo-Selbstständigen und Kleinst-Unternehmen mit bis zu neun tätigen Personen zurückzuführen ist. In der IT-Dienstleistungsbranche machten Solo-Selbstständige und Kleinst-Unternehmen knapp 90 Prozent aller Unternehmen aus. Solo-Selbstständige repräsentierten die Hälfte aller Unternehmen und setzen insgesamt vier Milliarden Euro um. Der durchschnittliche Umsatz der Solo-Selbstständigen lag bei 94 495 Euro. 30 602 Unternehmen sind sogenannte Kleinst-Unternehmen. Bei den Kleinst-Unternehmen der IT-Dienstleistungsbranche arbeiteten 68 981 abhängig Beschäftigte. Der durchschnittliche Umsatz von Kleinst-Unternehmen betrug 335 630 Euro.

Zu den sogenannten Großunternehmen (mehr als 250 Beschäftigte) zählten 2014 lediglich 289 Unternehmen. Sie erwirtschafteten jedoch mit 62,3 Milliarden Euro die Hälfte des Branchenumsatzes und beschäftigten 229 581 Arbeitnehmer/-innen (36,5 Prozent). 2008 beschäftigten die damals 165 IT-Großunternehmen mit 100 000 Beschäftigten gerade einmal etwas weniger als die Hälfte der heutigen Beschäftigtenzahl. Und zugleich zeige sich, dass das Beschäftigungswachstum bei den Großunternehmen nahezu doppelt so hoch war, wie bei den Solo-Selbstständigen und Kleinst-Unternehmen zusammengefasst. Dieser positive Trend ist zumindest mit Blick auf die Top 5 der deutschen IT-Dienstleistungsbranche für die Beschäftigten in Deutschland nicht im gleichen Maß nachzuzeichnen: SAP stellt dabei eine Ausnahme dar, dort wuchs die Beschäftigung vor allem im Ausland seit 2008 um 65 Prozent; im Inland wiederum nur um 14 Prozent. Bei T-Systems fiel global gesehen seit 2011 nahezu jeder zehnte Arbeitsplatz weg. Auch bei den zahlreichen IBM-Gesellschaften wurden in der Vergangenheit zahlreiche Arbeitsplätze abgebaut. Zuletzt wurde angekündigt, dass bis Ende 2017 weitere 1500 Stellen von derzeit rund 16 500 wegfallen sollen.

Die Studie hat neben den Entwicklungen der Branche und der Unternehmen auch die Beschäftigungsstrukturen unter die Lupe genommen:

Schaubild 1 verdeutlicht zunächst das beachtliche Beschäftigungswachstum der Branche seit dem Jahrtausendwechsel. In 2015 waren bereits 663 692 Arbeitnehmer/-innen in der Branche beschäftigt. Darüber hinaus wird aus dem Schaubild auch die Entwicklung des Geschlechterverhältnisses in der Branche deutlich. Lediglich drei von zehn Beschäftigten in der IT-Dienstleistungsbranche sind weiblich. Und der Anteil ist seit dem Jahr 2000 – trotz allgemeinem Beschäftigungszuwachs – rückläufig. Bei der Ursachensuche wird man vor allem im Beschäftigungszuwachs selbst fündig. Für die hinzugekommenen Arbeitsplätze werden überwiegend IT-Fachkräfte gesucht, die – trotz Förderung von Frauen in MINT-Berufen – wiederum mehrheitlich männlich sind. Auch in Zukunft wird voraussichtlich der Frauenanteil weiter zurückgehen, wie das gegenwärtige Geschlechterverhältnis bei den IT-Studiengängen beziehungsweise Studienabsolventen und Ausbildungsgängen zeigt.

Die Annahme, dass in der IT-Dienstleistungsbranche ausschließlich IT-Fachkräfte arbeiten, ist grundsätzlich falsch. Den Berufen der klassischen IT-Fachkräfte lassen sich knapp die Hälfte aller Beschäftigten zuordnen. 84 Prozent der IT-Fachkräfte sind männlich. Frauen stellen lediglich in der Berufsgruppen Büro und Sekretariat, Rechnungswesen und Personalwesen die Mehrheit der Beschäftigten.

Eine Erkenntnis ist das hohe Qualifikationsniveau der Beschäftigten und das hohe Anforderungsniveau der Branche. 40 Prozent der Beschäftigten besitzen einen akademischen Berufsabschluss. Und aus Schaubild 2 wird das, im Vergleich zur Gesamtbeschäftigung, sehr hohe Anforderungsniveau deutlich. Nahezu 70 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Branche üben Tätigkeiten aus, die als Spezialisten- oder

TABELLE 1

Unternehmen/ Einrichtungen mit … bis … tätigen Personen	Unternehmen/ Einrichtungen		Gesamtumsatz		Abhängig Beschäftigte	
	Anzahl	Anteil	1 000 EUR	Anteil	Anzahl	Anteil
Insgesamt	82 847	100%	121 902 592	100 %	629 069	100%
davon:						
1 Person	42 724	51,6%	4 037 194	3,3%	1 683	0,3%
2 bis 4 Personen	23 343	28,2%	4 916 317	4,0%	30 243	4,8%
5 bis 9 Personen	7 259	8,8%	5 354 636	4,4%	38 738	6,2%
10 bis 19 Personen	4 411	5,3%	6 778 093	5,6%	54 698	8,7%
20 bis 49 Personen	3 048	3,7%	12 117 476	9,9%	89 483	14,2%
50 bis 99 Personen	1 068	1,3%	11 053 070	9,1%	71 875	11,4%
100 bis 249 Personen	705	0,9%	15 382 842	12,6%	112 768	17,9%
250 bis 499 Personen	176	0,2%	11 175 001	9,2%	59 682	9,5%
500 und mehr Personen	113	0,1%	51 087 963	41,9%	169 899	27,0%

Tabelle 1: Anzahl der Unternehmen, Gesamtumsatz und Anzahl abhängig Beschäftigter nach Anzahl der tätigen Personen für das Jahr 2014. Quelle: Statistisches Bundesamt (2016b), Sonderauswertung, eigene Berechnungen und Darstellung.

Expertentätigkeiten zu charakterisieren sind. In der Gesamtbeschäftigung sind dies lediglich 25,5 Prozent.

Mit dem hohen Qualifikations- und Anforderungsniveau geht auch ein hohes Entgeltniveau einher: Mehr als die Hälfte der Beschäftigten in Vollzeit erzielten in 2013 ein monatliches Bruttoentgelt von mindestens 4000 Euro. Lediglich acht Prozent der Beschäftigten erhielten ein Bruttoentgelt von weniger als 2000 Euro.

Die Bezahlung stellt jedoch nur die eine Seite dar. Die andere Seite der Medaille sind die Arbeitsbedingungen jenseits des Entgelts. So kommt vor allem der Arbeitszeit eine große Bedeutung zu. In der IT-Dienstleistungsbranche ist das unentgeltliche Arbeiten außerhalb der Arbeit bei Teilen der Beschäftigten weit verbreitet. Viele Beschäftigten arbeiten zu eher unüblichen Arbeitszeiten (z. B. abends zwischen 18 und 23 Uhr) oder sind auch außerhalb ihrer üblichen Arbeitszeit für ihre Arbeit erreichbar.

Diese Arbeitsweise hat auch ganz konkrete Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten. Die Arbeitsbelastung aufgrund des hohen Arbeitsaufkommens und des damit verbundenen Zeitdrucks ist häufig einer der Mitverursacher oder auch Hauptursache von Krankheitsbildern, wie psychischen und psychosomatischen Erkrankungen. Zumindest subjektiv arbeiten viele Beschäftigte an ihrer gesundheitlichen Belastungsgrenze. Verantwortlich hierfür sind meist die betriebsinternen Strukturen, die hohe Eigenverantwortlichkeiten, starke Belastungssituationen, ein „System der permanenten Bewährung“ und hohe Erwartungshaltungen mit sich gebracht haben.

Die kollektive Interessenvertretung funktionierte in der IT-Dienstleistungsbranche nach einem anderen Modus, meist fernab von Gewerkschaften und Betriebsratsgremien. Einige Autoren begründeten dies mit den guten Arbeitsbedingungen in einer Vielzahl von Unternehmen bis zur New Economy-Krise.

Lediglich 17 Prozent der Beschäftigten profitierten in 2010 von einem Branchen- oder Firmentarifvertrag. In diesem Zusammenhang steht auch der geringe gewerkschaftliche Organisationsgrad in der Branche. Beide Befunde dürften maßgeblich auf zwei Ursachen zurückzuführen sein: Einerseits besteht die IT-Dienstleistungsbranche zu 90 Prozent aus Solo-Selbstständigen und Kleinst-Unternehmen, das die Organisation von Gewerkschaftsmitgliedern und den Tarifabschluss strukturell einschränkt. Und andererseits verbinden viele Beschäftigte mit einem Tarifvertrag lediglich die Aussicht auf ein besseres Entgelt. Da das Entgeltniveau in der Branche relativ hoch ist, besteht in Augen vieler Beschäftigten keine Notwendigkeit eines Tarifabschlusses.

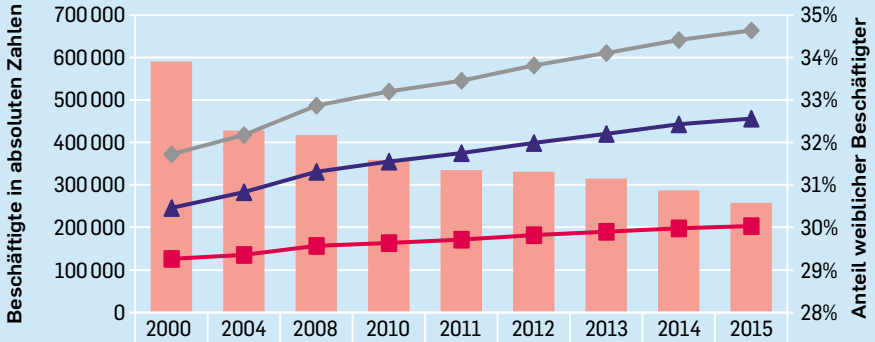
Im Bereich der betrieblichen Interessenvertretung sind jedoch positive Entwicklungen zu beobachten. Seit Anfang der 2000er-Jahre etablieren sich vermehrt Betriebsratsgremien. Der WSI-Betriebsrätebefragung zufolge wurde die Mehrheit der befragten Betriebsratsgremien in den vergangenen 15 Jahren gegründet. Dies ist insbesondere auf die multiplen Herausforderungen und Verschlechterung der Arbeitsbedingungen der vergangenen Jahre zurückzuführen: Personalabbau durch Outsourcing, Arbeitszeitkonflikte, gesundheitliche Probleme in der Belegschaft und die indirekte Steuerung der Beschäftigten durch Zielvereinbarungen und Erhöhung des Leistungsdrucks.

Für Gewerkschaften und betriebliche Interessenvertreter existieren Chancen und Herausforderungen zugleich: Der gegenwärtige Zuwachs von Unternehmen und Beschäftigten ermöglicht die Gründung weiterer Betriebsräte mit Anbindung an ver.di. Dabei gilt es erstens die Betriebsräte adäquat in ihren Rechten zu schulen, auf die Themen Arbeitszeit und Gesundheitsschutz hinzuweisen sowie eine weitere Transparenz hinsichtlich der Entgeltstrukturen der Branche für kollektivvertragliche Verhandlungen zu schaffen.

SCHAUBILD 1

Entwicklung der Beschäftigung und des Geschlechterverhältnisses

insgesamt, nach Geschlecht getrennt und Anteil weiblicher Beschäftigter 2000 bis 2015



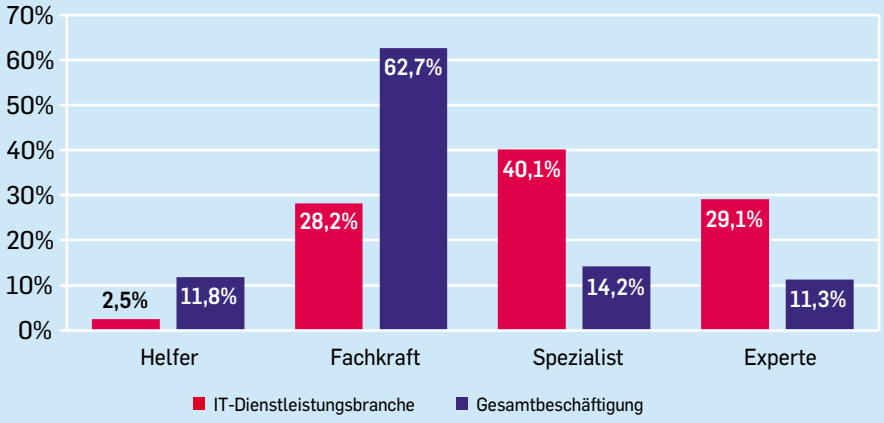
	2000	2004	2008	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Anteil Frauen	33,9%	32,3%	32,2%	31,6%	31,3%	31,3%	31,2%	30,9%	30,6%
Insgesamt	372 098	417 910	487 106	519 210	545 541	581 125	609 775	641 166	663 692
Männer	245 936	283 027	330 363	355 164	374 546	399 160	419 794	443 250	455 809
Frauen	126 162	134 883	156 743	164 046	170 995	181 965	189 981	197 916	202 986

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2015), eigene Berechnungen.
Anmerkungen: Stichtag ist jeweils der 30. Juni des jeweiligen Jahres.

SCHAUBILD 2

Anforderungsniveau

IT-Dienstleistungsbranche im Vergleich zur Gesamtbeschäftigung



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2015a), eigene Berechnungen und Darstellung.
Anmerkung: N=610 400. N (Gesamtbeschäftigung) = 30 528 396. Stichtag: 31. März 2015.

IBM

Watson: Maschine gegen Mensch

Vor einem Jahr kündigte die IBM den Aufbau eines Watson-Innovationszentrums mit 1000 neuen Jobs in München an. „Welcome to the cognitive era – outthink your limits“ wirbt IBM in diesem Zusammenhang. Inzwischen sind die imposanten Geschäftsräume in den München High-Towers bezogen. Mit herrlicher Aussicht auf die Alpen will IBM mit ihren Kunden an der Weiterentwicklung der künstlichen Intelligenz arbeiten. IBMs Markenname dazu ist Watson – eine Mischung aus Soft- und Hardware.

VON BERT STACH

Zuerst wurde Watson bekannt als Teilnehmer der amerikanischen Quizshow Jeopardy. Das Spiel Maschine gegen Mensch konnte Watson natürlich ganz klar für sich entscheiden. Für den Gameshow-Gewinner fand sich schnell eine Anschlussverwertung: Second-Level-Support für eine US-amerikanische Krankenkasse.

In mehreren Watson-Innovationszentren weltweit arbeitet IBM nun an der Weiterentwicklung ihrer künstlichen Intelligenz – ihres cognitive computing. Die Skaleneffekte dabei sind gigantisch. Einmal vom Second-Level-Support direkt zum Callcenter-Agent umprogrammiert, kann Watson unzählige Gespräche gleichzeitig führen und alle Gesprächsinhalte gleich mit auswerten. So gewonnene Daten sind ein kostbarer Schatz für Unternehmen und besonders die IBM. Die Daten sind ökonomisierbar, wenn sich aus ihnen Produkte neu- oder weiterentwickeln lassen. Eine funktionierende künstliche Intelligenz in der cognitiven Ära muss das leisten können, wenn sie konkurrenzfähig sein will. Als Nebeneffekt wird dann jede Entwicklungsabteilung überflüssig gemacht. Der nächste Schritt liegt auf der Hand: Den Aufbau und Betrieb einer sich daraus ergebenden Produktionsstätte sollte Watson dann bestenfalls gleich mit anbieten können – alles ganz ohne Menschen.

Die Konsequenz von „outthink your limits“ könnte dann durchaus lauten „work somewhere else“. Nur wo?

Zwischenbilanz Gesundheitsmanagement

Ende 2013 wurde zwischen ver.di und IBM der Tarifvertrag Gesundheitsmanagement abgeschlossen. Mit der tarifvertraglichen Regelung betraten ver.di und der IT-Konzern tatsächlich Neuland. Es war der erste Tarifvertrag, der die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung regelte und damit auch das Ziel hatte, Maßnahmen zum Belastungsschutz zu etablieren und den Gesundheitsschutz in der deutschen Tochter des IT-Giganten auf ein neues Niveau zu heben.

Bereits weit fortgeschrittenes entgrenztes Arbeiten, indirekte Steuerung durch Zielvorgaben und viele weitere Aspekte des Arbeitens in einem globalen digitalen Umfeld sind Rahmenbedingungen, die bei IBM längst Normalität sind.

Der erste Meilenstein war die Durchführung einer konzernweiten Gefährdungsbeurteilung. Die Vorbereitung war gründlich. Ein vorgeschalteter Testdurchlauf in einer IBM-Lokation erbrachte viele Erkenntnisse, die dann im großen Rollout berücksichtigt wurden. Es wurden fast 15 000 Beschäftigte befragt und rund 60 Workshops mit Beschäftigten durchgeführt. Das war wahrscheinlich die bis dahin gründlichste und größte Erfassung psychischer Gefährdungen in einem deutschen Konzern. Mithilfe einer kompetenten wissenschaftlichen Begleitung konnten am Ende der Auswertung im ersten Quartal etliche Hauptgefährdungen identifiziert werden.

„Klarheit bei der Diagnose bedeutet aber nicht automatisch Einigkeit über die Therapie“, beschreibt ver.di-Verhandlungsleiter Bert Stach den Sachstand in der Gesundheitskommission bei IBM, die die durchzuführenden Maßnahmen beschließt. Er führt weiter aus: „Maßnahmen können nur im Konsens beschlossen werden und den haben wir leider nicht immer. Darum ist es wichtig, dem Arbeitgeber immer wieder klarzumachen, wie wichtig guter Gesundheitsschutz auch für die IBM ist.“

Aber genau hier liegt die Herausforderung: Intelligente Maßnahmen haben weder das Ziel, das Rad zurückzudrehen, noch dürfen sie ignorieren, dass alte Lösungen manchmal trotzdem gut waren. Darum wurden zum Beispiel für virtuelle Teams wieder echte Teamtreffen eingeführt. Im Laufe des Jahres 2016 wurden noch weitere wichtige Maßnahmen verabschiedet und umgesetzt. So muss nun zur Minderung zu hoher Arbeitsintensität bei Zeitsouveränität und bei einem Stundensaldo von 250 Stunden ein Abbauplan vereinbart und umgesetzt werden. Unternehmenskommunikationen mit rechtlicher Relevanz – so wurde es ebenfalls von der Gesundheitskommission beschlossen – werden in einem Konzern, dessen Umgangssprache Englisch ist, auch in Deutsch verbreitet. Auch hat die Geschäftsführung inzwischen entsprechend eines Beschlusses der Gesundheitskommission über den korrekten Umgang mit Erreichbarkeiten informiert – außerhalb der Arbeitszeit gilt Nicht-Erreichbarkeit.

„Fertig sind wir aber noch lange nicht“, stellt Bert Stach fest, „es fehlen noch viele Maßnahmen, zum Beispiel zu guter Führung und vielem mehr, und die Erhebung zu den sogenannten klassischen Gefährdungen steht auch noch bevor.“ RED

ARBEITEN 4.0

Foto: © Jan Becke – Fotolia.com

Arbeit und Digitalisierung

Mit dem Weißbuch „Arbeiten 4.0“ schließt das Arbeitsministerium einen achtzehnmonatigen Dialogprozess über den Wandel der Arbeitswelt ab, den Bundesministerin Andrea Nahles im April 2015 mit der Vorlage eines Grünbuchs begonnen hatte. Arbeiten 4.0 ist ein Kürzel für die Veränderungen in der gesamten Arbeitswelt und ihre Folgen für die Gesellschaft. Diese Veränderungen sollte man nicht nur über sich ergehen lassen, sondern aktiv gestalten. Eine wichtige Rolle schreibt Nahles dabei den Tarifparteien zu.

VON CHRISTOPH HEIL

Das deutsche Tarifvertragssystem wird zu Recht von Wirtschaft, Wissenschaft und Politik positiv bewertet und als eine der Säulen deutscher Wirtschaftsstabilität und als wichtigster Schutzwall vor der sozialen Erosion hochgehalten. „Als Deutschland 2010 nur zwei Jahre nach der Finanzkrise von 2008 beim Wirtschaftswachstum wieder dicke schwarze Zahlen schrieb, waren sich alle einig: Ohne das deutsche Tarifvertragssystem mit seinen Puffern für Beschäftigungsschwankungen wäre die Wirtschaft nicht so schnell durch diese Krise gekommen.“ (Handelsblatt, 30.11.16). Das Weißbuch greift das Instrument Tarifvertragssystem auf und nutzt es als Kreativmoment für die zukünftige Gestaltung einer sich durch die rasant fortschreitende Digitalisierung verändernde Arbeitswelt.

Spannungsfeld der Interessen

Im Mittelpunkt der Debatte zum Weißbuch Arbeiten 4.0 standen Arbeitsformen und Arbeitsverhältnisse der Zukunft. Arbeiten 4.0 wird vernetzter, digitaler und flexibler sein. Diese Entwicklungen haben Auswirkungen auf die Organisation von Arbeit und die soziale Sicherung. Sie bieten enorme Chancen für mehr Selbstbestimmung der Arbeitnehmer/-innen über Ort und Zeit von Arbeit, aber auch für ganz neue Geschäftsmodelle der Unternehmen. Berufsbilder und Anforderungen an Qualifizierung werden sich ändern, neue digitale Märkte entstehen und Arbeits- und Datenschutz von Beschäftigten werden vor neue Herausforderungen gestellt. Es entsteht ein Spannungsfeld zwischen betrieblichen Bedarfen, Kundenanforderungen und dem Bedürfnis der Beschäftigten nach mehr Eigenverantwortung und Arbeit in flexiblen Strukturen einerseits und dem Bedürfnis nach Verlässlichkeit und Sicherheit andererseits.

Tarifverträge schützen

ver.di macht konkrete Vorschläge dazu, wie die Arbeitsqualität im digitalen Wandel verbessert werden kann. Diese Vorschläge zielen auf Handlungsfelder wie Sicherung von Teilhabe an Arbeit oder die Gestaltung einer lebensphasenorientierten Arbeits- und Sozialpolitik, gerechte Löhne und soziale Sicherheit, Qualifizierung für die Arbeit von heute und morgen, Gute Arbeit im digitalen Wandel und Gute Unternehmenskultur und demokratische Teilhabe.

Das Weißbuch greift in vielen Belangen die Vorschläge von ver.di auf. Ziel des Weißbuches ist es, offensiv und optimistisch auf die Veränderungen zu reagieren und soziale Antworten auf den Wandel zu finden. Das Weißbuch will einen Impuls zur gesellschaftlichen Gestaltung der Zukunft der Arbeit setzen. Die digitale Revolution soll aktiv von ver.di und anderen Gewerkschaften im Rahmen einer Sozialen Marktwirtschaft und unter Einbeziehung von Sozialpartnerschaften begleitet werden. Der Druck auf die Gesellschaft in Bezug auf Weiterbildung, Transformation, Flexibilität wird sich erhöhen, sodass eine frühzeitige Auseinandersetzung mit diesen Entwicklungen und eine Bewusstseinsschärfung für den Wandel erforderlich sind.

ver.di ist gut vorbereitet, bei der Gestaltung der Arbeit in den kommenden Jahren eine aktive, kreative, aber auch eine kritische Rolle einzunehmen.

10 JAHRE BETRIEBSRAT BEI SAP

Ein Erfolgsmodell auf dem Weg!

Betriebsräte bei SAP sind, nach einer turbulenten Gründungsphase, die geprägt war von einem heftigen Schlagabtausch zwischen Betriebsratsbefürwortern und -gegnern, heute ein etablierter und anerkannter Bestandteil der betrieblichen Interessenvertretung. Zwei große Betriebsratsgremien, das der SAP SE mit 41 Mitgliedern und elf Listen sowie das der SAP Deutschland SE & Co. KG mit 31 Mitgliedern und acht Listen sind Sprachrohr für die Bedürfnisse der Kolleg/-innen.

Robert Schuschning-Fowler, Mitglied des Aufsichtsrats, stellvertretender Vorsitzender des SAP SE WoC Europe, Mitglied des Betriebsrats der SAP SE, Mitglied des Vorstands der ver.di-Betriebsgruppe „upgrade“: „Gerade als US-Amerikaner schätze ich die betriebliche Mitbestimmung sehr und stehe voll und ganz dahinter. Das Gute ist, sie hört nicht an der Grenze Deutschlands auf. Als stellvertretender Vorsitzender des SAP SE WoC Europe (SAP SE Betriebsrat Europa) weiß ich um die Vielfalt unseres global aufgestellten Unternehmens und der Veränderungsthemen. Zukünftige SAP-Arbeitsmodelle weltweit, und insbesondere in Europa, brauchen besondere Skills. Zentrale Aufgabe ist, was wir unseren Kollegen mit auf den Weg geben: Auch als Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat und Mitglied des SE Betriebsrat hat die Gestaltung der ‚neuen' Arbeitswelt in einer digitalisierten Welt einen hohen Stellenwert in meiner Arbeit. Strategische Personalplanung, Beschäftigungssicherung und Qualifizierung spielen eine wichtige Rolle. Dies bringe ich auf allen Ebenen bis hin zur ‚upgrade'-Betriebsgruppe ein.“

Sabine Deimel, Vorsitzende der ver.di-Betriebsgruppe „upgrade“, zweite Stellvertretende Vorsitzende des Konzernbetriebsrats der SAP SE, Mitglied im Betriebsrat der SAP SE: „Als der Betriebsrat der SAP gegründet wurde, war es bereits 5 vor 12. Wir wussten es nur noch nicht. Wie viele meiner Kollegen war ich damals der Meinung, dass wir bei SAP so besonders seien, dass wir keinen Betriebsrat bräuchten. Als Betriebsratsmitglied der ersten Stunde musste ich jedoch schnell lernen, dass SAP nach den Regeln eines ganz normalen Konzerns spielt und wir ganz normale Mitarbeiter dieses Konzerns sind. Dennoch verzichteten wir freiwillig auf eine der mächtigsten Säulen der Interessenvertretung – nämlich die der Gewerkschaften. Da ich denselben Fehler ungern zweimal mache und nicht warten wollte, bis es wieder 5 vor 12 ist, bin ich 2009 bei ver.di eingetreten. Es ist meine feste Überzeugung, dass wir nur dann optimale Ergebnisse für die SAP-Mitarbeiter erzielen können, wenn alle Säulen der Interessenvertretung – Aufsichtsrat, Betriebsrat und Gewerkschaften – Hand in Hand miteinander und nicht gegeneinander arbeiten. Dafür stehe ich und dafür setze ich mich in meiner Arbeit als Betriebsrätin und Gewerkschaftsmitglied ein.“

Thomas Mink, Mitglied im SAP SE WoC Europe, Mitglied des Konzernbetriebsrats der SAP SE, Sprecher der BSV Ratingen, Mitglied des Betriebsrats der SAP Deutschland, Mitglied des Vorstands der ver.di-Betriebsgruppe „upgrade“: „Als der Betriebsrat in der SAP SE gegründet wurde, haben in der deutschen Landesgesellschaft die meisten Mitarbeiter einen analogen Vorgang für undenkbar gehalten. Wir waren zwei Hände voll, die dies anders sahen und nach vielen konspirativen Treffen gab es im Dezember 2006 auch einen Betriebsrat in der SAP Deutschland. In den unterschiedlichsten Positionen und Gremien habe ich mich für die Interessen der Mitarbeiter eingesetzt, aber auch die Grenzen in den Verhandlungen erfahren müssen. Deshalb habe ich mich 2012 entschieden, der ver.di beizutreten, um noch mehr für die Kollegen erreichen zu können. Das war eine gute Entscheidung und ich hoffe, diesen Weg weitergehen zu können und ebenfalls andere Kollegen für den besseren Weg zu gewinnen.“

CHRISTINE MUHR

„Die Betriebsratsgremien müssen sich die Augenhöhe zum Arbeitgeber noch erarbeiten, interne Reibereien sind noch zu groß und der gewerkschaftliche Zusammenhalt fehlt“, fasst Sabine Deimel, selbstkritisch zusammen. Spätestens nach dem Restrukturierungsprogramm „Simplify & Optimize“ gab es eine Zäsur in der Personalpolitik der SAP. Da betriebsbedingte Kündigungen drohten, hatten sich die Betriebsräte trotz „klarer politischer Gegenpositionen zusammengerauft“, so Carmen Voigt. Das gemeinsame Ziel, ein gutes Vorruhestands- und Freiwilligenprogramm, wurde erreicht.

Auf der europäischen Ebene hat sich seit der Umfirmierung der SAP in eine SE viel getan. „Nach der SE-Beteiligungsvereinbarung genießen alle Mitglieder des SAP SE Works Council Europe den gleichen Schutz wie deutsche Betriebsräte“, betont Robert Schuschnig-Fowler. „Das verschafft uns einen starken Rückhalt bei der Interessenvertretung“. Der Aufsichtsrat hat an gewerkschaftlichem Profil gewonnen. „Bei der letzten Wahl wurde erstmals ein externer Gewerkschaftsvertreter, sogar mit einem traumhaften Ergebnis, gewählt“, sagt Andreas Hahn. Die Arbeitnehmerseite wurde so durch

Fotos: Ben van Skyhawk

zusätzliches externes Know-how in ihrer Wirkungskraft deutlich gestärkt.

Der IT-Branchenumbruch und neue Geschäftsmodelle prägen auch die SAP. Neue Skills und Veränderungen in der Personalstruktur sowie Standortkonsolidierungen werfen neue Themen in der SAP-Mitbestimmung auf. Da hilft der Blick über den Tellerrand, wie regelt es eine IBM oder T-Systems, um bestmögliche und sozialverträgliche Lösungen zu gestalten.

Für die Aktiven der ver.di-Betriebsgruppe ist klar, will man die Digitalisierung der Arbeitswelt mitgestalten, geht es nicht ohne überbetriebliche Vernetzung und gesellschaftliche Teilhabe. Mit dem regelmäßigen „upgrade-Betriebsrats-Talk“ und mit Veranstaltungen zum Beispiel zu Arbeiten 4.0 oder zeitgemäßen Vorruhestandsangeboten, bieten die „upgrade“-Aktiven den SAP-Mitarbeitern Foren, um sich in diese Diskussion einzubringen. Dazu werden mehr ver.di-Mitglieder bei SAP gebraucht, um über ver.di die Interessen der SAP-Mitarbeiter auch in Gremien, Politik und Gesellschaft stärker zu positionieren. „Wir könnten hier mit anderen Vorreiter sein für Gewerkschaftsarbeit, die zudem noch Spaß macht“, so Clemens Bischof.

Andreas Hahn, Mitglied des Aufsichtsrats, Mitglied des Betriebsrats der SAP SE, Mitglied des Vorstands der ver.di-Betriebsgruppe „upgrade“: „Meine Reise in die Welt der Mitbestimmung begann 2006 mit der Wahl des ersten Betriebsrats, damals auf der Liste der Betriebsratsgegner. Mit immer größerer Bestürzung habe ich dabei die reale Welt hinter der heilen Fassade kennengelernt, und habe 2009 die ver.di-Betriebsgruppe „upgrade“ mitgegründet. Mir war klar, ohne die Kompetenz und Rückendeckung einer Gewerkschaft ist keine wirkungsvolle Mitbestimmung durchsetzbar, insbesondere auf internationaler Ebene. Denn so geschlossen wie die SAP als multinationaler Konzern in den lokalen Märkten auftritt, so müssen auch die lokalen Arbeitnehmervertreter auftreten, in einem gemeinsamen und koordinierten Vorgehen. Seit der letzten Aufsichtsratswahl ist die Zusammenarbeit der deutschen Betriebsräte mit dem europäischen SE-Betriebsrat und dem Aufsichtsrat sehr gut abgestimmt – ein erfolgreiches Zusammenspiel das bereits viele Früchte trägt.“

Peter Januschke, Mitglied des Betriebsrats der SAP SE, Mitglied des Vorstands der ver.di-Betriebsgruppe „upgrade“: „Als 2006 quasi aus dem Nichts die Gründung des Betriebsrats in der damaligen SAP AG anstand, hatte ich mich als Unterstützer einer Liste angeschlossen. Es stand bald fest, dass es damit nicht getan war. Als Konsequenz führte das 2009 zur Beteiligung an der Gründung unserer ver.di-Betriebsgruppe, bis hin zur aktiven Kandidatur als Betriebsrat bei der Wahl in 2014. Ich möchte diese ‚Politik der kleinen Schritte‘ aufgrund meiner Erfahrungen aus den vergangenen Jahren auch so weiterführen. Vorleben anstatt nur ‚auf die Pauke zu hauen‘ erscheint mir in unserer Branche der erfolgversprechende Weg zu sein. Bemerkenswert ist, dass ich immer häufiger um Rat und Mitarbeit angefragt werde, sowohl innerhalb als auch außerhalb des Betriebsrats. Auf diese Weise lassen sich unsere gewerkschaftlichen Anliegen und Themen nach meiner Erfahrung sehr gut vermitteln und verbreiten.“

Clemens Bischof, Mitglied des Vorstands der ver.di-Betriebsgruppe „upgrade“: „Die betriebliche Mitbestimmung lebt von guten Netzwerken. Wir haben uns für die gewerkschaftliche Unterstützung und den Austausch von überbetrieblichen Lösungen, die in anderen IT-Unternehmen wie IBM oder T-Systems schon erarbeitet wurden, entschieden. Die Positionsfindung erfolgt in der ver.di-Betriebsgruppe ‚upgrade‘. Unsere ver.di-Mitglieder und -Interessierten sind über unseren ‚Betriebsrats-Talk‘ in aktuelle Themen eingebunden. Betriebliche Mitbestimmung kann nur so gut sein, wie die Menschen, die hinter ihr stehen. Deshalb müssen wir gewerkschaftlich Aktive bei SAP gewinnen. Wir werden von ver.di auf allen Ebenen vom Ortsverein Heidelberg bis zum Bundesfachbereich unterstützt. Dort haben wir Zugriff auf bewährte Lösungen zu verschiedenen Fragen und können die beste für unsere Arbeit bei SAP übernehmen. In den sieben Jahren unserer Zusammenarbeit haben wir schon viel von ver.di gelernt. Aber was für uns und auch für die Gewerkschaft sehr wichtig ist: ver.di hat auch schon einiges von uns SAP’lern gelernt.“

Carmen Voigt, stellvertretende Vorsitzende der ver.di-Betriebsgruppe „upgrade“, Mitglied im Betriebsrat der SAP Deutschland: „Seit 2014 bin ich Mitglied im Betriebsrat. Als stellvertretende Sprecherin des Ausschusses für Aufbau- und Ablauforganisation liegt dort mein Schwerpunkt auf Restrukturierungen und Neuorganisationen. In weiteren Ausschüssen kümmere ich mich um die Gesundheits- und Entlohnungsthemen. Ich investiere viel Zeit in persönliche Gespräche. Es ist mir wichtig, mich für die Mitarbeiter einzusetzen und die Themen dort zu transportieren, wo der Schuh drückt. Mit diesem Anspruch bringe ich mich auch in die Gewerkschaftsarbeit ein. Mit der Betriebsgruppe haben wir schon viele Themen in die Diskussion bei SAP eingebracht und wichtige Impulse gesetzt. Seit diesem Jahr bin ich auch stellvertretende Betriebsgruppenvorsitzende. Bei ver.di fühle mich unter Freunden mit gleichen Interessen und Motiven. Es macht Spaß, gemeinsam an unseren Zielen weiter zu arbeiten. Ich hoffe, dass wir noch viele gewinnen können, denn wir müssen mehr bei SAP werden.“

20 JAHRE T-AKTIE

Turbokapitalismus in MAGENTA

Im November 1996 startete eine neue Ära für private Kleinanleger. Mithilfe von Schauspieler und Werbe-Ikone Manfred Krug wurde den Bundesbürgern Vertrauen in die „Volksaktie" der Telekom eingeimpft. „Die Telekom geht an die Börse, und ich gehe mit", raunte der beliebte Schauspieler in zahlreichen Fernsehspots seinen Zuschauern zu. Millionen Kleinanleger folgten ihm. Für 28,50 D-Mark (14,57 Euro) zeichneten sie T-Aktien. Alle 713 Millionen angebotenen Aktien waren im Nu im Volk verteilt. Nutznießer war zuallererst Vater Staat, der mit dem Börsengang sein Tafelsilber vergoldete. Dem Finanzminister flossen für die ehemalige Fernmeldesparte der Deutschen Bundespost satte zehn Milliarden Euro zu.

Foto: Stephanie Pilick/dpa

VON CHRISTOPH HEIL

Alle freuten sich: Der Staat freute sich über die glänzenden Erlöse aus dem Verkauf der Telekom, die EU freute sich über den Fortschritt bei der lange geforderten Privatisierung der Bundespost, die Anleger freuten sich über einen fidelen Kursverlauf der T-Aktie und damit einhergehend über vermeintlich tolle Gewinne innerhalb von wenigen Jahren. Die Gier war geweckt. Der Bund nahm die Nachfrage nach T-Aktien zum Anlass, um bereits im Juni 1999 weitere Aktien auf den Markt zu bringen. Auch zu einem Kurs von 39,50 Euro griffen die Anleger beseelt vom schnellen Geld zu. Auch diese Emission brachte wieder rund 10 Milliarden Euro ein. Wer jetzt kaufte – und das taten die Deutschen reichlich – konnte noch einmal abräumen: Ein Dreivierteljahr später kostete die T-Aktie 103,50 Euro.

Unternehmen, Märkte und Anleger befanden sich zu dieser Zeit in der Hochphase der New Economy, eine Zeit, in der alle Unternehmen mit Rang und Namen an die Börse strebten. Aber auch zahlreiche No-Names und Startups rochen das schnelle Geld, stampften Geschäftsmodelle aus dem Boden und verkauften ihre – wie sich oft schon kurze Zeit später herausstellte – Luftblasen an den Börsen. Auch Ron Sommer, der ehemalige Vorstandschef der Deutschen Telekom AG, wollte von dieser Euphorie profitieren. Bereits im Sinkflug der T-Aktie gelang es ihm, eine dritte Tranche der Anteilsscheine für 66,50 Euro zu veräußern. Außerdem wurde eine Tochtergesellschaft gegründet und ebenfalls an die Börse gebracht. Die T-Online-Papiere kamen für 27 Euro pro Aktie aufs Parkett.

Der Aufschlag auf den Boden der Realität war brutal. Der Aktienkurs rutscht 2001 rasant tiefer und tiefer, die Telekom musste Anlagevermögen wertberichtigen und strich damit Milliarden aus den Büchern. Gleichzeitig erwarb die Telekom die amerikanischen Mobilfunkunternehmen Voicestream und Powertel für ca. 39,4 Milliarden Euro (inklusive übernommener Schulden). Angesichts der Höhe des Preises, der der Telekom einen Schuldenberg aufbürdete, der bis heute nicht abgetragen ist, ging ein Aufschrei durch die Öffentlichkeit. Die Aktie stürzte in den Keller und endet auf dem Tiefpunkt bei 8,14 Euro.

Heute sieht alles besser aus: Mittlerweile erholt sich die T-Aktie langsam wieder. Beliebt ist sie nach wie vor, weil eine stabile Dividende winkt. Seit 2005 schüttet der Magenta-Riese Jahr für Jahr zwischen 50 und 78 Eurocent pro Aktie aus. Die US-amerikanische Beteiligung heißt heute T-Mobile USA und ist zu einem wichtigen Ertragsbringer mutiert. Und auf dem deutschen Markt darf die Dominanz der Telekom als stabil betrachtet werden. Der Schuldenberg ist immer noch groß, aber angesichts der historisch niedrigen Zinsen stellt das kein Problem dar. Alles in allem betrachten die Analysten die Deutsche Telekom als eine solide Finanzanlage.

Zieht man Bilanz aus der jungen Geschichte der T-Aktie, so fällt diese gemischt aus. Millionen Menschen interessierten sich Mitte der Neunziger Jahre für Börse, Börsenkurse und Aktien. Das war neu und in den Auswirkungen spektakulär. Heute ist die T-Aktie wohl ein gewichtiger Grund, warum gerade private Kleinanleger lieber wieder die Finger von Aktiengeschäften lassen.

INTERNATIONALES

CWA kündigt Widerstand an

Ende November fand in San Antonio (Texas) erstmals eine von der Communications Workers of America (CWA) veranstaltete, große Mobilfunkkonferenz unter dem Titel „One Industry, One Workforce, One Fight" statt.

VON ADO WILHELM

Foto: cwa

CWA-Aktive protestieren vor einem Hotel des künftigen US-Präsidenten Trump.

Die CWA, die führende US-Gewerkschaft für die Telekommunikationsbranche, hatte Aktive aus den Gesellschaften T-Mobile, AT&T, Verizon und Cricket eingeladen, um über die Beschäftigungsbedingungen und die Entwicklung der Branche zu diskutieren. Natürlich war in dieser Veranstaltung auch die T-Mobile US und deren antigewerkschaftliche Praktiken ein großes Thema.

Auf Einladung der CWA nahmen als Vertreter von ver.di Kornelia Dubbel und Ado Wilhelm, die in Deutschland maßgeblich die Kampagne WE EXPECT BETTER (WEB) koordinieren und organisieren, sowie Eric Daum, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats der DTKS (Deutsche Telekom Kundenservice), an der Konferenz teil.

Eric Daum stellte die Entwicklung und die Veränderungen in der Brache dar. Er betonte, dass sich in globalen Unternehmen auch die Beschäftigten global organisieren müssen. Ein Beispiel dafür sei die Gründung der gemeinsamen Organisation TU. CWA-Präsident Chris Shelton hielt eine Grundsatzrede, in der die politische Entwicklung nach der Präsidentenwahl den Schwerpunkt bildete. Er machte deutlich, dass viele der von Donald Trump angekündigten Veränderungen auf den erbitterten Widerstand der CWA und aller amerikanischen Gewerkschaften stoßen werden. Chris Shelton rief die Teilnehmer der Konferenz nachdrücklich dazu auf, die Bemühungen zur Organisation von Gewerkschaftsmitgliedern zu verstärken, um den Widerstand gegen die sich abzeichnenden politischen Veränderungen zu organisieren.

Im Rahmen der Konferenz fand auch ein Workshop mit den Aktiven aus der T-Mobile statt. Schwerpunkt war, wie noch mehr Power in die Kampagne WEB gebracht werden kann, um die T-Mobile zu zwingen, ihr antigewerkschaftliches Verhalten gegenüber den Beschäftigten und der CWA einzustellen.

Die deutschen Konferenzteilnehmer/-innen versprachen den US-Kolleg/-innen, die Bemühungen in Deutschland zu verstärken, um über die Muttergesellschaft Deutsche Telekom AG und deren Hauptanteilseigner, die Bundesregierung, Einfluss auf das US-Management auszuüben, damit Respekt, Anstand und Fairness, statt Druck, Drohungen und Repressalien, ins Unternehmen einkehren.

T-Mobile US: Kampagne geht auch 2017 weiter

Es wurde ein Gutachten über die rechtliche Verantwortung, Möglichkeiten und Pflichten der Bundesregierung und der Deutschen Telekom erstellt, wie sie auf das amerikanische Management einwirken können und müssen, um es zu fairem Verhalten gegenüber den Beschäftigten anzuhalten. Das Ergebnis: Gewerkschaftsfreiheit als Menschenrecht wird von vielen Organisationen als einklagbar angesehen.

VON ADO WILHELM/KORNELIA DUBBEL

Auch die Bundesregierung hatte in einer Antwort auf eine kleine Anfrage im Bundestag darauf hingewiesen, dass Schadensersatzklagen vor deutschen Gerichten wegen Menschenrechtsverletzungen im Ausland durch Unternehmen, die in der Verantwortung deutscher Konzerne sind, möglich seien. Die Frage, welches Gericht zuständig ist, soll nun auch mit Unterstützung des EUROPEAN CENTER FOR CONSTITUTIONAL AND HUMAN RIGHTS geklärt werden.

Denn statt die überwiegend sozialpartnerschaftliche Umgangskultur aus Deutschland ins Ausland mitzunehmen, werden fehlende oder leicht dehnbare Regelungen schamlos ausgenutzt. So will man beim Telekom-Konzern nicht einsehen, dass man darauf verzichten sollte, die Beschäftigten der T-Mobile US von heute auf morgen kündigen zu können. Andernfalls würde der deutsche Konzernvorstand mit seiner Mehrheit der Stimmen im amerikanischen Board hier etwas ändern.

Gut zu wissen, dass die Beschäftigten in den deutschen Telekom-Betrieben die Kolleg/-innen bei der T-Mobile USA voll und ganz unterstützen.

JAHRESRÜCKBLICK

Streiks führten zu Ergebnissen

Eine kleine Auswahl der Ereignisse des Jahres 2016

STRABAG PFS

In der Tarifrunde 2016 bei der STRABAG Property & Facility Services (STRABAG PFS) war der Arbeitgeber erst nach flächendeckenden Warnstreiks bereit, ein verhandelbares Angebot vorzulegen. Beschäftigungssicherung hatte dabei für ver.di oberste Priorität. Der Tarifvertrag zum Rationalisierungsschutz konnte für drei Jahre bis Ende 2018 verlängert werden und damit auch der Ausschluss betriebsbedingter Beendigungskündigungen. Ein weiterer Erfolg ist die Einigung über Altersteilzeitangebote, die bereits 2016 mit einem ersten Kontingent von 50 Verträgen startete.

Vodafone Deutschland

Mit der Vodafone Deutschland und der Vodafone Kabel Deutschland konnten wir eine Vereinbarung abschließen, die sicherstellt, dass im Falle der rechtlichen Integration der Vodafone Kabel Deutschland in die Vodafone Deutschland, Verhandlungen zu Besitzständen geführt werden, um günstigere Regelungen für die ehemaligen Beschäftigten der Kabel Deutschland zu sichern. Hierbei geht es um die betriebliche Altersversorgung, Entgeltsicherung, besonderen Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer/-innen, Krankengeldzuschuss und spezifische Regelungen für die eingesetzten beurlaubten Beamt/-innen. Zudem wurde für die Beschäftigten der Vodafone Kabel Deutschland ein Tarifabschluss erreicht. Neben einer Einmalzahlung in Höhe von 150 Euro steigen die Einkommen ab 1. September 2016 um zwei Prozent und ab 1. Mai 2017 um 2,8 Prozent.

Foto: Werner Bachmeier

Telekom-Konzern

Am 13. April 2016 ist in der Tarifrunde im Telekom-Konzern 2016 für die Konzern-Mutter und die Gesellschaften des

Foto: © fotomek – Fotollia.com

sogenannten Deutschlandsegments eine Tarifeinigung erzielt worden. Die Einkommen steigen im zwei Schritten um 4,7 Prozent beziehungsweise die höheren um 4,3 Prozent für die Jahre 2016 und 2017. Die seit Januar 2016 laufende Tarifrunde ist durch zielgerichtete Arbeitskampfmaßnahmen begleitet worden. Insgesamt waren ca. 50 000 teil- und vollschichtige Streiktage verhandlungsbegleitend notwendig. Die Verhandlungsergebnisse wurden in sechs regionalen Streikdelegiertenkonferenzen mit den betrieblichen Funktionsträger/-innen diskutiert. Der Bundesfachbereich hat im Telekom-Konzern in Ergänzung der bereits vorhandenen Telearbeits-Tarifverträge tarifvertragliche Regelungen zur Ausgestaltung von „mobiler Arbeit“ (TV mobile working) durchgesetzt. Bei der DeTeFleetServices konnten nach vielen Jahren endlich Tarifverträge für alle Beschäftigten abgeschlossen werden. Die Telekom baut den Konzern um, die Folgen für die Beschäftigten konnte ver.di abmildern.

Telekom Shop Vertriebsgesellschaft mbH (TSG)

Für die Telekom Shop Vertriebsgesellschaft mbH (TSG) wurde in der Tarifrunde 2016 durchgesetzt, dass die Entgelttabellen der Entgeltgruppen E bis J sowie die individuellen tariflichen Entgelte mit Wirkung zum 1. August 2016 um 2,2 Prozent sowie für die Entgeltgruppen A bis D um 2,6 Prozent angehoben werden. Zum 1. August 2017 erfolgt eine Erhöhung um weitere 2,1 Prozent für alle. Bis zum 31. Dezember 2018 sind betriebsbedingte Beendigungskündigungen ausgeschlossen.

T-Systems

In der Tarifrunde hatte sich die Arbeitgeberseite erst nach Streiks und Protesten deutlich bewegt. Vereinbart wurde eine Beschäftigungssicherung bis Ende 2018. Die unteren Einkommen werden in zwei Schritten um drei Prozent erhöht. Für die höheren Einkommen wurde eine Steigerung von 2,5 Prozent abgeschlossen. Außerdem wurde verbindlich vereinbart, für ältere Arbeitnehmer/-innen in den nächsten zwei Jahren 680 Altersteilzeitverträge abzuschließen.

Kampagne „Wir Erwarten Besseres“

Bereits 2008 wurde die Gewerkschaft „TU: T-Mobile Workers United“ von der US-amerikanischen Gewerkschaft „Communications Workers of America (CWA)“ und dem Fachbereich TK/IT als gemeinsame Organisation für Beschäftigte der Deutschen Telekom und der T-Mobile US gegründet. Seit Februar 2016 wird daran gearbeitet, der Organisation eine formelle Struktur zu geben. Mit gemeinsamen Gremien, zum Beispiel einem TU-Rat, mit Ämtern und Funktionen, wie zum Beispiel TU-Vertrauensleuten, wird die Zusammenarbeit intensiviert. Das Ganze ist noch in der Abstimmung zwischen CWA und ver.di begriffen. Außerdem ist es seit Februar 2016 für die Beschäftigten von T-Mobile möglich, online TU-Mitglied zu werden. Das erleichtert den Organi-

sationsprozess ungemein, so hat TU in den USA bereits 1186 Mitglieder (Stand 9. Mai 2016). Ende April wurden in den USA TU-Vertrauensleute gewählt. Damit haben auch die Beschäftigten, die nicht in einem gewerkschaftlich organisierten Betrieb arbeiten und damit kein Mitglied der CWA sein können, die Möglichkeit, sich gewerkschaftlich vertreten zu lassen und sich selbst aktiv in die Gewerkschaftsarbeit einzubringen.

Auch für die Kolleg/-innen der Deutschen Telekom wird es bald möglich sein, online (symbolisch) Mitglied zu werden. Die ver.di-Mitgliedschaft ist dabei Voraussetzung. Ein Beitrag wird nicht erhoben. Im März 2016 wurde damit begonnen, auf deutscher Seite eine Jugendgruppe aufzubauen. Interessierte Mitglieder aus der Fachbereichsjugend können in Partnerschaften und Aktionen der Kampagne eingebunden werden.

Telefónica Deutschland

Die Betreuung von Betrieben im Telefónica Deutschland-Konzern wurde fortgeführt. Zwischenzeitlich hat die Geschäftsführung eine weitere Welle des Personalabbaus, die Auslagerung von Teilen der IT und die organisatorische Separierung der Callcenter-Standorte durchgeführt.

Callcenter

Die Betreuungsarbeit bei Arvato wurde verstetigt und fortgeführt.

DFMG

Die Tarifverhandlungen bei der Deutschen Funkturm (DFMG) wurden mit einer vorgeschalteten Vertrauensleute-Konferenz zur Beratung der Tariffordeerung vorbereitet. Die Aktions- und Mobilisierungsfähigkeit wurde in der Konferenz thematisiert. Der Entgelt-Tarifvertrag bei der DFMG wurde zum 31. Juli 2016 gekündigt.

IBM

Nach der Ankündigung der IBM vom 30. März 2016, fast 1000 Stellen bei der IBM D B&TS GmbH, IBM D GBS GmbH und IBM D MBS GmbH abbauen zu wollen, protestieren die ver.di-Tarifkommission und die ver.di-Betriebsgruppenvorsitzenden im IBM-Konzern gegen diese Maßnahme in einem offenen Brief an die deutsche Geschäftsführung der IBM.

In der Tarifrunde 2016 wurde nach zahlreichen Aktionen und Protesten der Beschäftigten ein Tarifabschluss erreicht. Die Tarifgehälter steigen um zwei Prozent mit einer Laufzeit von zwölf Monaten. Die Erhöhung der Tarifgehälter um zwei Prozent wird auch bei der IBM D AIS GmbH und der IBM D AIWS GmbH angewendet. Auch zu den dual Studierenden bei der IBM wurden Vereinbarungen getroffen. Die Ausbildungsvergütungen steigen ebenfalls um zwei Prozent. Die ver.di-Mitgliederzahl konnte um 50 Prozent gesteigert werden.

ver.di IT-Netzwerkkonferenz 2016

ver.di hat auch in diesem Jahr wieder erfolgreich eine ver.di IT-Netzwerkkonferenz unter dem Thema: „Digital World – Great Life?“ vom 15./16. September in Kassel durchgeführt.

Jugend

Gemeinsam mit der Fachbereichsjugend und der Konzernauszubildendenvertretung der DTAG wurde ermittelt, welcher Handlungsbedarf sich aus dem mit der Telekom vereinbarten „Zukunftskonzept Ausbildung“ ergibt. Es wurde eine Befragung der dual Studierenden zur Qualität des Studiums bei der Deutschen Telekom durchgeführt.

Frauen

Der Frauenvorstand des Bundesfachbereichs hat auch in diesem Jahr wieder vier Sitzungen durchgeführt; in der Klausurtagung wurde das Arbeitsprogramm diskutiert und vereinbart. Gemeinsam mit dem IKT-Projekt wurden vier Frauen-Newsletter herausgegeben – u. a. zum Internationalen Frauentag am 30. März sowie mit einem Bericht nach der UNI-Europa-Frauenkonferenz. Wegen der Beendigung des IKT-Projektes kann der Frauen-Newsletter ab dem nächsten Jahr leider nicht mehr erscheinen.

Beamtenpolitik

Das Auslaufen des gesetzlich geregelten Vorruhestands zum Ende des Jahres 2016 führt zu einem Ansturm auf dieses Personalabbauinstrument. Es sind 4000 Anträge von Beamt/-innen der Telekom auf Vorruhestand gestellt worden. Diese Zahlen zeigen, dass der Vorruhestand für einen sozialverträglichen Umbau der Deutschen Telekom unabdingbar ist.

Die diesjährige Beurteilungsrunde wurde geteilt. Zuerst wurden die Beamt/-innen des einfachen (A) und mittleren (B) Dienstes, später werden dann die Beamt/-innen des gehobenen (C) und höheren (D) Dienstes beurteilt. Die Erfahrung aus der diesjährigen Beurteilungsrunde für die Beamt/-innen des einfachen und mittleren Dienstes zeigt, dass in der Regel die beurlaubten Beamt/-innen bessere Beurteilungsnoten erhalten, da hier ihre ausgeübte höherwertige Tätigkeit, sich positiv auswirkt. Dies führt zum Teil zu der Situation, dass im letzten Jahr beförderte Beamt/-innen nun soweit oben auf der Beförderungsliste stehen, dass sie gleich wieder befördert werden, da mehr als ein Jahr seit der letzten Beförderung ins Land gegangen ist. Sehr ärgerlich ist, dass die Quote der beantragten Planstellen für Beförderungen von bisher vier Prozent auf nur noch drei Prozent abgesenkt wurde.

In der diesjährigen Besoldungsrunde gibt es eine Übernahme des Tarifergebnisses des öffentlichen Dienstes. Unter Abzug der Versorgungsrücklage nur im Jahr 2016 in Höhe von 0,2 Prozent, gab es ab März 2016 eine lineare Anhebung um 2,2 Prozent. Ab dem 1. Februar 2017 wird es eine lineare Anhebung um 2,35 Prozent geben. Dies gilt in vollem Umfang für die Beamt/-innen und Pensionär/-innen der Postnachfolgeunternehmen.

Schwerbehindertenvertretungen

Am 10. Mai wurde auf der Jahresversammlung der Schwerbehindertenvertretungen des Deutschlandsegments der Telekom über die sich abzeichnenden Änderungen im Bundesteilhabegesetz sowie im SGB IX und den dazu aufgestellten ver.di-Positionen informiert. Am 30. Mai wurde der Aktionsplan „Inklusion@DT“ gemeinsam vom Vorstand Personal der DTAG, Dr. Christian P. Illek , dem Vorsitzenden der KSchwbV, Peter Kleineberg und dem Konzernbetriebsratsvorsitzenden Jupp Bednarski vorgestellt.

Gewerkschaft

Am 1. Mai 2016 hat das auf fünf Jahre angelegte Projekt des Fachbereichs zur Stärkung der Ortsvereine (4. Ebene) seine Arbeit mit den beiden Projektsekretären Timo Elpelt und Tim Feise aufgenommen.

VER.DI

Gewerkschaftsarbeit im Betrieb stärken

Zum 1. Mai 2016 ist das auf fünf Jahre angelegte „Projekt 4. Ebene“ im Fachbereich TK/IT gestartet. Mit der „4. Ebene“ ist die Arbeit der ver.di-Betriebsgruppen und -Ortsvereine gemeint.

VON TIMO ELPELT UND TIM FEISE

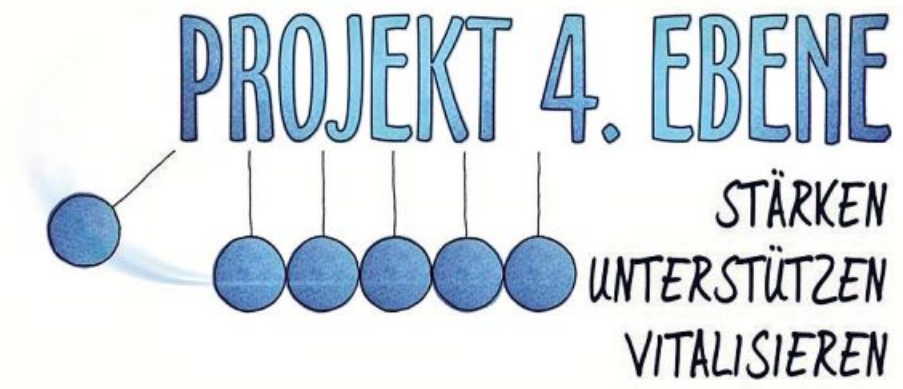
Die Betriebsgruppen und Ortsvereine sind das Gesicht von ver.di vor Ort. Die gewerkschaftlichen Vertrauensleute informieren die Kolleg/-innen in ihren Bereichen und beantworten Fragen zu gewerkschaftlichen Aktivitäten, zur Tarifpolitik und zu Bildungsangeboten. Für die Mitglieder sind sie die ersten Ansprechpartner/-innen.

Worauf basiert der Umfang des Projekts?

Die Gremien der „4. Ebene“ wurden in einer Umfrage gefragt, wo sie Unterstützung für ihre gewerkschaftlichen Aufgaben benötigen. Anhand der Ergebnisse haben sich daraufhin Vertreter/-innen aus allen Regionen Deutschlands Gedanken gemacht, was nötig ist, um diesen Bedarf abzudecken. Die dort entwickelten Eckpunkte mündeten in einem Projektauftrag. Das Projekt soll den Gremien in Zeiten von ständigen Umstrukturierungen und Personalabbaumaßnahmen das nötige Werkzeug in die Hand geben, um die örtliche Gewerkschaftsarbeit zu gestalten und zu erleichtern.

Welche Angebote sind geplant?

Der Schwerpunkt des Projekts ist die Sammlung und Entwicklung von guten Ideen im Sinne von Best Practice. Diese werden so aufbereitet, dass sie einfach anwendbar sind. Über geeignete Medien stehen sie dann allen Aktiven zur Verfügung. Hier geht es um Handlungsempfehlungen und (Bedienungs-)Anleitungen für Aktionen, Treffen, Konferenzen, Publikationen oder auch für konkrete, anlassbezogene Themen wie zum 1. Mai und zum Internationalen Frauentag.
Die Angebote des Projekts zur Qualifizierung für die gewerkschaftlichen Vertrauensleute sind vielfältig. Damit sie künftig noch qualifizierter politische und ökonomische Zusammenhänge im Betrieb vermitteln können, werden ihnen Seminare zu diesen Themen angeboten. Des Weiteren sollen die persönliche Ansprache und Kommunikationsmethoden in Seminaren trainiert werden.



Ein gewerkschaftliches Kernthema sind natürlich die für die Kolleg/-innen im jeweiligen Unternehmen geltenden Tarifverträge. Hierzu werden Tarif-Vertrauensleute geschult, damit sie qualifiziert Auskunft geben können.
Um bundesweit Informationen für unterschiedliche Zielgruppen austauschen zu können, wird eine Kommunikationsplattform entwickelt. Hier werden unter anderem die Best-Practice-Beispiele zur Verfügung gestellt. Vorgesehen sind auch Foren und Blogs, um sich auszutauschen.

Wer sind die Handelnden im Projekt?

Verantwortlich für das Projekt sind die beiden Projektsekretäre Tim Feise und Timo Elpelt. Tim Feise war vor dem Wechsel zu ver.di als Betriebsrat bei der MEDIA BROADCAST GmbH tätigt. Timo Elpelt hat vorher als Gewerkschaftssekretär im ver.di-Fachbereich Finanzdienstleistungen und als Bildungssekretär in Gladenbach gearbeitet. Beide haben jahrelang Aufgaben im Telekom-Konzern sowie als Ehrenamtliche in ver.di wahrgenommen.

Wie sehen die einzelnen Zuständigkeiten aus?

Das Projektteam hat eine regionale Zuordnung. Timo Elpelt ist Ansprechpartner für die Regionen Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Rheinland-Pfalz/Saarland und Sachsen/Sachsen-Anhalt/Thüringen. Tim Feise ist Ansprechpartner für die Regionen Berlin/Brandenburg, Niedersachsen/Bremen, Nord/Hamburg und Nordrhein-Westfalen.

Wie sahen die ersten Monate im Projektteam aus?

Nach der Ausarbeitung des Projektauftrags haben sich Tim Feise und Timo Elpelt in einer bundesweiten Tour einen Überblick über die jeweiligen Strukturen und die vorhandenen Angebote zu den Themen Kommunikation, Vernetzung und Vertrauensleute-Qualifizierungen verschafft.

Wie sehen die nächsten Schritte aus?

Im Laufe des Jahres 2017 werden die gesammelten Best-Practice-Beispiele in Veranstaltungen den aktiven Kolleg/-innen vorgestellt und gemeinsam mit ihnen weiterentwickelt. Ab Anfang 2018 soll den Vertrauensleuten Seminare angeboten werden. Im kommenden Jahr werden die Teamenden dafür qualifiziert.

Foto: privat

Tim Feise (links) und Timo Elpelt (rechts) freuen sich über ihre neue Aufgabe und wollen gemeinsam mit den Kolleg/-innen in den Regionen einen entscheidenden Beitrag zur Stärkung der betrieblichen Gewerkschaftsarbeit leisten.

Foto: privat

JUGEND

Foto: Manfred Geneschen

Für ein gutes DUALES STUDIUM bei der Telekom

In der KOMM Ausgabe 3/2016 wurde über eine Studie zur Qualität des dualen Studiums bei der Deutschen Telekom AG berichtet. Die Ergebnisse der Befragung liegen nun vor.

VON THOMAS PÄßLER
UND SVEN WEIGER

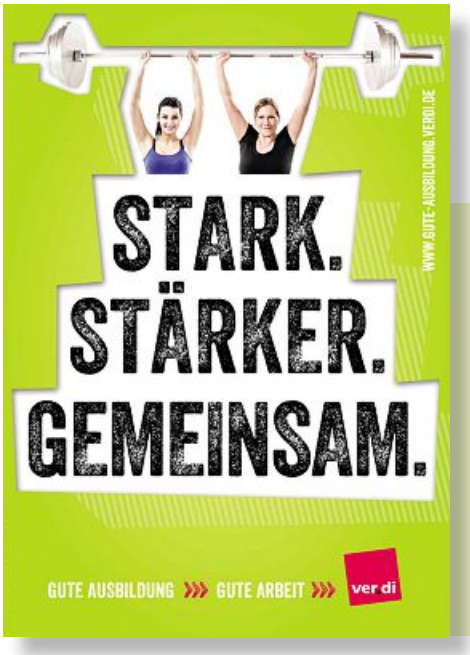
Mehr als 730 dual Studierende bei der Telekom haben sich im Frühjahr 2016 an der Umfrage beteiligt. Dies bedeutet einen Rücklauf von etwa 50 Prozent. Dieser Wert ist sehr gut für eine freiwillige Befragung.

Es haben Studierende aller bei der Telekom angebotenen Studiengänge teilgenommen. Das Durchschnittsalter beträgt 21 Jahre, rund ein Drittel der Teilnehmenden sind weiblich.

Zusammengefasst ergeben sich aus den Ergebnissen der Studie mehrere Handlungsfelder.

So sind Studierende in den Klausurphasen zeitlich sehr stark belastet. Weiterhin belasten insbesondere die ausgelagerten Hochschulphasen die Studierenden finanziell sehr.

Das duale Studium soll sich, so sieht es der Wissenschaftsrat, insbesondere durch die integrative Verzahnung zwischen Theorie und Praxis auszeichnen. Die Studierenden geben mehrheitlich jedoch an, dass die theoretischen Studieninhalte in den Praxisphasen nicht gut aufgegriffen und durch die fehlende praktische Anwendung nicht verinnerlicht werden. Dafür notwendige Einsatzwechsel finden oft nicht oder nicht ausreichend statt.



Die Globalisierung und damit verbundene Anforderungen an Arbeitnehmer erfordern immer mehr sprachliche und interkulturelle Kompetenzen von Studierenden. Studierende bei der DTAG haben jedoch nur zu einem geringen Teil die Möglichkeit, an Auslandseinsätzen teilzunehmen. Insgesamt bewerten die Studierenden die Fremdsprachenförderung im Studium als unzureichend.

Die in Aussicht gestellte Übernahme im Konzern mit entsprechenden Karrierechancen ist eine der größten Motivation für das duale Studium bei der DTAG. Es zeigt sich jedoch, dass dem Studienschwerpunkt entsprechende Übernahmequoten nur für einen Bruchteil der Studierenden zur Verfügung stehen. In diesem Zusammenhang planen und wünschen sich einige der Studierenden, dass sie direkt im Anschluss an das duale Bachelorstudium mit einem Masterstudium anschließen können.

Die Fachbereichsjugend leitet aus der umfangreichen Auswertung folgende Handlungsfelder ab: Theorie und Praxis müssen besser verzahnt werden. Die Studierenden benötigen mehr Zeit für die Klausur- und Prüfungsphasen. Die Förderung der Internationalität und der interkulturellen Kompetenz muss verbessert werden.

Um diese qualitativen Veränderungen durchzusetzen, wird genauso wie für eine etwaige Erhöhung der Vergütung oder anderen finanziellen Unterstützungen, eine breite Solidarität der Studierenden benötigt. Um dies zu erreichen, werden vielfältige Aktionen der ver.di-Jugend zur Mitgliederwerbung durchgeführt. Studierende erkennen immer mehr, dass sie mehr gemeinsam für ihre Interessen eintreten müssen.

Für duale Studiengänge gibt es unterschiedliche Regelungen nach Bundesländern und Unmengen verschiedenster Studienangebote. Dual Studierende sind „Beschäftigte in Ausbildung“ – mit allen Rechten, aber auch allen Pflichten. Wir begleiten dich durch diesen Dschungel und verschaffen dir einen besseren Überblick mit fundierten Hintergrundinfos und zahlreichen Tipps.

www.dualstudierende.verdi.de

JUGEND

Für ein gutes duales Studium

Um ihre Interessen zu vertreten, erkennen immer mehr dual Studierende, dass sie dafür gemeinsam eintreten müssen. Eine Möglichkeit sich für die Interessen einzusetzen, ist die Kandidatur bei einer Wahl zur (Jugend- und) Auszubildendenvertretung.

VON SVEN WEIGER

Alina Kobold ist Mitglied der Arbeitsgruppe duales Studium der Konzernauszubildendenvertretung Telekom.

Stellvertretend für alle dual Studierenden, die sich dieser Wahl gestellt haben, möchten wir Alina Kobold zu ihrer Wahl beglückwünschen und sie kurz vorstellen. Alina ist 22 Jahre jung. Sie hat im Herbst ihr duales Studium Bachelor of Arts in Betriebswirtschaftslehre an der Provadis School of International Management and Technology in Frankfurt am Main erfolgreich abgeschlossen. Seit zwei Jahren engagiert sie sich in der Auszubildendenvertretung und ist Mitglied der Arbeitsgruppe duales Studium der Konzernauszubildendenvertretung Telekom. Sie hat sich tatkräftig und mit wichtigen Hinweisen bei der Vorbereitung und Durchführung der „Befragung zur Qualität des dualen Studiums“ eingebracht. Fast logisch erscheint es da, dass sie nunmehr zur Vorsitzenden der Auszubildendenvertretung Bonn gewählt wurde. Sie tritt damit die Nachfolge von Marko Nowak an. Beiden wünschen wir für ihren nun folgenden Lebensabschnitt viel Erfolg. Alina ist ver.di-Mitglied, weil „nur mittels der solidarischen Gemeinschaft und einem hohen Organisationsgrad die Lebens- und Arbeitssituation junger Menschen verbessert werden kann.“

Anzeige