

Sparen wir bei diesem Vorstand, nicht bei unseren Löhnen!

– Für eine offensive Tarifrunde 2012

Die letzten Monate waren von massiven Einsparungen geprägt. Selbst für die Arbeit notwendige Seminare wurden einfach abgesagt. Will uns der Vorstand so auf die alte Leier einstimmen, die jedes Mal vor der Tarifrunde losgeht? Ob Krise oder Aufschwung, verzichtet werden soll immer. Wir glauben nicht mehr an die Lügen des Vorstandes zur wirtschaftlichen Situation.

Eine Beschäftigte der DTKS finanziert die 2,25 Prozent Erhöhung aus 2006 mit der Kürzung von Bildschirmpausen gegen. Dazu wird allgemein eine Inflation von 2006-2011 von 2 Prozent angenommen - das bedeutet weitere 12 Prozent! Die Beschäftigten in den Servicegesellschaften haben also einen realen Lohnverlust allein bei den festen Lohnbestandteilen von fast 20 % hingenommen. Wir haben genug verzichtet. Auch wenn jeder Betriebsteil eine andere Ausgangslage in der Lohnentwicklung hat, wir sitzen alle in einem Boot. Wir können uns keine Minilohnrunden von 3 Prozent oder gar weniger leisten.

Weg mit der Variablen!

In Telekom-Betrieben mit vielen Beschäftigten im Vertrieb gibt es schon seit vielen Jahren eine erfolgsabhängige Bezahlung von bis zu 30 Prozent, sprich Variable. In einem Strategiepapier des Fachbereichs 9 wurde das positiv als "Schrittmacherrolle" bewertet. In den Servicegesellschaften wurde diese 2007 eingeführt. Die Ziele für call-handling Zeiten im Kundenservice, Einhaltung von Kundenwunschterminen in der Auftragsbearbeitung und Termintreue bei der Bereitstellung sind kaum erreichbar, da nicht wir den Personaleinsatz planen oder immer wieder neue Prozesse einführen.

Der Aufwand für Beschäftigte, Führungskräfte und Betriebsräte für die Beratung, Vereinbarung und Bilanzierung von Zielen ist sehr hoch. KollegInnen sind gezwungen ihre KollegInnen zu kontrollieren, damit ihnen selbst nicht am Ende etwas auf dem Lohnzettel fehlt. Jahr für Jahr wird der Druck erhöht, noch schwierigere und schwerer beeinflussbare Ziele zu unterschreiben.

Die Abhängigkeit des Lohns von bestimmten Ergebnissen bzw. Gewinnschwankungen und -manipulationen und nicht zuletzt von unternehmerischen Fehlentscheidungen war ein fundamentaler Bruch der Gewerkschaftsführung

Gewinnerwartung 2011: 19,1 Mrd. Euro bereinigtes Betriebsergebnis (EBITDA)

Dividendenausschüttung: 3,4 Mrd. Euro jährlich (2010-2012)

mit den bisherigen Grundsätzen von Tarifpolitik. Hier drohen den KollegInnen weitere Lohnabsenkungen! Wir sind nicht für Fehlentscheidungen verantwortlich, ob im Service, im CallCenter oder im Vertrieb!

Weg mit den Niedriglöhnen! 250 Euro für alle!

Für Neueingestellte gilt immer noch ein abgesenktes Einstiegsgehalt. Die KollegInnen verdienen seit 2007 30 Prozent weniger. Inzwischen wurde das 2011 durch den Tarifabschluss um 2 Prozent bzw. mind. 900 Euro Bruttojahresgehalt abgemindert. Doch Verzicht rettet keine Arbeitsplätze. Im Gegenteil, durch eine niedrigere Lohnebene lohnt sich die Vernichtung der „älteren und teureren“ Arbeitsplätze erst richtig. Das muss zurückgenommen werden! Im letzten Jahr wurde auf mehreren Tarifkonferenzen erstmals eine Festgeldforderung von bis zu 150 Euro aufgestellt. In der Tarifrunde sind besonders junge KollegInnen wegen dieser Forderung in den Streik getreten. Das war ein Schritt in die richtige Richtung, denn die 2 Prozent Abfederung ist nur ein Tropfen auf dem heißen Stein, zumal auch hier bis zu 15 Prozent des Jahreszieleinkommens variable Anteile sind.

Keine Kompensation!

Jahr für Jahr „erkaufen“ wir uns mit Verzicht bei den Löhnen einen „Kündigungsschutz“, einen „Verkaufsschutz“

Lohnentwicklung in den Servicegesellschaften

(ohne Beschäftigungsbrücke)

2004 -6,5 Prozent Beschäftigungsbündnis

2006 +2,25 Prozent

2007 -11,76 Prozent durch 38-Stunden-Woche bei gleichbleibenden Gehalt der 34-Stunden-Woche

2009 +5 Prozent Tariferhöhung

2010 +3,6 Prozent Tariferhöhung

2011 +3,15 Prozent

Netzwerk
für eine kämpferische und demokratische



Infos unter

www.netzwerk-verdi.de/telekom

Kontakt:

magentat@netzwerk-verdi.de

V.i.S.d.P: H.Dröge, Rügener Str. 8, Berlin

oder einen „Auslagerungsschutz“. Dennoch kann der Telekom-Vorstand Jahr für Jahr seine Pläne in Sachen Stellenabbau umsetzen. Zuletzt wurden Standorte einfach verlagert oder geschlossen wie bei der DTKS und TD VSD, wo hunderte KollegInnen gezwungen waren und sind das Unternehmen zu verlassen, weil sie keine Fahrwege von bis zu 5 Stunden am Tag in Kauf nehmen oder für ein, zwei Jahre der Arbeit hinterherziehen können. Wie blanker Hohn erscheint uns da die Hochglanzwerbung für „Diversity“ und „Work-Life-Balance“ für Mitarbeiter im Konzern. Wir glauben nicht mehr an die Versprechungen des Telekom-Vorstands.

Kein Streik auf Sparflamme!

Auf den Streikkundgebungen kam es immer wieder zu lauten Rufen von KollegInnen, „wann denn endlich mal der ganze Laden dicht gemacht wird“. Und Recht haben sie! In der Vergangenheit wurde oft die Chance vertan, Tarifrunden und Kämpfe gegen Auslagerung von mehreren Betriebsteilen gemeinsam zu führen. Vor dem Streik 2007, wo es um eine hochpolitische Grundsatzauseinandersetzung, nämlich um die Aushebelung von Tarifverträgen durch Ausgründung ging, wurden nur 10 Prozent der Beschäftigten zum Streik aufgerufen. Es gab keinen Aufruf für Solidaritätsstreiks. Durch abgesenkte Tarifverträge im Konzern hat der Vorstand immer die Möglichkeit, besser gestellte Betriebsteile in einen schlechter gestellten zu überführen, somit sind wir immer alle betroffen. Selbst laufende Tarifverhandlungen bei T-Systems Business Service wurden mit einem für die KollegInnen akzeptablen Ergebnis schnell abgeschlossen, ohne dass sie nur einen Fuss vor die Tür gesetzt hatten. Andere Tarifverhandlungen bei T-Systems wurden auch separat geführt. Es darf nicht nur bei Drohgebärden bleiben. Auch die Durchsetzung des Beamtenstreiks ist längst überfällig. Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte hat entschieden (21.4.09 68959/1), dass zwar das Streikrecht für Beamte

reguliert werden könne, sich jedoch nicht auf Beamte im Allgemeinen erstrecken dürfe. Ein allgemeines Streikverbot für Beamte verstöße gegen Art. 11 der Europäischen Menschenrechtskonvention. Kaum ein anderes Unternehmen hat während eines Streiks ca. 50% der Belegschaft als zwangsverpflichtete legale Streikbrecher im Einsatz. Wenn wir kämpfen, dann richtig! Alle gemeinsam und mit großen und öffentlich wirksamen Aktionen. Seit langem findet die Tarifrunde der Mehrheit der Beschäftigten im gleichen Zeitraum statt. Diese Kampfkraft muss genutzt und weiter ausgebaut werden. Die neuen Tarifverträge müssen zu einer weiteren Vereinheitlichung der Laufzeiten und der Arbeitsbedingungen auf dem im Konzern geltenden höchsten Niveau beitragen.

Gläserne Tarifverhandlungen!

Nicht die menschenverachtende, ausbeuterische Politik des Arbeitgebers und die Wirkung von Massenarbeitslosigkeit haben uns in die Defensive gedrängt, sondern das Co-Management der Gewerkschaftsführungen. Wenn die Telekom streikt, brechen Firmennetzwerke zusammen, Konferenzen können nicht stattfinden und vielleicht gibt es sogar mal keine Rechnungen. Mit einem Vollstreik wäre sehr schnell die ganze Wirtschaft massiv beeinträchtigt. Das zeigt, welche Macht Gewerkschaften eigentlich haben. 2007 gab es sogar Solidaritätsstreiks in Kroatien und Frankreich.

Es war ein richtiger Schritt 2011 mehrere Regionalkonferenzen abzuhalten. Jedoch war hier der Abschluss schon so gut wie zugesichert. Viele KollegInnen hatten nicht das Gefühl, etwas an dem Vorschlag ändern zu können, auch wenn sie bereit waren länger für mehr zu streiken. Auf mindestens einer Konferenz gab es keine Abstimmung. Solche Konferenzen muss es wöchentlich von Beginn des Streiks an geben, wo wir über die Strategie diskutieren und beschließen können.

Das Netzwerk für eine kämpferische und demokratische ver.di - Wer wir sind und was wir wollen

Wir sind KollegInnen bei der Telekom, die zusammen mit anderen KollegInnen aus anderen ver.di-Bereichen im „Netzwerk für eine kämpferische und demokratische ver.di“ zusammengeschlossen sind. Viele Mitglieder sind aus Enttäuschung mit den Gewerkschaften in den letzten Jahren ausgetreten. Wir haben dafür Verständnis. Die immer dreisteren Angriffe von Seiten der Unternehmer und Regierungen können wir aber nur mit kollektiver Gegenwehr

stoppen und zurückschlagen. Dafür wurden Gewerkschaften einst gegründet. Wenn sie diese Rolle heute nicht mehr erfüllen, dann spricht das nicht gegen Gewerkschaften, sondern gegen die heutige Gewerkschaftsführung. Funktionäre wie Bsirske, Schröder und viele Betriebsräte sind CoManager. Wir wollen Gegenwehr statt CoManagement. Wir wollen Kämpfe, mit denen wir auch gewinnen können. Wir müssen endlich dem Beispiel unserer französischen KollegInnen folgen und uns mit Massenstreiks und Generalstreik zur Wehr setzen. Wir müssen in der Tarifpolitik einen radikalen Kurswechsel durchsetzen. Die Politik des Lohnverzichts muss aufhören. Wir müssen mit offensiven Forderungen und Streik ran an die Profite. Statt weiter Zugeständnisse bei der Arbeitszeit zu machen, muss die Forderung nach radikaler Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich auf die Tagesordnung gesetzt werden.

Wie sonst soll Arbeitsplatzvernichtung und Perspektivlosigkeit für die Jugend gestoppt werden? Wir brauchen Funktionäre, die die Interessen der Basis vertreten, wähl- und abwählbar sind und nicht mehr verdienen als einen Durchschnittslohn. Kritische und kämpferische Betriebsräte, Vertrauensleute, Jugendvertreter, einfache KollegInnen in und außerhalb von ver.di müssen sich zusammenschließen. Wir müssen eine inhaltliche und personelle Alternative zu angepassten Betriebsräten und ver.di-Funktionären aufbauen. Wir brauchen in ver.di eine innergewerkschaftliche Opposition. Wir fordern alle kämpferischen Kolleginnen und Kollegen, ver.di-Mitglieder und auch Nichtmitglieder auf, mit uns zu diskutieren und zu kämpfen. Nehmt Kontakt mit uns auf, lasst Euch in unseren Verteiler aufnehmen. Kommt zu unseren Treffen.