

## EXTRA

zur Urabstimmung bei der Deutschen Telekom AG



# Der Streik hat sich gelohnt

- Einkommen bleiben stabil
- Kündigungsschutz bis Ende 2012
- Kein Verkauf bis Ende 2010

Die Diskussionen nach Bekanntgabe des Tarifkompromisses bei der Telekom waren heftig. Erst allmählich, bei genauer Kenntnis der getroffenen Vereinbarung, setzte Erleichterung ein: Der Kampf hat sich gelohnt. Der Streik endete mit einem achtbaren Erfolg. Der Angriff des Telekom-Managements auf die Mitglieder in einer Urabstimmung über Annahme oder Ablehnung des Verhandlungsergebnisses entscheiden. Die Große Tarifkommission der ver.di hat die Annahme des erzielten Tarifwerks empfohlen. Was wurde erreicht?

**Die Gehälter bleiben**  
Die Einkommen der Beschäftigten, die zum 1. Juli in die neuen Servicegesellschaften wechseln, bleiben voll erhalten. Die Telekom wollte die Gehälter um zwölf Prozent kürzen.

**Kündigungsschutz**  
Für alle Beschäftigten der Servicegesellschaften gilt ein Kündigungsschutz bis zum 31. Dezember 2012. Ein Verkauf der neuen Gesellschaften ist bis

Ende 2010 ausgeschlossen. Auch im Fall eines Verkaufs nach 2010 besteht der Kündigungsschutz bis Ende 2012.

**Schutzbestimmungen**  
Übernommen wird zudem der Rationalisierungsschutz der Telekom AG. Abgesichert sind mit dem Ergebnis zahlreiche Tarifstandards und Schutzbestimmungen wie die betriebliche Altersversorgung, Altersteilzeit, Versetzungsschutz, Unkündbarkeiten, Lohnfortzahlung, Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer, Telearbeit, Bildschirmtextpausen, Wohnungsfürsorge.

**Aber: Längere Arbeitszeit**  
Nicht abgewendet werden konnte der Angriff auf die tarifliche Arbeitszeit: Die Wochenarbeitszeit soll nach dem vorliegenden Verhandlungsergebnis um vier auf 38 Stunden verlängert werden – ohne Lohnausgleich. „Bei der Länge der Arbeitszeit mussten wir Federn lassen. Aber selbst da konnten wir die umfassenden Flexibilisierungsabsichten abwehren“, so ver.di-Verhandlungsführer Lothar Schröder im Interview (Seite 4). Auch wenn es das bittere Zugeständnis bei der Arbeitszeit nicht aufwiegt: Durchgesetzt werden konnte, dass die Beschäftigten eine halbe

Stunde der verlängerten Wochenarbeitszeit für Qualifizierungen aufsparen können. Die Wochenarbeitszeit von 38 Stunden gilt auch für Beamte und Beamtinnen, die künftig 41 Stunden arbeiten sollen.

**Perspektive für Nachwuchskräfte**  
Für die Auszubildenden hat die ver.di-Verhandlungskommission ein Ergebnis mit Perspektive erzielt: 4 150 Nachwuchskräfte aus der Telekom-Ausbildung werden unbefristet eingestellt. Die ersten 1 000 noch in diesem Jahr, die weiteren 3 150 bis Ende 2009. Eine Einstellung in Leih- und Zeitarbeit ist dabei vertraglich ausgeschlossen.

Wie sind die Irritationen und die Verärgerung bei vielen Streikenden entstanden? Viele Medien haben nicht genau hingeschaut. So hieß eine Schlagzeile im *Tagesspiegel*: „ver.di akzeptiert weniger Lohn und mehr Arbeit“. Ähnlich titelten andere Zeitungen. Sie haben die formelle Absenkung der Tarifgehälter um 6,5 Prozent gemeldet, aber nicht – oder nur im Kleingedruckten – dazugeschrieben, dass diese Absenkung durch vertraglich festgelegte Ausgleichszahlungen wieder kompensiert wird (Seiten 2 und 3).



Sie haben sich erfolgreich gewehrt

FOTO: OLIVER BERG / DPA



KOMMENTAR **FRANK BSIRSKE** ist der ver.di-Vorsitzende  
FOTO: KAY HERSCHELMANN

## Schwer erkämpfte Erfolge

**Nach sechs Wochen Streik**, nach überwältigender Solidarität unter den betroffenen Kolleginnen und Kollegen, aber auch aus vielen Gliederungen von ver.di und aus anderen Gewerkschaften liegt jetzt ein Ergebnis auf dem Tisch. Danach wird bei der Telekom ab dem 1. Juli niemand einen Cent weniger auf dem Gehaltskonto haben als vorher. Niemand muss bis 2012 um den Arbeitsplatz bangen, denn so lange sind betriebsbedingte Kündigungen vertraglich ausgeschlossen. Und bis Ende 2010 dürfen die neuen Servicegesellschaften von der Telekom nicht verkauft werden. Das sind große, von den Streikenden über viele Wochen der Ungewissheit schwer erkämpfte Erfolge.

**Zugleich beinhaltet das Verhandlungsergebnis** aber auch vier Stunden längere Wochenarbeitszeit, für die es keinen finanziellen Ausgleich gibt. Das schmerzt viele, die den Streik getragen haben. Gut ist, dass es keine unterschiedlichen Arbeitszeiten für Beamte und Tarifbeschäftigte gibt. 38 Stunden – das gilt für alle. Darin enthalten sind 0,5 Stunden Qualifikationsanspruch pro Woche. Zugleich ist festgelegt, dass die verlängerte Arbeitszeit nicht zu Personalabbau genutzt werden darf. Mehr noch: Bis 2009 werden 4 150 Nachwuchskräfte aus dem Konzern eingestellt. Unbefristet. Zusätzlich sichern umfangreiche Besitzstandsregelungen das Niveau des bisherigen Tarifgefüges.

**Unter dem Strich überwiegt die Anerkennung** für den Abschluss. Denn was stand am Beginn dieses beispielhaften Konflikts? Ein Forderungskatalog des Managements mit Verschlechterungen im Gesamtvolumen von über 40 Prozent; die demonstrative Ankündigung, die eigenen Vorstellungen notfalls ohne Verständigung gegen die Beschäftigten durchzusetzen, also die provokative Aufkündigung des partnerschaftlichen Umgangs mit der Belegschaftsvertretung, mit ver.di und mit den Beschäftigten selbst. Für die Beamten drohte zudem die 41-Stunden-Woche. Damit ist das Telekom-Management nicht durchgekommen. Der Kampf der Telekom wird in die Tarifgeschichte trotz der nicht zu leugnenden Wermutstropfen als ein Beispiel für erfolgreiche Gegenwehr eingehen.

**Das ist ein Signal für die Zukunft** – für die Beschäftigten in anderen Bereichen, wo immer Manager sich mit ähnlichen Wunschvorstellungen tragen wie die Herren Obermann und Co., aber auch für die Telekom selbst. Wenn Ende 2008 die Ausgleichszahlung erstmals abgeschmolzen werden soll und gleichzeitig über die künftige Höhe der Tariflöhne verhandelt wird, werden die Streikenden von 2007 zeigen, dass sie nichts vergessen haben, dass sie für ihre Interessen kämpfen können. So gesehen ist der Kampf der letzten Wochen die beste Vorbereitung auf die Zukunft.

**Es bleibt das Geheimnis von Telekom-Chef René Obermann, wie er nach dieser Machtdemonstration die Mitarbeiter motivieren will, um dem Konzern neuen Schwung zu geben. Dafür braucht er engagierte Menschen dringender als sinkende Kosten. Die Zauberformel heißt nämlich: zufriedene Kunden.**

# Das haben wir

## Das Verhandlungsergebnis ist besser als sein

### Am Ende bleibt kein Euro weniger

Die wichtigste Nachricht: Die bisherigen Monatseinkommen sind abgesichert und bleiben auch beim Wechsel in eine T-Service-Gesellschaft erhalten.

Die angekündigte Absenkung der Gehaltstabellen um 6,5 Prozent hat keine Auswirkungen auf das reale Einkommen der Beschäftigten. Denn durch Ausgleichszahlungen und vereinbarten Einsatz von Anteilen künftiger Tarifrunden wird sichergestellt, dass die Beschäftigten in den T-Service-Gesellschaften keine Einbußen erleiden.

In den ersten 18 Monaten ab 1. Juli 2007 wird auf 100 Prozent ausgeglichen, danach für zwölf Monate auf 66 Prozent und für weitere zwölf Monate auf 33 Prozent. Die Differenz bei den 66 beziehungsweise 33 Prozent wird in den aktuellen Tarifrunden ab Januar 2009 ausgeglichen. Dazu reicht bereits eine Lohnerhöhung um 2,2 Prozent aus. Für den unwahrscheinlichen Fall, dass eine Lohnrunde nicht zur gewünschten Erhöhung führt, werden die dann fehlenden Ausgleichszahlungen vom Arbeitgeber übernommen. Der Arbeitgeber sichert eine Rückdeckung.

### Arbeitszeit

Die Wochenarbeitszeit wird auf 38 Stunden erhöht. Da das Entgelt aus dem Beschäftigungsbündnis auf Basis einer 35,5 Stunden-Woche liegt, bedeutet das maximal 2,5 unbezahlte Stunden. Eine halbe Stunde davon ist für betrieblich-fachliche Qualifizierung vorgesehen, das ergibt pro Jahr drei Tage.

Auch für Beamte gilt die Wochenarbeitszeit von 38 Stunden, die von den Arbeitgebern geforderte 41-Stunden-Woche ist vom Tisch.

Für Teilzeitarbeiter gibt es besondere Regelungen, damit sie beispielsweise ihren Teilzeitgrad erhalten können.

Festgelegt wird, dass mit der Arbeitszeitverlängerung die externe Vergabe sowie externe Zeit- und Leiharbeit verringert werden. Nicht genutzt werden darf sie zum Arbeitsplatzabbau. Personalabbau darf überhaupt nur noch auf freiwilliger Basis erfolgen.

In eng definierten Bereichen kann der Samstag als Arbeitszeit einbezogen werden. Allerdings hat jeder Beschäftigte Anspruch auf zwei zusammenhängende freie Kalendertage pro Woche.

### Kündigungsschutz und Sicherheiten

Für die Beschäftigten der drei neuen T-Servicegesellschaften wurde der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen bis zum 31. Dezember 2012 durchgesetzt. Auch im Fall des Verkaufs einer Service GmbH nach 2010 – bis Ende 2010 ist ein Verkauf vertraglich ausgeschlossen – besteht der Kündigungsschutz weiter bis Ende 2012. Ausgenommen sind allerdings die Beschäftigten, die aus dem operativen Kundenservice der T-Mobile Deutschland gewechselt sind. Für die Beschäftigten, die bei der Deutschen Telekom AG bleiben, ist der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen bis zum 31. Dezember 2009 verlängert. Gesichert sind darüber hinaus wichtige Tarifstandards der Telekom AG in den neuen Servicegesellschaften. Dazu gehört die Übernahme des Rationalisierungsschutzes bis mindestens Ende 2012.



**SALVATORE BERTOLINO (48), Vorsitzender des Fachbereichs 9 im ver.di-Ortsverein Rottweil**

Ein Tarifwerk von 70 Seiten lässt sich nicht in zwei Zeilen erklären. In den Medien gab's aber nur die Schlagzeilen: Ihr verdient weniger und müsst dafür länger arbeiten. So war die Atmosphäre erstmal aufgeheizt. Am Mittwoch aber hat dieses Meinungsbild sich gedreht, als alle Streikenden in Baden-Württemberg versammelt und informiert wurden. **Jetzt ist klar: Acht Wochen Streik haben sich gelohnt, unsere Besitzstände sind gesichert.** In den neuen Gesellschaften fangen wir nicht bei Null an; unsere Tarifverträge leben weiter.



**ANKE HANISCH (24), Vertrauensfrau in der Systemtechnik, Mannheim**

Erstmal war ich über die Nachrichten erschrocken: 6,5 Prozent weniger hieß es zunächst. Aber nun weiß ich: Mein Gehalt bleibt gesichert. Als Jüngere ist mir der erreichte Kündigungsschutz besonders wichtig, aber auch der Erhalt der betrieblichen Altersversorgung. **Die längere Arbeitszeit ärgert mich, aber wenn ich das Gesamtpaket betrachte, kann ich das verschmerzen.** Im Streik sind wir zusammengewachsen, viele Kolleginnen und Kollegen kenne ich nun viel besser als vorher. Und als Sächsin fühle ich mich nun noch wohler in Baden.



**WOLFGANG BORKENSTEIN (53), Gesamtbetriebsratsvorsitzender der T-Com (Breitband/Festnetz), Bonn**

Das Beste an dem Abschluss ist, dass es uns gelungen ist, die Einkommen auf Jahre abzusichern. Das war unser wichtigstes Ziel, und das haben wir vollständig erreicht. Außerdem haben wir einen langfristigen Kündigungsschutz durchgesetzt, der in diesen Zeiten Gold wert ist. Und der Rationalisierungsschutz der Deutschen Telekom AG wird übernommen. Diese drei Dinge zusammen sind ein optimales Sicherheitspaket. Der Preis, den wir dafür zahlen müssen, ist sicherlich das Entgegenkommen bei der Arbeitszeit. Die Beschäftigten waren nach dem Abschluss erst einmal verunsichert. Nachdem wir sie in Infoveranstaltungen und Betriebsversammlungen über die Details informiert haben, sind viele der Meinung, das sei ein guter Abschluss. **Ich kann nur allen Beschäftigten empfehlen, den Abschluss mitzutragen.**



**BIRGIT NEBL-DOSE, freigestellte Betriebsrätin, Kundenniederlassung Süd, Nürnberg. Seit 1989 bei der Telekom**

**Den Abschluss für die Beschäftigten halte ich für annehmbar, wenn man bedenkt, mit welchen Grausamkeiten der Arbeitgeber begonnen hat:** Zwölf Prozent Lohnkürzung und ein viel schlechterer Rationalisierungsschutz mit bundesweiter Versetzbarkeit. Im Gegensatz dazu haben wir erreicht, dass der Ratioschutz, den wir bisher hatten, übernommen wird und damit besser bleibt als bei T-Mobile. Und bei Versetzungen gelten weiter die Sozialkriterien wenn es darum geht, wer versetzt wird.

# Wir erreicht

## ein Ruf

### ■ Altersteilzeit und Altersversorgung

Sämtliche Regelungen des Tarifvertrags Altersteilzeit der Deutschen Telekom AG werden übernommen. Vereinbart sind Sicherungsklauseln zum Schutz vor Nachteilen durch die Umstellung auf das neue Entgeltssystem. Ebenfalls weitergeführt wird das System der betrieblichen Altersversorgung der Deutschen Telekom AG. Die Regelungen zur Betrieblichen Altersversorgung, zum Telekom Pensionsfonds und zur Entgeltumwandlung gelten unverändert für die Beschäftigten der neuen Servicegesellschaften.

### ■ Nachwuchskräfte

Von 2007 bis 2009 werden 4150 Nachwuchskräfte nach Abschluss ihrer Ausbildung im Konzern eingestellt – unbefristet und nicht in Zeit- und Leiharbeit.

### ■ Weiterbildung

Eine halbe Stunde der 38 Stunden Wochenarbeitszeit ist für Qualifizierung reserviert. Die Zeit wird zu drei vollen Tagen gebündelt. Auch die Beamt/innen haben Anspruch auf die halbe Stunde Weiterbildung pro Woche innerhalb der Arbeitszeit.

### ■ Auslagerungsschutz

Bis zum 31. Dezember 2010 dürfen die neuen Gesellschaften nicht verkauft werden. Sollte danach verkauft werden, bleiben die Unkündbarkeit und der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen bestehen. Auch die geschlossenen Tarifverträge gelten weiter – und das bedeutet, dass Kündigungsschutz, Bezahlungsregelungen und soziale Besitzstände auch nach einem möglichen Verkauf erhalten bleiben.

### ■ Das haben wir abgewehrt!

- Den Verkauf, beziehungsweise die externe Auslagerung der Serviceeinheiten.
- Die Absenkung der Entgelttabellen ans Marktniveau, also 30 bis 50 Prozent weniger Lohn.
- Die massive Variabilisierung der Löhne und Gehälter ohne individuelle bzw. kollektive Absicherung.
- Dumpinglöhne bei Neueinstellungen.
- Arbeitszeitverlängerungen auf 40 Stunden und mehr.



**KORNELIA DUBBEL (57), Betriebsrätin Kundenniederlassung West, Düsseldorf**

Das Ergebnis sichert für die Belegschaft kurz gesagt alles, was wir in vielen Jahren Tarifpolitik erreicht haben (Einkommen, Kündigungsschutz, Rationalisierungsschutz, Betriebszugehörigkeit, individuelle Unkündbarkeit, Altersteilzeit, Betriebliche Altersversorgung und viele wichtige Tarifverträge) und ist einfach gut!

Auch wenn die längere Arbeitszeit nicht zu verhindern war, konnten wir sie allerdings begrenzen und einen Qualifizierungsanspruch für alle (auch für die Beamten) vereinbaren.

**René Obermann hat nichts gewonnen – aber das Vertrauen seiner Mitarbeiter komplett verloren! Noch nie hat ein Vorstandsvorsitzender für so wenig Einsparung so viel Vertrauen seiner Mitarbeiter verkauft!**



**BURCKHARD MALETZKI, Betriebsratsvorsitzender, T-Punkt-Vertriebsgesellschaft Gießen. Seit 41 Jahren bei der Telekom**

Der Abschluss ist gut, weil wir in einem Abwehrkampf standen und das Tarifergebnis die Menschen beim Übergang in die neuen Gesellschaften schützt. Wir haben fünfzehn Jahre Kündigungsschutz, Lohnsicherung, Auslagerungsschutz, konnten Lohndumping verhindern und Tarifpolitik schreiben. Das alles war nur durch den selbstbewussten und mutigen Arbeitskampf möglich. Und ich kann wirklich beurteilen, wovon ich rede, weil ich die Situation in anderen Beteiligungsgesellschaften kenne. Ich bin selbst in einer, in der es uns vor drei Jahren nicht gelungen ist, einen solchen Schutz bei der Ausgliederung durchzusetzen. **Ich freue mich, dass ver.di mit dem jetzigen Abschluss neue Signale in die Konzernspitze sendet.**



**EDITH JENDRIAN (53), stellvertretende Betriebsratsvorsitzende der Kundenniederlassung Nord und Betriebsgruppenvorsitzende, Hamburg**

Die Ausgangssituation war, dass der Arbeitgeber den Betriebsübergang vorziehen wollte. Positiv ist, dass bis zum 31. Dezember 2012 betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen sind. Außerdem haben wir einen Auslagerungsschutz bis Ende 2010 erreicht. Der Kündigungsschutz bleibt auch bei einem Verkauf erhalten. Leider mussten wir dafür hinnehmen, dass die Gehälter nominell um 6,5 Prozent abgesenkt werden. Aber ich gehe davon aus, dass wir das in den kommenden beiden Tarifrunden ausgleichen können. Insgesamt gesehen ist der Abschluss vertretbar. **Enttäuscht hat mich die Presseberichterstattung, weil da nur über die Absenkung berichtet worden ist.**

### Jetzt kommt die Urabstimmung

Die Verhandlungskommission hat das Tarifergebnis mit dem Arbeitgeber ausgehandelt, die Große Tarifkommission hat zugestimmt – doch angenommen ist das Ergebnis damit noch nicht. Diese Entscheidung liegt bei den betroffenen ver.di-Mitgliedern. Circa 22.000 sind es. Sie entscheiden am 28. und 29. Juni bei einer Urabstimmung darüber, ob das Ergebnis angenommen wird oder nicht. Mindestens 25 Prozent der Abstimmungsberechtigten müssen zustimmen, das ist in der Arbeitskampfrichtlinie so festgelegt. Bekannt gegeben wird das Ergebnis am Abend des 29. Juni.

#### Werden die 25 Prozent nicht erreicht, ist die Tarifeinigung gescheitert. Das bedeutet beispielsweise:

- eine unmittelbare Entgeltabsenkung ohne Ausgleich: Vivento Technical Service (VTS) minus 2,4 Prozent, Kundenservice (KS) minus 12 Prozent
- eine 38 Stunden-Woche ohne Qualifizierungsanspruch
- Variablen (VTS 10 bis 25 Prozent ohne jede Absicherung; KS 20 bis 30 Prozent ohne individuelle Sicherung)
- keine Absicherung der betrieblichen Altersversorgung auf höherem Ausgangsentgelt
- schlechtere Altersversorgung
- keine Einstellung von 4125 Nachwuchskräften
- keine Sonderregelung für Altersteilzeit
- kein Auslagerungsschutz; kein Ausschluss betriebsbedingter Beendigungskündigungen
- keine Sonderregelungen, zum Beispiel Besitzstandsregelung, Unkündbarkeit
- Verlust der Wohnungsfürsorge
- kein Rationalisierungsschutz, der zum Beispiel vor der Kündigung bzw. Unkündbare vor der Herabgruppierung schützt.



INTERVIEW **LOTHAR SCHRÖDER**, Mitglied des ver.di-Bundesvorstands und Verhandlungsführer FOTO: VER.DI

## Die Einkommen bleiben erhalten

**ver.di PUBLIK** | In den Medien ist die Rede von einem sinkenden Einkommensniveau bei T-Service. ver.di aber sagt, die Gehälter bleiben stabil. Was ist denn nun richtig?

**LOTHAR SCHRÖDER** | Die Einkommen der Beschäftigten bleiben voll erhalten. Für die neuen Gesellschaften ist zwar ein niedrigeres Einkommensniveau vereinbart. Doch diese rechnerische Größe wird ausgeglichen mit einem tariflichen „Rucksack“, der von Beginn an den Arbeitgeber zu Zahlungen verpflichtet. Wenn sie sinken, werden künftige Tarifierhöhungen damit verrechnet. So fahren die Gehälter geradeaus.

**ver.di PUBLIK** | Was wollte die Telekom, und was hat ver.di abgewehrt?

**LOTHAR SCHRÖDER** | Nach den Plänen des Arbeitgebers wären in den neuen Gesellschaften Kündigungen möglich gewesen. Beim Wechsel hätten die Beschäftigten zum Teil weit mehr als zwölf Prozent ihrer Einkommen eingebüßt. Ihre Arbeitszeit sollte nahezu beliebig disponiert werden können. Und die Beamtinnen und Beamten hätten mit einer 41-Stunden-Woche rechnen müssen. All das ist nun vom Tisch.

**ver.di PUBLIK** | Was kann ver.di als Erfolg verbuchen, und welche Kröten waren zu schlucken?

**LOTHAR SCHRÖDER** | Die Einkommen bleiben erhalten, und bis zum 31. Dezember 2012 sind die Beschäftigten vor Kündigungen geschützt.

Auch einen möglichen Verkauf der Service-Gesellschaften haben wir abgewehrt. Zahlreiche weitere Regelungen wurden gesichert – von der individuellen Unkündbarkeit über die Wohnungsfürsorge bis zur Altersteilzeit und zur betrieblichen Altersvorsorge. Bei der Länge der Arbeitszeit allerdings mussten wir Federn lassen. Aber selbst da konnten wir die umfassenden Flexibilisierungsabsichten der Telekom abwehren.

**ver.di PUBLIK** | Was wird nun getan, um die Mitglieder vor der Urabstimmung am 28./29. Juni von diesem Abschluss zu überzeugen?

**LOTHAR SCHRÖDER** | In sechs Regionalversammlungen informieren wir sie über diesen komplizierten Kompromiss. Überall dort, wo wir auch nur eine Stunde Gelegenheit hatten, das Tarifmodell zu erklären, wurde uns Beifall gezollt und auf die Schultern geklopft. Wer bisher nur das von vielen Medien falsch gezeichnete Bild wahrgenommen hat, betrachtet den Abschluss noch mit großer Skepsis. Doch ich bin sehr zuversichtlich, dass diese Bewertung sich schnell ändern wird.

## PRESESTIMMEN

**KÖLNISCHE RUNDSCHAU 21. JUNI 2007**

**Starke Übereinkunft**  
Die Börse hat zu früh gejubelt. Um zwei Prozent kletterte die T-Aktie, als erste Meldungen über eine Einigung mit Verdi die Runde machten. Nach erster Analyse der 70 Seiten starken Übereinkunft bleibt nur noch ein Plus von 0,6 Prozent. Denn einen strahlenden Sieger hat es in dem Tarifstreit [...] nicht gegeben. Beide Seiten mussten Federn lassen: Für Verdi ist die Verlängerung der Arbeitszeit um vier Stunden ohne Lohnausgleich wohl die bitterste Pille. Dafür hat die Gewerkschaft die geforderten massiven Lohnsenkungen verhindern können.

**DIE TAGESZEITUNG 21. JUNI 2007**

**Und nun?**  
Die Telekom-Branche führt exemplarisch vor, was passiert, wenn Flächentarifverträge fehlen und durch ein Gewirr von Haustarifen ersetzt werden. [...] Und nun? Zu schlicht wäre es, einfach bei den Unternehmen oder bei Ver.di die Schuld abzuladen. Als wären die einen böse Kapitalisten und die anderen zu dumm, ihre Mitglieder anständig zu vertreten. Leider ist es komplizierter. Es wird erst einen einheitlichen Flächentarifvertrag geben können, wenn eine deutliche Mehrheit aller Beschäftigten der Telekom-Branche einseht, dass

sie sich dringlich organisieren müssen. Vom Call-Center bis zum Techniker – und das in allen Betrieben. Nur dann wird das Spiel enden, dass die Beschäftigten der einzelnen Firmen gegeneinander ausgespielt werden. Wer eine Lobby will, muss zum Lobbyisten werden.

**BERLINER KURIER 21. JUNI 2007**

**Erträglich**  
Nach langen Wochen des Streiks haben die Telekom und Verdi wieder einen Draht zueinander gefunden. Die Kunden werden das Ende des Arbeitskampfes begrüßen, denn künftig will der Konzern ihnen mehr Aufmerksamkeit schenken. Das ist auch nötig. Die Konkurrenz am Markt ist stark. Allerdings müssen die Telekom-Mitarbeiter nun härter ran, mehr ackern. Das löst keine Begeisterung aus. Aber: Neben den längeren Arbeitszeiten steht auch Kündigungsschutz im Tarifvertrag. Bis 2012 sind tausende Jobs sicher. Das macht den schmerzhaften, teurer erkauften Kompromiss gerade noch erträglich.

**ABENDZEITUNG 20. JUNI 2007**

**Personalchef kein Meister**  
Ob diese Lösung Motivation und Kundenorientierung der Beschäftigten nachhaltig steigert? Der neue Personalchef der Telekom hat höchstens ein Gesellenstück abgeliefert. [...] Meisterlich wäre es erst, wenn es Thomas Sattelberger gelänge, den Mitarbeitern bei T-Service zusätzliche Qualifizierung und Karriere-Chancen, sprich: neue Perspektiven zu ermöglichen. Erst das wäre die Voraussetzung dafür, dass die Telekom ihr größtes Problem in den Griff bekommt: Die Abwanderung der Kunden in Millionenhöhe.



Abpiff im Tarifkonflikt? Die betroffenen

Beschäftigten entscheiden mit der Urabstimmung

FOTO: GOTTSCHALK / DDP

**Beitrittserklärung** **ver.di** <http://mitgliedwerden.verdi.de>  
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

**Ich möchte Mitglied werden ab**

MONAT / JAHR

**Persönliche Daten:**

NAME

VORNAME, TITEL

STRASSE, HAUSNUMMER

PLZ, WOHNORT

LAND (NUR BEI WOHNORT IM AUSLAND)

TELEFON (PRIVAT / DIENSTLICH)

E-MAIL

GEBURTSDATUM

STAATSANGEHÖRIGKEIT

GESCHLECHT:  WEIBLICH  MÄNNLICH

**Beschäftigungsdaten:**

- Arbeiter/in  Angestellte/r  
 Beamter/in  DO-Angestellte/r  
 Selbstständige/r  freie Mitarbeiter/in

- Vollzeit \_\_\_\_\_ (ANZAHL WOCHENSTUNDEN)  
 Teilzeit \_\_\_\_\_  
 Arbeitslos  
 Wehr-/Zivildienst bis \_\_\_\_\_  
 Azubi-Volontär/in, Referendar/in bis \_\_\_\_\_  
 Schüler/in-Student/in bis \_\_\_\_\_  
 Praktikant/in bis \_\_\_\_\_  
 Altersteilzeit bis \_\_\_\_\_  
 Sonstiges \_\_\_\_\_

Bin/war beschäftigt bei

BETRIEB / DIENSTSTELLE / FILIALE

STRASSE, HAUSNUMMER

PLZ, ORT

PERSONALNUMMER IM BETRIEB

BRANCHE

AUSGEÜBTE TÄTIGKEIT

Ich bin Meister/in-Techniker/in-Ingenieur/in

Ich war Mitglied der Gewerkschaft:

VON (MONAT / JAHR) \_\_\_\_\_ BIS (MONAT / JAHR) \_\_\_\_\_ EURO

**Einzugsermächtigung:**

Ich bevollmächtige die Gewerkschaft, den jeweiligen satzungsgemäßen Beitrag bis auf Widerruf im Lastschriftinzugsverfahren

- zur Monatsmitte  zum Monatsende  
 monatlich  vierteljährlich  
 halbjährlich  jährlich

oder im Lohn-/Gehaltsabzugsverfahren\* monatlich bei meinem Arbeitgeber einzuziehen\* (nur möglich in ausgewählten Unternehmen)

NAME DES GELDINSTITUTS, FILIALE, ORT

BANKLEITZAHL, KONTONUMMER

NAME KONTOINHABER/IN

DATUM, UNTERSCHRIFT KONTOINHABER/IN

TARIFVERTRAG

TARIFLICHE LOHN- ODER GEHALTSGRUPPE BZW. BESOLDUNGSGRUPPE

TÄTIGKEITS-/BERUFSJAHR, LEBENSALTERSSTUFE

Regelmäßiger monatlicher Bruttoverdienst

EURO

Mitgliedsbeitrag

Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach §14 der ver.di-Satzung pro Monat 1% des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes. Für Rentner/innen, Pensionär/innen, Vorruheständler/innen, Krankengeldbezieher/innen und Erwerbslose beträgt der Monatsbeitrag 0,5 % des regelmäßigen Bruttoeinkommens. Der Mindestbeitrag beträgt Euro 2,50 monatlich. Für Hausfrauen/Hausmänner, Schüler/innen, Studierende, Wehr-, Zivildienstleistende, Erziehungsgeldempfänger/innen und Sozialhilfeempfänger/innen beträgt der Beitrag Euro 2,50 monatlich. Jedem Mitglied steht es frei, höhere Beiträge zu zahlen.

**Datenschutz**

Ich erkläre mich gemäß § 4a Abs. 1 und 3 BDSG einverstanden, dass meine mein Beschäftigungs- und Mitgliedschaftsverhältnis betreffenden Daten, deren Änderungen und Ergänzungen, im Rahmen der Zweckbestimmung meiner Gewerkschaftsmitgliedschaft und der Wahrnehmung gewerkschaftspolitischer Aufgaben elektronisch verarbeitet und genutzt werden. Ergänzend gelten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes in der jeweiligen Fassung.

DATUM, UNTERSCHRIFT

**Werber/in:**

NAME

VORNAME

TELEFON

MITGLIEDSNUMMER

**Aktuelle Infos unter**  
<http://tk-it.verdi.de>

**IMPRESSUM**

**VER.DI EXTRA ZUR URABSTIMMUNG**

**BEI DER DEUTSCHEN TELEKOM AG:**

PAULA-THIEDE-UFER 10, 10179 BERLIN

POSTANSCHRIFT: 10112 BERLIN

TEL: 030 / 6956-0, FAX: 030 / 6956-3012

E-MAIL: REDAKTION.PUBLIK@VERDI.DE

**HERAUSGEBER:**

FRANK BSIRKS, VORSITZENDER

DER VEREINTEN DIENSTLEISTUNGS-

GEWERKSCHAFT VER.DI

**REDAKTION:** DR. MARIA KNIESBURGES

(V.I.S.D.P.), PETRA GROLL, CHRISTIAN

JUNGBLODT, MARTIN KEMPE, RENATE

KOSSMANN, HEIKE LANGENBERG, JENNY

MANSCH, HERMANN SCHMID,

PETRA WELZEL, CLAUDIA VON ZGLINICKI

**GESTALTUNG UND PRODUKTION:**

BUCKENDAHL-DESIGN, HAMBURG

**DRUCK:** ALPHA-PRINT-MEDIEN AG,

DARMSTADT