

Leo Mayer, Conrad Schuhler

Obermann bleibt Dobermann

Statt endlich ein verhandlungsfähiges Angebot vorzulegen, hat der Telekom-Vorstand kurz vor Pfingsten seinen Kurs des Diktats von oben bekräftigt. 50.000 Beschäftigte der Bereiche Technischer Kundendienst (TK), Technische Infrastruktur (TI) und Call Center (Kundenservice) erhielten Briefe, sie würden "bis spätestens zum 1. Juli 2007" in drei rechtliche selbständige Servicegesellschaften ausgegliedert. Dort würden "die für diese Gesellschaften bestehenden Tarifverträge Anwendung finden". Diese wären z.T. noch schlechter als die zuletzt angebotenen. Man erinnert sich: bis zu 30 % längere Arbeitszeiten, dafür bis zu 40 % weniger Lohn.

Tatsächlich existieren die drei neuen Servicegesellschaften – von der Telekom als die Deutsche Telekom Technischer Dienst GmbH, die Deutsche Telekomproduktion GmbH und die Deutsche Telekom Kundenservice GmbH vorgestellt – bis heute nicht. Es kann in den nicht existenten Gesellschaften also auch keine "bestehenden Tarifverträge" geben, die dann ihre Anwendung finden könnten. Der Trick der Telekom, wie ihn der neue Personalvorstand Sattelberger verkündete: Die noch zu gründenden Servicegesellschaften sollen an die bereits bestehenden Gesellschaften T-Mobile KS und Vivento Technical Services "angedockt" werden. Dann würden, meint er, die dort gültigen, schlechteren Tarifverträge gelten.

Eben dies aber, dass der Vorstand eines Konzerns selbstherrlich und ohne Rücksicht auf bestehende Tarifverträge und ohne Abstimmung mit Gewerkschaften und Betriebsräten die Beschäftigten dorthin schiebt, wo sie ihn "weniger kosten", ist in einem Betrieb und in einem Land, wo von Sozialpartnerschaft gesprochen wird, undenkbar. Es ist auch, wie weiter unten gezeigt wird, rechtswidrig.

Die Bundesregierung muss eingreifen! AUF NACH BERLIN!

Die Bundesregierung ist der größte Aktionär der Telekom, fast ein Drittel der Aktien gehören ihr. Eine Milliarde Euro Dividende hat sie für das Jahr 2006 eingestrichen. Sie ist der Hauptnutznießer von Lohnraub und Stellenabbau bei der Telekom.

Sie ist auch die entscheidende Kraft hinter den Auslagerungsplänen. Aus ihrem Aktienteil hat sie 4,5 % an die "Heuschrecke" Blackstone abgegeben, deren Europachef jetzt im Aufsichtsrat der Telekom sitzt (mit Hilfe der Bundesregierung will Blackstone seinen Anteil jetzt verdoppeln). Die von der Bundesregierung und der von ihr kontrollierten Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) in den Aufsichtsrat entsandten Vertreter – Finanzstaatssekretär Mirow und KfW-Chefin Matthäus-Maier – haben für die Auslagerungsstrategie gestimmt.

Es ist deshalb ein fauler Trick der Regierung zu behaupten, sie könne nichts tun, das Aktienrecht verbiete ihr ein Eingreifen in die operativen Geschäfte des Konzerns.

Erstens handelt es sich bei der Auslagerung von 50.000 Arbeitsplätzen nicht um irgendein operatives Geschäft, sondern um eine "grundsätzliche Frage der Unternehmensplanung", wo der Aufsichtsrat nach dem Aktiengesetz gefordert ist. Und zweitens hat die Bundesregierung sich in eben dieser grundsätzlichen Frage hinter Obermann und Co. gestellt.

Für Argumente, das haben die letzten Wochen bewiesen, ist diese Regierung nicht empfänglich. Damit sie in Bewegung kommt im Interesse der Beschäftigten, müssen diese ihr Dampf machen. Dampf machen, wo sie regieren und wo die Öffentlichkeit hinschaut: in Berlin. Eine Großkundgebung in Berlin, unterstützt von anderen Gewerkschaften! **AUF NACH BERLIN!**

Wie sozial dieses Unternehmen ist, wurde mit der Briefaktion wieder einmal unter Beweis gestellt. Pünktlich zum Pfingstfest werden die Familien unter Druck gesetzt, damit sich über die Feiertage in den Familien Zukunftsangst und Resignation breit machen. Dazu kommt die passende Drohung des Herrn Sattelberger, dass Beschäftigte, die ihrer "Überführung" widersprechen, entlassen werden. Das ist Psycho-Terror.

Obermann bleibt Dobermann. Der Vorstand, der gerade fast den gesamten Jahresüberschuss von 3,1 Milliarden Euro an die Aktionäre ausgeschüttet hat – die hatten dann ein fröhliches Pfingsten – hat sich aber verrechnet. Weil die Telekom-Beschäftigten sich, ebenso wenig wie ihre Gewerkschaft, nicht einschüchtern lassen und weil sie ihre gesetzlichen Rechte kennen. Wenn sie die nutzen, landet der Schlag des Vorstandes im Wasser.

Bei der Telekom geht es allen gut – nur den Beschäftigten nicht

3,2 Milliarden Euro betrug der Konzernüberschuss 2006. Davon gingen 3,1 Milliarden Euro an die Aktionäre. Noch 100 Millionen mehr als im Vorjahr.

Zuvor hatte man 11 Milliarden Euro an Abschreibungen vorgenommen, also zur Sicherung des Anlagevermögens der Investoren. Man hat 2,7 Milliarden Euro an Zinsen bezahlt, also Fremdkapital bedient. Und man hat die Schulden des Konzerns um eine weitere Milliarde Euro verringert, wieder ein Vermögensplus für die Aktionäre. Und man hat die Vorstandsgelöhner im Schnitt um 130.000 Euro erhöht, auf 2,27 Millionen pro Kopf.

Wenn man so viel Geld ausgeben muss, um die Aktionäre, Banken und Vorständler zu befriedigen, kann natürlich nichts mehr für die Beschäftigten übrig bleiben. Ah doch – 3 Milliarden hatte man dafür 2006 im Topf, "Sondereffekte", um durch Abfindungen u.ä. 32.000 Stellen abzubauen. Wenn es um die Verschlechterung des Service geht, ist der Telekom nichts zu teuer.

Wie sich die Beschäftigten, die Betriebsräte und Verdi zur Wehr setzen können

Nach der Eintragung der neuen Gesellschaften ins Handelsregister soll in der 24. KW, also ab dem 11. Juni, das gesetzlich vorgeschriebene "Unterrichtungsschreiben" an die Beschäftigten erfolgen. Von da ab haben die Kolleginnen und Kollegen eine vierwöchige Widerspruchsfrist gegen den so genannten Betriebsübergang. Und auch Gewerkschaften und Betriebsräte können ihre vielfältigen Abwehrmöglichkeiten nutzen. Dies kann großenteils schon vor dem Versand der "Unterrichtungsschreiben" geschehen.

Die Abwehrmöglichkeiten sind:

1. Antrag auf Einstweilige Verfügung durch die Betriebsräte auf Unterlassung der Betriebsänderung

In der Regel wird ein Betriebsübergang von anderen Maßnahmen des Arbeitgebers begleitet, die eine Betriebsänderung nach § 111 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) darstellen. Als Betriebsänderung gelten u.a. die "Verlegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen" oder der "Zusammenschluss mit anderen Betrieben oder die Spaltung von Betrieben". Dies ist erklärtermaßen die Absicht der Telekom. In § 112 schreibt das Gesetz vor, dass das Unternehmen die geplanten Betriebsänderungen mit dem Betriebsrat zu beraten hat. Kommt kein Interessenausgleich oder keine Einigung über einen Sozialplan zustande, können Unternehmen und/oder Betriebsrat die Bundesagentur für Arbeit zur Vermittlung anrufen. Verläuft der Vermittlungsversuch ergebnislos, kann die Einigungsstelle angerufen werden, die dann über einen Sozialplan entscheidet.

Im April 2007 hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass auch durch Tarifverträge Inhalte geregelt werden können, die Gegenstand eines Sozialplans sein können. Deshalb dürfen Gewerkschaften streiken, um die Folgen von Betriebsänderungen und Ausgliederungen durch Tarifverträge abzumildern. Das macht Verdi bei der Telekom. Der Telekomvorstand will nun die Verhandlungen durch die geplante einseitige Ausgliederung unterlaufen.

Gemeinsam mit Verdi können die Betriebsräte prüfen, ob durch Maßnahmen der Betriebsräte dieses rechtswidrige Verhalten des Telekom-Vorstandes gestoppt werden kann.

Verdi und die Betriebsräte stehen also vor folgenden Aufgaben:

- a) Zu prüfen, ob und inwieweit in dem jeweiligen Betrieb eine Betriebsänderung nach § 111 BetrVG vorliegt,
- b) und ob die Beantragung der Einstweiligen Verfügung gegen die Durchführung der Betriebsänderung beim zuständigen Arbeitsgericht die Verhandlungen um einen Sozialtarifvertrag unterstützt.

Deutsche Telekom – Melkkuh für die globale Expansion

Die Telekom hat ihr Investitionspotenzial im Ausland gewaltig aufgestockt, während sie ihre Stellung am deutschen Markt systematisch hat verwahrlösen lassen. Die Auslandsengagements wurden zu einem großen Teil auch über Schulden finanziert. So hatte sich im Jahr 2001 ein Schuldenberg von über 67 Milliarden Euro aufgetürmt, mehr als der Jahresumsatz des Konzerns in 2006. Die Folge: ein gewaltiger Teil des erwirtschafteten Überschusses geht in den Schuldendienst (seit 2001 wurden die Schulden um 23 Milliarden Euro abgebaut – was in den Meldungen über zu geringe Überschüsse immer verschwiegen wird).

Heute beschäftigt die Telekom im Ausland 48.000 Arbeiter und Angestellte mehr als in Deutschland selbst. Der Umsatz liegt allerdings in Deutschland um gut 15 % höher. Die Umsatzproduktivität der deutschen Beschäftigten ist also weit überlegen. Noch gravierender ist ihr Vorsprung in der Rentabilität. Das Ergebnis vor Ertragsteuern lag 2006 in Deutschland fast um das Vierfache über dem des Auslands.

Mit ihrem forcierten Auslandsengagement und ihrem schlechten Auftritt in Deutschland mindert die Telekom von Jahr zu Jahr ihr produktives Fundament. Das ist nicht nur unsozial, das ist auch miserable Geschäftspolitik.

2) Klage von Verdi und vom GBR auf Unterlassung der Ausgliederung

Seit Monaten stehen sich Unternehmen und Gewerkschaft in Verhandlungen über die Neugestaltung des Service-Bereichs gegenüber. Verdi hält das bisherige Angebot des Vorstandes – bis zu 40 % weniger Lohn, bis zu 30 % höhere Arbeitszeit – für nicht verhandlungsfähig und hat den Vorstand zu einem neuen Angebot aufgefordert, das den Existenzbedürfnissen der Beschäftigten Rechnung trägt. Statt einen solchen Vorschlag vorzulegen, will der Vorstand jetzt seinen Ausgliederungsplan einseitig exekutieren und in andere Gesellschaften ausgliedern, die ihrerseits wiederum an schon bestehende Gesellschaften der Telekom "angedockt" werden sollen, um die dortigen schlechteren Tarifbedingungen zur Geltung zu bringen.

Der Zweck dieser Maßnahme zielt also darauf ab, die aktuellen Tarifverhandlungen zu unterlaufen und die Position der Gewerkschaft zu untergraben.

Ein solches Verhalten verstößt gegen jegliche Grundsätze von Tarifautonomie, von "Waffengleichheit" und dem Geist und Buchstaben von Betriebsverfassungsgesetz und Tarifvertragsgesetz. In § 2 des Betriebsverfassungsgesetzes wird vorgeschrieben: "Arbeitgeber und Betriebsrat arbeiten unter Beachtung der geltenden Tarifverträge vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs zusammen."

Das Vorgehen des Telekom-Vorstandes verstößt grob gegen diese Regeln. Nach eigener Aussage will der Vorstand die Betriebe einzig und allein aus dem Grund ausgliedern, weil er dadurch eine Verschlechterung der Arbeits- und Entlohnungsregeln durchsetzen will. Mit seinem Alleingang verletzt das Unternehmen die Rechte der anderen Tarifpartei.

Deshalb kann Verdi und der GBR auf Unterlassung der Ausgliederung klagen.

Dazu kommt, dass die Maßnahme des Vorstandes gegen den Artikel 9 des Grundgesetzes verstößt, weil sie sich ausschließlich darauf richtet, einen Arbeitskampf, der "zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen" geführt wird, zu sabotieren. Das Vorgehen des Vorstandes ist also auch verfassungswidrig.

"Sinnlose Lohndrückerei"

So nennt die Financial Times Deutschland das Vorhaben des Telekom-Vorstands, durch Lohnabbau und Arbeitszeitverlängerung jährlich zwischen 500 und 900 Millionen Euro einsparen zu wollen. Deshalb sinnlos, weil das Problem der Telekom nicht zu hohe Lohnkosten sind, sondern der erbärmlich schlechte Service. Um den zu verbessern, braucht man mehr und besser motivierte Mitarbeiter, aber gerade die werden durch die Unternehmenspolitik verhindert. Die eingesparten Kosten können übrigens von der Telekom nicht für ein Preisdumping gegen Wettbewerber am Markt eingesetzt werden. Ein solcher Preiskrieg ist der Telekom als Marktführer verboten. Der einzige Zweck der Lohndrückerei ist also: noch mehr Profit für die Aktionäre.

3) Jeder einzelne Arbeitnehmer kann dem Betriebsübergang widersprechen

Im BGB § 613a sind die Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang geregelt. Für den einzelnen Arbeitnehmer sind folgende Vorschriften von besonderem Interesse:

"(5) Der bisherige Arbeitgeber oder der neue Inhaber hat die von einem Übergang betroffenen Arbeitnehmer vor dem Übergang in Textform zu unterrichten über:

1. den Zeitpunkt oder den geplanten Zeitpunkt des Übergangs,
2. den Grund für den Übergang,
3. die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer und
4. die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen.

(6) Der Arbeitnehmer kann dem Übergang des Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Monats nach Zugang der Unterrichtung nach Absatz 5 schriftlich widersprechen. Der Widerspruch kann gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber oder dem neuen Inhaber erklärt werden."

Die Unterrichtung, wie sie in (5) gefordert wird, hat der Unternehmer für die 24. KW angekündigt. Dann wird zu prüfen sein, ob die formalen Ansprüche erfüllt wurden und die Beschäftigten werden sich nach intensiver rechtlicher und gewerkschaftlicher Beratung entscheiden, wie jeder einzelne und alle zusammen vorgehen wollen. Bei einem Widerspruch geht es um die individuelle Wahrnehmung von Rechten aus dem 613a BGB. Selbstverständlich kann ein individuelles Recht massenhaft wahrgenommen werden, weil eben viele Individuen gleichermaßen betroffen sind und gleichermaßen das Recht haben, die durch den Betriebsübergang entstehenden Nachteile zu vermeiden. Und selbstverständlich hat die Gewerkschaft das Recht, den Arbeitnehmern zur Seite zu stehen, wenn diese ihre individuellen Rechte wahrnehmen.

Die Beschäftigten müssen übrigens nicht warten, bis die Unterrichtung durch das Unternehmen bei ihnen angekommen ist. Besser ist es, dem Unternehmen schon im Vorfeld zu signalisieren, dass es mit dem Widerspruch vieler Individuen zu rechnen hat.

Deshalb könnten die ArbeitnehmerInnen schon jetzt eine schriftliche Erklärung (auf Einzelblättern, nicht auf einer Liste, um klar zu machen, dass es um die Wahrnehmung eines individuellen Rechtes geht) bei den Betriebsräten abgeben: "Ich will bei meinem bisherigen Arbeitgeber bleiben und werde die notwendigen Schritte unternehmen, um Nachteile durch einen Betriebsübergang zu vermeiden."

isw – institut für sozial-ökologische wirtschaftsforschung e.V.

Johann-von-Werth-Straße 3, 80639 München, 80639 München – fon 089/130041, fax 089/1689415

www.isw-muenchen.de

Verantwortlich im Sinne des Presserechts: Conrad Schuhler c/o isw e.V., Johann-von-Werth-Straße 3, 80639 München. Eigendruck im Selbstverlag