

DOI: 10.5771/0342-300X-2024-5-385

Transnationale Gewerkschaftsarbeit in einem weltweit agierenden Konzern

Die europäische Gewerkschaftsallianz One Telekom Union

ASTRID SCHMIDT, ODYSSEUS CHATZIDIS, ERIC DAUM, FRANK SAUERLAND

Die Arbeitswelt ist global. Die digitale Transformation ermöglicht bereits seit Langem einen virtuellen globalen Arbeits- und Produktionsraum, insbesondere auch in der Telekommunikationsbranche. Die Umstellung auf internetbasierte Telekommunikationsnetze erlaubt länderübergreifende Betreiberstrukturen, die Bedeutung von IT-Diensten wächst und die Zusammenarbeit in virtuellen Teams ist schon lange gängige Praxis. Den daraus resultierenden Herausforderungen für die Beschäftigten kann nur in einem Zusammenspiel von transnationaler und nationaler Perspektive begegnet werden. Gewerkschaften und die betriebliche Mitbestimmung müssen sich global aufstellen und vernetzen, denn die Arbeitgeberseite macht dies schon lange und prägt damit die Rahmenbedingungen. Um die Arbeitsbedingungen im Konzern Deutsche Telekom weiterhin im Sinne der Beschäftigten gestalten zu können, haben sich daher die europäischen Gewerkschaften, die in der Telekom aktiv sind, zu einer transnationalen Gewerkschaftsallianz zusammengeschlossen: der One Telekom Union (OTU).

Die 1995 nach der Privatisierung der Deutschen Bundespost gegründete Deutsche Telekom AG (DTAG) ist mit 242 Mio. Mobilfunkkunden, 27 Mio. Festnetz-Anschlüssen und 22 Mio. Breitbandkunden einer der weltweit führenden Telekommunikations- und IT-Anbieter. Sie ist in mehr als 50 Ländern aktiv und verfügt über operative Segmente in Deutschland, Europa (Landesgesellschaften u. a. in Kroatien, Ungarn, Österreich, Griechenland, Tschechien und Polen) und den USA (T-Mobile US). Zum Konzern gehört außerdem (u. a.) die T-Systems GmbH (weltweite IT für Großkunden). Die Telekom bietet vor allem Festnetz- und Mobilfunkleistungen an, zudem sind IT-Dienstleistungen wesentlicher Bestandteil des Portfolios. Insgesamt beschäftigt der Konzern circa 200 000 Mitarbeiter*innen weltweit, ein knappes Drittel davon in den USA.

Die Gründung der One Telekom Union (OTU)

2016 wurde die transnationale Gewerkschaftsallianz One Telekom Union (OTU) unter dem Dach der UNI Global Union ICTS (Sektor Informations- und Kommunikationstechnologie und Dienstleistungen, z. B. Callcenter) in Budapest auf Initiative von ver.di gegründet. In der OTU vernetzen sich die europäischen Gewerkschaften, die im Konzern Deutsche Telekom aktiv sind.

Gründungsanliegen war, der bereits länger bestehenden arbeitgeberseitigen Initiative „One Telekom Europe“ ein gewerkschaftliches Pendant auf europäischer Ebene entgegenzusetzen. Denn in dem Maße, in dem sich der Konzern grenzüberschreitend und europäisch aufstellt und restrukturiert, muss auch die betriebliche und gewerkschaftliche Mitbestimmung transnational agieren. Es gilt, die Herausforderungen und Veränderungen in den einzelnen Ländern mit Blick auf die übergreifenden Entwicklungen, die alle europäischen Landesgesellschaften betreffen, zu analysieren und abgestimmt anzugehen. Dazu braucht es einen Rahmen für Vernetzung, Austausch und gemeinsame strategische Diskussionen – die One Telekom Union.

Eingebettet ist die Gewerkschaftsallianz in die Organisationsstrategie des globalen gewerkschaftlichen Dachverbands für die Dienstleistungsgewerkschaften UNI Global Union. Hier wird seit 2014 der Aufbau von Gewerkschaftsallianzen betrieben, um globale Rahmenabkommen abzuschließen und eine Vernetzung der gewerkschaftlichen Akteurinnen und Akteure auf globaler bzw. europäischer Ebene zu ermöglichen.¹

Erklärtes Ziel ist ein globales Abkommen, wie es bereits in anderen transnational aufgestellten Unternehmen im Telekommunikationssektor zwischen Management

¹ <https://uniglobalunion.org/workers-rights/global-agreements>

und UNI Global Union abgeschlossen wurde – so beispielsweise zuletzt bei Telefonica (2020) oder Teleperformance (2022). Der Schwerpunkt dieser Abkommen liegt auf der Absicherung der Vereinigungsfreiheit. Globale Abkommen sind eine Schlüsselstrategie der UNI Global Union, um den Beschäftigten die gewerkschaftliche Organisation zu ermöglichen. Der Fokus der OTU liegt zurzeit auf der europäischen Ebene – aus pragmatischen Gründen. Bis auf T-Mobile US, die gewerkschaftlich bisher nicht organisiert werden konnte, sind die Telekom-Töchter in Europa, vor allem in Zentral- und Südosteuropa, angesiedelt. Hier gilt es, dafür zu sorgen, dass die oft guten Standards bei der Konzernmutter in Deutschland auch in den anderen europäischen Landesgesellschaften eingehalten werden. Dabei unterstützt die Gewerkschaftsallianz die nationalen Gewerkschaften, wenn es notwendig ist.

Bei der Gründung der OTU konnte auf langjährige Erfahrungen konkreter länderübergreifender Gewerkschaftsarbeit im Telekom-Konzern aufgebaut werden. 2012 wurde von ver.di ein Projekt zur besseren Verzahnung des Europäischen Betriebsrats (EBR) der Telekom mit den nationalen Interessenvertretungen initiiert und mit Mitteln des europäischen Sozialfonds realisiert. Dabei ging es neben der Verzahnung auch darum, gemeinsam zu diskutieren, wie die permanente strategische Neuausrichtung des Unternehmens im Zuge sich verändernder Rahmenbedingungen im IKT-Sektor (z. B. durch Digitalisierung und Internationalisierung) auf Mitbestimmung, Arbeitsbedingungen und Beschäftigteninteressen wirkt. Viele der gewerkschaftlich organisierten Betriebsrätinnen und Betriebsräte, die an diesem Projekt beteiligt waren, fanden sich 2016 in der OTU wieder und setzten dort die enge Kollaboration von Gewerkschaften und betrieblicher sowie europäischer Mitbestimmung im neuen, deutlich größeren Rahmen fort.

Prägend war auch die internationale Kampagne „We expect better“, mit der die Communications Workers of America (CWA) und ver.di (Fachbereich TK/IT) seit 2009 für die Einhaltung der Arbeitnehmer*innen-Rechte bei der Telekom-Tochter T-Mobile USA kämpften.²

Arbeitsweise und Struktur

Die OTU versteht sich als gewerkschaftliche Verhandlungs- und Ansprechpartnerin für die Beschäftigten des Telekom-Konzerns auf europäischer Ebene. Dabei ist das Verständnis einer engen Verzahnung von gewerkschaftlicher und betrieblicher Mitbestimmung grundlegend. In Deutschland basiert die Mitbestimmung auf drei Säulen: der betrieblichen Mitbestimmung nach Betriebsverfassungsgesetz – den Betriebsräten –, den Gewerkschaften, die dazu befugt sind, Tarifverträge zu verhandeln und abzuschließen (Tarifautonomie) und der Unternehmensmitbestimmung durch Aufsichtsräte. Eine enge Zusammenarbeit von Betriebsrat und Gewerkschaft ist fundamental für eine möglichst starke Mitbestimmung.

Um die Interessen aller Beschäftigten bei der Deutschen Telekom in Europa vertreten zu können, gilt es, analog zu diesen drei Säulen alle Hebel, Handlungsterrains und Perspektiven einzubeziehen und zu nutzen. In der OTU haben deshalb viele der gewerkschaftlichen Vertreter*innen auch Betriebsrats- bzw. Europäische Betriebsratsmandate inne. Auch der gewerkschaftlich organisierte Vorsitzende des Europäischen Betriebsrats (EBR) ist fester Bestandteil der OTU. Diejenigen EBR-Vertreter*innen, die nicht gewerkschaftlich organisiert sind, haben indes nur dann die Möglichkeit, sich in der OTU zu vernetzen, wenn sie ihrer zuständigen Gewerkschaft beitreten oder eine Gewerkschaft gründen (und damit die europäische Gewerkschaftsbewegung stärken).

Die Gründung von Europäischen Betriebsräten wird seit Jahrzehnten von den Gewerkschaften aktiv vorangetrieben. Auch der EBR der Telekom ist einer Initiative von UNI Europa und ver.di zu verdanken. Sie initiierten 2002 die Gründung eines „Besonderen Verhandlungsgremiums“, wie es im EBR-Gesetz vorgesehen ist. Dieses Gremium hat mit gewerkschaftlicher Unterstützung 2004 erfolgreich eine EBR-Vereinbarung mit dem Arbeitgeber abgeschlossen. Um die Mitbestimmung auf europäischer Ebene zu etablieren, galt es insbesondere in jenen Ländern Überzeugungsarbeit zu leisten, in denen Betriebsräte unüblich sind und die betriebliche Mitbestimmung ausschließlich von Gewerkschaften ausgeübt wird (z. B. Griechenland). Befürchtet wurde etwa ein Wettbewerb zwischen Betriebsräten bzw. EBR und Gewerkschaften – eine Sorge, die nur dadurch ausgeräumt werden konnte, dass die Gremien von Beginn an eng zusammenarbeiteten und ein großer Teil der EBR-Mitglieder gewerkschaftlich organisiert ist. Dazu kommt: In vielen zentral- und südosteuropäischen EU-Mitgliedstaaten haben Gewerkschaften ein Erstentsendungsrecht in den EBR – und die Gewerkschaftsallianz achtet darauf, dass dieses Recht nicht umgangen wird. Umgekehrt war der EBR aber auch Inkubator für Gewerkschaftsgründungen. So war z. B. in Polen das EBR-Mitglied initial per Direktwahl durch die Beschäftigten entsandt und damit einziger Arbeitnehmer-Vertreter für mehrere Tausend Beschäftigte. Die erstmalige Erfahrung im EBR mit betrieblicher Interessenvertretung führte dazu, dass das EBR-Mitglied erfolgreich eine Betriebsgewerkschaft gründete. Diese Gewerkschaft schloss sich der Solidarność an und gewann schnell eine signifikante, nach wie vor kontinuierlich steigende Anzahl an Mitgliedern.

Durch die Revision der EBR-Richtlinie 2009 und deren Umsetzung in 27 nationale Gesetzgebungen konnte die ursprüngliche EBR-Vereinbarung bei der Deutschen Telekom im Jahr 2016 angepasst und verbessert wer-

2 Bormann, S. (2013): We expect better, in: Luxemburg 3/2013, <https://zeitschrift-luxemburg.de/artikel/we-expect-better> (letzter Zugriff: 29.05.2024)

den. Daran beteiligt war neben EBR und Konzern auch die EBR-Koordinatorin der UNI Global Union, die von ver.di gestellt wurde. Unterrichts- und Anhörungsrechte wurden geschärft. Außerdem wurden operative Strukturen wie beispielsweise Arbeitsgruppen eingeführt, um eine wirkungsvolle Wahrnehmung der Rechte zu ermöglichen.

Seitdem werden strategische und operative transnationale Themen in den Strukturen des EBR nicht nur produktiv behandelt, sondern auch Tendenzen frühzeitig erkannt. Im gegenseitigen Informationsaustausch sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene zwischen Betriebsräten und Gewerkschaften/OTU können die relevanten Themen frühzeitig identifiziert werden. Tarifvertragsinhalte sind den Gewerkschaften vorbehalten und werden daher auch im EBR nicht behandelt. Umgekehrt können unternehmensinterne Themen im EBR behandelt werden, sodass die OTU sich auf ihre eigenen strategischen Handlungsfelder konzentrieren kann, ohne dass dadurch Beteiligungslücken entstehen.

Die OTU und der EBR sind nicht deckungsgleich, was die handelnden Personen betrifft – trotz deutlicher Übereinstimmungen –, und sie agieren auf Grundlage unterschiedlicher rechtlicher Bestimmungen. Während der EBR gemäß der EBR-Vereinbarung auf die EU-Mitgliedstaaten und den Europäischen Wirtschaftsraum EWR beschränkt ist, unterliegt die OTU keinen Einschränkungen, sodass hier auch Gewerkschaften aus weiteren europäischen Ländern vertreten sind, etwa aus der Schweiz oder Montenegro. Zentral ist allerdings die enge und solidarische Kollaboration dieser beiden Handlungsebenen von Gewerkschaftsallianz und EBR.

Da die Telekom als Aktiengesellschaft nach deutschem Recht geführt wird, haben Vertreter*innen europäischer Gewerkschaften außerhalb Deutschlands und damit auch die Beschäftigten keine unmittelbare Stimme im Bereich der Unternehmensmitbestimmung. Um die Verzahnung mit der Unternehmensmitbestimmung zu gewährleisten, sind auch einzelne Vertreter*innen der in ver.di gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer*innen-Bank des Konzern-Aufsichtsrats der DTAG Teil der OTU – selbstverständlich unter Einhaltung der gegebenen und gebotenen Verschwiegenheitsverpflichtungen. Durch diese Einbindung einzelner Vertreter*innen der Arbeitnehmerbank des Konzernaufsichtsrats in die OTU ist eine Brückenfunktion angelegt. Themen, die in der OTU bezüglich bestimmter Entwicklungen einzelner Landesgesellschaften ausgetauscht werden, sind so auch auf der Arbeitnehmerbank des Konzernaufsichtsrats präsent und können dort – sofern sie für die Wahrnehmung der Unternehmensmitbestimmung relevant sind – eingebracht werden. Hier hat sich die starke Vernetzung in der OTU schon mehrfach bewährt.

Gemeinsame Regelungen und strategische Positionierung

Nur verbindliche Regelungen bieten Rechtssicherheit. Deshalb strebt die OTU gemeinsame Vereinbarungen für alle Beschäftigten der europäischen Telekom-Gesellschaften an. Darüber hinaus steht auch ein Globales Abkommen zwischen UNI Global Union und dem Konzern Deutsche Telekom auf der Agenda. Dieses Ziel ist ambitioniert, nicht zuletzt weil das Management in den USA keinerlei Interesse daran hat, ein solches Abkommen abzuschließen.

Erfolgreich war die Allianz bei der Entwicklung und Verbreitung einer gemeinsamen Positionierung zu europäischer Regulierung. Die europäische Telekommunikationspolitik wird in hohem Maß durch Richtlinien und Verordnungen aus Europa, vor allem aus dem Kreis der EU-Kommission, gestaltet. EU-Richtlinien fließen dann in nationale Gesetze, die teilweise erheblichen Einfluss auf die Geschäftsmodelle europäischer Netzbetreiber haben und damit auch die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen beeinflussen. Deshalb ist es auch für Gewerkschaften wichtig, nicht erst auf nationaler Ebene, sondern bereits auf europäischer (EU-) Ebene Positionen zu entwickeln und zu vertreten. 2018 wurde von der OTU gemeinsam mit dem Arbeitgeber ein Positionspapier zu europäischer Regulierungspolitik entwickelt und auf der jährlichen Präsenztagung, an der auch Arbeitgebervertreter*innen teilnahmen, verabschiedet und hernach verbreitet.

Ein anderes dringliches Thema aus Beschäftigtensicht war die bereits 2014 begonnene Strategie im Telekom-Konzern, ein paneuropäisches Netz (PanNet) zu entwickeln und dazu zusätzliche Gesellschaften in europäischen Ländern für die PanNet-Beschäftigten zu gründen. Ein Arbeitgeber-Ziel hierbei war die Bündelung von Produktion, Diensten und Administration auf europäischer Ebene, um effizienter zu werden und Kosten zu sparen. Die OTU-Gewerkschaften befürchteten, dass sich das Projekt negativ auf die Beschäftigten und ihre Arbeitsbedingungen auswirken könnte, und bestanden darauf, verbindliche Standards insbesondere für die Beschäftigten in den zusätzlichen Gesellschaften zu sichern. In schwierigen und langwierigen Diskussionen ist es der OTU gelungen, mit dem Management europaweit gültige Grundsätze zu verabreden, die sowohl den Beschäftigten zugutekommen als auch den Konzernunternehmen, die dringend spezialisierte Fachkräfte benötigen.

Aktueller Schwerpunkt der OTU-Allianz ist eine europäische Konzern-Rahmenregelung zu Grundsätzen der Anwendung von generativer Künstlicher Intelligenz (KI). Der Einsatz von KI und die potenziellen Folgen für Beschäftigung und Arbeitsbedingungen betreffen alle Arbeitnehmer*innen. Die Telekommunikationsbranche gilt als eine Treiberin dieser Entwicklung. Zu beobachten ist, dass das DTAG-Management versucht, in einzelnen Län-

dergesellschaften KI-Systeme zu pilotieren, die später europaweit ausgerollt werden sollen. Dies betrifft dann alle europäischen Telekom-Beschäftigten. Die OTU-Allianz zielt deshalb auf verbindliche, europaweit einheitliche Konzerngrundsätze zum Einsatz von KI.

Eine Vorlage hierfür ist das bereits 2022 von Konzernbetriebsrat und Telekom-Management in Deutschland vereinbarte „KI-Manifest“³. Dort sind grundsätzliche Haltungen und Herangehensweisen zum Einsatz und zur Anwendung von KI beschrieben. Gemeinsam definierte Leitprinzipien sind: Transparenz für Beschäftigte, wenn sie mit KI interagieren; ein mit steigendem Risiko zunehmender Informationsumfang; der Vorrang menschlicher Entscheidungen; Interventionsrechte; ein Ausschluss der Auswertung besonders sensibler Daten; ein Ausschluss der Analyse von Charaktereigenschaften, Emotionen und psychischer Verfassung sowie die Voraussetzung einer expliziten Vereinbarung bei der Nutzung biometrischer Daten.

Mit dem Ziel, die Rechte und Verfahren europaweit zu harmonisieren, forderte die OTU die Deutsche Telekom 2023 auf, eine Vereinbarung über den Umgang mit Künstlicher Intelligenz abzuschließen, die für alle europäischen Telekom-Unternehmen gelten soll.

Gemeinsamer Austausch – gemeinsame Stoßrichtung

Ein Wert an sich ist der verlässliche Raum für regelmäßigen Austausch und strategische Diskussionen, den die OTU bietet. Wichtig ist sowohl der gewerkschaftsinterne Austausch untereinander, um die Entwicklungen im Gesamtkonzern und die möglichen Auswirkungen auf die einzelnen Ländergesellschaften sowie die Beschäftigten zu erfassen, als auch der regelmäßige Austausch mit dem Management.

Dabei kommt dem jährlichen Präsenztreffen der Allianz eine wichtige Rolle zu. Hier ist das Management mit Vertreter*innen aus DTAG, Deutschland, und den Ländergesellschaften anwesend und stellt sich der Diskussion über vorab vereinbarte Themen sowie aktuelle Situationen. Eine Plattform für einen solchen Austausch gäbe es ohne die Struktur der OTU nicht. OTU-intern wird jeweils die strategische Ausrichtung für das kommende Jahr diskutiert und entschieden sowie über solidarische Interventionen und gegenseitige Unterstützungsanfragen gesprochen. Relevant ist zudem der informelle Raum – für das Herstellen, Pflegen und Weiterentwickeln von Beziehungen, den offenen Erfahrungsaustausch im geschützten Raum, die kollegiale Beratung und nicht zuletzt einen Blick über den Tellerrand.

Der Austausch ist auch deshalb so wichtig, weil das Management verschiedene Ländergesellschaften immer wieder als Testlabor für Arbeitsorganisation, Prozessgestaltung und Technikanwendungen nutzt. Diese Entwicklung kann aktuell insbesondere bei der Pilotierung und

Einführung neuer KI-Anwendungen im Personalbereich verstärkt beobachtet werden.

Eine weitere Herausforderung ist das mittlerweile entstandene Ungleichgewicht zwischen dem US-Geschäft und dem europäischen Markt. Angesichts der aktuellen Dominanz des US-Geschäfts fordern die OTU-Gewerkschaften eine Stärkung der europäischen Marktaktivitäten zur Sicherung des Unternehmenserfolgs und der europäischen Arbeitsplätze. Darüber hinaus fordert die OTU gegenüber der Unternehmensleitung, dass eine konzernweite Orientierung am europäischen Modell des sozialen Dialogs erfolgt. Dieses Modell versteht sich als klarer Gegenpol zur amerikanischen Auffassung eines reinen Unternehmensmanagements.

Gewerkschaftlich relevante tarifpolitische Themen oder grundlegende Beschäftigungsbedingungen wie z. B. Homeoffice-Regelungen werden ebenfalls regelmäßig behandelt. In der Phase der Pandemie oder angesichts der zuletzt anhaltend hohen Inflationsraten konnte so ein guter Überblick über die Problemlagen der Beschäftigten in den einzelnen Ländergesellschaften und die unterschiedlichen gewerkschaftlichen Vorgehensweisen und Strategien geschaffen werden. Das geteilte Wissen über jeweils anstehende Konflikte in einzelnen Ländergesellschaften stärkt jede einzelne OTU-Gewerkschaft in ihrem Handeln.

Ziel: gegenseitige Unterstützung

Zum praktischen Nutzen der Gewerkschaftsallianz gehört auch die gegenseitige Unterstützung. So hat beispielsweise das Ländermanagement Montenegro 2022 versucht, Tarifverhandlungen zu umgehen und bestehende Tarifverträge zu unterminieren. Die daraufhin stattfindenden Arbeitskämpfe der Gewerkschaft Sindikat Telekom Crne Gore wurden auch von der OTU unterstützt. Das geschah u. a. dadurch, dass das rechtswidrige Agieren des montenegrinischen Managements, das nicht den konzernseitigen Selbstverpflichtungen (*Corporate Social Responsibility*) entspricht, auch gegenüber dem Deutschen Management und den Vertreter*innen des Konzernvorstands moniert und auf die potenziellen Reputationsverluste hingewiesen wurde.⁴ Die Kämpfe wurden in Montenegro von den gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten und der Gewerkschaft ausgefochten. Die Unterstützung durch die OTU hat aber deutlich gemacht, dass das arbeitgeberseiti-

3 <https://www.telekom.com/de/konzern/details/telekom-verpflichtet-sich-auf-ki-ethik-1025794>

4 Wilhelm, A. (2023): Streik bei der Telekom in Montenegro, in: KOMM (Fachgruppen-Beilage zur ver.di-Mitgliederzeitschrift PUBLIK) 2023-1, <https://ikt.verdi.de/komm/komm-online/ausgabe-2023-1/+co++ffed8508-edac-11ed-ba1f-001a4a160111>, sowie Solidaritätsbekundung der UNI Global Union, <https://kurzelinks.de/5vu9> (letzter Zugriff 29.05.2024).

ge Agieren in allen Ländern der Allianz genau beobachtet und bei Notwendigkeit im Rahmen der jeweiligen Möglichkeiten interveniert wird.

Ausblick

Die gemeinsame Stoßrichtung der Gewerkschaftsallianz wird jährlich diskutiert und neu justiert. Dazu dienen die Präsenztreffen, die jeden Herbst in einem der Mitglieds-länder der OTU stattfinden. 2024 findet die Jahrestagung in Budapest statt.

Im Rahmen der Allianz werden Veränderungen der Arbeitswelt und ein Umgang mit neuen Technologien gemeinsam diskutiert. Hier zielt die OTU auf verbindliche Rahmenbedingungen und Haltungen, die für alle europäischen Gesellschaften gleichermaßen gelten. Zurzeit steht das Thema KI (Künstliche Intelligenz) im Fokus. Die transnationale Gewerkschaftsarbeit wird dabei als notwendige Ergänzung zur länderspezifischen Betriebs- und Tarifpolitik betrachtet. Denn der Konzern wird international gesteuert und ist schon lange europäisch aufgestellt, auch was gemeinsame Infrastrukturen oder Dienste betrifft. Gute Arbeitsbedingungen setzen daher eine internationale Perspektive der Beschäftigtenvertretungen voraus. OTU und der Europäische Betriebsrat agieren im gemeinsamen Schulterschluss – beide Gremien fordern europäische Konzern-Regelungen zum Umgang mit KI.

Die Durchsetzung dieser Forderungen ist jedoch sehr herausfordernd, denn unterstützende rechtliche Grundlagen zur Aushandlung von länderübergreifenden Regelungen fehlen. Das betrifft sowohl die Ebene von betrieblichen kollektiven Vereinbarungen als auch die Möglichkeit von länderübergreifenden tariflichen Regelungen. Die Frage nach Durchsetzungsmacht wird daher ebenso wie die Frage nach wirksamer gegenseitiger Unterstützung ein Dauerthema bleiben und einiges an Kreativität verlangen.

Ebenfalls eine Herausforderung ist und bleibt das Zusammenspiel von nationalen und internationalen Perspektiven. Denn es wird nicht ausbleiben, dass Länderinteressen gegeneinander ausgespielt werden und die Verpflichtungen gegenüber den jeweiligen Mitgliedern durchaus kollidieren können, vor allem dann, wenn Tätigkeiten verlagert werden. Dem steht allerdings der gemeinsame politische Blick auf das gesamte Bild mitsamt den kontinuierlichen Veränderungen und Verschiebungen entgegen. Alle Gewerkschaften sind den Interessen der Beschäftigten verpflichtet, und diese können nur in internationaler Solidarität stets aufs Neue durchgesetzt werden. ■

AUTOR*INNEN

ASTRID SCHMIDT, Referentin/Gewerkschaftssekretärin in der ver.di-Bundesverwaltung im Bereich Innovation und Gute Arbeit sowie in der Fachgruppe IKT. Sie ist als ver.di-Vertreterin Mitglied in der Steuerungsgruppe der UNI Global Union für den IKT-Sektor und in der OTU.

@ astrid.schmidt@verdi.de

ODYSSEUS CHATZIDIS, Vorsitzender des Europäischen Betriebsrats (EBR) der Deutschen Telekom, stellvertretendes Mitglied im Konzernbetriebsrat und Mitglied im Gesamtbetriebsrat (GBR) der Deutschen Telekom Geschäftskunden sowie der OTU. Er hat ein Mandat im Aufsichtsrat der DTAG.

@ odysseus.chatzidis@telekom.de

ERIC DAUM, Vorsitzender des GBR der Deutschen Telekom Service, stellvertretender Vorsitzender des Konzernbetriebsrats der Deutschen Telekom und Mitglied im EBR. Er ist ver.di-Koordinator für die OTU und ehrenamtliches Mitglied des ver.di-Bundesfachgruppenvorstands IKT.

@ eric.daum@telekom.de

FRANK SAUERLAND leitet den Bereich Tarifpolitik Grundsatz für die Fachgruppe IKT in der ver.di-Bundesverwaltung. Er ist langjähriger ver.di-Verhandlungsführer u. a. in Tarifrunden bei der Deutschen Telekom und Mitglied im Konzern-Aufsichtsrat der DTAG sowie als ver.di-Vertreter Mitglied in der OTU.

@ frank.sauerland@verdi.de