INHALT

- Aufsichtsratswahlen bei Vodafone
- IG Metall erfüllt Frauenquote
- Mehr Geld ab Februar

Bezirk
Nordrhein-Westfalen

INSIDE

Nr.1 Informationen für die Beschäftigten bei Vodafone in Düsseldorf – 29. Januar 2015

Wie aus Sicht der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat von Vodafone die Zufriedenheit der Mitarbeiter erhöht werden kann.

Vertrauen zurückgewinnen

Die Pläne des Aufsichtsrats

Vodafone Deutschland hat mehrjährige umfangreiche Veränderungsprozesse durchlaufen, die das Ziel hatten, Kosten zu senken und effizienter zu werden. Viele Arbeitsplätze wurden abgebaut und ausgelagert. Dieser Prozess war für viele Beschäftigte mit erheblichen Belastungen verbunden. Zugleich hat ihr Vertrauen in die Geschäftsführung stark gelitten. Wie an der deutlich gesunkenen Mitarbeiterzufriedenheit zu erkennen ist, können große Teile der Belegschaft die Unternehmensstrategie nicht mehr nachvollziehen.

Geschäftsführung und Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat sind überzeugt, dass es für den langfristigen Unternehmenserfolg entscheidend ist, das Vertrauen und die Akzeptanz der Beschäftigten im Unternehmen zurückzugewinnen und dauerhaft zu erhalten. Qualität kann nur von Menschen geschaffen und garantiert werden – von ihrem Wissen, ihren Ideen, ihrer Kreativität und Motivation. Das gilt insbesondere für einen Premiumanbieter und seine Weiterentwicklung in einem wettbewerbsintensiven Umfeld. Den Unterschied macht die Kultur eines Unternehmens aus, seine Werte, wofür es steht.

Um das Vertrauen der Beschäftigten wiederzugewinnen, ist aus Sicht der Arbeitnehmervertreter Folgendes notwendig, was sich aus den in vielen Versammlungen und Gesprächen geäußerten Bedürfnissen, Sorgen und Erwartungen der Beschäftigten ergeben hat:

▶Das Unternehmen stellt wieder ein – ein wichtiges und notwendiges Signal. Bis zu 500 zusätzliche Arbeitsplätze sollen aufgebaut werden. Die Beschäftigten sollen keinen weiteren Personalabbau befürchten. Das Unternehmen sichert zu, möglichst allen Beschäftigten, die von den noch laufenden Projekten im IT-Bereich betroffen sind, eine ihren Kompetenzen entsprechende Weiterbeschäftigung an ihrem Standort zu ermöglichen und sie – falls nötig – weiterzuqualifizieren.

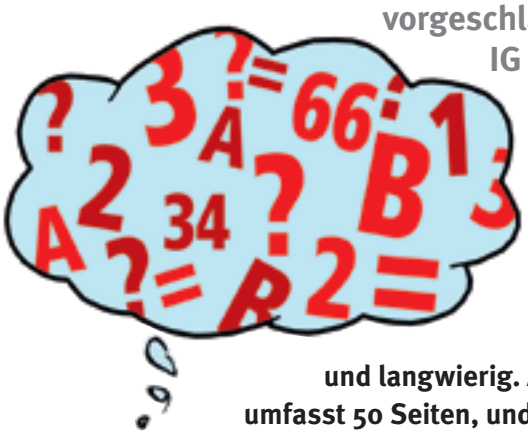
▶Vertrauen, Motivation und Engagement der Beschäftigten hängen wesentlich von verlässlichen Perspektiven ab. Die Geschäftsführung ist bereit, eine Beschäftigungssicherung für die nächsten drei Jahre zu garantieren. Das bietet die Chance, die Arbeitssituation und deren Verbesserung in den Mittelpunkt zu stellen.

▶Vodafone steht dafür, auch älteren Arbeitnehmern eine Perspektive im Unternehmen zu geben, und zu zeigen, dass ihre Kompetenz gebraucht und geschätzt wird. Das ist angesichts der demografischen Entwicklung mehr denn je geboten. Es wird dazu ein Konzept erarbeitet.

▶Menschen wollen mitbestimmen. Sie sind bereit, Veränderungen zu akzeptieren, wenn ihre Sorgen und Vorschläge ernstgenommen werden und sie die Möglichkeit haben, mitzuentscheiden. Geschäftsleitung und Gesamtbetriebsrat werden eine Vereinbarung treffen, um einen wirksamen und kontinuierlichen Beteiligungsprozess zu gestalten („Vodafone-Beteiligungskultur“).

▶Die Anrechnung von Tariferhöhungen stößt auf deutliche Kritik und wird den Anforderungen an ein motivierendes Entlohnungssystem nicht gerecht. Das Unternehmen wird Verhandlungen über alternative Lösungen aufnehmen mit dem Ziel, bis zur nächsten Tarifrunde eine einvernehmliche Regelung zu treffen.

Der 2. Februar ist Wahltag. Alle vier Jahre wieder: Der Aufsichtsrat von Vodafone wird gewählt. Genauer: Gewählt werden die Arbeitnehmervertreter, acht an der Zahl. Wer soll bis 2019 die Geschäftsführung beraten und kontrollieren? Das entscheiden am Montag, 2. Februar, die Delegierten. Ein Delegierter vertritt je 90 Beschäftigte. Alle 165 Delegierten wurden von den Beschäftigten im vergangenen Jahr gewählt. Sie versammeln sich am 2. Februar in Düsseldorf, um in geheimer Abstimmung die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat zu wählen. Zwei der acht Arbeitnehmervertreter werden von der Gewerkschaft vorgeschlagen. Für die IG Metall kandidieren **Knut Giesler,** 50, Chef der IG Metall NRW, und **Diana Kiesecker,** 36, IT-Koordinatorin des IG Metall-Vorstands.



So wird gewählt:
Das Zahlenspiel

Die Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat ist kompliziert und langwierig. Allein die Wahlordnung zum Mitbestimmungsgesetz von 1976 umfasst 50 Seiten, und das gesamte Wahlverfahren kann 23 Wochen dauern.

Die Größe der Belegschaft bestimmt die Größe des Aufsichtsrats: Bei mehr als 10 000 Beschäftigten – wie bei Vodafone – sind acht Arbeitnehmervertreter zu wählen (die Kapitalseite bestimmt ihrerseits auch acht Vertreter). Die Arbeitnehmerbank wird besetzt von fünf Arbeitnehmern, einem leitenden Angestellten und zwei Gewerkschaftsvertretern. Es gilt die paritätische Mitbestimmung (bei Stimmengleichheit hat der Vorsitzende – also die Kapitalseite – ein Doppelstimmrecht).

In Unternehmen bis 8000 Mitarbeitern findet in der Regel eine Urwahl statt, das heißt alle Arbeitnehmer wählen den Aufsichtsrat unmittelbar. In größeren Unternehmen werden in der Regel Delegierte gewählt, die dann den Aufsichtsrat wählen. Auf Antrag von 5 Prozent der Belegschaft findet jedoch auch in größeren Unternehmen eine Urwahl statt. Bei Vodafone wurde das versucht, es kamen aber nicht genügend Unterstützer zusammen.

Im Prinzip gilt: pro 90 Beschäftigte ein Delegierter. Kommen in einem Betrieb rechnerisch 25 oder mehr Delegierte zusammen, so verringert sich einerseits die Zahl der Delegierten, andererseits erhöht sich ihre Stimmenzahl. Es kann vorkommen, dass ein Delegierter sieben Stimmen hat.

Alle Delegierten wählen – in drei Wahlgängen – den Vertreter der leitenden Angestellten, die Arbeitnehmer- und die Gewerkschaftslisten.

Die Arbeitnehmer, die leitenden Angestellten und die im Unternehmen vertretenden Gewerkschaften machen Wahlvorschläge, sie reichen beim Hauptwahlvorstand Vorschlagslisten ein, weshalb von Listenwahl gesprochen wird. Liegt nur ein Wahlvorschlag vor, findet eine Mehrheitswahl statt. Liegen mehrere Vorschläge vor, findet eine Verhältniswahl statt – das Ergebnis wird nach dem sogenannten d'hondtschen Höchstteilzahlensystem ermittelt.

Das nach dem Juristen Victor d'Hondt (1841–1901) benannte Verfahren ist einfach: Man nimmt jede Liste und teilt die Stimmenzahl, die auf sie entfallen ist, durch 1, 2, 3 … Dann ordnet man die Zahlen nach ihrer Größe: Als erster gewählt ist, wer auf der Liste mit der höchsten Stimmenzahl steht; als zweiter gewählt ist, wer auf der Liste mit der zweithöchsten Stimmenzahl steht… Schluss ist, wenn alle Mandate vergeben sind.
BEISPIEL: 100 Stimmen sind abgegeben worden, Liste A hat 66 Stimmen, Liste B 34. Teile ich 66 durch 1, 2 und 3 ergeben sich 66, 33 und 22; teile ich 34 durch 1, 2 und 3 ergeben sich 34, 17 und 11,3. Zu vergeben sind 4 Sitze. Die vier höchsten Zahlen sind 66, 34, 33 und 22. Liste A verbucht dreimal die höchste Zahl, gewinnt also drei Sitze; Liste B hat einmal die höchste Zahl und gewinnt einen Sitz.
Die Wahl ist geheim, die Stimmenauszählung öffentlich.

Die Sache mit der Tarifzuständigkeit

Vodafone ist aus Mannesmann entstanden – einem Stahlunternehmen. Für die Stahl-Tarifverträge schließt die IG Metall Tarifverträge ab. Außerdem ist die IG Metall nach ihrer Satzung auch für die IT- und TK-Dienstleister zuständig, sie schließt deshalb auch Tarifverträge für Vodafone ab. Im Jahr 2010 kam Arcor zu Vodafone, ein Unternehmen der Deutschen Bahn. Dafür ist die Eisenbahn- und Verkehrs-Gewerkschaft (EVG) zuständig. IG Metall und EVG schlossen deshalb einen sogenannten Geschäftsbesorgungsvertrag. Damit verpflichtet sich die IG Metall, Tarifverträge auch für die EVG-Mitglieder bei Vodafone abzuschließen.

Mit der Übernahme von Kabel Deutschland bestehen jetzt auch Tarifverträge der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di bei Vodafone. Das geplante Tarifeinheitsgesetz von CDU/CSU und SPD sieht vor, dass künftig nur die Tarifverträge der Mehrheitsgewerkschaft gelten, wenn sich in einem Betrieb mehrere Tarifverträge verschiedener Gewerkschaften überschneiden.

Zur Person: Knut Giesler

- Geboren März 1964, verheiratet, zwei Kinder
- Energieanlagenelektroniker
- Von 1991 bis 2004 Betriebsrat, u.a. stellvertretender Betriebsratsvorsitzender von FAG Kugelfischer, Wuppertal
- Von 2005 bis 2012 tätig für die IG Metall Wuppertal, u.a. als Geschäftsführer
- Seit Oktober 2012 Bezirksleiter der IG Metall Nordrhein-Westfalen

Stolz sein auf Vodafone

Die Beschäftigten sollen wieder im Mittelpunkt der Unternehmenspolitik stehen. Sagt der IG Metall-Bezirksleiter NRW, Knut Giesler. Er kandidiert für den Aufsichtsrat von Vodafone.

Warum kandidierst Du für den Aufsichtsrat von Vodafone?

Giesler: ***Ich möchte dafür sorgen, dass bei Vodafone der Mensch wieder im Fokus der Unternehmenspolitik steht. Menschen sind keine Betriebskosten auf zwei Beinen, wie von der Vodafone-Geschäftsleitung behauptet, sondern das Wertvollste, was ein Unternehmen hat. ITK ist Zukunft, deshalb hat diese Branche für uns als IG Metall hohe Bedeutung. Das will ich mit meiner Kandidatur auch unterstreichen. Außerdem treffe ich hier die Beschäftigten, die wir für uns gewinnen möchten, auf deren Know-how und Engagement wir angewiesen sind – Angestellte!***

Was genau willst Du als Vodafone-Aufsichtsrat tun?

Giesler: ***Ich möchte die Bedürfnisse der Beschäftigten kennenlernen, um gemeinsam mit ihnen Veränderungen anzustoßen. Es geht mir um den Wert der demokratischen Mitsprache, um mehr Demokratie in der Wirtschaft. Wir als IG Metall entwickeln Alternativen, wo beispielsweise Verlagerung und Stellenabbau angeblich alternativlos sind.***

Die meisten Beschäftigten sagen, sie würden Vodafone als Mobilfunkanbieter nicht empfehlen…

Giesler: ***… was bei mir als schrilles Alarmsignal ankommt. Vodafone hat den***

Zur Person: Diana Kiesecker

- Geboren März 1978, verheiratet, ein Kind
- Diplom-Pädagogin und Magister in Politikwissenschaft
- Seit 2006 IG Metall-Vorstand in Frankfurt/Main, Schwerpunkte: Studierende/IT-Wirtschaft
- Seit September 2014 Koordinatorin der ITK-Branche im Ressort Angestellte, IT, Studierende

Die IG Metall kann Tarif

Fair mit Tarifvertrag – das ist unser gutes Recht, in allen Unternehmen von Vodafone, so Diana Kiesecker, IG Metall-Kandidatin für den Aufsic Zukunftsorientierte Unternehmenspolitik bei Vodafone und tariffreie Z nicht gut zusammen. Von fairen Entgelterhöhungen darf niemand ausg bleiben. Auch die Beschäftigten der früheren Callcenter von Kabel Deu haben darauf Anspruch.

Du bist Koordinatorin der ITK-Branche beim IG Metall-Vorstand. Was sind Deine Aufgaben?

Wir vernetzen und beratenInteressenvertreter und Beschäftigte in diesem wichtigen Wirtschaftszweig – national und international. Die Unternehmen ändernd stetig ihre Strategien – um Marktanteile und Margen zu steigern – das wirkt sich auf jeden Arbeitsplatz aus. Unser Team hilft dabei, passende gewerkschaftliche Antworten zu finden. Wir wirken mit, eigene Konzepte für gute Arbeit zu entwickeln und umzusetzen.

Ich bin für das IT-Magazin der IG Metall und die jährlich erscheinende IT-Entgeltanalyse verantwortlich. Und für die Aktivitäten der IG Metall auf der CeBit, da sind wir mit Vorträgen, Information und Beratung präsent. Ein weiterer Knotenpunkt für Vernetzung und Erfahrungsaustausch von IT-Fachleuten sind unsere jährlichen Engineering- und IT-Tagungen. Dieses Jahr wird sie bei BMW in München stattfinden.

Warum kandidierst Du für den Aufsichtsrat bei Vodafone?

Ich möchte mich mit den anderen Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat für Beschäftigung und gute Arbeitsbedingungen bei Vodafone engagieren. Ich werde dafür meine Branchen- und Tarifkompetenz beisteuern und unser großes IG Metall-Netzwerk nutzen, wenn beispielsweise in Berlin und Brüssel zugun-

Anspruch, Premiumanbieter zu sein. Dem muss das Unternehmen gerecht werden. Das wollen auch die Mitarbeiter. Sie wollen wieder stolz auf ihre Firma sein und sich nicht für sie schämen müssen.

Wie sollte Vodafone geführt werden?
***Giesler:** Nicht so wie derzeit. Du machst ein Unternehmen nicht mithilfe von Excel-Tabellen erfolgreich, sondern nur durch Einbeziehung der Mitarbeiter. Wer es schafft, ihr Vertrauen zu gewinnen, wer sie ernst nimmt und wertschätzt, sie für gemeinsame Ziele begeistert, ihrer Phantasie und Kreativität Freiräume bietet und sie motiviert – der muss sich um den Erfolg der Firma keine Sorgen machen.*

steilen
htsrat.
onen, das geht
geschlossen
tschland

sten der Beschäftigten einzuwirken ist. Dabei verstehe ich meine Arbeit so, dass sie auf Beteiligung der Beschäftigten aufbaut.

Für was willst Du Dich bei Vodafone einsetzen?
Für faire Bedingungen in allen Unternehmensteilen. Das ist ein ein Gewinn für die Beschäftigten, für das Betriebsklima und die Attraktivität des Unternehmens. Erst Tarifverträge schaffen dafür den verlässlichen Rahmen, für beide Seiten. Da das für die 1440 Kolleginnen und Kollegen in den Callcentern von Kabel D Kundenservice (KDK) noch aussteht, ist es unsere Aufgabe, das mit unseren Mitgliedern einzufordern und durchzusetzen.

Schon in jedem dritten Aufsichtsrat:

IG Metall erfüllt Frauenquote

Die Aufsichtsräte aller mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen, die ab 2016 neu besetzt werden, sollen eine Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent nachweisen. Das sieht ein Gesetzentwurf* vor, den die Bundesregierung im Dezember 2014 ins Parlament eingebracht hat. Ihr: Die Geschlechter sollen in den Aufsichtsräten repräsentativer vertreten sein.

Die IG Metall begrüßt diese Initiative. Die IG Metall hat sich bereits vor Jahren verpflichtet, den Frauenanteil (genauer: den Anteil des Minderheitengeschlechts) an den gewerkschaftlichen Aufsichtsratsmitgliedern zu erhöhen: Stehen der IG Metall zwei Mandate zu, **muss** eins von einer Frau besetzt werden, stehen ihr drei Mandate zu, **muss mindestens** eins von einer Frau besetzt werden.

Ihrem selbst gesteckten Ziel ist die IG Metall schon relativ nah: Sie hat 33 mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen in ihrem Organisationsbereich - von Audi bis WMF. Insgesamt sind dort bereits jetzt rund 22 Prozent der Arbeitnehmer-Mandate von Frauen besetzt. In 9 der 33 Aufsichtsräte hat die IG Metall ihr Quoten-Ziel erreicht – bei BMW, Daimler, Homag, Hugo Boss, SAP, Sartorius, Schuler, Siemens und Thyssen-Krupp.

* „Entwurf eines Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“

Werkvertragsnehmer oder Leiharbeiter?

Wer morgens die Eingangshalle von Vodafone betritt, muss nicht Beschäftigter des Unternehmens sein.

Er oder sie kann auch Werkvertragsnehmer/in oder Leiharbeiter/in sein. Diese Beschäftigtengruppe macht zum Beispiel in den Branchen Automobil, Luftfahrt, Stahl und Werften bis zu 25 Prozent der Belegschaft aus, wie eine Betriebsrätebefragung der IG Metall 2013 ergeben hat.

Werkverträge können sinnvoll sein; zum Beispiel dann, wenn ein Unternehmen vorübergehend Fachleute benötigt, die es selbst nicht hat. Doch es gibt auch Scheinwerkverträge: Formal wurde ein Werkvertrag geschlossen, tatsächlich handelt es sich aber um Arbeitnehmerüberlassung, also Leiharbeit. Mit einem Werkvertragsnehmer wird ein Vertrag über ein bestimmtes Werk geschlossen – wie er es erstellt, ist seine Sache. Er unterliegt dabei keinen Anweisungen. Leiharbeitnehmer hingegen sind in die Arbeitsprozesse eines Betriebs eingebunden und weisungsgebunden.

www.fokus-werkvertraege.de

Abenteuer Indien

Pune im indischen Bundesstaat Maharashtra ist eine Millionenstadt, besser bekannt als „Poona“, das ehemalige Mekka der Sannyasins um Guru Osho. Für Vodafone könnte Pune ein Synonym werden für unternehmerische Fehlentscheidung.

Die vollständige Verlagerung des IT-Supports für Customer Care & Billing nach Indien bedeutet: Der Applikations-Betrieb in Deutschland wird dem Technical Shared Services Center (TSSC) von Vodafone in Pune übertragen. Das kann hierzulande mehr als 200 IT-Arbeitsplätze kosten.

Der Personalabbau im Geschäftsbereich Technik ist das eine, weitergehende Konsequenzen könnte der damit verbundene Kompetenzabbau haben. Personal- und Kompetenzabbau widersprechen der Vodafone-Strategie, das anspruchsvolle Geschäftsfeld Enterprise auszubauen. Kritisch oder sogar gefährlich werden könnte, dass Kunden- und Bewegungsdaten jetzt im nicht-europäischen Ausland verarbeitet werden. Womöglich widerspricht das sogar geltenden Verträgen.

Selbst Vodafone-Manager lehnen die Entscheidung ab. Schon einmal hat die Geschäftsführung eine ähnlich fatale Entscheidung getroffen: Zuverlässige lokale Serviceleistungen wurden in zentrale Service-Center der Vodafone Group ausgelagert. Danach brach die Qualität der vertraglich zugesicherten Serviceleistungen speziell im Geschäftskundensegment dramatisch ein; die Folgen mussten durch eine erhebliche Aufstockung der Ressourcen in Deutschland abgemildert werden.

Dabei war das Pune-Projekt unter völlig anderen Vorzeichen gestartet: Es galt, die Mitarbeiter in Indien intensiv auszubilden, wobei sich deutsche Vodafone-Beschäftigte überdurchschnittlich engagierten. Nach ihrer Ausbildung sollten die indischen Mitarbeiter die lokalen IT-Teams „offshore“ – sprich von Indien aus – ergänzen. Kurz vor Abschluss des Projektes vollzog die Geschäftsführung eine Kehrtwende: Die indischen Kollegen sollten ihre deutschen – statt sie zu unterstützten – jetzt ersetzen.

www.igmetall.de/beitreten

Mehr Geld ab Februar

Voraussichtlich ab Februar 2015 erhalten die Beschäftigten von Vodafone mehr Entgelt. Denn erstens gelten für sie die Tariferhöhungen, die in der Metall- und Elektroindustrie ausgehandelt werden, und zweitens übernimmt Vodafone diese Erhöhungen – mit einem Monat Verzögerung.

Der Metalltarifvertrag ist Ende Dezember 2014 ausgelaufen. Seit Mitte Januar 2015 verhandeln IG Metall und Arbeitgeberverband. Die Gewerkschaft fordert 5,5 Prozent mehr Entgelt und Ausbildungsvergütung. Zuletzt, 2013, haben die Tarifparteien eine Tariferhöhung in zwei Schritten vereinbart: 3,2 Prozent mehr Geld ab 1. Juli 2013 und 2,2 Prozent mehr Geld ab 1. Mai 2014.

Als das Handy noch ein Stahlrohr war

Als Mannesmann Mobilfunk 1990 gegründet wurde, hatte das Unternehmen bereits eine 100-jährige Vorgeschichte. Dies ist gleichzeitig ein Beispiel dafür, wie eng verbunden Aufstieg und Fall sein können: Mobilfunk ist zunächst das erfolgreichste Geschäftsfeld des Mannesmann-Konzerns – und besiegelt nur zehn Jahre später dessen Untergang.

Die Mannesmann AG, deren gleichnamige Gründer – Max und Reinhard – aus Remscheid stammen, steigt nach dem Zweiten Weltkrieg zu einem der größten Konzerne in Deutschland auf. Die Firma verarbeitet nicht nur Stahl, sondern besitzt auch Zechen und Hütten, produziert also auch Stahl. Um nahtlose, nicht geschweißte Stahlrohre im Schrägwalzverfahren herzustellen. Diese Erfindung macht das Unternehmen groß.

Mannesmann konzentriert sich auf die Röhrenproduktion, gibt den Bergbau an die Ruhrkohle ab und die Stahlherstellung an Thyssen. Nach dem Ende dieser vertikalen Diversifikation beginnt die horizontale: Man erwirbt Maschinen- und Anlagenbauer sowie Automobilzulieferer und – 1990 – die Lizenz zum Aufbau und Betrieb des ersten privaten Mobilfunknetzes D2 in Deutschland.

Mit seinen „damals atemberaubenden Gewinnspannen“ (Wikipedia) dominiert die Mobilfunksparte alle anderen Geschäftszweige. Man beschließt, sich auf Telekommunikation zu konzentrieren. Da hat die Vodafone Group Public Limited Company (PLC) in Great Britain längst ein Auge auf Mannesmann geworfen – die größte feindliche Übernahme in Deutschland beginnt. Nach einer beispiellosen Übernahmeschlacht stimmt der Aufsichtsrat Anfang 2000 dem Aufkauf zu. 1999, das erfolgreichste Geschäftsjahr seiner Geschichte (23 Milliarden Euro Umsatz, 131.000 Beschäftigte), ist gleichzeitig das letzte der Mannesmann AG.

Vodafone – Daten & Fakten (Stand 31. März 2014)	
Jahresumsatz im Geschäftsjahr 2013/2014	9,8 Milliarden Euro
Gewinn vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen (Mobilfunk + Festnetz)	3,2 Milliarden Euro
Mitarbeiter	10 500
Mobilfunk-Kunden	32,30 Millionen
DSL-Kunden	2,95 Millionen

Gewusst?

„Vodafone“ ist ein Akronym, das heißt ein Kurzwort, das sich aus den Anfangsbuchstaben mehrerer Wörter zusammensetzt: aus **VO**ice-**DA**ta-**F**ax-**O**ver-**NE**t. Und damit sind die Dienstleistungen des Unternehmens gemeint: voice and data services over mobile phones.

Die Historie

1990 Gründung der Mannesmann Mobilfunk GmbH in Düsseldorf.

1992 30. Juni: Mit der Auslieferung der ersten Endgeräte startet der erste private Netzbetrieb D2 Mannesmann. Einen Tag später startet D1, der Netzbetrieb der Deutschen Bundespost.

1993 Das Unternehmen schreibt seitdem im operativen Geschäft ununterbrochen schwarze Zahlen.

500 000 Kunden telefonieren im D2-Netz.

1996 Der zweimillionste Kunde entscheidet sich für das D2-Netz.

1997 Arcor entsteht – aus der DBKom und der Mannesmann-Gesellschaft Communications Network International (CNI).

1998 Die Kundenzahl überschreitet 5 Millionen.

2000 Die Vodafone-Gruppe übernimmt Mannesmann und damit die Mehrheit an Mannesmann Mobilfunk.

Die Kundenzahlen steigen weiter: Im Februar auf 10 Millionen, im August auf 15 Millionen.

2001 Vodafone hat 20 Millionen Kunden.

2002 Markenwechsel: Aus D2 wird Vodafone.

2003 Vodafone bietet die Datenkarte für das Notebook an. Sie ermöglicht mobile Übertragungsraten auf ISDN-Niveau.

Auf der Münchener Systems zeigt Vodafone Videotelefonie via Handy.

2004 Mit dem Zuhause-Angebot führt Vodafone ein innovatives neues Produkt zum preiswerten Telefonieren im Heimbereich ein: die Alternative zum klassischen Festnetz.

2006 Vodafone startet mit UMTS Broadband (HSDPA) superschnelle Datenübertragung.

Die Grenze von 30 Millionen Kunden wird überschritten.

2008 Vodafone übernimmt den Festnetz-Anbieter Arcor.

2010 Als erster deutscher Netzbetreiber startet Vodafone kommerziell mit der vierten Mobilfunkgeneration LTE.

Spatenstich für die neue Deutschlandzentrale, den Vodafone Campus in Düsseldorf.

2012 Bezug des Vodafone Campus in Düsseldorf.

2013 Vodafone übernimmt die Aktienmehrheit am Kabelnetz-Betreiber Kabel Deutschland.

Vodafone startet das größte Netzausbauprogramm seiner Geschichte und investiert dafür 4 Milliarden Euro.

Änderung des Firmennamens von Vodafone D2 GmbH in Vodafone GmbH.

IMPRESSUM Herausgeber: IG Metall-Bezirksleitung NRW. Verantwortlich: Knut Giesler. Layout: zang.design. Fotos: Claus-Portraits, colourbox (2), fotomek-Fotolia, IG Metall, Stephen Petrat, Manfred Vollmer. Druck und Versand: apm AG, Darmstadt.