

Aufsichtsratswahlen in der Telekom Deutschland GmbH: ver.di wählt sich aus!

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

im Zeitraum von Ende September **bis 17.10.2018** finden die Aufsichtsratswahlen bei mehreren Telekom Töchtern statt. In allen Bereichen stellt ver.di wieder Listen mit in ver.di engagierten Kandidat*innen; so auch in der Telekom Deutschland GmbH.

Die ver.di Kandidat*innen zeichnen sich seit Jahren durch besonderes Engagement, große Erfahrung, hohe Fachlichkeit und eine sehr gute Vernetzung im Konzern sowie viel Empathie für die zu klärenden Themen aus.

Dabei sind auch für die Aufsichtsräte die Rahmenbedingungen für erfolgreiches Arbeiten nicht leichter geworden. Die Aufsichtsratsarbeit ist bereits seit vielen Jahren von rasanten Marktentwicklungen geprägt, konzerninternen Umorganisationen sowie Aus- und Umtöchterungen. Aber auch globale Entwicklungen nehmen zu, die die Anforderungen an Kompetenz und Wissen in den Aufsichtsräten stetig erhöhen. Hierbei sei nur exemplarisch der **globale Wettbewerb** oder die Auswirkung zunehmender **Digitalisierung und Automatisierung** genannt. Um diesem zu begegnen, ist in einem Konzern wie der DTAG eine enge Zusammenarbeit und Geschlossenheit aller Vertreter*innen auf den Arbeitnehmerbänken in den Aufsichtsräten notwendig. Jede Spaltung von Arbeitnehmerbänken in den Aufsichtsräten schwächt die Möglichkeit, auf die Entwicklungen im Sinne der Beschäftigten Einfluss zu nehmen.

Gemeinsam viel erreicht

Ein wesentliches Argument für unsere ver.di Kandidat*innen ist die enge Zusammenarbeit zwischen den Aufsichtsräten, Betriebsräten und ver.di als Tarifvertragspartei.

Die Tarifpolitik von ver.di baut darauf, dass in unseren vielen Verhandlungs- und Tarifkommissionen Ehrenamtliche mitarbeiten. Diese sind auch zahlreich ver.di Kolleg*innen aus den Betrieben sowie Kolleg*innen, die ein Mandat für ver.di in den Aufsichtsräten wahrnehmen. So ist sichergestellt, dass in Tarifverhandlungen ein hohes Know How, z.B. zur Branchensituation sowie tatsächlichen wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Unternehmen, vorhanden ist.

Auf Basis dieser Verzahnung haben wir in den zurückliegenden vier Jahren wieder viele wichtige -auch tarifpolitische- Erfolge erzielt, mit denen sich wesentliche Entgelt- und Arbeitsbedingungen für die Telekom Beschäftigten verbessert haben bzw. neue Regelungen zur Gestaltung der Entgelt- und Arbeitsbedingungen eingeführt wurden. Mit dieser ver.di Info wollen wir einen kleinen Überblick über durchgesetzte tarifpolitische Erfolge geben.

Entgeltentwicklung im T-Konzern

Die Entgeltentwicklung im T-Konzern und auch in der TDG kann sich sehen lassen. In den letzten Jahren haben wir folgende Steigerungen der Entgelte für die Beschäftigten durchgesetzt.

Abschlüsse bei der DTAG/T-Deutschland GmbH

2011:	3,15 % ab 4 / 2011
2012:	2,3 % ab 5 / 2012 (3,0 % ab 1 / 2012 EG1 / 2, KS1 / KS2)
2013:	2,1 % ab 1 / 2013
	2,1 % ab 8 / 2013
2014:	2,9 % ab 4 / 2014 (2,5 % ab EG 6)
2015:	2,1 % ab 2 / 2015
2016:	2,6 % ab 4/2016 (2,2 % ab EG 6)
2017:	2,1 % ab 4/2017
2018:	3,1 % ab 5/2018 (2,7 % ab EG 6)

An dieser guten Entwicklung knüpfen wir in den kommenden Tarifrunden an. Die Entgelte der Telekom Beschäftigten müssen Schritt halten. Eine weitere Erhöhung steht bereits ab Mai 2019 an. Dort werden die Entgelte um weiter 2,1 % erhöht.

Konzernharmonisierung: Erste Schritte durchgesetzt

Ein zentrales strategisches Projekt von ver.di ist es, die über Jahre durch den Arbeitgeber herbeigeführten unterschiedlichen Tarifbedingungen im Konzern wieder zusammenzuführen. Dieses Tarifprojekt läuft unter dem Titel Konzernharmonisierung. Erste Schritte konnten wir nach intensiven Verhandlungen in 2017 durchsetzen. Anbei ein kleiner Überblick:

Bandwanderung

Vereinheitlichung und Verbesserungen für Neueinstellungen / Nachwuchskräfte: Bandwanderung 1.7. oder 01.01. statt 31.12. des Folgejahres

DT IT:

Für die DT IT wurde vereinbart, dass die Wanderung auch bis zum 115%-Wert erfolgt (bisher nur bis 110%). Damit erfolgt eine weitere Erhöhung um 5%!

Variable im Nichtvertrieb abgeschafft (DT Service GmbH, DT Außendienst GmbH, DT Technik GmbH, Telekom Deutschland GmbH, PVG GmbH, GKV GmbH)

- für 2017 wurde die Zielerreichung nach ver.di-Initiative über die Aufsichtsräte auf 100% festgelegt
- für 2018: 100% Jahreszielentgelt garantiert
- Ab Jan. 2019: Umstellung auf 100% Festentgelt, mit monatlicher Auszahlung

Variable operative Bereiche / Massenvertrieb abgeschafft (DT Service GmbH)

- für 2018: Umstellung auf Jahresfestentgelt in Höhe von 96% des bisherigen Jahreszielentgelts
- Ab Jan 2019: Umstellung auf 100% Festentgelt

Zusätzliches Prämienmodell

Für 2018: 4,2% Lohnsumme kollektiv garantiert

Ab 2019: % Werte für zusätzliche Prämien noch festzulegen

Mit dem Wegfall der variablen Vergütung - im Nichtvertrieb - haben sich im Ergebnis die Stundenentgelte deutlich erhöht (Basis Zuschläge):

Beispiel Telekom Deutschland EGr 1-8

bis Dez 2017: 90%

Jan 2019: 100%

Die Erhöhung wirkt bei allen Berechnungen in denen das Stundenentgelt relevant ist. Hierzu sind insbesondere die Wirkung bei der Berechnung des Stundenwertes zur Umrechnung in das **Langzeitkonto (LazKo)** oder die **Zuschläge für Arbeitsleistungen zu ungünstigen Zeiten** zu nennen.

Die Verhandlungen zu konzerneinheitlichen Eingruppierungsbestimmungen, Entgeltgruppenverzeichnis, Bewertungsverfahren usw. werden in 2018 („Zug 2“ **Harmonisierung**) aufgenommen.

Des Weiteren verfolgt ver.di das Ziel, die bisher nicht einbezogenen Unternehmen, wie z. B. insbesondere die T-Systems, in die Harmonisierungsverhandlungen zu integrieren.

Gute Arbeit

Im Rahmen des ver.di Projektes „Gute Arbeit im Telekom Konzern“ konnten wichtige Regelungen durchgesetzt werden.

Mit der Einführung der **Lebensarbeitszeitkonten** wurde im Telekom-Konzern ein Arbeitszeitinstrument eingeführt, das ausgesprochen hohe Gestaltungsfreiheit für die Beschäftigten beinhaltet. Es eröffnet neue Handlungsmöglichkeiten im Hinblick auf vorgezogenen Ausstieg aus dem Arbeitsleben, temporärer Reduzierung der Wochenarbeitszeit bzw. der Realisierung von Blockfreizeiten wie sogenannte Sabbaticals.

Mit der Einrichtung dieser Konten wurden die bestehenden Arbeitszeitregelungen um ein weiteres, sehr modernes Arbeitszeitinstrument im Telekom-Konzern ergänzt.

Die **Zuschussregelungen** (die bei Vorliegen der Voraussetzungen gezahlt werden) wurden in der Tarifrunde 2018 **verlängert und auf 350€** erhöht.



Mit der Neufassung des **Tarifvertrages zur Telearbeit** konnte ein neues wichtiges Element konzernweit eingeführt werden: **Mobile Working**. Somit können Beschäftigte auf Basis verbindlicher Rahmenbedingungen auch außerhalb der vereinbarten Regelarbeitsstelle ihrer Tätigkeit nachgehen. **Dieser Tarifvertrag setzt einen branchenweiten Standard.**



Ebenfalls mit Wirkung für den gesamten Konzern wurde der **Tarifvertrag Belastungsschutz** eingeführt. Der Tarifvertrag schafft die Grundlage für eine regelmäßige systematische Analyse der Belastungssituation (Analysephase) sowie die Möglichkeit, den Belastungssituationen systematisch zu begegnen (Maßnahmephase).

ALTERSTEILZEIT

Mit der Neuregelung des **Tarifvertrags zur Altersteilzeit** wurde erstmals ein Verbandstarifvertrag mit dem Arbeitgeberverband agv:community geschlossen. Heißt: alle Arbeitgeber, die Mitglied des agv:community werden und Mitglied inklusive Tarifbindung werden, fallen automatisch unter diesen Tarifvertrag.

Der neue ATZ TV ist auch materiell ein Meilenstein. Er schafft erstmals die Möglichkeit, das **Ende der Altersteilzeit** so zu gestalten, dass ein **abschlagsfreier Zugang in die gesetzliche Rente** möglich ist.

EINFACH ANDERS

Bedingt durch **EINFACH ANDERS** mussten zahlreiche tarifliche Regelungen gesichert, transportiert oder neu geschaffen werden.

Schutz, Sicherheit und Perspektiven wurden unter anderem durch folgende Regelungen geschaffen:

- TVSR Regelungen für alle Übergänge zum 1.7. (**Besitzstand + Expektanzen für mehr als 15.000 Beschäftigte**)

- Einführung einer **betrieblichen Altersversorgung** in der **PVG**
- **Volltarifizierung** der neuen **GKV Vertriebs GmbH** auf dem hohen Niveau der Telekom Deutschland GmbH (inklusive Regelung zur Entfristung von bisher befristet eingestellten Kolleginnen und Kollegen)
- **Absicherung der bestehenden Schutzregelung des TV Rationalisierungsschutzes**

Betrieb Technologie der TDG

Aktuell hat der Arbeitgeber eine weitere Verlagerung beschlossen. Der TDG Betrieb Technologie wird zum 01.11.2018 in die DT Technik verlagert. Auch dieser Übergang wird durch einen TV Sonderregelung, den ver.di abgeschlossen hat, begleitet. Damit werden vorhandene Entgelte, Besitzstände und Expektanzen gesichert und geregelt, dass die Beschäftigten klare verbindliche Grundlagen für den Unternehmenswechsel vorfinden.

Weitere Tarifpolitische Themen

- **DT GS:** Integration in DT Technik, mit sofortigem Entgeltgewinn in Höhe von 3.000€ Jahresgehalt zum 01.05.2018.
- **Zukunft Ausbildung** (Verabredung zu Einstellung von Auszubildenden, In den Jahren 2019, 2020 und 2021 werden **jeweils 2150 neue Azb bzw. dual Studierende** eingestellt).
- Für den **Wechsel von TPS/BPR-Arbeitnehmern** in die Segmente wurden Eckpunkte der Überleitkonditionen für tarifgebundene BPR-Arbeitnehmer, die ein unbefristete Arbeitsvertragsangebot in den Zielgesellschaften der Segmente annehmen, vereinbart.
- Verhandlungen zu einem neuen Teilzeitmodell (Additional Days Off) vereinbart

VER.DI EXCLUSIVLEISTUNGEN

ver.di-Sozialverein e.V. bietet Exklusivleistungen für ver.di-Mitglieder, die aktive oder ehemalige Beschäftigte der Deutschen Telekom AG sind. Es erfolgt eine Unterstützung bei finanzieller und sozialer Not sowie Unterstützung bei Erholung (bei Vorliegen der Voraussetzungen) und Zuschüsse zur Aus- und Fortbildungsmaßnahmen.



EINORDNUNG DER ERFOLGE

Die oben aufgeführten Erfolge fallen nicht vom Himmel. Sie sind das Ergebnis unseres gemeinsamen Handelns im Telekom Konzern. **ver.di als Tarifvertragspartei, unsere ver.di Vertreter*innen in den Aufsichtsräten und die vielen ver.di Kolleg*innen in den Betrieben (als VL, Auskunftspersonen oder Betriebsräte) sind eng verzahnt und ziehen an einem Strang.** Das müssen sich die Beschäftigten und unsere Mitglieder im Telekom Konzern bewahren!

Diese ver.di Info kann leider nur einen groben Überblick geben. Die vielen Tarifverträge zu Betriebsübergängen, zahlreichen Tarifrunden neben den „großen Tarifrunden“ (wie z. B. bei der DFMG, DeTeFleet, PVG) sowie die vielen maßgeschneiderten Regelungen, wie z. B. die TV zu überregionalen Einsätzen, Teilzeit, usw. sind hier nicht umfassend darstellbar.

Zur Einordnung des bisher Erreichten gehört auch eine realistische Bewertung, ob alles, was tariflich erreicht wurde, bereits ausreichend stabil umgesetzt ist bzw. immer allen Bedürfnissen gerecht wird. Hierzu kann man festhalten, dass es zu einigen der angeführten Themen noch „offene Baustellen“ gibt, wie z. B. bei der Umsetzung des TV Belastungsschutz. Teilweise mussten auch Regelungen getroffen werden, die für uns schwierig waren, wie z. B. die Regelungen zur temp. Erhöhung der WAZ.

Aber, dies alles kann nicht darüber hinwegtäuschen, dass wir insgesamt Regelungen durchgesetzt haben, die einen hohen Standard beschreiben und deutlichen Mehrwert für die Beschäftigten im T-Konzern unsere ver.di-Mitglieder darstellen. Erreicht wurden neben höheren Löhnen, der Sicherung und dem Ausbau von vorhandenen Tarifregelungen auch die Erschließung neuer tarifpolitischer Felder sowie der Schutz vor betriebsbedingten Beendigungskündigungen und vieles mehr.

Einen Vergleich zu anderen brauchen wir insofern nicht scheuen. Im Gegenteil, die Regelungstiefe und der Umfang dessen, was wir erreicht haben, sind oft beispielgebend für andere Tarifbereiche und Branchen.

Tarifverträge müssen immer zweimal durchgesetzt werden - erst am Verhandlungstisch, dann im Betrieb.

Dazu bedarf es starker Betriebsräte, die das Erreichte vor Ort wirksam umsetzen und mit uns gemeinsam weiter aktiv an den Herausforderungen der Zukunft (wie z. B. der Digitalisierung und daraus entstehende Folgen) mitarbeiten.

Eine durchsetzungsstarke Gewerkschaft ver.di, die aktiven ver.di Kolleg*innen auf den Arbeitnehmerbänken in den Aufsichtsräten und die ver.di Betriebsräte im Konzern Deutsche Telekom sind Grundvoraussetzung, um an die Erfolge der Vergangenheit anzuknüpfen.

Wir werben für Ihre Unterstützung bei den Aufsichtsratswahlen in der Telekom Deutschland: Ihre ver.di Kandidat*innen der – LISTE 2!



Gesamtverantwortung wahrnehmen

*» Der Aufsichtsrat der Telekom Deutschland trägt eine besondere Verantwortung. Er wird zwar nur von den Beschäftigten der Telekom Deutschland GmbH gewählt, die Entscheidungen, die dort getroffen werden, wirken sich jedoch auf das gesamte Segment Deutschland aus. Diese besondere Verantwortung nehmen die ver.di Kandidat*innen für den Aufsichtsrat der Telekom Deutschland wahr. Für sie stehen nicht Einzelinteressen bestimmter Betriebe oder Bereiche, sondern das gesamte Deutschlandsegment mit all seinen Unternehmensteilen und den fast 66.000 Beschäftigten im Vordergrund.«*

Frank Sauerland, amtierender stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender TDG