



Viele Änderungen und Verbesserungen zum Jahreswechsel 2019

Im vergangenen Jahr hat ver.di in Tarifrunden und Verhandlungen zur Konzernharmonisierung vielfältige Verbesserungen für die Beschäftigten im Telekom Konzern durchgesetzt. Zum 01. Januar 2019 sind viele der durchgesetzten Änderungen in den tarifvertraglichen Regelwerken im Konzern Deutsche Telekom AG in Kraft getreten. Daneben sind zum 01. Januar auch gesetzliche Änderungen, die die Sozialversicherung betreffen in Kraft getreten. Mit diesem Tarifinfo gibt ver.di einen Überblick, was sich ab dem 01. Januar 2019 für die Beschäftigten im Telekom-Konzern ändert.

Änderungen in Tarifverträgen bringen zum 01.01.2019 u.a. mehr Entgeltsicherheit und eine deutliche Verbesserung der Stundenlöhne

Umstellung auf Jahresfestentgelte im Nichtvertrieb (alle Gesellschaften im Deutschland-Segment sowie DTAG und DT IT)

Mit dem Jahreswechsel erfolgt in allen Gesellschaften des Deutschland-Segments sowie der DTAG und DT IT die endgültige Umstellung auf ein Jahresfestentgelt. Durch diese Umstellung erhöhen sich die monatlichen Entgelte der Beschäftigten um die verbleibenden bisher noch nicht gesicherten Anteile der Variablen. Die Monatsentgelte berechnen sich ab dem 01.01.2019 nach der einfachen Formel: *Jahresfestentgelt geteilt durch zwölf*.

Auch in der DT Service erfolgt die Berechnung des Jahresfestentgelts ab 2019 auf 100%-Basis (bis Ende 2018 waren es 96%).

Damit hat ver.di ein bedeutendes tarifpolitisches Ziel erreicht: Die Variable ist im Nichtvertrieb abgeschafft.

Mit der Umstellung auf eine 100% Festentgelt erhöhen sich ebenfalls die Stundenentgelte und damit die Basis für Zulagen bzw. Zuschläge wie z. B. den Feiertags- oder Nacharbeitszuschlag. Auch die Basis für Entgeltfortzahlungen, z.B.

im Krankheitsfall erhöht sich ab 01.01.2019 auf 100%.

Für welche Gesellschaften findet ab 01.01.2019 die Umstellung auf 100% Festentgelt im Nichtvertrieb statt:

- DTAG
- Telekom Deutschland
- DTS
- DTA
- DT Technik / PASM
- GKV
- PVG (*in den Bereichen die mit „einfach anders“ zur PVG gewechselt sind*)
- DTSE
- DeTeFleet
- DT IT
- ISP GmbH

Verlängerung und Erhöhung der Förderleistung in Lebensarbeitszeitkonten (alle Gesellschaften im Deutschlandsegment, DTAG, DT IT und T-Systems)

Zur Einführung der Lebensarbeitszeitkonten-Tarifverträge in 2015 wurde vereinbart, dass die Regelung zur arbeitgeberseitigen Förderleistung in Höhe von 300 € bis zum 31.12.2018 befristet ist. In der Tarifrunde 2018 hat ver.di erreicht, dass diese Regelung nicht nur um weitere zwei Jahre verlängert wird, sondern auch, dass der Förderbeitrag **um 50 € auf 350 €** erhöht wird. Diese Einigung wurde nun zum 01.01.2019 wirksam. Die sonstigen Voraussetzungen, etwa zum Eigenbei-



trag der Beschäftigten, bleiben unverändert. Die Entgeltgrenze bis zu der der Förderbeitrag gezahlt wird, dynamisiert sich im Umfang der Tarifierhöhungen des Deutschland-Segments (*Sie beträgt für DT Service und DTA/DTTechnik z.B. ab 01.01.2019 = 44.421€, und steigt dann ab 01.05.2019 auf 45.354€*).

In der Tarifrunde 2018 T-Systems hat ver.di erreicht, dass diese Regelung in der T-Systems ebenfalls umgesetzt wird. Zusätzlich erhalten Beschäftigte der MMS GmbH ebenfalls einen Einstieg in Lebensarbeitszeitkonten, der im Jahr 2020 umgesetzt wird. Dennoch erhalten die Beschäftigten die Möglichkeit, die Förderleistung (350€ pro Jahr) rückwirkend für die Jahre 2019 und 2020 zu erhalten.

Verlängerung der erhöhten Pauschalen für Rufbereitschaft (in der DT Technik)

In 2014 wurde im Manteltarifvertrag der DT Technik eine befristete Regelung zu zusätzlichen Pauschalen in der Rufbereitschaft vereinbart, die Ende 2018 ausgelaufen ist. ver.di hat durchgesetzt, dass diese Regelung bis zum Ende des Jahres 2020 verlängert wird. Die zusätzlichen Pauschalen werden damit also auch in den Jahren 2019 und 2020 gezahlt.



Umsetzung erster Erhöhungsschritt aus der Tarifrunde (T-Systems)

Zum 1. Januar ist der erste Schritt aus der Tarifrunde T-Systems wirksam geworden. Die Entgelte erhöhen sich in den Entgeltgruppen eins bis fünf um 3 %. In den Entgeltgruppen sechs bis zehn erfolgt eine Erhöhung um 2 %. Die Umsetzung dieser Erhöhung wird voraussichtlich mit der Entgeltabrechnung im April 2019 umgesetzt.

Ergänzend tritt für das Jahr 2018 eine Mindestsicherung der Variablen in Höhe von mind. 100% und für

2019 die Festschreibung auf 100% der Variablen im Nichtvertrieb in Kraft. Die Auszahlung des variablen Anteils erfolgt wie bisher jeweils im Mai des Folgejahres.

ver.di Mitglieder erhalten für 2018 eine um 5% höhere Zielerreichung für 2018 gezahlt (Hinweis: das konkrete Verfahren dazu wird gerade geklärt und mit einer gesonderten Info bekanntgegeben).

In Vertriebsbereichen bemisst sich die Variable ab 01.01.2019 vollständig (zu 100%) auf Basis von Individual- und Teamzielen. Der bisherige Anteil bzgl. Unternehmensziele entfällt.

Folgende Tarifierhöhungsstufen ab 1/2019 im T-Konzern:

- DTAG, Telekom Deutschland, DTS, DTA, DT Technik / PASM, GKV, PVG, DeTe Fleet, BuyIn: weitere 2,1% ab 5/2019
- DT IT und ISP GmbH: weitere 2,0% ab 7/2019
- TSI, MMS, GEI: 3% (EG1-5) bzw. 2% (EG6-10) ab 1/2019, weitere 2,5% ab 1/20
- DTSE und DFMG weitere 2,1% ab 11/2019

Änderungen in Tarifverträgen der DTS, DTA und DT Technik bringen zum 01.01.2019 zusätzlich mehr freie Zeit

Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 36 Std. und Einführung des „Extra-Zeit-Ausgleichs“ in Form 14 freier Tage (DT Service, DT Technik und DT Außendienst)

Mit der Vereinbarung des Letter of Intent „einfach anders“ hat ver.di durchgesetzt, dass sich die Wochenarbeitszeit in den T-Service-Gesellschaften auf 36 Wochenstunden reduziert. Die Reduzierung der Wochenarbeitszeit um 2 Stunden erfolgt mit einem Teillohnausgleich von 1 Stunde. [Die Umsetzung der 36 Stundenwoche erfolgt grundsätzlich in Form von 14 freien Tagen pro Jahr. \(Zur Umsetzung der 14 Tage \[EzA Tage\] verweisen wir auf die gesondert dazu veröffentlichten Tarifinfos\).](#)

Bezüglich der Entgeltwirkung reduzieren sich die Jahresfestentgelte der Beschäftigten im Umfang der WAZ Reduzierung und Berücksichtigung des Teillohnausgleich ab Januar 2019. Durch die Abschaffung der Variablen und die Umstellung auf ein Jahresfestentgelt

wird diese Reduzierung im Monatsentgelt allerdings vollständig kompensiert. Die Monatsentgelte steigen im Januar zwischen 0,38 % und 5,26 %.

(Hinweis: In Nicht-Operativen Funktionen in der DT Service entsteht für die Monate Januar bis April in den Egr KS 1 bis KS 6 eine geringe Reduzierung der Monatsentgelte um ca. 0,64 %. Dieser Effekt entsteht, weil hier die Variable bereits vor dem 1.1.2019 deutlich geringer war als in den anderen Bereichen und bereits zu einem Großteil monatlich gesichert ausgezahlt wurde.)

Alle Entgelte werden im Mai 2019 durch den zweiten Schritt der Tarifeinigung um 2,1 % angehoben.

Auch gesetzliche Regelungen haben sich zum 01.01.2019 verändert

Nicht nur in den im Telekom-Konzern geltenden Tarifregelungen haben sich mit dem Jahreswechsel Änderungen ergeben. Auch in den Gesetzen zu Sozialversicherungen und Arbeitsbedingungen gab es Änderungen, die für Arbeitnehmer*innen von Bedeutung sind.

Parität in der Gesetzlichen Krankenversicherung

Arbeitnehmer*innen werden durch das „GKV-Versichertenentlastungsgesetz“ entlastet. Mussten bisher die Zusatzbeiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung ausschließlich durch die Arbeitnehmer*innen geleistet werden, sind diese ab Januar 2019 wieder zu gleichen Teilen durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu zahlen. Damit ist eine langjährige Forderung der Gewerkschaften zur Rückkehr der paritätischen Finanzierung in der gesetzlichen Krankenversicherung endlich umgesetzt.

*Hinweis: Für Versicherte der Barmer ergibt sich daraus, dass der Zusatzbeitrag in Höhe von 1,1 Prozentpunkten ab Januar 2019 nur noch zur Hälfte von Arbeitnehmer*innen zu leisten ist, eine Entlastung in Höhe von von 0,55 Prozentpunkten.*

Erhöhung der Beiträge in der Pflegeversicherung

Zum 1. Januar 2019 wurden die Beiträge zur Pflegeversicherung angehoben. Der Beitragssatz steigt um 0,5 Prozentpunkte; auf 3,05 Prozent des Bruttoeinkommens. Für Kinderlose steigt er auf 3,3 Prozent.

Damit will die Bundesregierung die Pflegekassen stabilisieren und die Personalnot in der Pflege bekämpfen.

Verringerung der Beiträge in der Arbeitslosenversicherung

2019 sinkt der Beitrag zur Arbeitslosenversicherung dauerhaft um 0,4 Prozentpunkte (von 3,0 auf 2,6 Prozent). Per Verordnung wird er befristet bis Ende 2022 um zusätzliche 0,1 Prozentpunkte gesenkt, d.h. er beträgt ab 1.1.2019 2,5 Prozent und ab 1.1.2023 2,6 Prozent.

Steuerfreibeträge und Kindergeld

Für Familien ergibt sich durch Steigerungen des Grundfreibetrags, des Kinderfreibetrags und des Kindergelds weitere Entlastungen. Der Grundfreibetrag steigt um 168 Euro auf 9.168 Euro, der Kinderfreibetrag steigt um 192 Euro auf 7.620 Euro und das Kindergeld erhöht sich ab 01.07.2019 jeweils um 10 Euro. (204 Euro für 1. Und 2. Kind; 210 Euro für 3. Kind und 235 Euro für das 4. und jedes weitere Kind).

Gewerkschaft lohnt sich

Alle hier dargestellten Themen sind auf unmittelbare Aktivitäten von ver.di und den DGB-Gewerkschaften zurückzuführen.

Damit zeigt sich einmal mehr:

Gewerkschaftsmitgliedschaft zahlt sich aus.



Faire und gute Arbeitsbedingungen in den Unternehmen und Betrieben der Deutschen Telekom fallen nicht vom Himmel!

www.mitgliedwerden.verdi.de

