

Diskussionsrahmen zur Tarifrunde 2020 im Telekom Konzern

Beteiligungsorientierung leben

Liebe Kolleginnen und Kollegen, es freut mich, erstmals in meiner neuen Funktion als Bundesfachbereichsleiter TK/IT und Mitglied des ver.di Bundesvorstandes den Beginn der Forderungsdiskussion zur Tarifrunde Telekom 2020 einläuten zu können.



Christoph Schmitz
ver.di Bundes-
vorstandsmitglied

Der Fachbereich TK/IT ist bekannt für seine strukturierte, beteiligungsorientierte und zielgerichtete Vorbereitung und Durchführung seiner Tarifrunden. An diesem Vorgehen wollen wir auch in der Zukunft festhalten. Die Beteiligungsorientierung ist der Garant für eine an den gemeinsamen Interessen ausgerichtete Tarifrunde sowie der Durchsetzung unserer gemeinsamen Ziele.

Die Tarifrunde der Telekom Beschäftigten hat in den letzten Jahren stets eine klare Orientierung für die Entgeltentwicklung der gesamten TK/IT Branche gegeben. Die Durchsetzungsstärke der Telekom Beschäftigten ist somit von übergreifender Bedeutung. Es ist gut, wenn sich die Telekom Beschäftigten dieser Verantwortung bewusst sind und noch viel besser, wenn sie diese wie in der Vergangenheit auch weiter wahrnehmen. [Vor diesem Hintergrund freue ich mich, mit euch gemeinsam, die Forderungsdiskussion zur kommenden Tarifrunde Telekom 2020 zu führen.](#)

Auf Erreichtem aufbauen

In der letzten Tarifrunde im Telekom Konzern haben wir ein Paket aus Entgelterhöhung, mehr Arbeitsplatzsicherheit und mehr Lebensqualität durchgesetzt. Ein Abschluss der ein Zeichen gesetzt hat, weil er nicht nur bezüglich der Höhe, sondern auch z. B. mit Blick auf die Arbeitszeitverkürzung und Schutzthemen eine hohe Aufmerksamkeit, weit über unseren Tarifbereich, hinaus erfahren hat.

In der letzten Tarifrunde ist es uns auch gelungen in der Frage der Angleichung der Tarifregelungen innerhalb des Telekom Konzerns weiter voranzukommen. So wurden z. B. bei den in der Tarifrunde einbezogenen Unternehmen bisher unterschiedliche Laufzeiten der Entgelttarifverträge angeglichen. Diesen Weg, der auf unsere Harmonisierungsziele einzahlt, müssen wir konsequent weitergehen.



Frank Sauerland
Bereichsleiter
Tarifpolitik
Grundsatz

Dass wir Fortschritt bei den Bedingungen unserer Auszubildenden und Studenten*innen in dualen Studiengängen organisieren, ist bei uns traditionell Gegenstand der „Großen Tarifrunden“. Unsere jungen Kolleg*innen können sich auch 2020 auf diese organisierte Solidarität verlassen. Sie sind jetzt gefordert sich aktiv und engagiert in den Diskussions- und Umsetzungsprozess einzubringen.

Mit den Erfolgen, die wir uns in den letzten Jahren erkämpft haben, können wir die Tarifrunde 2020 auf einer stabilen Basis aufbauen. Lasst es uns gemeinsam anpacken und in den nächsten Monaten klären, mit welchen Forderungen wir in die Tarifrunde 2020 starten.

Das Umfeld ist erheblich in Bewegung

Seit der letzten Tarifrunde 2018 hat sich das Umfeld, in dem wir Lohnfortschritt organisieren, gewaltig verändert. Dies betrifft sowohl die politische/ wirtschaftliche Situation, das Wettbewerbsumfeld in der TK Branche, als auch die konkrete Lage im Telekom Konzern.

Der durch Trump geführte weltweite Handelskrieg, der Brexit, aber auch andere geopolitische Krisen bewirken, dass sich Unternehmen ihrer Absatzmärkte derzeit nicht mehr sicher sein können.

Die Finanzmärkte wirken verunsichert und Diskussionen über ein rückläufiges Wirtschaftswachstum sowie sich insgesamt abschwächende Markterwartungen nehmen zu.

Mit der 5G Frequenzversteigerung wurden in Deutschland für die TK Branche Bedingungen festgelegt, mit denen die Unternehmen in Milliarden Höhe belastet wurden. Neben den Mrd. Ausgaben für die ersteigerten Frequenzen sind die Unternehmen verpflichtet, die mit den Frequenzen einhergehenden Ausbaupflichtungen jetzt zu erfüllen. In einigen Unternehmen der TK Branche kündigen sich aufgrund dessen erste interne Spar- und Kürzungsprogramme an.

Der Wettbewerbsdruck in der TK Branche hat zugenommen. Mit der Vergabe der 5G Frequenzen ist neben den etablierten Netzbetreibern (Telekom, Vodafone, Telefonica) mit „1&1“ ein vierter Netzanbieter entstanden. Daneben ist durch die genehmigte Fusion von Unity Media und Vodafone ein Wettbewerber am Markt, der nun neben einem bundesweiten Mobilfunknetz auch noch über ein bundesweites Kabelnetz verfügt. Der Zugang zum Kunden ist dabei für Vodafone, durch das sogenannte Nebenkostenprivileg, an vielen Stellen erleichtert und anders als die Telekom, hat die Vodafone keinerlei regulatorische Fesseln.

Auf unsere Mitglieder wird es ankommen

Zusammengefasst zeichnet sich für die Tarifrunde 2020 ab, dass wir kein einfaches Umfeld vorfinden werden. Umso entscheidender wird für den Erfolg der Tarifrunde 2020 sein, dass wir uns intensiv vorbereiten und vor allem eine starke Mitgliederbasis in den Betrieben organisieren, die dann - wenn es darauf ankommt - auch bereit ist, konsequent für die Durchsetzung ihrer Forderungen einzutreten.

Eine zentrale gemeinsame Orientierung für die Diskussion hilft dabei, Forderungsgegenstände zu finden, die dann über alle einbezogenen Unternehmen einheitlich verfolgt und damit auch gemeinsam durchgesetzt werden können. Einheitliche Forderungspositionen stärken unseren Zusammenhalt und damit unsere Kraft, diese auch gegenüber den Arbeitgebern durchzusetzen.

Gute Ergebnisse lassen sich nur gemeinsam erreichen. Je mehr wir sind, je mehr sich beteiligen und in ver.di zusammenstehen, desto erfolgreicher werden wir sein!

Tarifforderung 2020: Intensiv, kompetent und engagiert diskutieren!

Ablauf der Forderungsfindung

Leider verwechseln manche öffentlichen Medien immer wieder, den Diskussionsrahmen – mit der konkreten Forderung.

Deshalb möchten wir hier klar herausstellen: **Die im Folgenden beschriebenen Inhalte dienen dem Anstoß der Mitgliederdiskussion darüber, was konkret in 2020 als Forderung im Telekom Konzern erhoben werden soll.** Die Strukturen für die Diskussion in den Betrieben und der konkrete örtliche Ablauf, werden durch die betrieblichen/regionalen ver.di-Strukturen im Fachbereich organisiert. Die örtlichen Diskussionsergebnisse werden jeweils zusammengefasst und an die zuständigen Landesbezirksfachbereiche weitergeben, die diese bis spätestens Anfang Februar 2020 zusammenfassen und dann an den Bundesfachbereich weiterleiten.

Die Forderungen für die Tarifrunde 2020 im Telekom Konzern werden dann im März 2020 im Bundesfachbereichsvorstand beschlossen.

Tarifsituation

Allgemeines tarifpolitisches Umfeld (Quelle: WSI Tarifarchiv)

Die Tariflöhne und -gehälter sind 2018 im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt (aller Branchen) gegenüber 2017 um 3,0* Prozent gestiegen (2017: 2,4%*). Damit konnte der Anstieg der Verbraucherpreise (2018: +1,9%) ausgeglichen und eine tarifliche Reallohnsteigerung in Höhe von 1,1% verzeichnet werden.

**[Eingerechnet sind alle tabellenwirksamen Entgelterhöhungen die sich während des Jahres ergeben; inkl. Einmal- und Pauschalzahlungen].*

Bei den bisherigen Tarifrunden in 2019 lagen die Tarifforderungen in vielen Branchen zwischen 5% und 6%. Bei bisherigen Abschlüssen liegen die Ergebnisse für 2019 bei großen Branchen (z. B. Einzel- und Großhandel, Banken) zwischen 2,0 bis 3,0%. Die Tarifrunden 2019 sind jedoch noch nicht für alle Branchen abgeschlossen, insofern werden sich die Ergebnisse für 2019 noch verändern.

Welche Tarifrunden laufen 2020?

Neben „unserer Tarifrunde 2020“ (die ab 31. März 2020 beginnt) befinden sich Anfang 2020 auch die Metall- und Elektroindustrie (ab 31. März 2020), das Bauhauptgewerbe (30. April 2020) und die Deutsche Post AG (31. Mai 2020) in Tarifverhandlungen. Die Tarifrunde für den Öffentlichen Dienst mit Bund und Gemeinden beginnt 2020 erst Ende August.

Tarifsteigerungen Telekom

Für die Tarifbereiche der Telekom, die in die Tarifrunde 2020 im Fachbereich TK/IT integriert sind, konnte mit den Tarifrunden der vergangenen Jahre - trotz aller widrigen Umstände (wie z. B. die in der Vergangenheit wegfallenden T-Service Rucksäcke) - „inflationbedingte Einkommenslücken“ der Beschäftigten abgedeckt und echte Reallohnzuwächse durchgesetzt werden. Auf diese insgesamt positive Bilanz muss die Tarifrunde 2020 aufbauen.

Abschlüsse bei der Telekom*

**Beispiel T Service, Arbeitnehmer DTT/DTTS EG 3-5 ohne reduz. Bezugsentgelt*

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)
 2019: 2,1% ab 5/2019

und die Mitglieder zu jeder Phase - von der Forderungsfindung bis zum Abschluss - beteiligungsorientiert eingebunden waren.

[Diesen Weg setzen wir fort!](#)

Die „klassische Lohnformel“

Tarifforderungen begründen sich im Allgemeinen aus mindestens zwei Komponenten: Dem Ausgleich der Preissteigerungsrate und der Teilhabe am (gesamtwirtschaftlichen) Produktivitätsfortschritt. Diese Be-

standteile bestimmen den sogenannten „verteilungsneutralen Erhöhungsspielraum“. Vor 2012 konnte der gesamtwirtschaftliche „verteilungsneutrale Spielraum“ bei den Entgelterhöhungen häufig nicht ausgeschöpft werden. In der Folge wurden die Beschäftigten - gesamtwirtschaftlich gesehen - in diesen Jahren nicht am wirtschaftlichen Zuwachs beteiligt. Seit 2012 ist es den Gewerkschaften in Deutschland wieder gelungen, den verteilungsneutralen Spielraum nicht nur auszuschöpfen, sondern sogar Tarifabschlüsse oberhalb dieser Zielmarke durchzusetzen. Begünstigt wurde dies dadurch, dass im Euroraum die Inflationsraten stark gesunken sind.

Für 2019 wird ein Zuwachs der Verbraucherpreise von etwa 1,4 Prozent vom WSI prognostiziert. Für 2020 liegen die Prognosen der unterschiedlichen Institute zwischen 1,1% bis 1,8%.

Für die Arbeitsproduktivität liegen die Prognosen für 2020 zwischen 0,7% bis 0,9% Steigerung. Daraus ergibt sich für 2020 ein rechnerischer verteilungsneutraler Spielraum für Lohnerhöhungen von 1,8 bis 2,7 Prozent, bezogen auf 12 Monate.

Unter Berücksichtigung des bestehenden, gemeinsamen Währungsraums und der Abhängigkeit der deutschen Wirtschaft von den europäischen Konjunkturentwicklungen, kann alternativ als Maßstab für die Preissteigerung, die für den gesamten Währungsraum angepeilte Zielinflationsrate der Europäischen Zentralbank herangezogen werden. *Diese liegt bei 2,0%.*

Da die Produktivitätsentwicklung mit den Konjunkturzyklen schwankt, ist es außerdem sinnvoll, hier einen längerfristigen Trend zu betrachten. *Im Trend liegt die Produktivitätsentwicklung bei 1% bis 1,5%. Der „verteilungsneutrale Spielraum“ bewegt sich somit zwischen 3,0% und 3,5%.*

Inflationsraten:

2011: 2,1%
 2012: 2,0%
 2013: 1,5%
 2014: 0,9%
 2015: 0,3%
 2016: 0,5%
 2017: 1,8%
 2018: 1,9%
 2019: 1,4%*
 *Prognose WSI

Reallöhne stärken! Binnennachfrage stützen!

Insgesamt steigende Verbraucherpreise, stetig höhere Aufwendungen für Energie- und Mieten, Mobilitätskosten sowie Vorsorgeaufwand für Gesundheit und Altersversorgung (und vieles andere mehr) belasten die Einkommen der Beschäftigten. *Es ist eine aktive Tarifpolitik notwendig, damit die Realeinkommen der Beschäftigten nicht sinken.*

Aber auch die Wirtschaft braucht steigende Realeinkommen. Es ist festzustellen, dass der private Konsum in Deutschland, die wichtigste Triebfeder für die Konjunktur in Deutschland ist. Dies sehen viele Wirtschaftsforschungsinstitute, aber auch die Bundesregierung so. Das Bundeswirtschaftsministerium veröffentlichte in seinem Monatsbericht im September 2019 eine entsprechende Position und folgende Einschätzung: *„Das globale wirtschaftliche Umfeld mit Handelskonflikten, Brexit und geopolitischen Krisen dämpft den Welthandel und die Weltkonjunktur. Dies trifft die deutsche Industrie. Die Binnenkonjunktur zeigt sich aber robust.“* *„Stützend wirken weiterhin die steigenden Einkommen der privaten Haushalte und die fiskalpolitischen Impulse.“*



Unsere aktive Tarifpolitik - die auf steigende Reallöhne zielt, hilft damit nicht nur unseren Mitgliedern, sondern stützt auch eine positive Wirtschaftsentwicklung in Deutschland.

Branchenbarometer ITK

Die ITK Branche blickt laut dem Branchenverband Bitkom mit Optimismus auf das laufende Jahr. *„Die Digitalbranche trotz dem allgemeinen Trend und kann auch 2019 ihre Umsätze deutlich steigern. Die Rezession in der deutschen Industrie macht sich bei den Unternehmen der Informationstechnik und Telekommunikation (ITK) derzeit noch nicht bemerkbar, allerdings ist der Ausblick auf 2020 etwas verhaltener.“*, *„Die zunehmende Digitalisierung von Wirtschaft, Staat und Gesellschaft treibt das Wachstum in der Bitkom-Branche. Die Krise der exportorientierten Industriezweige schlägt sich bislang nicht auf die Unternehmen der IT und Telekommunikation durch“*, sagt Bitkom-Präsident Achim Berg. (Quelle: Veröffentlichung vom 31. Juli 2019)

In der Branche gibt es allerdings unterschiedliche Entwicklungen zwischen der Informationstechnik (IT) und der Telekommunikation (TK). Während das Marktvolumen bei IT 2019 voraussichtlich um 3,2 % auf dann 93,6 Mrd. € wächst, sagt der Branchenverband für TK nur eine Steigerung um 1,8% auf dann noch 68,2 Mrd. € voraus. Nach schwierigen Jahren ist die Telekommunikation damit auch 2019 auf Wachstumskurs. Nach Aussage des Bitkom Präsidenten ergibt sich durch die Mrd. die in Frequenzen und Netzausbau gesteckt werden mussten, für die TK Branche ab 2020 allerdings keine einfache Situation.

Ausbildungsvergütungen und Vergütungen für Studierende in duale Studiengängen

Von Arbeit muss man leben können – von Ausbildung und Studium auch. ver.di strebt deshalb existenzsichernde Ausbildungsvergütungen für alle Auszubildenden und Vergütungen für Studierende in dualen Studiengängen an. Unter Existenzsicherung verstehen wir hierbei die Möglichkeit, unabhängig vom Elternhaus, den eigenen Lebensunterhalt zu bestreiten und am gesellschaftlichen Leben teilhaben zu können.

Die Ausbildungsvergütungen und die Vergütungen der dual Studierenden müssen sich mindestens in dem Umfang erhöhen, wie sich die Entgelte der ArbeitnehmerInnen im Rahmen der Tarifrunde erhöhen. Um dem Ziel der existenzsichernden Vergütungen einen Schritt näher zu kommen, sollte eine überproportionale Anhebung der Vergütungen (z. B. über entsprechende Festbeträge, Steigerung sozialer Komponenten wie der Unterhaltsbeihilfe) erfolgen.

Im Rahmen der Forderungsdiskussion ist zu klären, mit welchen konkreten Forderungselementen und -beträgen wir für die Azb und Studierende in dualen Studiengängen in die Tarifrunde 2020 gehen und ob ggf. auch andere qualitative Elemente (wie z. B. Bildungs-/Sonderurlaub für Studierende) auf die Tagesordnung gesetzt werden.



Themen im Blick: Konzernharmonisierung; Digitalisierung; Lebensarbeitszeitkonten; Qualifizierung; Gute Arbeit

1. Im Rahmen der Verhandlungen zur **Konzernharmonisierung** sind bereits erste konkrete Schritte, teils seit 01.01.2018 und teils ab 01.01.2019, umgesetzt worden. Die stufenweise Abschaffung der Variablen in Nichtvertriebsbereichen des Konzerns sowie Erhöhung der Stundenentgelte und Zuschlagsbasis (außerhalb TSI) wurden z. B. zum 01.01.2019 vollständig umgesetzt. Zusätzlich wurden mit der Tarifrunde 2018 bislang unterschiedliche Entgeltlaufzeiten vereinheitlicht (DTIT, ISP). Das sind erste wichtige und richtige Schritte. *Um das Ziel einer umfassenden Harmonisierung zu erreichen, müssen allerdings weitere Schritte gegangen werden.*

2. Seit Anfang 2019 laufen intensive Verhandlungen zu neuen Tätigkeitsmerkmalen und der Einführung einer **Globalen Job Architektur**. Die Verhandlungen haben über den Sommer deutliche Fortschritte gemacht, allerdings ist offen, wann diese Verhandlungen konkret abgeschlossen und die Ergebnisse umgesetzt werden können. *Eine Vermischung mit der Tarifrunde sollte vermieden werden.*

3. Zum 01.01.2019 wurden für die DTA, DT Technik und DTS die Arbeitszeitverkürzung auf 36 Std. mit einem **Teillohnausgleich** umgesetzt. Durch den Wegfall der Variablen im Nichtvertrieb konnten die Monatsentgelte stabil gehalten und durch die Tarifrunde 2018 auch eine insgesamt positive Lohnentwicklung sichergestellt werden.

4. Im Rahmen der Kampagne Gute Arbeit hat ver.di **Lebensarbeitszeitkonten** durchgesetzt, bei denen der Arbeitgeber bis Ende 2020 (bei entsprechenden Eigenbeiträgen der Beschäftigten und zu beachtenden Entgeltgrenzen des individuellen Jahreszielentgeltes) eine **jährliche Förderleistung** seitens des Arbeitgebers in Höhe von 350 € leistet. *Offen ist hier, wie es damit ab 2021 weitergeht.*

5. Die anstehenden, auch durch die Digitalisierung getrieben, Umbrüche in der Arbeitswelt erfordern - und da sind sich alle „Experten“ einig - eine **Bildungs- und Qualifizierungsoffensive**. Im täglichen Arbeitsumfeld erleben die Beschäftigten jedoch heute etwas völlig anderes. Abgesagte Qualifizierungen und Arbeitsdruck, der sich als Qualifizierungshemmnis auswirkt.

Kann „Bildungsteilzeit“ hier, ein aus Arbeitnehmer-sicht, richtiges Instrument sein und wie müssten in diesem Fall die Rahmenbedingungen gestaltet sein?

Im Rahmen der Forderungsdiskussion ist zu klären, ob derartige, beispielhaft aufgezählte „qualitative Themen“, die sich teilweise auch als Handlungsfelder aus der Befragung Gute Arbeit im Telekom Konzern ergeben, in die Tarifrunde 2020 eingebracht werden sollen oder nicht. Bestehende Friedenspflichten müssen dabei beachtet werden.

Ergebnisorientierte Forderung

Tarifforderungen und deren Umsetzung folgen nicht dem Prinzip, dass „Je mehr gefordert wird - desto höher auch das Ergebnis ist“.

Eine aufzustellende Forderung muss sich an den vorgenannten Faktoren und den vorhandenen Rahmenbedingungen (gesellschaftlich und in der Branche) orientieren.

Die Forderungsdiskussion muss verantwortungsvoll geführt werden und dem Gesichtspunkt Rechnung tragen, dass eine „selbstbestimmte Erwartung“ auch durchgesetzt werden muss. Der Erfolgsfaktor ist hier nicht die Höhe der Forderung, sondern die tatsächliche Auseinandersetzungsfähigkeit und die Glaubwürdigkeit der Argumentation.

Schutz und Sicherheit

Zum 31.12.2020 läuft der derzeit bestehende Schutz vor betriebsbedingten Beendigungskündigungen bei folgenden Gesellschaften aus: Telekom Deutschland, DTA, DTS, DT Technik, DTAG, ISP GmbH, GKV, PVG, DT IT und DTSE.

Wenn die Arbeitgeber die Möglichkeit haben, Personalbestandsreduzierungen über das Mittel betriebsbedingter Beendigungskündigungen zu realisieren, führt dies zu einer unmittelbaren Bedrohung der Existenzgrundlage der Beschäftigten. Daneben hat das weitere negative Wirkungen. „Freiwillige sozialverträgliche Personalabbauinstrumente“ würden mit Sicherheit nicht, bzw. nicht im bisherigen Umfang angeboten werden, wenn der Arbeitgeber das Mittel der Beendigungskündigungen nutzen könnte. Auch würde sich

die „Kultur des Umgangs miteinander“ im Unternehmen und unter den Beschäftigten drastisch negativ verändern. Der kollektive Ausschluss betriebsbedingter Beendigungskündigungen hat deshalb, neben der unmittelbaren Entgeltpolitik, oberste Priorität.

Im Rahmen der Forderungsdiskussion muss das Thema der Verlängerung dieses Schutzes ab Ende 2020 mitbehandelt werden.

Zentrale Forderungsempfehlung: ZUR DISKUSSION!

Entgelterhöhung

Unter Abwägung der oben aufgeführten Rahmenbedingungen (Ausschöpfung des neutralen Verteilungsspielraums) und Berücksichtigung einer Umverteilungskomponente wird für die Tarifrunde 2020 eine Forderung in Höhe von **5%** empfohlen.

Für die Auszubildenden und Studierenden in dualen Studiengängen wird empfohlen, eine überproportionale Anhebung der Ausbildungsvergütungen bzw. Vergütungen zu fordern.

Laufzeit

Die Forderung sollte mit dem Bezug zu einer Laufzeit von 12 Monaten für die Entgelttarifverträge erhoben werden.

Ausschluss betriebsbedingter Beendigungskündigungen

Es wird empfohlen die Forderung zur Verlängerung des Ausschlusses betriebsbedingter Beendigungskündigungen zwingend weiter zu verfolgen. Die Forderung sollte jedoch **außerhalb der Tarifrunde 2020** erhoben werden.

Unternehmensbezogene Besonderheiten

In den, in die Tarifrunde einbezogenen Tarifbereichen gibt es Unterschiede. Selbstverständlich sind in dem Diskussionsprozess auch unternehmensspezifische Besonderheiten zu erörtern. Ob und wenn ja, welche unternehmensspezifischen Forderungsgegenstände in die Tarifrunde 2020 eingebracht werden sollen, muss in der Diskussion geklärt werden. Zu beachten

ist: mangelnde Fokussierung auf eine gemeinsame Forderung schwächt gemeinsame Durchsetzungsfähigkeit!

Die zentrale Forderungsempfehlung zur Tarifrunde 2020 im Telekom Konzern wird ab jetzt bis Ende Februar 2020 im ver.di Fachbereich TK/IT diskutiert und konkretisiert.

Wissenswert: Kündigungstermine der Entgelttarifverträge

Die Entgelttarifverträge, die mit der Tarifrunde 2018 bei der DTA, DT Technik, DTS, TD GmbH, GKV GmbH, DT IT GmbH, ISP GmbH und DTAG abgeschlossen wurden, sind zum 31. März 2020 kündbar. Gleiches gilt für die Vergütungsregelungen der Auszubildenden/Studierenden in dualen Studiengängen der DTAG.

Die Tarifverträge der PVG sind erst zum 31. Juli 2020 kündbar. Die der DTSE GmbH und DFMG zum 30. September 2020.

Die Entgelttarifverträge der T-Systems International (TSI) und MMS sind jeweils zum 31. Dezember 2020 kündbar.



Die Mitglieder sprechen bei uns mit!

Wer mitsprechen will - muss MITziehen!

JETZT: Mitglieder werben - ver.di stärken und mitgestalten!

www.mitgliedwerden.verdi.de

