

#TRT2022 – Beschäftigungspolitik

Liebe Kolleg*innen,

das – in der Tarifrunde 2022 bei der Deutschen Telekom – erzielte Verhandlungsergebnis beinhaltet viele Komponenten. Nur alle Komponenten zusammengenommen, haben deine **ver.di**-Verhandlungskommission veranlasst, das Verhandlungsergebnis der Großen Tarifkommission (die am 31. Mai 2022 zusammen kommt) einstimmig zur Annahme zu empfehlen. Trotzdem möchten wir das Verhandlungsergebnis nun noch einmal thematisch aufgeteilt betrachten und dabei zentrale Elemente herausgreifen, die deine **ver.di**-Verhandlungskommission schließlich dazu bewogen hat: **BESCHÄFTIGUNGSPOLITIK**

Elemente aktiver Beschäftigungspolitik

Kündigungsschutz

- Verlängerung **des Ausschlusses betriebsbedingter Beendigungskündigungen** bis zum **31.12.2024** (gilt nicht für die DT IT GmbH. Für die DT IT sind separate Verhandlungen vereinbart.)

Spezialthema Ausbildungsquote

- **Festschreibung** der **neu einzustellenden Auszubildenden und dual Studierende** auf insgesamt
 - **1.900 im Jahr 2023**
 - **1.800 im Jahr 2024.**Im Jahr **2025** gilt dann eine **Ausbildungsquote** von **2,3 %** der Inlandsbeschäftigten

Das erzielte Ergebnis beinhaltet für uns wichtige Komponenten wie z. B. die Erhöhung der bisher arbeitgeberseitig geplanten Ausbildungsquoten, die Verlängerung des Kündigungsverzichts und die Stärkung der Entgelte – vor allem auch der Beschäftigten, die derzeit am stärksten von der Preissteigerung betroffen sind.

Es sind unsichere Zeiten, in denen wir ein Verhandlungsergebnis erzielt haben, das Sicherheit und Perspektiven verbindet.

Frank Sauerland
ver.di-Verhandlungsführer

Lebensarbeitszeitkonten

- Verlängerung der Zuschussregelung (**350 €**) für Lebensarbeitszeitkonten (LAZKO) um zwei Jahre, **bis Ende 2024**



- MITGLIED WERDEN -
- MITMACHEN, MITENTSCHEIDEN -
- GEMEINSAM DURCHSETZEN -

www.mitgliedwerden.verdi.de



Warum ist Kündigungsschutz wichtig?

Der Telekom Konzern befindet sich seit Jahren in einem ständigen Umbau. Die Beschäftigten werden dabei Jahr für Jahr auch mit Effizienz- und Kostensenkungsprogrammen – wie aktuell dem „Safe for Fiber“ Programm – konfrontiert. Das Telekom Management sieht das als notwendig an, um Geld für den Fiber-Ausbau zu haben. Damit das Management bei solchen Sparprogrammen erst gar nicht den Gedanken „möglicher Entlassungen mittels betriebsbedingter Beendigungskündigungen“ aufgreifen kann, vereinbaren wir den Ausschluss von betriebsbedingten Beendigungskündigungen.

Der durchgesetzte Kündigungsverzicht sichert, dass die Beschäftigten in Transformationsphasen nicht durch Kündigungen existenziell bedroht werden können.

Die Arbeitgeberseite ist gezwungen, für notwendigen Personalumbau zusätzliches Geld bereitzustellen, z.B. für Altersteilzeitmodelle, für engagierten Ruhestand genauso aber auch z. B. für die Weiterbildung, UpSkilling und Umqualifizierung der vorhandenen Beschäftigten.

Warum wurde jetzt die Ausbildungsquote parallel zur Tarifrunde verhandelt?

Der Fachbereich TK-IT steht seit Jahrzehnten für eine solidarische Tarifpolitik. Dort knüpft die neue Bundesfachgruppe IKT nahtlos mit dem Verhandlungsergebnis zur Ausbildungsquote an.

Seit Ende 2020 sind wir mit der Absicht des Arbeitgebers konfrontiert, die Anzahl der Ausbildungs- und Studienplätze im Telekom Konzern massiv abzusenken. Alle seitdem geführten Gespräche mit dem Management, wie auch die politische Kampagne „#unFAIRhandelt“, haben den Arbeitgeber bisher nicht bewegen können, von dieser Planung abzusehen. Die Kampagne „#unFAIRhandelt“ hat das Thema aber weithin sichtbar gemacht und

eine breite Unterstützung – natürlich auch von den Telekom-Beschäftigten erhalten. Deshalb hat deine **ver.di**-Verhandlungskommission parallel zur Tarifrunde „Gesprächsbedarf“ zu dem Thema angemeldet.

Wir haben im Zusammenhang mit der Tarifrunde 2022 eine starke Quote an Ausbildungs- und Studienplätzen verhandelt. Mit den **2,3%** ab **2025** pro Ausbildungs-/Studienjahrgang und **1.900** für **2023** bzw. **1.800** für **2024**, hat deine **ver.di**-Verhandlungskommission erreicht, dass die Telekom weiterhin mit Abstand zu den größten Ausbildungsbetrieben Deutschlands gehört.

Das war unser Ziel!

Lebensarbeitszeitkonten

Das Thema Lebensarbeitszeitkonten stand für deine **ver.di**-Verhandlungskommission nicht im Fokus der Verhandlungen. Es ist ihr aber trotzdem gelungen, die Ende 2022 auslaufende **Förderleistung** des Arbeitgebers (in Höhe von **350€ pro Jahr**) bis **Ende 2024** zu verlängern.

Diese Leistung erhalten alle Beschäftigten, die ein Lebensarbeitszeitkonto (kurz LazKo) eröffnen, einen Eigenbeitrag in Höhe von 250€ in Form von Zeit oder Geld einbringen und die Einkommensgrenze (jeweiliges Jahresentgelt der EG5 115% der DT Technik) nicht überschreiten. Das Gute daran: Die aufgebauten Guthaben können später in Form von Freistellungen, z. B. für „Sabbaticals“, einen früheren Renteneinstieg oder andere Freistellungen, z. B. im Zusammenhang mit Pflegezeiten oder Elternzeiten genommen werden. Auch das ist dann Beschäftigungswirksam, da der Arbeitgeber die Freistellungszeiten gewähren und somit in seiner Personalplanung berücksichtigen muss.

**Stärker
mit dir.**