

Impuls zur Forderungsdiskussion zur Tarifrunde 2022 im Konzern Deutsche Telekom

**Stark für dich.
Stärker mit dir.**

ver.di Mitglieder diskutieren ihre Tarifforderung

Beteiligungsorientiert in die Tarifrunde starten

Liebe Kolleginnen und Kollegen,



Christoph Schmitz
ver.di Bundes-
vorstandsmitglied

Mit diesem Schreiben läuten wir den Beginn der Forderungsdiskussion zur Tarifrunde 2022 im Deutschland-Segment des Telekom-Konzerns ein. Im Telekom Konzern haben wir Anfang 2020 schnell und solide auf die Corona-Krise reagiert. Sei es über unsere Kolleg*innen in den Aufsichts- und Betriebsräten / Auszubildendenvertretungen, z.B. bei der Gestaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes oder sei es als ver.di, in den vielen Tarifverhandlungen, die wir seit Anfang 2020 bis heute geführt haben. In den Tarifverhandlungen haben wir neben (Entgelt-)Schutz, (Arbeitsplatz-) Sicherheit und Entgeltsteigerungen durchgesetzt. Wir haben in der letzten Tarifrunde bewiesen, dass wir auch auf ungewöhnliche Situationen schnell und kreativ reagieren können und damit erfolgreich sind. Wo andere Tarifrunden haben verschieben oder absagen müssen, sind wir am Ball geblieben und haben mehr als vorzeigbare Abschlüsse durchgesetzt. An den Erfolg der letzten Tarifrunde gilt es nun anzuknüpfen. Mit diesem Tarifinfo starten wir in die kommende Tarifrunde. Dazu erhaltet Ihr ein paar

Anregungen und inhaltliche Impulse zur Forderungsdiskussion. Viel Spass beim Lesen und der anschließenden Diskussion.

Corona hat die Welt verändert

Die Pandemie des Corona-Virus SARS-Cov 2 hatte deutliche Auswirkungen auf die Weltwirtschaft. Globale Handelsketten wurden empfindlich getroffen und haben den Blick auf die Globalisierung nachhaltig verändert. Der Trend geht in einigen Branchen seit dem wieder stärker hin zu einem Blick auf das Lokale. Auch die Art, wie wir arbeiten, hat sich seit dem Ausbruch des Corona-Virus für viele maßgeblich geändert. Nach mittlerweile 1 ½ Jahren, die einige von uns komplett im Home-Office verbracht haben, beginnt nun die Zeit, in der das „New Work“ gestaltet werden muss. Dieses Neue Arbeiten bezieht sich auf alle Dimensionen, die Arbeit, die Arbeitsmittel, die Arbeitsumgebung, die technische Infrastruktur, Führung, Zusammenarbeit und Reisetätigkeiten. Der Konzernbetriebsrat der Deutschen Telekom AG und die Arbeitgeber haben das Thema aufgegriffen. In einem Manifest „Neues Arbeiten“ haben sie einen Rahmen zur Gestaltung dieser Veränderungen fixiert.



Frank Sauerland
Bereichsleiter
Tarifpolitik
Grundsatz



Das ist gut und richtig, denn bei der Frage, wie ein neues Arbeiten aussehen soll, wollen wir als Gewerkschaften und Mitbestimmungsträger im Interesse der Kolleg*innen mitreden und mitgestalten! Eines sollten wir bei der ganzen Debatte um ein "neues Normal" aber bitte nicht vergessen: Wir organisieren viele Beschäftigte - auch im Telekom Konzern - deren Arbeit sich nicht aus einem "Home Office" erledigen lässt. Seien es die Kolleg*innen in den T-Shops, die Techniker*innen im Außendienst oder die Kolleg*innen, die z.B. aus Geheimschutzgründen eine orts- und betriebsgebundene Tätigkeit verrichten. Wenn wir nun eine gemeinsame Forderung diskutieren, sollten wir insofern alle Beschäftigtengruppen im Auge haben.

Mit Corona haben wir auch erlebt, wie sich neue Chancen ergeben haben: für den Klimaschutz, für neue Arbeitsformen und für eine neue gesellschaftliche Gestaltungskraft, mit der wir dieser Krise in vielen Bereichen begegnet sind. Es sind aber auch Schieflagen und Probleme "wie mit einem Brennglas" sichtbar geworden. Seien es die unmenschlichen Zustände und Arbeitsbedingungen in der Fleischindustrie, die überlasteten Krankenhäuser oder die Probleme im Bereich der Betreuung und Schulen. Auch wurden viele Frauen durch Corona stärker getroffen als Männer. Durch Corona ist die Ungleichheit gewachsen und für viele hat sich das Armutsrisiko erhöht. Themen, die die Politik aber auch wir als aktive Gewerkschafter*innen aufgreifen und für Verbesserung streiten. Bei der anstehenden Bundestagswahl am 26. September entscheidet sich, ob es für eine positive soziale Veränderung Mehrheiten gibt. Eines steht dabei heute schon fest: Wir werden, egal welche Parteien die nächste Regierung bilden, an unseren Themen dran bleiben. Sozialen Fortschritt gibt es nicht umsonst. Der muss organisiert werden. Deshalb ist es WICHTIG, sich zu engagieren und Mitglied in ver.di zu sein oder zu werden. ver.di-Mitglieder werden beteiligt und können mitreden und mitgestalten. Es wäre schön, wenn sich zur beginnenden Tarifrunde VIELE in diesem Sinne anschließen!

Ablauf der Forderungsfindung

Leider verwechseln manche öffentlichen Medien immer wieder den Impuls zur Forderungsdiskussion mit der konkreten Forderung.

Deshalb möchten wir hier klar herausstellen: **Die im Folgenden beschriebenen Inhalte dienen dem Start der Mitgliederdiskussion darüber, was konkret in 2022 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 weitergegeben, die diese bis spätestens Ende Januar 2022 zusammenfassen und an den Bundesfachbereich weiterleiten.

Die Forderungen für die Tarifrunde 2022 im Telekom Konzern werden dann im Februar 2022 in der großen Tarifkommission beschlossen.

Tarifsituation

Allgemeines tarifpolitisches Umfeld (Quelle: WSI Tarifarchiv)

In den Tarifabschlüssen des letzten Jahres zeigen sich deutliche branchenbezogene Unterschiede. In einigen der von der Krise stark betroffenen Tarifgebieten standen die Themen Arbeitsplatzsicherung und Kündigungsschutz, sowie Regelungen zum Kurzarbeitergeld klar im Vordergrund.

Die Tarifvergütungen stiegen im vergangenen Jahr 2020 über alle Branchen hinweg um durchschnittlich 2,0 %*. Der nominale Tarifzuwachs 2020 fällt damit, bedingt durch die Corona-Krise, deutlich geringer aus, als in den starken Jahren 2018 (3,0%*) und 2019 (2,9%*) zuvor. Demgegenüber steht für das Jahr 2020 auch ein sehr niedriger Anstieg der Verbraucherpreise in Höhe von nur 0,5 %.

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

Gesamtwirtschaftlich konnte also eine Reallohnsteigerung in Höhe von 1,5 % erreicht werden. Die durchschnittliche Laufzeit der

Tarifabschlüsse fiel in 2020 mit durchschnittlich 19,3 Monaten deutlich geringer aus, als noch in den Vorjahren. (2019: 25,4 Monate)

Um die besonderen Belastungen vieler Beschäftigtengruppen in der Corona-Krise Rechnung zu tragen, hat die Bundesregierung im vergangenen Jahr eine steuer- und sozialversicherungsfreie Zahlung sogenannter Corona-Prämien ermöglicht. Diese wurde in einigen Tarifgebieten genutzt. Kritisch zu betrachten sind jedoch die Bereiche, in denen die Corona-Prämie dazu genutzt wurde, tabellenwirksame Tarifierhöhungen zu umgehen und ausschließlich diese Einmalzahlungen zu vereinbaren.

Die unterschiedlichen Blickwinkel, bezogen auf die einzelnen Branchen, zeigen sich auch beim Blick auf die laufende **Tarifrunde 2021**. Die Forderungen bewegen sich je nach Branche im **Kern zwischen 1,5% und 6 %**.

Davon ausgehend zeigt sich auch in den bisherigen Tarifabschlüssen ein differenziertes Bild. Nominell steigen die Tariflöhne nach den bisher erzielten Abschlüssen um durchschnittlich 1,6 %. Neben einigen stark krisenbetroffenen Branchen, in denen neben einigen Leermonaten auch Einmalzahlungen eine große Rolle spielten, gibt es jedoch auch Branchen mit vergleichsweise hohen Tarifsteigerungen. Zum Beispiel in der Energiewirtschaft oder im Nahrungsmittelgewerbe, in denen Steigerungen i. H. v. über 2 % vereinbart wurden.

Welche Tarifrunden laufen noch in 2021 und 2022?

Neben den aktuell noch laufenden Tarifrunden im Bauhauptgewerbe und im Einzelhandel, findet in diesem Jahr noch die Tarifrunde des Öffentlichen Diensts der Länder und in den Sozialversicherungen statt.

Anfang 2022 befindet sich neben „unserer Tarifrunde 2022“ (ab 31.03.2022), auch der Bereich Versicherungen (ab 31.01.2022) in Tarifverhandlungen.

Die Tarifrunde für die Metall- & Elektroindustrie beginnt erst Ende September 2022, die der

Deutschen Post AG mit Ablauf des Jahres 2022.

Tarifsteigerungen Telekom

Für die Tarifbereiche der Telekom, die in die Tarifrunde 2022 im Fachbereich TK.IT integriert sind, konnte mit den Tarifrunden der vergangenen Jahre (trotz aller widrigen Umstände, wie z. B. unterschiedliche Laufzeiten bei der Integration in die Tarifrunde) „inflationbedingte Einkommenslücken“ der Beschäftigten abgedeckt und echte Reallohnzuwächse durchgesetzt werden. Auf diese insgesamt positive Bilanz muss die Tarifrunde 2022 aufbauen.

Erfolgsfaktor für diese Ergebnisse der Vergangenheit war, dass sich ver.di auf die Tarifrunde intensiv und konsequent (und auch konfliktbereit) vorbereitet hat und die Mitglieder zu jeder Phase - von der Forderungsfindung bis zum Abschluss – beteiligungsorientiert eingebunden waren.

Abschlüsse bei der Telekom* in den letzten Jahren

2016:	2,6 % ab 4 / 2016
2017:	2,1 % ab 4 / 2017
2018:	3,1 % ab 5 / 2018
2019:	2,1 % ab 5 / 2019
2020:	3,0 % ab 7 / 2020
2021:	2,0 % ab 7 / 2021

*Beispiel DT T/ DT A, EG 3-5

Darauf bauen wir auf!

Die klassische Lohnformel

Tarifforderungen begründen sich im Allgemeinen aus mindestens zwei Komponenten: Dem Ausgleich der Preissteigerungsrate und der Teilhabe am (gesamtwirtschaftlichen) Produktivitätsfortschritt. Diese Bestandteile bestimmen den sogenannten „verteilungsneutralen Erhöhungsspielraum“.

Vor allen Dingen, in der ersten Dekade des Jahrhunderts (in etwa bis 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.

Im vergangenen Jahr hat sich die Corona-Pandemie in enorm niedrigen Preissteigerungsraten niedergeschlagen. Mit nur 0,5 % lag sie unterhalb des Durchschnitts der letzten Jahre.

Diese schwache Entwicklung zeigte sich auch zu Beginn dieses Jahres. Im Jahresverlauf steigerte sich die Preissteigerung jedoch deutlich und liegt aktuell bei 3,9 % im Monat August 2021 (Statistisches Bundesamt).

Die Wirtschaftsforschungsinstitute haben daher ihre Prognosen angepasst, sodass mit einer Inflationsrate zwischen 2,2 % und 2,8 % für das Jahr 2021 zu rechnen ist. Zu beachten ist, dass diese Inflationsrate "Sondereinflüsse" enthält die auf Corona zurückzuführen sind, wie z.B. das Auslaufen der befristeten Mehrwertsteuerabsenkung.

Die Prognosen zur Arbeitsproduktivität schwanken zurzeit enorm. Auch hier liegen die unterschiedlichen Wirkungen der Corona-Pandemie zugrunde. Branchen, die im letzten Jahr stark getroffen waren, und demnach großen Produktivitätseinbrüche hinnehmen mussten, können in diesem Jahr wieder aufholen und zeigen Zuwächse von zum Teil über 10 %. Branchen, die relativ robust durch das letzte Jahr gekommen sind, bewegen sich dagegen auf einem sehr niedrigen Niveau von teilweise unter 1 %.

Gesamtwirtschaftlich weisen die Institute daher eine Produktivitätsentwicklung zwischen durchschnittlich 0,3 % und 4,0 % für das Jahr 2021 aus.

Aufgrund der "Sondereinflüsse", die auf Corona zurückzuführen sind und der stark schwankenden Angaben der Wirtschaftsforschungsinstitute, sowohl bei der Preisentwicklung als auch der Arbeitsproduktivität, ist die Berechnung des „verteilungsneutralen Spielraums“ zur Tarifrunde 2022 momentan erschwert.

Unser Ziel einer stabilen Lohnentwicklung und damit einer nachhaltigen Steigerung der Kaufkraft der Arbeitnehmer*innen in Deutschland ist davon allerdings unbenommen.

Die tarifpolitische Grundsatzabteilung von ver.di empfiehlt daher eine **Orientierung an der langfristigen Entwicklung der Tariflöhne über die letzten Jahre in Höhe von 2,8 % pro Jahr.**

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 und damit auch eine gute Basis für zukünftige Altersversorgung gelegt ist.

Inflationsraten

2016:	0,5 %
2017:	1,8 %
2018:	1,9 %
2019:	1,4 %
2020:	0,5 %
2021:	2,5 %*
2022:	1,7 %*

*Prognose Institut für Markroökonomie (IMK)



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. Eine wesentliche Ursache für die niedrige Wirtschaftsleistung Deutschlands im letzten Jahr lag im krisenbedingt stark zurückgegangenen privaten Konsum. Wirtschaftlicher Aufschwung nach der Corona-Krise kann nur mit einem starken Beitrag der privaten Haushalte erfolgen. Dafür ist eine Steigerung der Kaufkraft notwendig.

Branchenbarometer ITK

Die ITK Branche hat sich über die gesamte Corona-Pandemie als überaus robust erwiesen und durch die intensive Nutzung der Netze und digitalen Dienste

auch im Jahr 2020 ein leichtes Wachstum generieren können.

Für 2021 folgt nun ein starkes Wachstum, in dem der Branchenverband Bitkom e.V. ein Umsatzplus in Höhe von 4 % für die Unternehmen der IT, Telekommunikation und Unterhaltungselektronik erwartet. Der Bitkom-ifo-Digitalindex erreicht mit 40,5 Punkten in diesem Jahr ein Allzeit-Hoch.

Bitkom-Pressemeldung vom 15. Juli 2021

„Das Wachstum im Kern der digitalen Wirtschaft ist so stark wie seit 20 Jahren nicht mehr und die Umsätze liegen deutlich über dem Vorkrisenniveau“, sagt Bitkom-Präsident Achim Berg mit Blick auf die aktuelle Entwicklung. Berg: „In diesem Jahr wird die Bitkom-Branche in Deutschland voraussichtlich wieder über 40.000 zusätzliche Jobs schaffen und damit 1,27 Millionen Menschen in Deutschland beschäftigen.“

In der Branche gibt es allerdings unterschiedliche Entwicklungen zwischen der Informationstechnik (IT) und der Telekommunikation (TK). Während das Marktvolumen bei IT 2021 voraussichtlich um 6,6 % auf dann 101,8 Mrd. € wächst, sagt der Branchenverband für TK nur eine Steigerung um 1,3 % auf 67,5 Mrd. € voraus. Nach den schwierigen Jahren 2019 und 2020 (jeweils -0,1 %) ist die Telekommunikation damit in 2021 auf Wachstumskurs. Die Investitionen in Telekommunikationsinfrastruktur seien messbar gestiegen, so der Branchenverband.

Ausbildungsvergütungen und Vergütungen für Studierende in dualen 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 Höhe der Vergütungen für Auszubildende und Dual Studierende müssen den Vergleich zu anderen

Branchen nicht scheuen, sie liegen vielfach sogar höher als in anderen Branchen. Dies soll auch so bleiben und ist für ein Unternehmen in einer Zukunftsbranche auch angebracht.

Die Ausbildungsvergütungen und die Vergütungen der dual Studierenden müssen sich mindestens in dem Umfang erhöhen, wie sich die Entgelte der Arbeitnehmer*innen 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 Auszubildenden und Studierenden in dualen Studiengängen in die Tarifrunde 2022 gehen und ob ggf. auch andere qualitative Elemente (wie z. B. Bildungs-/Sonderurlaub für Studierende) auf die Tagesordnung gesetzt werden.

Daneben ist es WICHTIG, dass der Konzern ausreichend neuen jungen Menschen eine qualifizierte Ausbildung oder duales Studium ermöglicht. In den seit Anfang 2021 laufenden Verhandlungen zur "Zukunft Ausbildung" konnte sich ver.di nicht mit der Telekom auf den Erhalt der bisherigen Quote verständigen. Für ver.di hat der Konzern eine besondere gesellschaftspolitische Verantwortung. Die aktuell von den Arbeitgebern geplanten stark abgesenkten Quoten für die nächsten Jahre lehnt ver.di strikt ab. Ver.di verfolgt das Ziel, dass die Telekom weiterhin eine starke Ausbildungsverantwortung für die jungen Menschen übernimmt.

Themen im Blick: Konzernharmonisierung; Lebensarbeitszeitkonten; Gute Arbeit

1. Die Verhandlungen zur **Konzernharmonisierung der Entgeltrahmentarifverträge** konnten im letzten Jahr finalisiert und in ein Ergebnis geführt werden. Damit gelten seit dem 01.06.2020 die konzernharmonisierten Regelungen der ERTV in einer Vielzahl von

Unternehmen im Konzern. Gleichzeitig wurde die Global Job Architektur im Gesamt-Konzern eingeführt. Nun gilt es, die verbleibenden Gesellschaften ebenso in die GJA zu führen.

Zum 01.06. dieses Jahres ist die DT ISP GmbH den Regelungen der GJA und dem unternehmensübergreifenden Bewertungssystem beigetreten. Zurzeit führen wir Verhandlungen über die Harmonisierung der Tarifverträge im b2b Bereich. Auch hier verfolgen wir das Ziel, die DT Business Solutions in das System der GJA zu integrieren.

2. Unabhängig von den erfolgreichen Verhandlungen zur Harmonisierung der Entgelttarifverträge bestehen unterschiedliche Regelungen in den einzelnen Tarifverträgen der jeweiligen Konzerngesellschaften. So zum Beispiel in den Manteltarifverträgen, den Entgelttarifverträgen, den Regelungen zum Rationalisierungsschutz oder zu Arbeitszeitkonten.

Im Rahmen der Forderungsfindung ist zu diskutieren, inwiefern weitere Themenbereiche zur Harmonisierung als Forderungsbestandteile in der Tarifrunde 2022 verfolgt werden sollen. Zu beachten ist allerdings, ob sich diese Themen ggf. in Friedenpflicht befinden, weil sie Gegenstand ungekündigter Tarifverträge sind.

3. Mit der Kampagne Gute Arbeit hat ver.di Lebensarbeitszeitkonten im Telekom-Konzern durchgesetzt, bei denen der Arbeitgeber bis Ende 2022 (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 2023 weitergeht.

Schutz und Sicherheit

Zum 31.12.2023 läuft der derzeit bestehende Schutz vor betriebsbedingten Beendigungskündigungen bei folgenden Gesellschaften aus: Telekom Deutschland,

DTA, DTS, DT Technik, DT GKV, DTAG, ISP GmbH, PKV, DTSE.

Für die DT BS besteht der Schutz aktuell bis 31.12.2021.

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 sollte über das Thema der Verlängerung dieses Schutzes ab Ende 2022 gesprochen werden.

Wissenswert:

Kündigungstermine der Entgelttarifverträge

Die Entgelttarifverträge, die mit der Tarifrunde 2020 bei der DTA, DT Technik, DTS, TD GmbH, GKV GmbH, DT IT GmbH, ISP GmbH und DTAG abgeschlossen wurden, sind zum 31. März 2022 kündbar. Gleiches gilt für die Vergütungsregelungen der Auszubildenden/Studierenden in dualen Studiengängen der DTAG .

Die Tarifverträge der PVG sind erst zum 31. Juli 2022 kündbar. Die der DTSE GmbH und DFMG zum 30. September 2022.

Die Entgelttarifverträge der T- Systems International (TSI) und MMS befinden sich seit 31.12.2020 in einem gekündigten Zustand.

Zentrale Forderungsempfehlung: ZUR DISKUSSION!

Entgelterhöhung

Unter Abwägung der oben aufgeführten Rahmenbedingungen und unter Berücksichtigung einer Umverteilungskomponente empfehlen wir für die Forderungsdiskussion für die Tarifrunde 2022, eine Entgeltforderung zwischen 4 % und 5 % zu diskutieren.

Für die Auszubildenden und Studierenden in dualen Studiengängen empfehlen wir, 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

Wir empfehlen die Forderung zur Verlängerung des Ausschlusses betriebsbedingter Beendigungskündigungen zwingend weiter zu verfolgen. Die Forderung sollte jedoch **außerhalb der Tarifrunde 2022** 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 2022 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 2022 im Telekom Konzern wird ab jetzt bis Februar 2022 im ver.di Fachbereich TK.IT diskutiert und konkretisiert.

**Stärker
mit dir.**

Der Zeitraum der Forderungsfindung ist die Zeit der Beteiligung und Einbeziehung unserer Mitglieder im Vorfeld einer Tarifrunde.

Alle ver.di-Mitglieder im Telekom-Konzern sind aufgefordert, sich an der Diskussion zu beteiligen und die Ziele der kommenden Tarifrunde mitzubestimmen. Die Tarifforderungen für die kommende Tarifrunde diskutieren die ver.di Mitglieder im Telekom-Konzern. Und niemand sonst!

Gleichermaßen wollen wir alle diejenigen, die (noch) nicht Mitglied von ver.di sind, ansprechen und sie davon überzeugen, ver.di beizutreten.

Alle Kolleginnen und Kollegen, die jetzt eintreten, stärken unsere Basis für die kommende Tarifrunde und sind herzlich eingeladen, sich ebenfalls an der Forderungsfindung zu beteiligen.

