



Fortschritt bei Verhandlungen zur Konzernharmonisierung: Global Job Architektur nimmt Gestalt an! Doch es ist noch ein langer Weg!

Seit Ende Januar 2019 laufen nun die Verhandlungen zu den nächsten Verhandlungsblöcken auf die sich Telekom und ver.di im Rahmen der Harmonisierung der Entgelttarifverträge im Konzern, im Herbst 2018 verständigt haben. Dies sind insbesondere:

- ein einheitliches Bewertungsverfahren,
- die Eingruppierungsregelungen,
- das Recht auf Eingruppierungsüberprüfung,
- neue „Job Profile Level“ (Hinweis: bisher als „Funktion“ bezeichnet),
- neue Entgeltgruppenverzeichnisse, mit einheitlichen Tätigkeitsmerkmalen,
- einheitliche Höher- und Herabgruppierungsregelungen
- ...

Neben den offiziellen Verhandlungsterminen, tagen seit Februar fast im Wochenrhythmus parallel Arbeitsgruppen, um die neue „Job Profile Level“ zu erarbeiten.

Neue Global Job Architektur

Der Aufbau der vorgesehenen „Global Job Architektur“ (GJA) beinhaltet zukünftig folgende Ebenen:



Die für das Bewertungsverfahren maßgebende Ebene ist zukünftig die Ebene des sogenannten „Job Profil Level“. Diese Ebene ersetzt die heute bekannte „Funktion“. Ggf. darunterliegende Spezifizierungen spielen nur dann eine Rolle, wenn diese z. B. ganz andere Aufgabeninhalte innerhalb eines „Job Profile Level“ beinhalten oder von einer Seite (Telekom oder ver.di) als bewertungsrelevant angesehen wird.

Am Beispiel von Verkäufer*innen in einem T-Shop, ergibt sich nach der neuen GJA Logik folgende Zuordnung:

Job Familie: Sales & Customer Service (SCS)

Cluster: Sales Retail (SR)

Job Profile: Verkäufer*in Shop

Job Profile Level:

- Junior Verkäufer*in Shop
- Verkäufer*in Shop
- Senior Verkäufer*in Shop

Den einzelnen „Job Profil Leveln“ sind konkrete Aufgaben hinterlegt, die sich **klar in den Tätigkeitsinhalten und Anforderungen differenzieren**.

Damit ist eine eindeutige Zuordnung zu unterschiedlichen Entgeltgruppen möglich. Ob in einem Job Profil, zukünftig nur ein „Job Profile Level“ oder drei (wie im aufgeführten Beispiel) oder sogar noch mehr ausgeprägt werden, wird derzeit in den Verhandlungen zu den jeweiligen Bereichen geklärt (*aktuell liegen Entwürfe von Job Profilen auf dem Tisch, bei denen nur eine, aber auch bis zu sieben unterschiedliche „Level“ und damit unterschiedliche Wertebenen als notwendig erachtet werden*).



Erste konkrete Zwischenergebnisse erzielt

In den bisherigen, sehr komplexen, jedoch konstruktiv geführten Verhandlungen, konnten mittlerweile folgende Zwischenergebnisse erzielt werden. Diese stehen allerdings alle unter dem Vorbehalt einer Gesamteinigung:

- die Anzahl zukünftiger tariflicher Entgeltgruppen wird, für die einbezogenen Gesellschaften, auf 10 festgelegt (*Ausnahme DTS: hier verbleibt es bei der bisherigen Anzahl: 7.*)
- Es liegt eine Einigung vor, wie die Anforderungen in den Tätigkeitsmerkmalen, für alle einbezogenen Gesellschaften, einheitlich für die EG 1 bis 10 beschrieben werden sollen. Die Entgeltgruppenverzeichnisse werden, zusätzlich zu den Tätigkeitsmerkmalen, Richtbeispiele für Massenfunktionen enthalten.
- Es wird ein unternehmensübergreifendes Bewertungsgremium eingerichtet, in das alle beteiligten Unternehmen jeweils paritätisch Vertreter*innen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite entsenden. (*Die Benennung erfolgt durch die Tarifvertragsparteien Telekom und ver.di*) In Streitfragen zur Bewertung kommt ein losbestimmtes Doppelstimmrecht zur Anwendung.
- Die Bewertung zukünftiger „Job Profile Level“ erfolgt summarisch anhand von im Tarifvertrag festgelegter, einheitlicher Kriterien (*diese sind: Entscheidungs- Handlungsspielräume, Schwierigkeitsgrad der Aufgabe, Umsatz- Kostenverantwortung, Art und Qualität von Kontakten, Zusammenarbeit mit anderen Funktionen sowie Führungsverantwortung*) und unter Betrachtung der wesentlichen Anforderungen an Ausbildung und Erfahrung, die dem Job Profile Level zugeordnet sind
Wichtig: *Die beschriebenen Anforderungen beziehen sich alleine auf die Anforderung der Tätigkeit und stellen auch zukünftig keine persönliche Voraussetzung für eine Eingruppierung dar.*
- Für eine Eingruppierung ist auf die Tätigkeit abzustellen, die dem Arbeitnehmer tatsächlich abverlangt wird. Dabei ist die Tätigkeit maßgeblich, die er oder sie zeitlich und inhaltlich überwiegend, und nicht nur vorübergehend ausübt.
- Die Arbeitnehmer*innen können über den Betriebsrat die Überprüfung ihrer Eingruppierung verlangen. In jedem Unternehmen wird eine eigene paritätische Kommission eingerichtet, die bei Streitig-

keiten über Anträge zur Überprüfung der Eingruppierungen entscheidet. Die Mitglieder der Kommission werden durch die Tarifvertragsparteien (*das entsprechende Telekom Unternehmen und ver.di*) benannt.

Arbeitsgruppenergebnisse

In den Arbeitsgruppen wird aktuell ein erstes Arbeitspaket abgearbeitet. Dies umfasst die „Top 20“ Job Profile, von denen mehr als 40.000 Planstellen und damit auch Beschäftigte betroffen sind. Derzeit konnte bereits eine Einigung für 29 **Job Profile Level** mit ca. 23.000 Planstellen erzielt werden. Weitere 32 **Job Profile Level**, mit noch ca. 20.000 Planstellen, stehen in den nächsten Wochen zur Verhandlung.

Wenn dieses erste Arbeitspaket abgearbeitet ist, geht es an ein zweites (noch zu vereinbarendes) Paket, mit dem dann die Funktionen und neuen Job Profile Level betrachtet werden sollen, die zur Abbildung einer durchgängigen Wertigkeitsstruktur in den jeweiligen Unternehmen notwendig sind. In einem dritten Arbeitspaket, sollen dann die vielen weiteren „**Job Profile Level**“ betrachtet werden, auf denen sich deutlich weniger als 50 Planstellen zuordnen lassen. Es liegt insofern ein sehr arbeitsintensiver und langer Weg vor uns. (*Alle bisherigen Ergebnisse stehen unter dem Vorbehalt einer Gesamteinigung, da spätere Ergebnisse auch durchaus vorherig bereits betrachtete Bereiche noch einmal berühren können.*)

Verhandlungen weiter priorisiert!

Auch wenn das Ziel, der Einführung zu Mitte des Jahres 2019, nicht mehr realistisch erscheint, werden die Verhandlungen von beiden Seiten weiter priorisiert. Am 6./7.Mai wird nach zahlreichen Arbeitsgruppen- und Sondierungsgesprächen bereits die dritte Verhandlungsrunde stattfinden. Die Verhandlungen sollen so zügig wie möglich zum Ergebnis gebracht werden; für ver.di stehen dabei aber zwingend die Qualität und Akzeptanz der Ergebnisse im Vordergrund!

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

www.mitgliedwerden.verdi.de