

Verhandlungsmarathon erfolgreich beendet Einführung der Globalen Job Architektur kann starten

Nach einem mehr als 18 monatigen Verhandlungsmarathon haben ver.di und Telekom (agv:comunity), ein neues Entgeltgruppen- und Bewertungssystem für den Großteil des Telekom-Konzerns abgeschlossen.

Die Einführung der „Global Job Architektur“ (GJA) erfolgt zum 01. Juni 2020 und beinhaltet unter anderem Regelungen zu einem übergreifenden Bewertungssystem im Telekom-Konzern, die Einführung von neuen zukunftsfesten Job Profil Leveln, sowie auch ein qualifiziertes Recht zur Eingruppierungsüberprüfung für alle Beschäftigten.

Mit dem Abschluss der Verhandlungen haben ver.di und der agv:comunity einen weiteren Schritt zur Harmonisierung der Entgelttarifverträge realisiert. Die Einführung der GJA ermöglicht eine bessere Vergleichbarkeit von Stellenbewertungen im Konzern und auch in der die Branche. Somit schafft die GJA eine deutlich höhere Transparenz für die Kolleginnen und Kollegen. Die seit Januar 2019 in gemeinsamen Arbeitsgruppen von ver.di und agv:comunity beschriebenen Job Profil Level sind zeitgemäß und orientieren

sich an den aktuellen Anforderungen der jeweiligen Tätigkeiten.

Das bisherige System NBBS („Neues Bewertungssystem“) wird nach 19 Jahren nun durch das neue System der GJA ersetzt.

Tarifniveau zu 100 % gesichert

Mit der Einführung der GJA wird die Anzahl der Funktionen im Telekom-Konzern von ehemals über 5000 auf zukünftig ca. 600 Job Profil Level

reduziert. Diese Job Profil Level sind konzernweit einheitlich beschrieben und schaffen so eine Vergleichbarkeit über Unternehmensgrenzen hinweg. Dabei ist es ver.di gelungen, das Tarifniveau zu 100 % abzusichern und auch Herabgruppierungen zu vermeiden. Die Anzahl der tariflichen Entgeltgruppen wird für die einbezogenen Gesellschaften einheitlich auf 10 festgelegt (Ausnahme DT Service: Hier verbleibt es bei der bisherigen Anzahl 7). Kein Beschäftigter wird durch die Einführung der GJA mit Herabgruppierungen und folgenden Entgeltverlusten bedroht.

Einheitliches Bewertungsverfahren im Konzern

Mit der Einführung der GJA gilt zukünftig ein einheitliches Bewertungssystem in allen einbezogenen Gesellschaften. Die Bewertung der Job Profil Level erfolgt summarisch anhand von im Tarifvertrag festgelegten, einheitlichen Kriterien. Die beschriebenen Anforderungen beziehen sich alleine auf die Anforderungen der Tätigkeit und stellen auch zukünftig keine persönlichen Voraussetzungen für eine Eingruppierung dar.

Die Bewertung von Job Profil Leveln erfolgt zukünftig durch ein übergreifendes Bewertungsgremium, in das je beteiligtes Unternehmen jeweils zwei Mitglieder durch die Tarifvertragsparteien ver.di und Telekom benannt werden. In Streitfragen kommt ein losbestimmtes Doppelstimmrecht zur Anwendung.

Neue Entgeltgruppenverzeichnisse und Richtbeispiele

Alle Entgelttarifverträge (ERTV) erhalten zum 01. Juni neue Entgeltgruppenverzeichnisse (Anlage 1 der jeweiligen ERTV) und Richtbeispiele auf Grundlage der Global Job Architektur. Hierdurch wird eine unternehmensübergreifende Vergleichbarkeit von Tätigkeiten im Konzern geschaffen und ermöglicht es den Beschäftigten, eigenen Entwicklungs- und Karriereperspektiven besser zu erkennen.

Unternehmen die in die jetzigen Verhandlungen unmittelbar einbezogen sind:

- DTAG
- Telekom Deutschland
- DTS
- DTA
- DT Technik / PASM
- GKV
- PVG
- DTSE
- DeTeFleet
- DT IT

Die Einbeziehung weiterer Unternehmen wird später entschieden.

Qualifiziertes Recht auf Eingruppierungsüberprüfung wieder in Kraft gesetzt

ver.di und der agv:community hatten sich für den Zeitraum der Verhandlungen zur GJA auf eine Aussetzung des Reklamationsrechtes (dort, wo es bereits bisher galt) verständigt. Mit der Einführung der GJA erhalten nun alle Beschäftigten der einbezogenen Gesellschaften das Recht, auf individuelle Überprüfung ihrer Eingruppierung. Hierbei sind auch Sachverhalte zu berücksichtigen, die ggf. seit dem 01. November 2018 eingetreten sind. Sollte eine derartige Eingruppierungsüberprüfung eine Höhergruppierung rechtfertigen, erfolgt eine Umsetzung zum 01. März 2020.

Tarifvertrag Sonderregelungen zur Einführung vereinbart

Mit einem Tarifvertrag Sonderregelungen wird die Einführung der GJA nun in allen beteiligten Konzerngesellschaften begleitet. Für neu eingestellte Beschäftigte Kolleg*innen kommen die neuen Job Profil Level unmittelbar (ab 01.Juni) zur Anwendung. (Besonderheit: Innerhalb der DT Technik und bei Jobprofilen mit Vertriebsvariable erfolgt dies auf Grund noch laufender interner IT-Systemabbildungen zum 01.10.2020)

Für alle heute schon im Konzern beschäftigten Kolleginnen und Kollegen (ca. 56.000 im Tarifbereich) erfolgt die Zuordnung zu neuen Job Profil Leveln nach einem im TV Sonderregelungen hinterlegten Zeitplan schrittweise je Unternehmen. Bisherige Funktionen werden wertgleich einem oder mehreren neuen Job Profil Leveln zugeordnet. Die Zuordnung der einzelnen Beschäftigten zu einem Job Profil Level erfolgt durch paritätisch besetzte Unternehmenskommissionen.

Durch die Zuordnung zu einem Job Profil Level ändern sich weder die Inhalte, noch die Bezahlung des Arbeitsplatzes.

Aufgrund der hohen Komplexität und der großen Anzahl von Beschäftigten wird die Umsetzung für die vorhandene Kolleg*innen von Oktober 2020 bis März 2021 stattfinden. Aufgrund der laufenden Reorganisationsmaßnahme in der DT IT erfolgt die Einführung hier bis Ende 2021.

Alle Mitarbeiter werden zum jeweiligen Umsetzungszeitpunkt schriftlich vom Arbeitgeber über die Zuordnung zu einem Job Profil Level informiert.

Fazit

Mit dem Abschluss der Verhandlungen zur Global Job Architektur hat ver.di einen strategischen tarifpolitischen Meilenstein erreicht. Nach Jahren der Differenzierung durch Ausgründung und Umorganisation wurde nun ein weiterer deutlicher Schritt zu einheitlichen Tarifbedingungen für die Beschäftigten im Konzern erzielt.

Dadurch werden Stellenbewertung und Entwicklungspfade im Konzern transparenter, einheitlicher und fairer.

Mit der Entwicklung von zeitgemäßen Job Profil Leveln ist es ver.di gelungen, das bestehende Tarifniveau in ein modernes und zukunftsfestes Bewertungsgefüge zu überführen. Dadurch hat ver.di dafür gesorgt, dass die Gefahr von Herabgruppierung durch Digitalisierung und technologische Entwicklung auch in der Zukunft reduziert wird. Auch die Vergleichbarkeit mit Stellenbeschreibungen außerhalb des Telekom-Konzerns ist mit der GJA besser gegeben. Hier von profitieren Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen. Für die Arbeitgeber wird die Rekrutierung neuer Mitarbeiter erleichtert und für die Arbeitnehmer*innen besteht stärker als bisher die Möglichkeit, die eigenen Tätigkeitsfelder mit Stellenausschreibungen im Konzern sowie auch bei anderen Unternehmen zu vergleichen.

Mit Abschluss der jetzigen Verhandlungen zur Global Job Architektur sind nicht alle Unterschiede innerhalb der Tarifverträge im Telekom-Konzern abgeschafft. Es ist zu klären, wie bisher nicht einbezogene Unternehmen, wie die DT ISP oder die T-Systems, ebenfalls einbezogen werden können. Daneben verfolgt ver.di das Ziel, weiterer Harmonisierungsschritte, etwa in den Mantel- und Entgelttarifverträgen. Angesichts der in den aktuellen Verhandlungen gemachten Erfahrungen ist allerdings erkennbar, dass sich diese Themen nicht kurzfristig lösen lassen. ver.di wird diese tarifpolitischen Ziele konsequent weiterverfolgen.

Dafür braucht ver.di weiterhin die Unterstützung der Beschäftigten im T-Konzern:

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

www.mitgliedwerden.verdi.de