

Bonn, den 5. Februar 2026

---

**Telekom-Tarifrunde steht bevor**

## **DPVKOM fordert 8 Prozent mehr Entgelt!**

8 Prozent mehr Entgelt, eine Mindesterhöhung der Monatsentgelte um 300 Euro sowie eine Anhebung der Ausbildungsvergütung um 200 Euro monatlich – mit diesen vom Bundesvorstand der Fachgewerkschaft DPVKOM beschlossenen Forderungen geht die DPVKOM in die voraussichtlich im April beginnende Tarifrunde mit der Deutschen Telekom. Die bestehenden Entgelttarifverträge für die rund 60.000 Tarifkräfte bei der Deutschen Telekom enden am 31. März dieses Jahres. Darüber hinaus fordert die DPVKOM eine tarifliche Regelung zur Absicherung gegen Altersarmut. So soll der Zuschuss des Arbeitgebers bei der betrieblichen Altersvorsorge von derzeit 15 Prozent des vom Mitarbeitenden umgewandelten Entgelts auf 30 Prozent erhöht werden.

„Die Entgeltforderung ist gerechtfertigt und gut begründet. Der Telekom-Konzern hat allein in den ersten drei Quartalen des vergangenen Jahres einen Konzernüberschuss von 7,8 Milliarden Euro erzielt. Die Geschäfte laufen so gut, dass das Unternehmen sogar die Auszahlung einer Rekorddividende für die Aktionäre in Höhe von 1,00 Euro je Aktie angekündigt hat. An der positiven Geschäftsentwicklung und der Produktivitätssteigerung im Unternehmen müssen vor allem die Beschäftigten angemessen beteiligt werden. Schließlich haben sie durch ihre Arbeit dafür gesorgt, dass das Unternehmen so gut dasteht“, so die DPVKOM-Bundesvorsitzende Christina Dahlhaus.

Die steigenden Gewinne der Telekom in Deutschland trotz sinkender Mitarbeiterzahlen zeigen, dass das Unternehmen seine Effizienz deutlich verbessert hat. Automatisierung, Digitalisierung und restrukturierte Abläufe ermöglichen höhere Erträge bei gleichzeitig reduzierten Personalkosten. Für das Jahr 2026 plant das Unternehmen mit etwa 30 Prozent Personalabbau über alle Bereiche. Weniger Personal geht allerdings oft mit höherer Belastung für die verbleibenden Beschäftigten einher. Vor diesem Hintergrund setzt sich die DPVKOM außerdem für eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit – diese liegt je nach Unternehmensbereich zwischen 32 und 40 Stunden – um eine bis drei Stunden ein. Ist beispielsweise ein älterer Kollege seit 30 Jahren im Unternehmen, so würde seine wöchentliche Arbeitszeit um eine Stunde, bei Kollegen mit 40-jähriger Betriebszugehörigkeit um drei Stunden reduziert. Gleichzeitig sollen ältere Kollegen bei einer vergleichbaren Staffelung auch mehr Urlaub erhalten. So gäbe es beispielsweise bei einer 30-jährigen Betriebszugehörigkeit einen zusätzlichen Urlaubstag. Mit diesen Instrumenten werden Arbeitsplätze im Unternehmen gesichert.