



Tarif Info

Für die Kolleginnen und Kollegen der T-Systems debis Systemhaus GmbH

Der debis-Ergänzungstarifvertrag - der Garant beruflicher Perspektive und gesicherter Arbeitsbedingungen - sichert ein hohes Gehaltsniveau bei T-Systems:

Im kommenden Jahr wird das debis Systemhaus voraussichtlich vollständig von der Telekom AG übernommen. Die Vorbereitungen dazu werden im Moment getroffen. Dabei geht es auch um Ihre Arbeitsbedingungen, insbesondere um die tarifliche Sicherung Ihrer Gehaltsansprüche.

Der Telekom-Vorstand möchte das mit der Deutschen Postgewerkschaft (DPG) ausgehandelte und seit dem 1.7.2001 bei der Telekom AG gültige Neue Bewertungs- und Bezahlungssystem (NBBS) auch für T-Systems zur tarifvertraglichen Grundlage der Arbeitsbedingungen machen.

Damit käme es zu einer deutlichen Absenkung der tarifvertraglich gesicherten Vergütungsansprüche in den tarifgebundenen Bereichen des debis-Systemhauses!

Der Telekom-Vorstand weiss, dass sich die verschiedenen Säulen des Telekom-Konzerns in höchst unterschiedlichen Marktumgebungen bewegen. Mit einer solchen Tarifpolitik würde der Telekom-Vorstand zum weiteren Aderlass hochqualifizierten Personals im debis Systemhaus beitragen. Dies haben wir dem Personalvorstand mitgeteilt und klargestellt:

Das werden wir nicht zulassen!

Wir wissen, dass in T-Systems sehr unterschiedliche Tarifverträge existieren.

Jetzt geht es um Ihr Einkommen!

Diese sind Ausdruck der Herkunft bzw. der Entwicklung der jeweiligen Unternehmen und sind Teil der Firmenkultur. Sie einfach zu eliminieren wäre töricht. **Wir plädieren stattdessen für eine gemeinsame Tarifpolitik von ver.di und IG Metall, um in Zukunft neue tarifvertragliche Regelungen für T-Systems zu erzielen.**

Es geht nicht um das Ob, sondern um das Wie der Tarifverträge. Es geht darum, ob als Basis der Vergütungsregelungen bei T-Systems das bisherige Gehaltsniveau im Telekom-Konzern oder das deutlich höhere Niveau des debis-Ergänzungstarifvertrags(ETV) herangezogen wird.

Die IG Metall hat 1998 im debis-Systemhaus einen Ergänzungstarifvertrag zu den Flächentarifverträgen der Metall- und Elektroindustrie abgeschlossen. Wir haben uns damit den besonderen Bedingungen in der IT-Branche erfolgreich gestellt. Obwohl 1998 nur noch ein kleiner Teil der debis-Beschäftigten tarifliche Ansprüche aus dem Daimler-Konzern hatte, ist es uns gelungen, für ca. 50% neue tarifliche Ansprüche und Absicherungen zu erreichen.

Wir haben mit dem Ergänzungstarifvertrag tarifpolitisch neue Wege eingeschlagen

- mit hervorragenden Vergütungsansprüchen und branchenspezifischen Eckpositionen für die wesentlichen Tätigkeiten bei einem IT-Dienstleister

- mit Grundregeln für die Behandlung der im debis-Systemhaus üblichen,

teilweise erheblichen übertariflichen Gehaltsbestandteile

- mit lebensaltersdifferenzierter Arbeitszeit, d.h. Arbeitszeitverkürzung von 40 Stunden bis auf 35 Stunden für die bisher tariflosen Beschäftigten bei Wahrung der Rechte auf 35 Stunden für die bereits tarifgebundenen Beschäftigten

Wie soll es weitergehen?

Am 26. Oktober sollen die nächsten Verhandlungen über die Ausweitung des debis-Ergänzungstarifvertrags auf die bisher tariflosen Gesellschaften des debis Systemhauses stattfinden.

Jetzt kommt es darauf an, dass der Wille der Beschäftigten erkennbar wird, dass der debis-Ergänzungstarifvertrag auch innerhalb von T-Systems verlässliche Grundlage für unsere Arbeitsbedingungen bleibt.

Wir sind davon überzeugt, dass es im Interesse aller Beschäftigten des debis Systemhauses liegt – derjenigen in den bisher tarifgebundenen wie den bisher tariflosen Bereichen -, wenn ein möglichst großer Teil der Arbeitsbedingungen durch den Ergänzungstarifvertrag abgesichert wird.

Dafür engagiert sich die IG Metall. Aber durchsetzbar ist es nur mit Ihrer Unterstützung!

Deshalb:

Unterstützen Sie uns darin, die positiven Regelungen des debis-Ergänzungstarifvertrags für eine positive Zukunft der Arbeitsbedingungen bei T-Systems durchzusetzen.

■ mit Arbeitszeitbudgets für die Gestaltung flexibler Arbeitszeit nicht nur im betrieblichen, sondern auch im persönlichen Interesse, insbesondere auch, um den Verfall geleisteter Arbeitszeit zu verhindern

■ mit verbindlichen Qualifizierungsansprüchen auf Qualifizierungsmaßnahmen, die der Erfüllung der aktuellen Aufgaben dienen oder den Charakter der Einarbeitung haben und zusätzlich

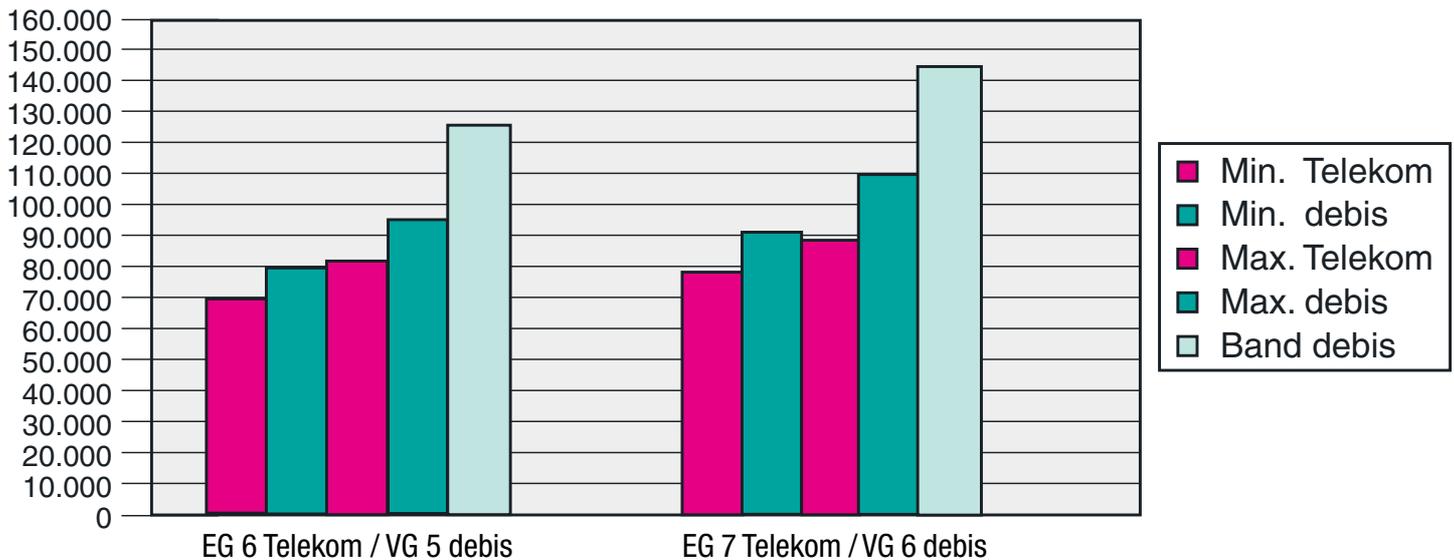
mindestens 5 Tage pro Jahr für weitergehende Qualifizierungsmaßnahmen.

■ mit weitreichendem Kündigungsschutz und Verdienstsicherung auf Basis der entsprechenden Flächentarifverträge der Metall- und Elektroindustrie. Vergleicht man die beiden Tarifvertragsysteme, den debis-Ergänzungstarifvertrag und das vom Telekom-Vorstand favorisierte Neue Bewertungs- und Bezahlungssystem, so springen vor allem

die großen Unterschiede in der Vergütung ins Auge.

Das heißt zum Beispiel im Vergleich für das Einstiegsgehalt von Hochschulabsolventen (Vergütungsgruppe 5 bei debis / Entgeltgruppe 6 nach Telekom NBBS) und für die Vergütungsansprüche von Hochschulabsolventen nach mehrjähriger Berufspraxis (Vergütungsgruppe 6 bei debis / Entgeltgruppe 7 nach Telekom NBBS):

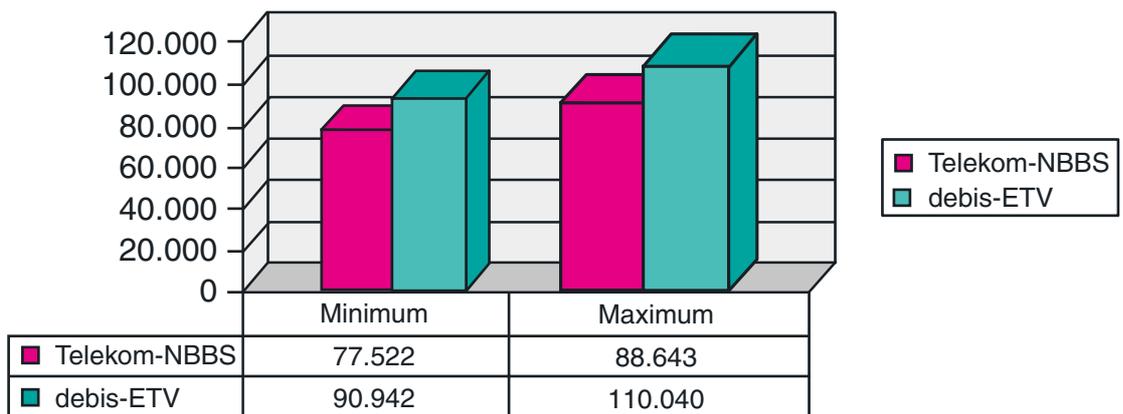
Tarifliche Jahresverdienste nach debis-ETV und Telekom NBBS



Dabei ist zu berücksichtigen, dass es sich hier nur um die tarifliche Vergütung handelt. Während es bei der Telekom üblich ist, dass dies auch den tatsächlich gezahlten Effektivverdiensten entspricht, wird bei debis auf der Grundlage tariflicher Kriterien des ETV ein im Regelfall nicht unerheblicher Verdienst in der sogenannten „Bandbreite“ erzielt. Die tatsächlichen Effektivverdienste liegen also noch deutlich (bis zu 60%) über den Mindeststandards (s. Grafik „Tarifliche Jahresverdienste“).

Was heißt das für uns? Wir meinen: Die erheblichen Einkommensdifferenzen zwischen den Vergütungssystemen von Telekom und debis verpflichten uns, die tarifli-

Am Beispiel der Vergütung eines Vertriebsunterstützers (bei debis Vergütungsgruppe 6, bei der Telekom Entgeltgruppe 7) heißt das für die tariflichen Vergütungsansprüche in dieser Funktion:



che Sicherung dieser Einkommen anzustreben. Das wird nur auf Basis des debis-Ergänzungstarifvertrags möglich sein. Alle, die in den nächsten Jahren weiterhin ein branchenübliches Gehaltsniveau haben wollen, sind gut beraten, sich mit Nachdruck für die weitere Geltung des debis-Ergänzungstarifvertrags zu engagieren.

Dabei ist es eine Binsenweisheit, dass gute Tarifverträge nur durchsetzbar sind, wenn die Arbeitnehmer, für die diese Tarifverträge gelten, sich gemeinsam mit ihrer Gewerkschaft dafür einsetzen. D.h. auch, wenn möglichst viele Betroffene Mitglied in dieser Gewerkschaft sind und damit die Tarifverträge zu ihrer eigenen Sache machen.

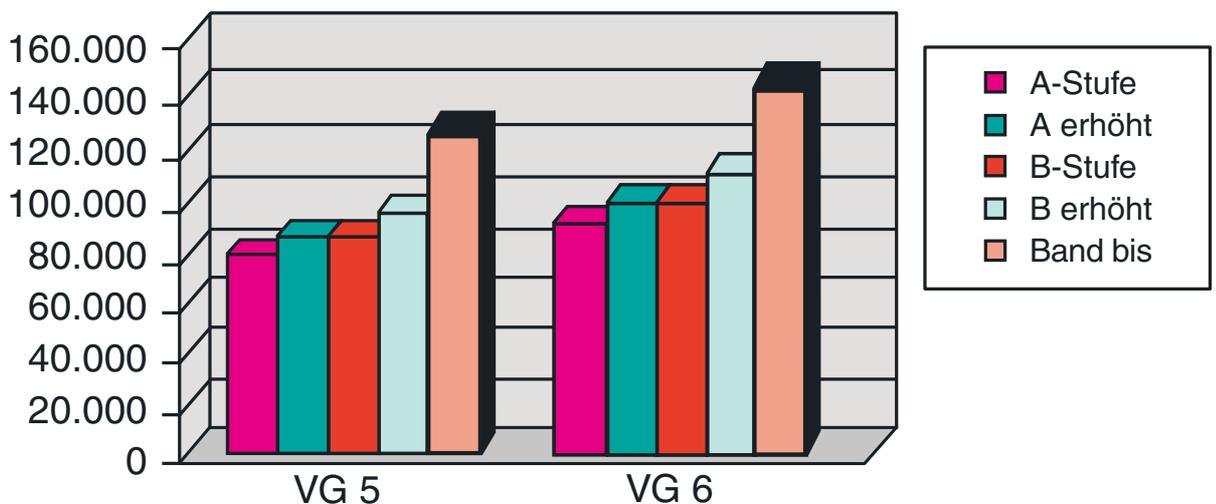
Warum ist uns die Ausweitung des debis-Ergänzungstarifvertrags so wichtig?

1. Die gesicherten Tarifgehälter des debis-Ergänzungstarifvertrags

Die Vergütungssystematik des debis-ETV gliedert sich in 9 Vergütungsgruppen. Für das Jahr 2001 gelten folgende Vergütungsstufen (siehe rechts) in DM:

Entgelttabelle debis Systemhaus					2001
VG	A	A erhöht	B	B erhöht	Band bis
VG1	45.214	49.736	49.736	54.709	72.343
VG2	51.996	57.196	57.196	62.916	83.194
VG3	59.796	65.775	65.775	72.353	95.673
VG 4	68.765	75.642	75.642	83.206	110.024
VG 5	79.080	86.988	86.988	95.687	126.528
VG 6	90.942	100.036	100.036	110.040	145.507
VG 7	104.583	115.042			167.333
VG 8	120.271	132.298			192.433
VG 9	138.311	152.143			221.298

Über 50% der tariflich Beschäftigten im debis Systemhaus sind in den Vergütungsgruppen 5 und 6 eingruppiert. Die tarifliche Absicherung ist damit um einiges höher als in vergleichbaren Tätigkeiten innerhalb der Telekom-Gesellschaften.



Die A-Stufe ist die Grundstufe der Vergütungsgruppe. Eine Zuordnung zur B-Stufe erfolgt bei häufiger Ausführung von Tätigkeiten einer höheren Vergütungsgruppe, um einer besonderen Ausprägung der Stelle Rechnung zu tragen oder bei spezifischen Qualifikationen des Arbeitnehmers.

Anspruch auf Vergütung gemäß der erhöhten A- oder B-Stufe entsteht nach 2 Jahren in der Vergütungsgruppe bei Leistungen entsprechend den Anforderungen oder nach einem Jahr in der Vergütungsgruppe bei Leistungen, die die Anforderungen übertreffen, ab dem darauffolgenden Kalenderjahr.

Die Vergütung inklusive übertariflicher Bestandteile, die sich nach tariflichen Kriterien zu richten haben, liegt in einer Bandbreite bis zu 60% über der jeweiligen A-Stufe.

2. Die Arbeitszeitregelungen des debis-Ergänzungstarifvertrags

Die Regelarbeitszeit variiert im debis Systemhaus von 35 bis 40 Stunden. Bei den Telekom-Gesellschaften beträgt sie 38 Stunden pro Woche. Uns ist wichtig, dass die Zugänge zur 35-Stunden-Woche über das Alter (in Stufen ab Vollendung des 49. Lebensjahrs), die Betriebs-

zugehörigkeit (ab 10 Jahren) oder besonders belastende Arbeitsbedingungen (Schichtarbeit) erhalten werden. Außerdem gibt es in den höchsten Entgeltgruppen 9 und 10 des neuen Bezahlungs- und Bewertungssystems der Telekom, das perspektivisch auch bei



TarifInfo

Herausgeber: IG Metall Stuttgart
Sattlerstraße 1, 70174 Stuttgart
www.igmetall-stuttgart.de

Verantwortlich: Jürgen Stamm

Redaktion: Manfred Dautel, Martin Weiss

Druck: hartmann Druck, Wildberg

Oktober 2001

den Telekom-Gesellschaften von T-Systems angewandt werden soll, eine mit dem Gehalt abgegoltene Überstundenpauschale von 12 bzw. 24 Stunden. Diese Überstundenpauschalen können zu einer Ausdehnung der wöchentlichen Arbeitszeit über 40 Stunden ohne Vergütungs- oder Freizeitausgleich ab Jahreszielgehältern von ca. 103.000 DM (Entgeltgruppe 9, Stufe 1 inkl. variabler Vergütung bei 100%) führen.

Die Arbeitszeitbudgets des debis-Ergänzungstarifvertrags bieten die Möglichkeit, eine Arbeitszeitflexibilisierung mit dem Vorgesetzten im Verhältnis zur Arbeitsaufgabe zu planen und insofern bewusst auch mit den entstehenden Arbeitszeitausgleichsansprüchen umzugehen nach dem Grundsatz, dass Arbeitszeit nicht verfallen darf.

3. Die Qualifizierungsansprüche aus dem debis-Ergänzungstarifvertrag

Der Tarifvertrag sichert den Anspruch auf

- die Beratung der Bildungsplanung mit dem Betriebsrat,
- die Vereinbarung der Ausgestaltung der Bildungsmaßnahmen mit dem Betriebsrat,
- das jährliche Bildungsplanungsgespräch des Beschäftigten mit seinem Vorgesetzten,
- das Initiativrecht des Beschäftigten bei der Festlegung von Bildungsmaßnahmen,
- die Übernahme von Kosten und Zeitaufwand für die erforderliche Bildungsmaßnahmen durch den Arbeitgeber,

■ die Übernahme von Kosten durch den Arbeitgeber und hälftige Teilung des Zeitaufwands zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem bei weitergehenden Bildungsmaßnahmen,

■ dabei aber einen jährlichen Mindestanspruch von 5 Tagen für solche weitergehenden Bildungsmaßnahmen, der auch für 5 Jahre gebündelt werden kann.

4. Die Alterssicherung

Gerade auch die Alterssicherung ist einzelvertraglich kaum zu erreichen. Kündigungsschutz ab dem 50. Lebensjahr und Verdienstsicherung ab dem 55. Lebensjahr sind gerade in der IT-Branche wichtig.

Mitglied werden

Beitrittserklärung: Bitte ausfüllen und an die IG Metall Stuttgart schicken.

Name _____ Vorname _____ Nationalität _____ Geschlecht _____

Straße _____ Geburtsdatum _____ Eintrittsdatum _____

PLZ, Ort _____ Monatsbeitrag _____
(Der Monatsbeitrag beträgt 1% vom Bruttomonatsverdienst)

Betrieb _____ Ort des Betriebs _____ Ausgeübter Beruf _____

Auszubildender Teilzeitkraft Stunden _____

Die Mitgliedschaft in der IG Metall kann mit dreimonatiger Frist zum Vierteljahresende gekündigt werden.
Hiermit beauftrage ich die IG Metall, die von mir zu entrichtenden Gewerkschaftsbeiträge per Lastschrift einzuziehen.

Ich bin damit einverstanden, dass meine Daten elektronisch gespeichert und verarbeitet werden. Diese Daten dürfen innerhalb der Gewerkschaft weitergegeben werden.
Mit meiner Unterschrift erkenne ich die Satzung der IG Metall an.

Die Einzugsermächtigung mit jederzeitigem Widerruf gilt ab: _____
 monatlich
 vierteljährlich
 halbjährlich
 jährlich

Konto-Nr. _____

Bankleitzahl _____ Bank/Sparkasse _____

Unterschrift der/s Eintretenden