



# Tarif Info

Für die Kolleginnen und Kollegen der T-Systems ITS im Geltungsbereich des ETV

Der debis-ETV ist die beste Grundlage für Ihre Arbeitsbedingungen

## Jetzt geht es um die Zukunft bei T-Systems!

**D**er Arbeitgeber hat die Katze aus dem Sack gelassen: Mit der Verschmelzung der TSI GmbH auf die ITS GmbH, die rückwirkend zum 1. April 2002 stattfinden soll, soll nur noch der neue Tarifvertrag für die TSI GmbH Gültigkeit haben.

Deshalb also der „pünktliche“ Abschluss eines Tarifvertrags für die TSI GmbH am 20. März 2002. Denn mit einer tariflosen TSI GmbH wäre bei der Verschmelzung unstrittig der debis-Ergänzungstarifvertrag (ETV) die einzige tarifvertragliche Grundlage gewesen.

Da es nun in beiden zu verschmelzenden Gesellschaften einen Tarifvertrag gibt, beruft sich der Arbeitgeber auf ein Bundesarbeitsgerichtsurteil aus dem Jahr 1991. Damals hatte das BAG entschieden, dass bei einer Verschmelzung der „speziellere“ Tarifvertrag den allgemeineren Tarifvertrag verdrängen würde. In Kenntnis dieses Urteils hat den neuen TSI-Tarifvertrag nicht - wie sonst üblich - der interne Arbeitgeberverband der Telekom unterschrieben, sondern direkt die Geschäftsführung der TSI GmbH. Damit stellt sich der Arbeitgeber auf den Standpunkt, der TSI-Tarifvertrag sei als Haustarifvertrag spezieller als der mit dem Arbeitgeberverband abgeschlossene debis-ETV.

Das Ganze wurde also generalstabsmäßig nach dem Motto organisiert:m,k

**Wie werde ich einen Tarifvertrag los, der mir nicht mehr in den Kram passt.**

Dazu stellen wir fest:

Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts von 1991 ist ein Einzelstück geblieben. In keinem Urteil danach hat das BAG diese Rechtsansicht bestätigt. Im Gegenteil: andere Senate des BAG haben ganz klar ihre Distanz zu erkennen gegeben. Auch Richter, die an dem Urteil in maßgebender Rolle beteiligt waren, stehen nicht mehr dazu. Nahezu alle Rechtswissenschaftler halten das Urteil für falsch.

Kurz und gut: Bei einer erneuten Entscheidung in dieser Sache gibt es sehr gute Chancen, ein anderes Urteil zu erreichen. Die Position des Arbeitgebers bei T-Systems ist deshalb mehr als fragwürdig.

Und was dem Ganzen die Krone aufsetzt:

Für die Betriebsvereinbarungen sagt der Arbeitgeber selbst, dass sie in ihrem jeweiligen Geltungsbereich nebeneinander weitergelten sollen. Das wäre für die beiden Tarifverträge ebenso möglich.

Der Arbeitgeber will also bewusst Unfrieden stiften.

### Das werden wir nicht hinnehmen!

Die IG Metall sagt schon jetzt klipp und klar:

Wir werden ein neues Urteil anstreben, wenn es bis zur rechtlichen Verschmelzung von TSI GmbH und ITS GmbH keine einvernehmliche Einigung über die Zukunft der Tarifverträge bei T-Systems gibt.

### IG Metall bleibt weiter Tarifpartei für den debis-ETV

Die IG Metall wird auch nach einer Verschmelzung von TSI auf ITS weiter Tarifpartei für den debis-ETV bei T-Systems sein.

Wir wollen den debis-ETV ausweiten auf die Gesellschaften des ehemaligen debis-Systemhauses, die noch keinen Tarifvertrag haben, und wir wollen den debis-ETV weiterentwickeln.

Es lohnt sich, für den debis-ETV bei T-Systems einzutreten, weil er die bestmöglichen Arbeitsbedingungen bei T-Systems garantiert. Rechtlich unmittelbar und zwingend gilt der ETV nur für Mitglieder der IG Metall.

# Gravierende Unterschiede

Warum will der Arbeitgeber den debis-Ergänzungstarifvertrag (ETV) los werden? Worin liegen die gravierenden Unterschiede zwischen debis-ETV und TSI-Tarifvertrag?

Grundlage des Vergütungssystems des debis-ETV ist das attraktive Vergütungsniveaus des IG Metall-Tarifvertrags für die Metall- und Elektroindustrie Nordwürttemberg-Nordbadens.

Und der debis-ETV sichert auch für die Zukunft die Anbindung an die Tarifierhöhungen, die die IG Metall in diesem Tarifgebiet durchsetzt.

Gerade jetzt zeigt sich der Vorteil dieser Anbindung an den Ergänzungstarifvertrag.

Wir haben die Umsetzung der Tarifierhöhung mit dem Arbeitgeber abgestimmt und können Ihnen nun einen Vergleich mit den Vergütungsgruppen des TSI-Tarifvertrags präsentieren.

So werden nach dem debis-ETV Hochschulabsolventen ohne Berufserfahrung in die Vergütungsgruppe 5 (von 9) eingruppiert. Nach dem TSI-Tarifvertrag in die dortige Vergütungsgruppe 6 (von 10).

Die Gehaltsabstände für das tarifliche Jahreszielgehalt fallen deutlich aus:

Nach dem debis-ETV werden Hochschulabsolventen mit Berufserfahrung in die Vergütungsgruppe 6 (von 9) eingruppiert. Nach dem TSI-Tarifvertrag in die dortige Vergütungsgruppe 7 (von 10).

Die Gehaltsabstände für das tarifliche Jahreszielgehalt bei diesem Vergleich werden noch eklatanter (siehe Tabelle rechts).

Die Abstände bei den maximalen Tarifgehältern ergeben sich, weil der TSI-Tarifvertrag keine B-Stufe bzw. erhöhte B-Stufe (121% des Einstiegsgehalts) mehr kennt, sondern nur noch eine erhöhte Leistungsstufe (110% des Einstiegsgehalts).

Der von uns angeführte Vergleich ist deshalb so entscheidend, weil in diesen beiden Vergütungsgruppen bei ex-debis über 50% der Beschäftigten eingruppiert sind.

Besonders beunruhigend ist, dass die tatsächlichen Jahreszielgehälter bei ex-debis im Durchschnitt knapp 130% des tariflichen Jahreszielgehalts betragen, während in den Telekom-bereichen bisher das Tarifgehalt im wesentlichen dem tatsächlichen Gehalt entsprach.

Nun könnte man die Vergleiche damit abtun, dass man die Bedeutung des Tarifgehalts in den Bereichen des bisherigen debis-Systemhauses generell herunterspielt. Davor sollte man sich allerdings hüten, ist doch die Weiterentwicklung des eigenen tatsächlichen Gehalts umso eher bedroht, desto stärker es die Tariflinie übersteigt.

Wir halten die tarifliche Vergütung des TSI-Tarifvertrags für unsere Branche für völlig unangemessen.

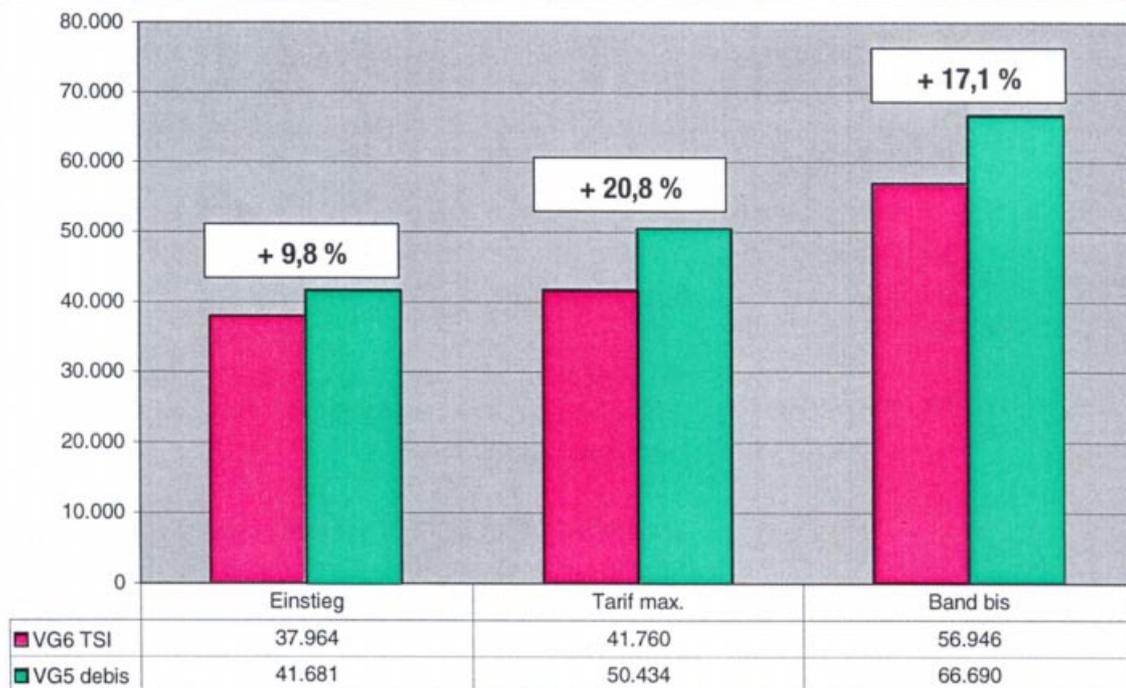
So kann die tarifliche Zukunft bei T-Systems nicht aussehen!

## Nur noch Zielvereinbarungen?

Die IG Metall hat im debis-Ergänzungstarifvertrag bewusst Zielvereinbarungen als Möglichkeit verankert, die individuelle Leistungs-komponente zu gestalten. Auf freiwilliger Basis!

Wir haben eine Verpflichtung auf Zielvereinbarungen nicht gewollt. Der TSI-Tarifvertrag kennt aber nur noch Zielvereinbarungen zur Ermittlung der individuellen Leistung. Eine Leistungsbeurteilung gibt es nicht mehr.

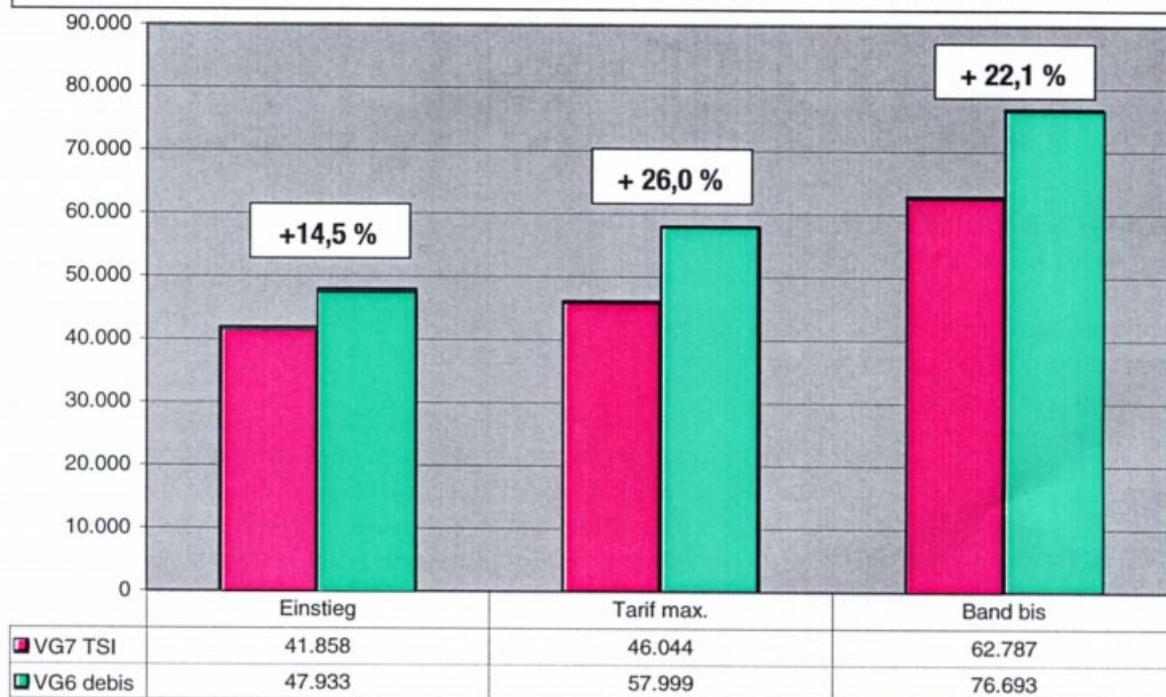
Tariflicher Jahresverdienst für Hochschulabsolventen ohne Berufserfahrung im Vergleich



Da Jahresgehälter immer noch besser in DM-Beträgen beurteilbar sind, hier die o.a. Werte auf DM-Basis:

	Einstieg	Tarif max.	Band bis
VG6 TSI	74.251	81.675	111.377
VG5 debis	81.521	98.640	130.434

## Tariflicher Jahresverdienst für Hochschulabsolventen mit Berufserfahrung im Vergleich



Auch hier wieder die Jahresgehälter in DM-Beträgen zum Vergleich

	Einstieg	Tarif max.	Band bis
VG7 TSI	81.867	90.054	122.801
VG6 debis	93.749	113.436	149.998

### Deckelung des variablen Gehalts bereits bei 150% ?

Die Betriebsvereinbarungen bei ITS ermöglichen eine Steigerung des variablen Gehaltsanteils bis auf 200%. Im letzten Geschäftsjahr wurden z.B. bei ISM mehr als 170% Zielerfüllung erreicht.

Wenn schon ein variabler Gehaltsanteil vereinbart wird, dann müssen sich daraus auch Chancen für die Beschäftigten auf deutliche Steigerung dieses Gehaltsanteils ergeben. Sonst ergibt sich der Verdacht, dass diese Gehaltskomponente doch eher zur Beteiligung an den Verlusten gedacht sein könnte.

### Arbeitszeit schlechter geregelt

Der TSI-Tarifvertrag schreibt die Regeln zur lebensaltersdifferenzierten Arbeitszeit schlicht aus dem debis-ETV ab. Aber auch bei den Arbeitszeitregelungen hat der Arbeitgeber einige gravierende Verschlechterungen durchgesetzt:

### Keine Entlastung mehr für besonders belastete Beschäftigte?

Für die IG Metall war es besonders wichtig, dass die Schichtdienstleistenden im Rechenzentrum einen Anspruch auf die 35-Stunden-Woche haben.

Was passiert jetzt? Dieser Anspruch ist im TSI-Tarifvertrag verschwunden!

Auch im Schichtdienst soll in Zukunft die 40-Stunden-Woche gelten.

Da kann es kaum überraschen, dass für die Auszubildenden keine 35-Stunden-Woche mehr vorgesehen ist und auch nach 10 Beschäftigungsjahren kein Anspruch auf die 35 Stunden mehr besteht.

### Reisezeiten nur teilweise vergütet

Für ein IT-Unternehmen besonders negativ fällt auf, dass im TSI-Tarifvertrag ein erheblicher Eigenanteil an den Reisezeiten außerhalb der Arbeitszeit abverlangt wird.

Reisezeiten zu Schulungen und im Vertrieb werden überhaupt nicht vergütet, bei „normalen“ Dienstreisen im Inland werden nur 50% der außerhalb der Arbeitszeit aufgewendeten Zeit bezahlt.

Im Tarifvertrag der IG Metall wird generell die über die Arbeitszeit hinausgehende Zeit bis zu 4 Stunden wie Arbeitszeit vergütet, an arbeitsfreien Tagen wird praktisch die ganze Reisezeit mit den entsprechenden Zuschlägen vergütet.

### Mehrarbeitszeiten in den höchsten Vergütungsgruppen fallen unter den Tisch

12 Mehrarbeitsstunden im Monat in der Vergütungsgruppe 9 und 24 Mehrarbeitsstunden im Monat in der Vergütungsgruppe 10 des TSI-Tarifvertrags werden nicht vergütet. Für außertarifliche Angestellte gilt das für alle Mehrarbeitsstunden.

Gemäß TSI-Tarifvertrag ist sogar Gleizeit in diesem Umfang mit dem Gehalt abgegolten, kann also nicht als Guthaben verbucht werden.

### Kein Mindesterhöhungsbetrag für ältere Beschäftigte

Für ältere Beschäftigte ist es oft schwierig, noch in angemessener Weise an der allgemeinen Einkommensentwicklung teilzunehmen. Deshalb hat die IG Metall im debis-ETV eine Klausel vereinbart, die für Beschäftigte ab 55 Jahren einen Mindestgehaltserhöhungsbetrag vorsieht, der sich ab Vergütungsgruppe 4 nach der absoluten Tarifierhöhung für die Vergütungsgruppe 4 bemisst.

Eine solche Regelung gibt es im TSI-Tarifvertrag nicht!

### Wie wird der Anspruch auf Qualifizierung im TSI-Tarifvertrag geregelt?

Auf einen Tarifvertrag Qualifizierung haben sich Arbeitgeber und ver.di noch nicht einigen können. Es darf befürchtet werden, dass der Arbeitgeber auch hier das Niveau des debis-ETV verschlechtern will. In der betrieblichen Praxis haben wir es ja bereits erlebt, dass der Arbeitgeber immer mehr Schulungen als B-Maßnahmen bezeichnet, in die der Beschäftigte auch nach dem debis-ETV einen zeitlichen Eigenanteil einzubringen hat.

Im debis-ETV ist ein zeitlicher Eigenanteil von 50% nur zu erbringen, wenn die Schulung nicht für die aktuellen und geplanten Aufgaben, für die Einarbeitung in neue Projekte oder unternehmensspezifische Arbeits- und Vorgehensweisen, Systeme und Prozesse erforderlich ist.

# Tarifrechtlicher Anspruch nur für IG Metall-Mitglieder

Sind die Ansprüche aus dem debis-ETV für die Beschäftigten im Einzelarbeitsvertrag rechtlich abgesichert?

In Deutschland werden Arbeitsbedingungen außer in Gesetzen grundlegend in Tarifverträgen geregelt. Diese werden zwischen dem jeweiligen Arbeitgeberverband oder einzelnen Arbeitgebern und der Gewerkschaft ausgehandelt. Rechtlich bindend sind sie entgegen der allgemeinen Auffassung nur für die Mitglieder der jeweiligen Tarifvertragsparteien.

Der Arbeitgeber behandelt in der Regel trotzdem alle Beschäftigten gleich, weil er keine Kenntnis darüber besitzt, wer Mitglied einer Gewerkschaft ist und er durch eine Ungleichbehandlung Nichtmitglieder sofort zu einer Mitgliedschaft drängen würde - eine starke Gewerkschaft ist jedoch nicht unbedingt im Interesse des Arbeitgebers.

Auf diese Gleichstellung wird oftmals noch durch einen Passus im Arbeitsvertrag hingewiesen.

## Aber Vorsicht!

Hierbei handelt es sich **nicht** um eine juristische Gleichstellung, sondern nur um eine Gleichstellung in der Behandlung. (Bundesarbeitsgericht - Urteil vom 26.09.2001)

Wenn nun, wie im aktuellen Fall, der Arbeitgeber tarifliche Ansprüche angreift, so können nur Gewerkschaftsmitglieder einen tarifrechtlichen Anspruch auf die Regelungen im Tarifvertrag geltend machen. Die Nichtmitglieder haben auch bei einem Bezug auf den Tarifvertrag im Arbeitsvertrag in solch einer Situation nur wenig Möglichkeiten.

**Schlimmer noch:** Der Arbeitgeber wertet die Nichtmitgliedschaft als passive Zustimmung zu seiner Vorgehensweise.

Nur eine Mitgliedschaft in der IG Metall kann die bisherigen Ansprüche absichern.

## Mitglied werden

### Beitrittserklärung / Einzugsermächtigung

Bitte bei einem IG Metall-Betriebsratsmitglied abgeben oder einsenden an die örtliche IG Metall oder die IG Metall Vorstandsverwaltung, Abt. Beitrags- und Leistungswesen, Postfach, 60519 Frankfurt/Main!

Name und Vorname: \_\_\_\_\_

Geburtsdatum: \_\_\_\_\_

Straße: \_\_\_\_\_

PLZ: \_\_\_\_\_ Ort: \_\_\_\_\_

beschäftigt bei: \_\_\_\_\_

in: \_\_\_\_\_

Angestellte/r     Auszubildende/r     Teilzeit

Mitgliedsbeitrag: \_\_\_\_\_ DM \_\_\_\_\_ (1% des monatlichen Bruttoeinkommens)

Bankverbindung: \_\_\_\_\_

Kontonummer: \_\_\_\_\_ BLZ: \_\_\_\_\_

Name des Kreditinstituts: \_\_\_\_\_

Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1 % des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit einzuziehen.

Ich bin damit einverstanden, daß die IG Metall personenbezogene Daten über mich mit Hilfe von Computern speichert und zur Erfüllung der Aufgaben der IG Metall verarbeitet.

Datum: \_\_\_\_\_ Unterschrift: \_\_\_\_\_