



Newsletter

Wir sind drin... IG Metall für T-Systems

Lohnt sich die Unterschrift unter einen neuen Arbeitsvertrag?

T-Systems bietet in diesen Tagen neue Arbeitsverträge an. In den tariflichen Arbeitsverträgen wird auf die neu abgeschlossenen TSI-Tarifverträge Bezug genommen. Die AT-Verträge beziehen sich auf die Konzernbetriebsvereinbarung außertarifliche Angestellte der Deutschen Telekom bzw. T-Systems. Für diese Personengruppe gelten keine Tarifverträge mehr.

Alle Beschäftigten in den Buchungskreisen 08 und 10, in der GEI, der PCM und der CSS stehen vor der Frage, ob sie ihren bisherigen Arbeitsvertrag durch eine Unterschrift unter den neuen ersetzen sollen.

Der Arbeitgeber hält offenbar die besinnlichen Weihnachtsfeiertage für den richtigen Zeitpunkt, sich über den neuen Arbeitsvertrag Gedanken zu machen.

Der zunächst vorgesehene Unterschriftstermin 23.12.2004 wird nun wahrscheinlich auf den 21.01.2005 verlegt. Sie sollten sich aber über alle Vertragspunkte Klarheit schaffen und sich die nötige Zeit dafür nehmen.

Achtung: In Ihrem Arbeitsvertrag steht als Letztes die Formulierung „Sie bestätigen durch Ihre Unterschrift, ein unterzeichnetes Exemplar dieses Vertrages erhalten zu haben“. Das könnte sich als Falle erweisen. **Sie unterschreiben danach nämlich ihren gesamten Arbeitsvertrag und nicht nur diese Empfangsbestätigung!** Also: Auf keinen Fall ohne vorherige Beratung unterschreiben!

Vereinbaren Sie einen Termin mit Ihrem HR-Betreuer!

Lassen Sie sich alle Punkte genau erklären, die sich mit dem neuen Arbeitsvertrag für Sie ändern. Machen Sie eine Liste dieser Punkte und bewerten Sie diese.

Lassen Sie sich Einsicht in die Personalakte gewähren!

Jeder hat das Recht dazu und Sie sollten nicht zögern, das zu tun, wenn es den geringsten Zweifel über die Bedingungen Ihres bestehenden Arbeitsvertrags gibt.

Was sich durch einen neuen Arbeitsvertrag ändert, weil Ihnen Rechte aus Ihrem alten Arbeitsvertrag verloren gehen, muss im Einzelfall beurteilt werden. Beachten Sie auf jeden Fall die umseitig aufgeführten Punkte genau. Wichtig ist auf jeden Fall eine Beratung durch ein Betriebsratsmitglied Ihres Vertrauens. IG Metall-Mitgliedern steht selbstverständlich darüber hinaus die Beratung durch die IG Metall zur Verfügung.

Wenn Sie den neuen Arbeitsvertrag unterschreiben...

... gelten laut Arbeitgeber die neuen TSI-Tarifverträge für Sie in jedem Fall.

Wenn Sie den neuen Arbeitsvertrag NICHT unterschreiben...

... gelten für IGM-Mitglieder die alten Arbeitsbedingungen weiter.

... gelten für ver.di-Mitglieder die neuen TSI-Tarifverträge nach Prüfung durch eine tarifliche Kommission (TV Sonderregelungen – Prüfungskriterien sind ungeregt).

... kommt es bei Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern auf die Tariferstreckungsklausel im alten Arbeitsvertrag an.

Bis heute liegt keine unterschriebene Fassung des TSI-Tarifvertrags

vor. Auch wenn die veröffentlichten Fassungen im Großen und Ganzen stimmen, kann es Änderungen in Details geben, die für den Einzelnen sehr wichtig sind.

Soweit bekannt, kommt es in folgenden Punkten zu Veränderungen:

1. Gehaltsentwicklung

Bei Unterzeichnung des neuen Arbeitsvertrags erklären Sie sich mit der Eingruppierung in eine Vergütungsgruppe des TSI-Tarifvertrags einverstanden. Danach bestimmt sich Ihr tariflicher Gehaltsanspruch. Eine Tarifierhöhung des TSI-Entgelttarifes hat keine unmittelbaren Auswirkungen auf Ihr Jahreszielgehalt (JZG), sofern Ihr JZG oberhalb von 112% des Geldbetrags der Vergütungsgruppe liegt. Allerdings ist wie bisher in der Gehaltsüberprüfung festzulegen, ob und wenn ja in welchem Maße ihr JZG erhöht wird. Liegen Sie unterhalb von 112%, haben Sie Anspruch auf die direkte Weitergabe der Tarifierhöhung, wenn Sie Ihre Ziele zu mindestens 50% erreicht haben. Insgesamt muss in der Gehaltsüberprüfung ein Budget aus Gehaltssumme mal Tarifierhöungsprozentsatz ausgeschüttet werden. Bei Verweis auf den debis-ETV im Arbeitsvertrag wird der Arbeitgeber von sich aus keine Tarifierhöhungen mehr durchführen. Das Tarifgehalt bleibt auf dem Stand des Jahres 2004. Allerdings bedeutet das nicht, dass sich Ihr Jahreszielgehalt nicht weiterentwickeln kann. Entsprechende Androhungen sind inzwischen von Arbeitgeberseite klar dementiert worden. Sie werden zu bewerten haben, ob sich die tarifliche

Gehaltsentwicklung im TSI-Tarifvertrag auf Ihr Jahreszielgehalt auswirkt.

2. Reisezeiten

Die bisherige Regelung des debis-ETV begründet einen Anspruch auf Ausgleich von 4 Stunden Reisezeit an Werktagen und der ganzen Reisezeit an arbeitsfreien Tagen sowie an Sonn- und Feiertagen mit den entsprechenden Zuschlägen. Die künftige Regelung schafft einen solchen Ausgleich nur noch bis 31.12.2006. Danach wird der Anspruch bis 31.12.2009 verringert und dann auf 50% begrenzt, wenn die Reisezeit die durchschnittliche individuelle Arbeitszeit übersteigt. Aber: Im Vertrieb, bei Schulungen und für Familienheimfahrten wird schon ab 2005 gar keine Reisezeit mehr ersetzt.

3. Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit nach 10 Beschäftigungsjahren

Im debis-ETV besteht der Anspruch auf Reduzierung der Wochenarbeitszeit von 40 auf 35 Stunden nach 10 Beschäftigungsjahren. Dieser Anspruch wird bei Annahme des neuen Arbeitsvertrags nur noch bis zum 31.12.2007 erfüllt.

4. Zielvereinbarungen müssen abgeschlossen werden

Zielvereinbarungen sollten gemeinsame Verabredungen über zu erreichende Ziele zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern sein. Dem trägt der debis-ETV Rechnung, indem der Abschluss der Zielvereinbarung freiwillig ist. Nach TSI-Tarifvertrag muss eine Zielvereinbarung abgeschlossen werden. Im Konfliktfall steht dem Mitarbeiter/in ein tarifliches Reklamationsverfahren offen.

5. Zielerreichungsgrad im variablen Gehaltsanteil

Wenn schon variabler Gehaltsanteil, dann mit gleichverteilten Risiken und Chancen. Das war die Maxime bei debis bei der Festlegung einer Variationsbreite von 0 – 200%. Und das hat sich in den vergangenen Jahren für die Beschäftigten ausgezahlt. Jetzt soll bei 150% Schluss sein. Schlimmer noch: Wer unter 50% bleibt, erhält den An-

teil für den Unternehmenserfolg gar nicht. Der TV Sonderregelungen sieht zwar einen Ausgleich vor, aber nur für 70% der über 150% hinausgehenden Zahlungen im Durchschnitt der Jahre 2001 – 2003.

6. Vergütung von Arbeitszeit

In den Vergütungsgruppen 9 und 10 sollen 12 bzw. 24 Stunden pro Monat mit dem Monatsgehalt abgegolten sein, sofern diese Stunden die Normalarbeitszeit übersteigen. Gemäß TV Sonderregelungen soll die Regelung aber nur bei Mehrarbeit gelten bzw. bei Gleitzeit dann, wenn sie nicht in einem noch betrieblich zu bestimmenden Zeitraum bis max. 6 Monate ausgeglichen werden kann. Wenn diese Stunden verfallen, bedeutet das eine Kürzung des Stundenverdienstes um 6,4 bzw. 12,8%. Noch härter trifft es diejenigen, die ein Jahresgehalt größer 71.325 € haben. In diesem Fall sollen sämtliche Arbeitszeiten, die über die Normalarbeitszeit hinausgehen, mit dem Gehalt abgegolten sein.

7. Anspruch auf persönliche Weiterbildung

Der debis-ETV regelt einen Anspruch auf 5 Tage pro Jahr für persönliche Weiterbildung, die über die notwendige betriebliche Qualifikation hinausgeht. Diesen Anspruch gibt es im TSI-Tarifvertrag nicht.

8. Sonderurlaub für Kinderbetreuung

Nach TSI-Tarifvertrag kann Sonderurlaub ohne Vergütung bis zu 2 Jahren für die Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 12 Jahren gewährt werden.

9. Vermögenswirksame Leistungen

Der TV Sonderregelungen sagt die Weiterzahlung von bisherigen vermögenswirksamen Leistungen in Höhe von mindestens 26,59 € zu. Sollte sich allerdings ein künftiger VL-Vertrag nicht unmittelbar an den alten anschließen, wird die Leistung auf 8,95 € gekürzt.

10. Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfällen

Bei nicht durch grobe Fahrlässigkeit verursachten Arbeitsunfällen wird

gemäß Manteltarifvertrag Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden nach Ende der 6-wöchigen Entgeltfortzahlung das Krankengeld vom Arbeitgeber auf 100% des Nettoentgelts aufgestockt. Und das für bis zu 78 Wochen. Im TSI-Tarifvertrag werden hier nur 26 Wochen abgesichert.

11. Höhergruppierung

Bei Höhergruppierung um eine Vergütungsgruppe ist nach TSI-Tarifvertrag eine Erhöhung des Jahreszielgehalts (JZG) um mindestens 5% des 100%-Wertes des tariflichen JZG fällig. Das gilt allerdings nicht beim Wechsel vom debis-ETV in den TSI-TV.

12. Herabgruppierung

Im Falle einer Herabgruppierung ermöglicht der ERTV T-Systems eine unmittelbare Kürzung des Jahreszielgehalts, und zwar um die Differenz der bisherigen und der künftigen niedrigeren Entgeltgruppe. Im ETV T-Systems für 2005 sind das bei einer Rückstufung z.B. von VG 7 auf VG 6 immerhin 3.600 €. Begrenzt wird diese Kürzung allerdings durch das im Arbeitsvertrag zugesagte Jahreszielgehalt.

13. Jubiläumszahlungen

Der TV Sonderregelungen löst Ansprüche auf Jubiläumsgeld durch eine anteilige vorzeitige Auszahlung ab. Allerdings nur für Beschäftigte, die länger als 10 Jahre dabei sind. Gezahlt wird auch nicht an Beschäftigte, die bis Ende Juli 2005 z.B. einen AT-Vertrag unterschreiben.

Nr. 4/Dezember 2004

Newsletter

Herausgeber: IG Metall Stuttgart

www.igmetall-stuttgart.de

www.itk-stuttgart.igm.de

Verantwortlich: Jürgen Stamm

Redaktion: Kai Bliesener und

Martin Weiss (IGM),

Arne Großmann, Elisabeth

Hasel, Herbert Schiller

Redaktionsadresse:

igm.stgt.presse@gmx.de

Druck: hartmandruck, Wildberg