



Einigung zur "Guten Arbeit" und Lebensarbeitszeitkonten erzielt!

Nachdem es ver.di gelungen ist den Arbeitgeber zu den Themen „Gute Arbeit“ und Lebensarbeitszeitkonten im Herbst 2014 wieder an den Verhandlungstisch zu holen, ist es nun gelungen eine Einigung zu Eckpunkten zu erzielen!

Ab 01.01.2016 werden Lebensarbeitszeitkonten (bei T-System, T-Systems GEI zum 01.07.2016) als auch verbindliche Regelungen eines Tarifvertrages Belastungsschutz eingeführt. Die Regelungen gelten zunächst für folgende Konzern Unternehmen der Telekom: DTAG, TDG, T-Service Gesellschaften, T-Shop, RSS, T-Systems und T-Systems GEI!

Mit den Eckpunkten liegen jetzt die Inhalte zu den beiden Themen fest, die zwischen den Tarifvertragsparteien in den nächsten Wochen, in Form konkreter tariflicher Regelungswerke, ausverhandelt werden.

Inhaltliche Beschreibung der Eckpunkte zu einem Belastungsschutz Tarifvertrag

1. Die Belastungssituation wird regelmäßig analysiert (Analysephase)
 - Die vorhandene konzernweite Mitarbeiterbefragung (MAB) wird - ergänzt um jeweilige unternehmensspezifische Fragestellungen – fortgeführt.

Das gilt auch für die Folgeprozesse mit denen, unter Einbindung der Betriebsräte, eine Identifizierung und Tiefenanalyse „besonders belasteter Teams“ (sogenannte Rotteams) erfolgt.

- Als weitere Baustein werden im Rahmen der vereinbarten Analysephase, für jedes Unternehmen separat, halbjährlich objektive Kennzahlen erhoben und ausgewertet. Mit den Kennzahlen sollen bestehende erhöhte Belastungen und deren auslösende Faktoren erkannt und auch die Entwicklung der in der letzten MAB identifizierten Rotteams verfolgt werden.

Die GESUNDHEIT des Menschen ist laut Weltgesundheitsorganisation „ein Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlergehens und nicht nur das Fehlen von Krankheit oder Gebrechen“!



(Fortsetzung) Eckpunkte zu einem Belastungsschutz Tarifvertrag

Die Kennzahlen beziehen sich zunächst auf: Gesundheitsquote, Unfallquote, Guthaben und Anzahl der Arbeitnehmer je Ampelphasen der Kurzzeitkonten, Fluktuation und Verstöße gegen Höchstarbeitszeitgrenzen gem. Arbeitszeitgesetz.

Zu den Kennzahlen werden Referenzwerte definiert. Wenn diese überschritten (bzw. unterschritten) werden, ist dies - inklusive der Auswertungen - einem betrieblichen Gremium der Betriebsparteien vorzulegen.

2. Belastungssituationen systematisch begegnen (Maßnahmephase)

- Die Auswertedaten sind in einem paritätisch besetzten Gremium zu bewerten.

Im Falle vorliegender oder sich ankündigender erhöhter Belastungen sind Maßnahmen miteinander zu erörtern und festzulegen, mit denen den Ursachen der Belastung begegnet werden kann.

Das Gremium hat für die Befassung max. 2 Monaten nach Vorliegen der jeweiligen Daten Zeit. In die Beratungen können auch aktuelle Belastungssituationen eingebracht werden, wenn eine von der letzten Erhebung der Kennzahlen „neue Situation“ durch eine der Betriebsparteien beschrieben wird und aktuelleren Kennzahlen darauf hindeuten.

- Wenn in dem Gremium keine Einigung erzielt wird und unterschiedliche Auffassungen über zu treffende Maßnahmen zur Beseitigung von festgestellten Belastungen bestehen, sehen die Eckpunkte Eskalationsverfahren vor.



Wir vernetzen Interessen

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

Inhaltliche Beschreibung der Eckpunkte zu biografieorientierten Lebensarbeitszeitkonten (Grundlegendes zum Modell; ohne weitere Details und Abweichungen bei T-Systems / „DTKS operativ“)

- Die Lebensarbeitszeitkonten werden als „Wertguthaben“ nach dem sogenannten Flexi II Gesetz in € geführt (siehe Erläuterung im Kästchen rechts)
- Es handelt sich um ein ausschliesslich arbeitnehmerseitig disponiertes Konto (keine Eingriffe seitens des Arbeitgebers möglich)
- Die Einrichtung des Lebensarbeitszeitkontos erfolgt auf Antrag des Arbeitnehmers
- „Wertguthaben“ im Lebensarbeitszeitkonto kann wie folgt aufgebaut werden:
 - Einbringen von bis zu max. 80 Arbeitszeitstunden/Jahr (Teilzeitler anteilig). Die Std. werden in Form des jeweils gültigen Stundenlohnsatzes eingebracht
 - Reisezeiten im Umfang geltender Regelungen
 - Soweit sozialversicherungs- und steuerpflichtig: Rufbereitschafts-/Herbeirufpauschalen, Anteile aus der Umwandlung von Entgeltanteilen, Mehrarbeit-Schicht-/Sonn- und Feiertagszuschläge
 - Bei Teilnahme des Arbeitnehmers - zusätzliche Förderleistung seitens des Arbeitgebers - soweit die sonstigen Voraussetzungen dazu erfüllt sind

Für Beschäftigte in operativen Bereichen der DTKS ist ein besonderes Modell vereinbart, welches auch die o.a. Einbringung von Zeit ermöglicht.

- Die zusätzliche Förderleistung seitens des Arbeitgebers beträgt je Beschäftigten 300 € pro Jahr (ISB / beurl. Bea: 255 €), sofern deren Einkommen derzeit 42.239 € (ISB / beurl. Bea: 35.902€) Jahresgesamtbruttoentgelt nicht übersteigt und der Arbeitnehmer selber mind. 250 € im Jahr (ISB / beurl. Bea: 212,50€) eingebracht hat.
Der zusätzliche Arbeitgeberbeitrag ist gesichert für die Jahre 2015 bis einschließlich 2018, also für vier Jahre! Sollte er nicht fortgesetzt werden, hat ver.di ein Sonderkündigungsrecht zur Schließung der Langzeitkonten
- Aufgebautes Guthaben wird kapitalmarkt verzinst. Die Zinsen werden dem Konto - und damit dem Beschäftigten - gutgeschrieben.
- Die Wertguthaben sind „portabel“. Das heißt, es besteht die Möglichkeit diese bei Wechsel des Arbeitsplatzes zu einem neuen Arbeitgeber mitzunehmen (konzernintern, aber auch ausserhalb) oder ersatzweise auf die Deutsche Rentenversicherung zu übertragen.

Hintergrundinfo zum Flexi II Gesetz

- Zum 01.01.2009 ist das sogenannte Flexi II Gesetz in Kraft getreten.
- Mit dem Gesetz wurden die Rahmenbedingungen für sogenannter „Wertguthaben“ - unter anderem die Insolvenzversicherung - verbessert
- Der Begriff „Wertguthaben“ ist dem Sozialgesetzbuch (SGB) IV entnommen.
- Dabei handelt es sich um ein Synonym für Arbeitszeitkonten, die den Bedingungen des SGB unterfallen. Das sind Lang- und Lebenszeitkonten, die angespart werden, um sie dann später - zweckgebunden - für eine (volle oder teilweise) Freistellung von der Arbeit zu verwenden.
- Während der Freistellung besteht das Beschäftigungsverhältnis fort und das Entgelt wird aus dem aufgebauten „Wertguthaben“ gespeist.
- Derartige Konten müssen in Geld geführt und gegen Insolvenz abgesichert werden.



Wir vernetzen Interessen

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

(Fortsetzung) Inhaltliche Beschreibung der Eckpunkte zu biografieorientierten Lebensarbeitszeitkonten (Grundlegendes zum Modell; ohne Details und Abweichg. bei T-Systems / „DTKS operativ“)

- Auch die Entscheidung zur Entnahme aus dem Konto erfolgt ausschliesslich Arbeitnehmer disponiert. Folgende „Entnahmesachverhalte“ sind vorgesehen:
 - Vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben (Vorrangig)
 - Sabbaticals/Blockfreizeiten
 - Pflegezeiten (§3 PflegezeitG)
 - Elternzeit (§15 BEEG)
 - Teilzeit (u.a. §8 TzBfG)

Entnahmen die nicht am Ende des Erwerbsleben stehen sind jeweils nur monatsweise möglich.

- Je nach Entnahmesachverhalt sind unterschiedliche Ankündigungsfristen (zwischen 1 bis 3 Monate) seitens des Arbeitnehmers einzuhalten.
- Ebenfalls abgestuft ist die Möglichkeit des Arbeitgebers „gewünschte Freistellung“ zu versagen (zwischen keiner Möglichkeit bis zur begründenden Ablehnung).
- Während der „Entnahmezeit“ aus dem Wertzeitkonto muss sich der Arbeitnehmer entscheiden, ob er 80 %, 100 % oder 120 % eines sogenannten Bezugsentgelts (=Monatsentgelt plus alle festen monatl. Zahlungen) weiter gezahlt bekommen will. *(Bei voller Freistellung erfolgen keine Zahlungen unregelmäßiger Entgeltbestandteile. Auch unterjährige Zahlungen wie z.B. VL, Funktionszulagen werden für den Entnahmezeitraum nicht gezahlt).*

Bei teilweiser Freistellung (Teilzeit bei gleichzeitiger Entnahme aus dem Wertguthaben), erfolgt eine Anrechnung des Teilzeitentgelts auf die oben genannten Zahlungen aus dem Wertzeitkonto.

- Die Wertguthaben unterliegen einer Werterhaltungsgarantie, sind vererbbar und werden gegen Insolvenz (in Form einer Bürgschafts-Treuhandregelung) geschützt.

„Gesicherter“ befristeter Ausstieg

- In den Eckpunkten ist geregelt, dass „Auszeiten“ keine Unterbrechungszeiten zur Begründung tariflicher Ansprüche darstellen.
- Der befristete Ausstieg stellt so echte Beschäftigungszeit dar. Entwicklungen im Entgeltsystem wie z.B. Gruppenstufensprünge/ Bandwanderungen finden insofern während Auszeiten für Sabbaticals, Pflegezeit, Elternzeit in gleicher Art und Weise, wie bei tatsächlicher Beschäftigung statt.
- Während der Auszeiten für Sabbaticals/ Blockfreizeiten, Pflegezeit und Elternzeit bleibt auch der EU-Anspruch in voller tariflicher Höhe bestehen.
- Zudem ist festgelegt, dass der Ursprungsarbeitsplatz bis zu 6 Monaten gesichert bleibt
- Sollte in der befristeten Ausszeit (bei Sabbaticals, Pflegezeit, Elternzeit und Teilzeit) eine Erkrankung auftreten die je Monat (in einer 5-Tage-Woche) länger als 5 Tage andauert, wird die Entnahme aus dem Wertzeitkonto unterbrochen und die Zeit entsprechend der sonst üblichen tariflichen/gestetzlichen Regelungen (z.B. Entgeltfortzahlung) behandelt (dazu muss ein Attest vorgelegt werden).

Diese Tarifinfo ist eine Erstinformation zu den Inhalten der vorliegenden Eckpunkte!

Weitere werden folgen...



Wir vernetzen Interessen

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**