

TARIFINFO NR. 11

GUTE ARBEIT IM T-KONZERN

Telekommunikation
Informationstechnologie
www.verdi-tk-it.de



Lebensarbeitszeitkonten kommen - wie geplant - zum 01.01.2016!

Im März 2015 einigten sich ver.di und Telekom auf Eckpunkte zur Einführung von Lebensarbeitszeitkonten als auch verbindliche Regelungen eines Tarifvertrages Belastungsschutz.

Seit dem verhandeln die Tarifvertragsparteien die tariflichen Detail-regelungen. Nun rückt das geplante Einführungsdatum zum 01.01.2016 näher. **Zum Thema Lebensarbeitszeitkonten sind erste Schritte seitens der Beschäftigten notwendig, um vereinbarte Förderleistungen in Anspruch nehmen zu können.**

ACHTUNG FRISTEN BEACHTEN!

Die Regelungen zu Lebenszeitarbeitskonten gelten ab 01.01.2016 zunächst für folgende Konzern Unternehmen der Telekom: DTAG, TDG, T-Service Gesellschaften, T-Shop, RSS, T-Systems und T-Systems GEI (bei T-System, T-Systems GEI zum 01.07.2016)!

In den vereinbarten Eckpunkten zu Lebenszeitarbeitskonten hat ver.di eine Förderleistung des Arbeitgebers in Höhe von jeweils 300 € für die Jahre 2015 bis 2018 durchgesetzt. Diese Förderleistung können Arbeitnehmer erhalten, deren Jahreszielgehalt bis zu derzeit 42.239 € (ISB / beurl. Bea: 35.902€) Jahresgesamtbruttoentgelt nicht übersteigt und die selber mind. 250 € im Jahr (ISB / beurl. Bea: 212,50€) - in Form von Entgelt oder in Entgelt umgerechnete Arbeitszeit einbringen wollen.

Um die **Förderleistung für 2015** rückwirkend erhalten zu können, müssen Beschäftigte (die die sonstigen Bedingungen erfüllen) **bis zum 30. September 2015 einen Antrag auf Eröffnung eines Lebensarbeitszeitkontos** stellen. In diesem Fall ist der Eigenbeitrag des Arbeitnehmers für 2015 bis zum Oktober 2016 zu leisten.

Details zum Antragsverfahren wird die Telekom im Telekom Intranet [„Anmeldeformular im Personalportal unter Entgelt&Vertragliches“](#) veröffentlichen.

Weitere Details und Infos zur Umsetzung des TV Lebensarbeitszeitkonten und TV Belastungsschutz folgen, sobald die noch laufenden Redaktionsverhandlungen abgeschlossen sind. *Im Folgenden sind noch mal die Eckpunkte beschrieben, die wir bereits im März 2015 zum TV Lebensarbeitszeitkonten veröffentlicht haben.*



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).



Wir vernetzen Interessen

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**