

Mit diesem Sonderschreiben möchten wir einige wesentliche Hinweise zu diesen Arbeitsverträgen geben.

Grundsätzliche Anmerkung

Die angebotenen Arbeitsverträge enthalten die Zusagen, die vom Arbeitsdirektor der Telekom auf der Betriebsversammlung am 4.2.2004 gegeben wurden. Dies betrifft die Wahlmöglichkeit zum 1.6.2004 und den garantierten Besitzstand von mindestens 90,5% des am 31.12. 2004 zustehenden Entgeltes der tariflichen Arbeitnehmer bzw. der 100% für die beurlaubten Beamten.

Grundsätzlich ist für die im Rahmen des § 613a BGB übergeleiteten tariflichen Arbeitnehmer kein neuer Arbeitsvertrag erforderlich, da das Arbeitsverhältnis mit den entsprechenden Rechten auf den neuen Arbeitgeber übergeht, doch hier enthalten die angebotenen Arbeitsverträge die oben genannten weitergehenden Zusagen.

Arbeitsvertrag für tarifliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen

Präambel

Es ist eigentlich unüblich eine Präambel in einen Arbeitsvertrag aufzunehmen. Diese Präambel hat keine rechtliche Bindung, sondern dient lediglich der Erläuterung.

§ 1 Allgemeine Arbeitsbedingungen

Hier sind die Ansprüche nach § 613a enthalten. Es gelten die mit ver.di abgeschlossenen Tarifverträge mit dem Stand 31.12.2003 so lange individualrechtlich weiter, bis das Arbeitsverhältnis geändert wird bzw. neue kollektivrechtliche Regelungen in Kraft treten. Die negative Änderung des Arbeitsverhältnisses ist frühestens nach Ablauf von 12 Monaten möglich. Neue kollektivrechtliche Regelungen gelten ab dem in Kraft treten, auch wenn dies vor Ablauf der 12 Monate ist.

Dies bedeutet auch, dass die Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte bei der VCS 38 Stunden beträgt.

§ 2 Änderung durch tarifliche Regelungen

Ziffer I. weist darauf hin, dass zukünftige neue Regelungen (Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen) die individualrechtlichen Regelungen des Arbeitsvertrages ersetzen.

Ziffer II enthält die Zusage eines monatlichen Mindestbruttoentgeltes von 90,5 %. Bezugsgröße ist das regelmäßige Monatsentgelt (Stichtag 31.12.2003) und die tariflichen Zulagen.

In Ziffer III wird darauf hingewiesen, dass sich diese Zulagen nach den Regelungen, die bei der Telekom gelten verringern können oder wegfallen.(z.B. durch die vereinbarten Aufzehrregelungen des TV SR DTAG bzw. Sicherungsfrist nach TV Ratio)

Dies bedeutet, dass bei den Zulagen nicht wie beim Monatsentgelt der Stichtag 31.12.2003 zu Grunde gelegt wird, sondern die individualrechtlich übergeleiteten Regelungen z.B. des TV SR bzw. TV Ratio weiterhin angewendet werden.

Der Bestandsschutz wird auch Gegenstand der Tarifverhandlungen sein. Wir gehen im Moment davon aus, dass die tariflichen Regelungen zum Bestandsschutz nicht identisch sein müssen mit den im Arbeitsvertrag gemachten Zusagen. Dies betrifft auch die Höhe/Prozentzahl des gesicherten Entgeltes.

Hinweisen möchten wir noch auf die Erklärung des Arbeitsdirektors in der Teilbetriebsversammlung am 4.2.2004, dass Teilzeitbeschäftigte den Einkommensverlust auch durch die Erhöhung der Wochenarbeitszeit ausgleichen können.

§ 3 Wahlmöglichkeit zum Verbleib in VCS

Beachtet werden muss die Ankündigungsfrist von 3 Wochen.
Wir gehen im Moment davon aus, dass wir bis zu diesem Zeitpunkt Auskunft geben können, wie die wesentlichen Regelungen der neu abzuschließenden Tarifverträge aussehen werden.

Wichtig ist auch, dass die Telekom die Beschäftigten bei der Entscheidung gegen den Wechsel in die VCS so stellt, als hätten sie dem Betriebsübergang widersprochen.
d.h. das Arbeitsverhältnis geht nicht auf den neuen Arbeitgeber über, sondern besteht beim bisherigen Arbeitgeber weiter.

Allerdings besteht das Risiko, den Arbeitsplatz zu verlieren, wenn die Beschäftigten im Unternehmen nicht weiter beschäftigt werden können. Dies will die Telekom nach Aussage von Klinkhammer angehen.

Wir prüfen im Moment, ob auch im Falle eines Betriebsüberganges der TV Ratio und anzuwenden ist. Von der Telekom wird dies bestritten
Über das Prüfungsergebnis werden wir euch informieren.

§§ 3 und 4 Ausschluss betriebsbedingter Beendigungskündigungen und Rückkehrrecht bei Insolvenz

Im Rahmen der Tarifverhandlungen ist dies nochmals zu problematisieren, insbesondere bei einer positiveren Vereinbarung in der Tarifrunde mit der Telekom.

Arbeitsvertrag für beurlaubte Beamte

§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen

Soweit im Arbeitsvertrag nichts anderes abschließend vereinbart ist, gelten auch für die beurlaubten Beamten individualrechtlich die tariflichen Bestimmungen in der VCS.
Auch hier ist zu beachten, dass diese durch neue kollektivrechtliche Regelungen ersetzt wird.

§ 4 Entgelt

Die beurlaubten Beamte erhalten 100% der beamtenrechtlichen Bezüge in der VCS. Dies auch nach in Kraft treten neuer Tarifverträge.

Die Besoldungserhöhung ab 1.4.2004 wird umgesetzt.
Allerdings werden auch die Kürzungen zur Sonderzuwendung – auch zukünftige - und der Wegfall des Urlaubsgeldes berücksichtigt.

§ 5 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Diese Regelung gilt nach Ablauf von 6 Wochen, d.h. ab 7. Woche der Krankheit (anstelle der Regelung zum Krankengeldzuschuss)

Der maßgebende %- Satz im Falle der Dienstunfähigkeit beträgt zur Zeit 100%.

Für die ersten 6 Wochen der Krankheit gelten die Regelungen des MTV DTAG zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.

§ 6 Beihilfe

Bei der VCS wird der Beihilfeanspruch in Form der Beihilfeablöseversicherung erfüllt.

§§ 7 und 8 Arbeitszeit und Erholungsurlaub

Die bisherigen Ansprüche zum Erholungsurlaub bleiben erhalten und die Wochenarbeitszeit wird nicht verändert.

§ 9 Anwendung von Tarifverträgen ...

Soweit im Arbeitsvertrag nichts anderes abschließend vereinbart ist, gelten auch für die beurlaubten Beamten die mit ver.di abgeschlossenen Tarifverträge. Durch neue Tarifverträge oder kollektivrechtliche Regelungen werden diese Regelungen ersetzt.

§ 10 Besondere Beendigungstatbestände des Arbeitsverhältnisses

Hier wird einmal die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei der Zuruhesetzung geregelt und auf der anderen Seite bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine der Vertragsparteien.

Der beurlaubte Beamte kann das Arbeitsverhältnis jederzeit unter Einhaltung der Kündigungsfrist beenden. Die Beurlaubung wird in diesem Fall widerrufen und das Beamtenverhältnis lebt wieder auf.

Dies gilt über den 01.06.2004 hinaus.

Die Telekom will allerdings die Regelungen zum Rationalisierungsschutz für Beamte nicht anwenden und ggf. bundesweit versetzen.

Auch hier sind wir noch dabei zu prüfen, ob die Ratio- Regelungen anzuwenden sind und werden euch über das Ergebnis informieren.

Sonstiges

Die beurlaubten Beamten sind **während der Beurlaubung nicht sozialversicherungspflichtig**.

Es wird ein „Gewährleistungserstreckungsbescheid“ erteilt und damit Zusicherung der lebenslangen Versorgung herbeigeführt.

Die VCS zahlt ein Versorgungszuschlag (z.Z. 30% der ruhegehaltsfähigen Bezüge). Die Zeit der Beurlaubung wird als ruhegehaltsfähige Dienstzeit anerkannt.

Der Versorgungszuschlag zählt als lohnsteuerpflichtiges Entgelt. Er kann als Werbungskosten geltend gemacht und als Freibetrag in der Lohnsteuerkarte eingetragen werden

Dies ist allen dringend zu empfehlen.

Die erforderlichen Bescheinigungen sollen mit den Lohnsteuerkarten zugesandt werden.

Der Wechsel zur VCS hat keine Einfluss auf die Mitgliedschaft in der Postbeamtenkrankenkasse oder einer anderen Krankenkasse.

Abschließende Bemerkung

Während der Teilbetriebsversammlung am 4.2.2004 hat der Arbeitsdirektor, Herr Dr. Klinkhammer unmissverständlich darauf verwiesen dass die Telekom der Auffassung ist, dass der TV Ratio bzw. die Ratio - Regelungen für die Beamten im Falle des Betriebsüberganges nach Auffassung der Telekom keine Anwendung finden.

Es ist keine „Drohung“ sonder, so Klinkhammer, lediglich ein Hinweis, dass die Telekom für tarifliche Arbeitnehmer die nicht mitgehen die Kündigung „angehen“ wird und für Beamte die bundesweite Versetzung ansteht.

Nach unseren Informationen ist dies den Beschäftigten inzwischen in Form eines Merkblattes mitgeteilt worden.

Wir möchten nochmals darauf hinweisen, dass wir die Auffassung nicht teilen, aber dies juristisch überprüfen lassen um hier auch sicher zu sein, da dies ein sehr komplexes Thema ist.

Wir brauchen daher noch einige Zeit. Bis dahin können wir keinem Beschäftigten empfehlen, die angebotene Chance nicht zu nutzen.

Gegebenenfalls sind die rechtlichen Auseinandersetzungen nach Ablauf der angebotenen Frist zu führen.

Mit freundlichen Grüßen

Joachim Pütz