



Tarifeinigung

Telekom Service

der Deutschen Telekom AG

und der

Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di

Bad Neuenahr-Ahrweiler

20. Juni 2007

Die Deutsche Telekom und die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di vereinbaren – vorbehaltlich der Zustimmung der Gremien – folgende tarifvertragliche Regelungen:

Abschnitt 1

Bereich Technik (DTNP und DTTS)

I Regelungssystematik

Grundlage der neuen Tarifierung für **DTNP** und **DTTS** sind die Tarifwerke der Deutschen Telekom AG, soweit nicht nachfolgend Abweichendes vereinbart wird. Der Übergang der Mitarbeiter aus der T-Com wird durch Überleit- und Sicherungsregelungen sozialverträglich ausgestaltet.

Nicht berücksichtigt sind diejenigen erforderlichen redaktionellen Änderungen und Streichungen in anderen tariflichen und ggf. betrieblichen Regelungen, die sich als Folgeänderungen aus den nachfolgend dargestellten materiellen Änderungen ergeben. Dies sind insbesondere Änderungen, die sich durch die Umstellung des Entgeltsystems und die Erhöhung der Wochenarbeitszeit (Streichung bzw. Anpassung der Regelungen der Wochenarbeitszeitverkürzung des Beschäftigungsbündnisses 2004) ergeben.

II Volltarifizierung DTNP und DTTS

A Manteltarifvertrag (MTV)

Die Regelungen des Manteltarifvertrages der DTAG werden übernommen. Insbesondere bleiben erhalten:

- Betriebszugehörigkeit
- Chancengleichheit
- Haftungsbegrenzung für Arbeitnehmer
- unveränderte Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit
- Zuschläge
- 6 Wochen bezahlter Urlaub, d.h. 30 Tage
- Sonderurlaub
- Arbeitsbefreiung
- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall auf bisherigem Niveau
- Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer
- Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer

Angepasst werden folgende Punkte:

1. Arbeitszeit
 - a. Die Wochenarbeitszeit von Arbeitnehmern beträgt 38 Stunden. Für Arbeitnehmer, die bereits in der 38 Stundenwoche beschäftigt werden, gilt die Sonderregelung im TV SR (Herausbuchen von 2,5 Std. pro Woche)

Protokollnotiz zur Wochenarbeitszeit:

Unter Berücksichtigung des Qualifizierungsanspruches (vgl. unten) von 3 Arbeitstagen pro Jahr, beträgt die rechnerische Wochenarbeitszeit 37,5 Stunden.

- b. In einer gesonderten schuldrechtlichen Vereinbarung wird festgehalten:
- Die DTAG verpflichtet sich, für Beamte bei DTNP und DTTS unter Verzicht der gesetzlich zulässigen Arbeitszeit von 41 Stunden ebenfalls eine Wochenarbeitszeit von 38 Stunden über eine entsprechende gesetzliche Regelung zu verfolgen.
 - Zur Sicherstellung eines Beitrages der Beamten wird die DTAG in diesem Zusammenhang beim Gesetzgeber die Streichung der in der T-Sonderzahlungsverordnung geregelten Sonderzahlung (in Höhe von 2,5% des Bruttojahresgehalts) beantragen. Ziel ist ein Wirksamwerden des Entfalls der Sonderzuwendung noch für 2007. Hinsichtlich der Mitwirkung beim Beteiligungsverfahren treffen die Parteien besondere Absprachen.
- c. In den Bereichen, die in Anhang 1 verzeichnet sind, wird der Samstag in die Arbeitszeitgestaltung einbezogen. In § 11 Absatz 4 MTV wird für die benannten Bereiche der Begriff Freitag durch den Begriff Samstag ersetzt.

Ergebnisniederschrift:

Die Tarifvertragsparteien werden sich dafür einsetzen, dass die betrieblichen Arbeitspläne unmittelbar nach Abschluss der Vereinbarung hieran angepasst werden.

Bei der betrieblichen Gestaltung der Arbeitszeitverteilung sind die Serviceerfordernisse und Kundenerwartungen sowie die betrieblichen Belange mit denen der Mitarbeiter zu einem angemessenen Ausgleich zu bringen. Im Jahresdurchschnitt bleibt es bei der 5 Tage Woche. Betrieblich ist sicherzustellen, dass grundsätzlich 2 freie zusammenhängende Kalendertage pro Woche gewährt werden. Die Zuschlagsregelungen des MTV bleiben auch hinsichtlich der Einbeziehung des Samstags unberührt.

Ergebnisniederschrift:

Die Regelung, dass grundsätzlich zwei freie zusammenhängende Kalendertage pro Woche gewährt werden, heißt nicht, dass nach Samstagseinsätzen der Sonntag und Montag arbeitsfrei sein müssen.

- d. Die tarifvertragliche Arbeitsbefreiung (§ 16 Abs. 2 bis 4 MTV) am 24.12. und 31.12. entfällt. Die Zuschlagsregelung für Arbeiten am 24.12. und 31.12. wird gemäß MTV VTS übernommen.
- e. Für Arbeitnehmer im Außendienst beginnt die Arbeitszeit grundsätzlich erst an ihrer Regelarbeitsstelle. Wie bei anderen Arbeitnehmern auch, gilt die Wegezeit zur regelmäßigen Arbeitsstelle nicht als Arbeitszeit. Die Tarifvertragsparteien fördern das System des optimierten Dienstantritts (oDA). Die Teilnahme am optimierten Dienstantritt erfolgt einvernehmlich zwischen Mitarbeiter und Arbeitgeber. Ziel ist es, den Einsatz der Außendienstkräfte aufgrund der gestiegenen betrieblichen Anforderungen unter kundenorientierten und betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten zu optimieren und die Mitarbeiterzufriedenheit durch Freizeitgewinnung zu erhöhen. Fahr- und Wegezeiten sollen hierbei im Interesse des Arbeitgebers als auch im Interesse der am oDA teilnehmenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter reduziert werden. Danach fährt der Arbeitnehmer von seinem Wohnort

unmittelbar zum Kunden bzw. zur Einsatzstelle und umgekehrt. Dabei gilt:

- die Nutzung des Dienstfahrzeuges beginnt und endet grundsätzlich am Wohnort der Beschäftigten / Abstellort des dKFz.
- Bezüglich des Beginns und Endes der Arbeitszeit sehen die Tarifvertragsparteien folgende je nach betrieblicher Situation durch GBV auszugestaltenden Modelle für den oDA vor:

1. Die Arbeitszeit beginnt und endet jeweils grundsätzlich an der ersten bzw. letzten Einsatzstelle.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten die Option, ein Kilometer-Budget zur privaten Nutzung des Dienstfahrzeuges hinzuzukaufen. Dieses Kilometer-Budget ist zur Erhöhung der flexiblen Nutzung des Dienstfahrzeuges außerhalb der Regelarbeitszeiten bestimmt. Die Fahrt zur ersten Einsatzstelle sowie Abfahrt von der letzten Einsatzstelle belasten ebenso wie die Fahrten während der Arbeitszeit nicht das zugekaufte „private Kilometer-Budget“.

2. Die Arbeitszeit beginnt und endet jeweils grundsätzlich an der ersten bzw. letzten Einsatzstelle.

Die Ausgestaltung der GBVen orientiert sich an den Regelungen, die in den TI-Niederlassungen MO, SW und Süd vereinbart worden sind.

3. Die Arbeitszeit beginnt und endet grundsätzlich am Wohnort / Abstellort des dKFz. Infolge der ersparten An- / Abfahrtszeit zur RAST ist für die Anfahrt zur ersten Einsatzstelle und für die Abfahrt von der letzten Einsatzstelle ein Zeitkorrekturfaktor (Arbeitszeitminus) festzulegen. Dieser Korrekturfaktor entspricht in der Regel der Zeit, die der Mitarbeiter nach Anlegen objektiver Kriterien (Routenplaner) für die Fahrt zwischen Wohnort und Regelarbeitsstelle benötigt. Ist die Fahrt zur ersten Einsatzstelle, bzw. die Fahrt von der letzten Einsatzstelle kürzer als die An-/ bzw. Abfahrt zur RAST, entfällt der Zeitkorrekturfaktor. Dabei können Pauschalen, ab wann ein Korrekturfaktor greift, vereinbart werden.

Näheres zum optimierten Dienstantritt und der privaten Nutzung der Dienstfahrzeuge (Modell 1) wird durch eine erzwingbare Gesamtbetriebsvereinbarung in den jeweiligen Gesellschaften geregelt. Bis zum Inkrafttreten dieser Gesamtbetriebsvereinbarungen gelten die bisherigen örtlichen Regelungen weiter.

Ergebnisniederschrift Rüstzeiten

Vor- und Nachbereitungszeiten sind grundsätzlich Arbeitszeit. In den Fällen, wo Rüstzeiten anfallen, sollen diese in der Regel zur Nachbereitung bzw. zur Vorbereitung des nächsten Tages im Anschluss an den letzten Kundenbesuch erledigt werden. Das Modell 3 ist zum Zeitpunkt des Abschlusses des Tarifvertrages auf Seiten der DTNP aufgrund des spezifischen Geschäftsmodells nicht eingeführt.

2. Rufbereitschaft und Herbeiruf

- a. Für Rufbereitschaft wird eine Pauschale von 30 € je Bereitschaftstag (Kalendertag) gewährt. Die während eines Einsatzes tatsächlich geleistete Arbeitszeit wird unter Einschluss der Wegezeit als Arbeitszeit behandelt. Hinzu kommen Zuschläge für Mehrarbeit, sofern die tarifvertraglichen Voraussetzungen für Mehrarbeit vorliegen. Gleiches gilt für sonstige Zuschläge. Die Behandlung in Zeit oder Geld erfolgt nach den jeweiligen Regelungen des MTV der DTAG.

Protokollnotiz:

Bei Rufbereitschaft im Wochenzyklus (z.B. Mo 16 Uhr bis Mo 7 Uhr) liegen 7 Bereitschaftstage im Sinne der Ziffer a. vor.

- b. Für Herbeiruf wird eine Pauschale von 30 € pro Einsatztag (Kalendertag) gewährt. Die während eines Einsatzes tatsächlich geleistete Arbeitszeit wird unter Einschluss der Wegezeit als Arbeitszeit behandelt. Hinzu kommen ggf. Zuschläge für Mehrarbeit, sofern die tarifvertraglichen Voraussetzungen für Mehrarbeit vorliegen. Gleiches gilt für sonstige Zuschläge. Durch erzwingbare Gesamtbetriebsvereinbarung kann auf Ebene der DTNP und der DTTS vereinbart werden, dass die anfallenden Zeiten in das Langzeitkonto gebucht werden. (Vorbehaltlich Einigung zu Langzeitkonten) Bis dahin erfolgt die Behandlung in Zeit oder Geld nach den jeweiligen Regelungen des MTV der DTAG.

Protokollnotiz:

Dauert der konkrete Herbeirufeinsatz über 24 Uhr hinaus, gilt dieser Einsatz als 1 Einsatztag im Sinne der Ziffer b.

B Entgelttarifvertrag (ERTV) / Entgelttarifvertrag (ETV)

Die Regelungen des Entgelttarifvertrages / Entgelttarifvertrages der DTAG werden grundsätzlich übernommen. Insbesondere bleiben erhalten:

- 10 Entgeltgruppen
- Erfahrungsstufen (siehe Ziffer 2)
- Aufteilung in fixen und variablen Anteil
- Zielvereinbarungszeitraum 1 Jahr
- summarische Funktionsbewertung (Tätigkeitsmerkmale und Richtbeispiele)
- Grundsatz der paritätischen Bewertung
- vermögenswirksame Leistungen
- lineare individuelle Weitergabe tariflicher Entgelterhöhungen (1:1 Weitergabe)

Angepasst bzw. abweichend von ERTV / ETV DTAG geregelt werden folgende Punkte:

1. Es werden die Entgelttabellen aus Anhang 2 vereinbart. Die AT-Grenze liegt bei Arbeitnehmern bei 68.000 € und bei beurlaubten Beamten bei 57.800 €. Die Beträge erhöhen sich entsprechend der linearen Tabellenerhöhungen im Rahmen künftiger Tarifrunden.
2. Wanderungen im Band finden in „Jahresscheiben“ von 100% auf 105% – 110% – 115% (Systematik VTS) statt.

3. Für Höher- und Herabgruppierungen bzw. vorübergehende höherwertige Beschäftigung werden die Regelungen der §§ 10 und 11 ERTV VTS inhaltsgleich übernommen.
4. Die Entgelttabellen werden bis zum 31.12.2008 nicht verändert.
5. Es erfolgt eine möglichst einheitliche Steuerung der Variablen über Zielvereinbarungen. Soweit eine Zielvereinbarung nicht möglich oder nicht sinnvoll ist, kann eine Steuerung über Leistungsbeurteilung erfolgen. Die entsprechenden Funktionen für eine Leistungsbeurteilung sind in einer Anlage im Tarifvertrag festzulegen.
6. Es erfolgt eine neue Aufteilung der Struktur zwischen fixen und variablen Anteilen des Jahreszielentgelts.
 - a. Die Aufteilung erfolgt in den Entgeltgruppen 1 und 2 im Verhältnis fix/variabel von 90:10.
 - b. Die Aufteilung erfolgt ab der Entgeltgruppe 3 im Verhältnis fix / variabel von 85:15. Die Tarifvertragsparteien nehmen auf der Basis der bis dahin gemachten Erfahrungen mit dem variablen Entgeltsystem rechtzeitig vor dem 01.07.2010 Verhandlungen über eine Ausweitung des variablen Anteiles ab dem 01.07.2010 auf 20% auf.

Ergebnisniederschrift:

Im Hinblick auf die weitere Ausrichtung der DTTS sollen im Rahmen der *Erschließung des externen Marktes* spezielle vertriebs- oder projektbezogene Funktionen ausgebildet werden. Die TVP werden in diesem Zusammenhang Verhandlungen mit dem Ziel aufnehmen, entsprechend § 4 Abs. 3 Unterabsatz 2 ERTV VTS eine höhere Variable Vergütung zu ermöglichen. Sollten bei DTNP entsprechende Entwicklungen anstehen, werden auch dort Verhandlungen aufgenommen.

7. Die Variable setzt sich zu 1/3 aus Individualzielen, zu einem weiteren 1/3 aus Servicezielen (Serviceindex der jeweiligen Gesellschaft) und zu einem weiteren 1/3 aus dem EBITDA-Ziel der BFFN Deutschland zusammen. Der Aufsichtsrat der jeweiligen Gesellschaft beschließt die jeweiligen Serviceziele. Das EBITDA-Ziel der BFFN Deutschland wird durch den Konzernaufsichtsrat festgelegt.

Zum Zwecke der Ermittlung der Variablen erforderliche Daten werden aus den Betriebsführungssystemen personenbezogen ausgewertet. Die Ausgestaltung erfolgt – soweit eine solche noch nicht bestehen sollte - in einer der vollen Mitbestimmung unterliegenden GBV.

8. Die Auszahlung des variablen Anteils erfolgt zwischen 0 % und 150 % auf Basis einer linearen Zielverlaufskurve.
9. Für alle tariflichen Arbeitnehmer erfolgt eine kollektive Sicherung der variablen Bestandteile des Zielentgeltes im Umfang von 8,5 % der 15 %. Beim Ausbau des variablen Anteils auf 20% wird auch über einen Ausbau der kollektiven Sicherung verhandelt. Die Sicherung erfolgt betriebsbezogen.
10. Die weitere Ausgestaltung der Zielesystematik erfolgt entsprechend den Regelungen zum ergebnisbezogenen Entgelt TSBS (Anlage 2 zum ERTV). Die weitere Ausgestaltung der Regelungen zur Leistungsbeurteilung erfolgt

entsprechend den Regelungen TSBS (Anlage 4 zum ERTV) mit der Besonderheit, dass für den unternehmensbezogenen Zielanteil das EBITDA-Ziel BFN Deutschland maßgeblich ist. Die jeweiligen Regelungen zu krankheitsbedingten Ausfallzeiten finden Anwendung.

11. Es wird ein Bewertungs- und Eingruppierungsverfahren entsprechend der §§ 8 - 11 ERTV TSBS vereinbart. Das Überprüfungsverfahren gemäß § 11 ERTV TSBS wird für vier Jahre ab Zeitpunkt der Überführung ausgesetzt.
12. Es werden nur die tarifliche Zulagen gezahlt, für die in dieser Tarifeinigung eine Regelung getroffen wurde.
 - a. Für Arbeitnehmer der Entgeltgruppen 1 – 4 wird, sofern die sonstigen tarifvertraglichen Bedingungen erfüllt sind, eine Funktionszulage gezahlt; es werden insoweit die bisherigen Regelungen des ERTV DTAG vereinbart. Ab Entgeltgruppe 5 wird keine Funktionszulage gezahlt.
 - b. Die Außendienstentschädigung wird auf eine monatliche Pauschale aufwandsneutral umgestellt. Die Ausgestaltung erfolgt in den Redaktionsverhandlungen.
13. Das Entgeltgruppenverzeichnis der VTS wird mit den entsprechenden Richtbeispielen übernommen.

Ergebnisniederschrift:

Ergänzungen durch Richtbeispiele der DTAG können in der Redaktion erfolgen. Die Ergänzung kann sich nur auf nicht operative Funktionen beziehen. Hierdurch dürfen keine Wertveränderungen eintreten.

C Qualifizierungsanspruch

1. Jeder Vollzeit-Arbeitnehmer nimmt pro Jahr an drei Arbeitstagen an Qualifizierungsmaßnahmen teil. Die Qualifizierungsmaßnahmen finden unter Beachtung der Sonderregelungen für Teilzeitbeschäftigte während der Arbeitszeit statt. Zum Zwecke der Ermittlung des Qualifizierungsbedarfes erforderliche Daten werden aus den Betriebsführungssystemen personenbezogen ausgewertet. Die Ausgestaltung erfolgt in einer der vollen Mitbestimmung unterliegenden Gesamtbetriebsvereinbarung. Die Tarifvertragsparteien werden darauf hinwirken, dass bis zum 1.1.2008 die entsprechenden Voraussetzungen geschaffen sind. Die Regelung zum Qualifizierungsanspruch findet ab dem 01.01.2008 Anwendung.

Ergebnisniederschrift:

Soweit bereits eine entsprechende Gesamtbetriebsvereinbarung besteht, wird diese verwendet bzw. bis spätestens 31.12.2007 angepasst.

2. Auch Teilzeitarbeitnehmer nehmen an 3 vollen Arbeitstagen Qualifizierung pro Jahr teil. Finden die Qualifizierungsmaßnahmen zu einem Teil während der Arbeitszeit und zu einem anderen Teil während der Freizeit statt, ist eine entsprechende Gutschrift im Arbeitszeitkonto vorzunehmen. Bei der Festlegung der zeitlichen Lage der Qualifizierungsmaßnahmen werden die Interessen der Teilzeitbeschäftigten angemessen berücksichtigt.

Ergebnisniederschrift:

Die Beamten werden ebenfalls in den Qualifizierungsanspruch von 3 Arbeitstagen im Jahr einbezogen.

3. Die Qualifizierung ist im jeweiligen Kalenderjahr vorrangig in verkehrsschwachen Zeiten zu absolvieren. In Ausnahmefällen ist eine Übertragung bis zum 31.3. des Folgejahres möglich. Kann aus arbeitgeberseitigem Verschulden die Maßnahme auch nach dieser Verlängerung nicht absolviert werden, erfolgt eine Gutschrift von bis zu 3 Tagen im Arbeitszeitkonto (in Abhängigkeit von den bereits absolvierten Qualifizierungstagen), für Teilzeitbeschäftigte entsprechend anteilig.
4. Für die nach Ziffern 1 bis 4 zu gewährenden Qualifizierungsmaßnahmen gelten folgende Regelungen:
 - a. Die Qualifizierungsmaßnahmen werden nach Vereinbarung mit dem Vorgesetzten unter Wahrung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats dem Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber angeboten und erfolgen in der Regel im Rahmen zentraler Maßnahmen, deren Schwerpunkt im Bereich Serviceorientierung liegt.
 - b. Die Qualifizierungsmaßnahmen enden jeweils mit einer Lernerfolgskontrolle. Bei erfolgreicher Teilnahme erhält der Arbeitnehmer ein Abschlusszertifikat.
 - c. Sofern im Rahmen der Entwicklungsmaßnahmen nach Buchstabe D thematische Qualifizierungen vorgesehen sind, die auch im Rahmen des allgemeinen Qualifizierungsanspruchs erworben werden können, können diese Qualifikationen - ggf. mit höherer Eindringtiefe - im Rahmen dieses Qualifizierungsanspruchs erworben werden und sind hiermit zu verrechnen.
 - d. Die Qualifizierung findet zusätzlich zu der betrieblichen fachlichen Weiterbildung statt.

Ergebnisniederschrift zu C Nr. 4 d.

Die Tarifvertragsparteien werden überprüfen, ob der TV Weiterbildung angepasst oder durch betriebliche Regelungen durch die Gesamtbetriebsparteien ersetzt wird. Die Überprüfung ist bis zum 31.12.2007 abzuschließen und ggf. Anpassungen bzw. eine Neuregelung zu vereinbaren.

D Förderung der Personalentwicklung in DTTS und DTNP („Servicekarrieren“)

Die Tarifpartner sehen in der Förderung der Mitarbeiter durch geeignete Personalentwicklungsmaßnahmen in den Service-Gesellschaften einen wichtigen Baustein, die Service- und Kundenorientierung der Mitarbeiter zu verbessern und deren berufliche Entwicklung zu unterstützen.

Neben der „klassischen“ Personalentwicklung zur Förderung einer vertikalen beruflichen Entwicklung der Mitarbeiter soll zusätzlich eine horizontale berufliche Entwicklung gefördert werden.

Für die horizontale und vertikale berufliche Entwicklungsförderung gelten folgende Grundsätze:

1. Eine berufliche Entwicklung kann sowohl in horizontaler Richtung (Ziel ist hier die Übernahme einer breiteren oder reichhaltigeren Tätigkeit innerhalb derselben Wertebene) oder vertikaler Richtung (Ziel ist hier die Übernahme einer Tätigkeit einer höheren Wertebene) erfolgen.
2. Art und Umfang der vertikalen wie auch die horizontalen Entwicklungsmöglichkeiten richten sich nach den jeweils bestehenden und absehbaren geschäftlichen Bedarfen.

3. Ziel der Tarifvertragsparteien ist es, insgesamt mindestens 5% aller Mitarbeiter bezogen auf die als geeignet identifizierten Arbeitsbereiche über horizontale oder vertikale Entwicklungsmaßnahmen zu fördern.
4. Die sachliche Ausgestaltung der Entwicklungspfade erfolgt durch den Arbeitgeber. Die entsprechenden Beteiligungsrechte des Gesamtbetriebsrats bleiben unberührt.
5. Zur Förderung der Mitarbeiter werden vom Arbeitgeber entsprechende, auf den jeweiligen horizontalen oder vertikalen Entwicklungspfad abgestimmte Qualifizierungsprogramme angeboten.
6. Die abstrakten Zugangsvoraussetzungen (fachliche Eignung, Mobilität und Leistung), die Bedarfsquotierung gemäß Ziffer 3 und die strukturelle Einbettung in die Entgeltsystematik werden durch die Tarifvertragsparteien festgelegt. Hierzu werden zeitnah nach Festlegung der Entwicklungspfade gemäß Ziffer 4 Tarifverhandlungen aufgenommen. Ziel ist es, die neuen Personalentwicklungselemente zum 01.01.2008 zu implementieren.

Protokollnotiz:

Im Kontext der zu führenden Tarifverhandlungen werden die Regelungen des TV Weiterbildung hinsichtlich der freiwilligen Weiterbildung und der damit einhergehenden Budgets und Freistellungsregelungen in die Ausgestaltung der Servicequalifizierung integriert. Mit diesem Vorgehen entfallen die entsprechenden Regelungen des TV Weiterbildung.

7. Zur IT-mäßigen Unterstützung erforderliche Daten werden aus den Betriebsführungssystemen personenbezogen ausgewertet. Die Ausgestaltung erfolgt in einer der vollen Mitbestimmung unterliegenden Gesamtbetriebsvereinbarung.

Ergebnisniederschrift:

Soweit bereits eine entsprechende Gesamtbetriebsvereinbarung besteht, wird diese verwendet bzw. bis spätestens 31.12.2007 angepasst.

8. Der Erfolg der Entwicklungsmaßnahmen (einschl. Erfüllen der Zielquote von 5%) wird regelmäßig gemonitort.

E Arbeitszeitkonten

1. Die Regelungen des Arbeitszeitkonten-Tarifvertrages DTAG werden übernommen. Die Regelungen werden nach folgender Maßgabe modifiziert:
 - a) Überschreitet das Guthaben die Obergrenze der gelben Phase des Kontos, kann bis zur Differenz zwischen der Obergrenze der gelben Phase und der Obergrenze der grünen Phase in ein neu zu schaffendes Langzeitkonto umgebucht werden. Voraussetzung für die Übertragung ist jeweils, dass eine Rückführung in die Grünphase innerhalb einer Frist von 3 Monaten nicht möglich ist. In diesem Falle können bis zu 100 Stunden pro Kalenderjahr umgebucht werden. Ein Verfall von Guthabenstunden, durch einen nicht realisierten Nulldurchlauf wird ausgeschlossen. Im Übrigen gelten die Regelungen des Arbeitszeitkontos. Die Regelungen zur Umbuchung ins Langzeitkonto treten zum 01.01.2008 in Kraft. Bis zum 31.12.2009 findet eine kontinuierliche Evaluierung statt. Auf Antrag einer der beiden Tarifvertragsparteien werden auf Basis der aufgrund der Evaluierung gewonnenen Erfahrungen Tarifverhandlungen zur etwaigen Anpassung der Regelung aufgenommen. Scheitern diese, tritt die Regelung außer Kraft.
 - b) Im Zusammenhang mit der schnellstmöglichen Beseitigung der Streikfolgen wird folgende Regelung getroffen: Auf Wunsch des Beschäftigten können bis zu 100 Arbeitszeitstunden aus dem Arbeitszeitkonto bar abgegolten werden. Diese Regelung ist bis zum 30.04.2008 ohne Nachwirkung befristet. Während dessen erfolgt eine Evaluation unter

Befragung von Mitarbeitern, Führungskräften und Betriebsräten. Im Rahmen der Evaluation erfolgt die Überprüfung der Einhaltung der Vereinbarung (Für die Redaktion: Abbildung außerhalb des TV Azk).

- c) Innerhalb dieses Systems wird ergänzend Folgendes vereinbart: Auf die Regelung des § 7 Absatz 4b TV AzK DTAG wird hingewiesen.
2. Es wird ein Langzeitkonto eingerichtet, über dessen Ausgestaltung zeitnah Verhandlungen aufgenommen werden. Bis zum Abschluss dieser Verhandlungen gelten die Regelungen des § 11 MTV VTS.

Zur derzeitigen Fassung der Langzeitkontenregelung (TV VTS) wird eine schuldrechtliche Protokollnotiz vereinbart, dass die zum Zeitpunkt des Übergangs noch bestehenden Guthaben aus T-Home-Speed als Sonderkonto weiter laufen. Die THS-Sonderkonten werden bevorzugt in 2007 spätestens bis Ende 2008 durch Freizeit abgebaut. Gelingt dies nicht vollständig, werden die dann noch bestehenden Guthaben in das Langzeitkonto gebucht. Die Abbaumechanismen in Freizeitausgleich richten sich nach § 7 Abs. 4 Buchstabe b) TV Arbeitszeitkonten bzw. können auch anderweitig durch die Betriebsparteien festgelegt werden.

Die Tarifvertragsparteien nehmen zeitnah Verhandlungen zur Umstellung der Langzeitkontensystematik auf ein in Geld oder Zeit geführtes Guthaben auf. Eckpunkte des Langzeitkontos sind: Insolvenzschutz, vererbbar, Entnahme bei vorzeitigem Ausscheiden, Umwandlung in Versorgungskapital, alleiniges Dispositionsrecht des Arbeitnehmers nach näherer Ausgestaltung durch die Tarifvertragsparteien, etwa hinsichtlich Ankündigungsfristen. Bis zum Abschluss der Verhandlungen unterbleibt die Anwendung der Regelungen zu Arbeitszeitbudgets. Scheitern die Verhandlungen, findet die VTS-Regelung Anwendung.

3. Zum TV AZK werden folgende Klarstellungen aufgenommen: § 11 Abs. 5 Satz 1 und 2 MTV DTAG findet auch bei Arbeitnehmern Anwendung, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet ist. Die Regelung des Abschnitts 1 Buchstabe A Ziffer 1 c. Unterabsatz 2 Satz 1 findet auch im Hinblick auf den TV Azk Anwendung.

F TV Erholungszeit

Der TV Erholzeit der DTAG wird mit folgenden Änderungen übernommen:

Für Arbeitnehmer in operativen Funktionen werden die Regelungen zu Erhol- und Verteilzeiten nur noch in Form der personengebundenen Zeitzuschläge entsprechend § 3 TV Erholungszeit DTAG gewährt. Die Inanspruchnahme von Zeiten für persönliche Bedürfnisse (entsprechend § 2 TV Erholungszeit DTAG) wird ohne besonders berechneten Zeitansatz garantiert. Erhol- und Verteilzeiten werden nicht gewährt, wenn Ansprüche nach dem TV Bildschirm bestehen. Ziffer 3 der Protokollnotiz zu § 1 Satz 2 TV Erholungszeit findet keine Anwendung.

Es wird vereinbart, dass im Falle der Schaffung neuer Beschäftigung (Insourcing) diese Regelungen auch für nichtoperative Funktionen gelten; wann die Voraussetzungen dafür vorliegen und welche Funktionen dies betrifft, regeln die Tarifvertragsparteien nach folgender Maßgabe: Der Arbeitgeber zeigt der Tarifvertragspartei einen Herausnahmebedarf an. Kommt es zu keiner Einigung binnen 14 Tagen, gilt die Setzung des Arbeitgebers. Nachfolgend werden zwischen

den Tarifvertragsparteien die Voraussetzungen des Herausnahmebedarfs überprüft. Bei einer rückwirkenden Korrektur der Arbeitgeberentscheidung erfolgt eine Zeitgutschrift. Erfolgt tatsächlich kein Insourcing, ist jedenfalls eine Zeitgutschrift vorzunehmen.

Die Herausnahmeregelung gilt zum Startzeitpunkt für folgende Bereiche und Funktionen:

DTNP

- L Team PTI Leiter PTI
- Fach-Referent PTI
- Sachbearbeiter PTI
- Sachbearbeiter Netzaufnahme/ Netzdokumentation
- Techniker PTI
- Monteur

Ergebnisniederschrift:

Die temporär eingerichteten T-Home-Speed-Funktionen:

- *Leiter Team PTI T-Home-Speed*
- *Fach-Referent PTI T-Home-Speed*
- *Sachbearbeiter PTI T-Home-Speed*
- *Sachbearbeiter Netzaufnahme/ Netzdokumentation T-Home-Speed*
- *Techniker PTI T-Home-Speed*
- *Monteur T-Home-Speed*

werden bezüglich der Regelungen zur Erholzeit analog der oben aufgeführten Bereiche behandelt.

DTTS

- On Site Service

G Vergabereduzierung

Die durch die Einführung der 38-Stunden-Woche und sonstigen produktivitätssteigernden Maßnahmen erhöhte Kapazität wird zur Verringerung von externer Vergabe und externer Zeit- und Leiharbeit verwendet. Die erhöhte Kapazität wird nicht in Personalabbau umgesetzt. Es besteht Einvernehmen darüber, dass im Rahmen der Kapazitäten und unter Beachtung der Wirtschaftlichkeit eine dennoch erforderliche Vergabe vorrangig an Vivento bzw. deren Nachfolgeorganisation erfolgt. Die Rückführungspotenziale werden regelmäßig im Rahmen der §§ 92, 92a BetrVG mit dem Betriebsrat erörtert. Ein regelmäßiges Monitoring ist sicherzustellen. Die Implementierungsphase wird durch die Revision unter Beteiligung der Tarifvertragsparteien begleitet. Erste Berichte werden nach 3 bzw. 6 Monaten erstellt. Danach findet ein jährlicher Bericht statt. Über die Ergebnisse wird ebenfalls in den Aufsichtsräten der Telekom-Service-Gesellschaften berichtet.

H Ratioschutz - Anwendung TV Ratio DTAG

1. In den Telekom-Service-Gesellschaften notwendig werdende Personalanpassungsmaßnahmen werden unter Anwendung der bekannten und neu zu entwickelnden Instrumente auf Basis beiderseitiger Freiwilligkeit durchgeführt.
2. Die Regelungen des TV Ratio DTAG werden in den Zielgesellschaften befristet nach folgenden Maßgaben vereinbart:
 - a. Der Geltungsbereich wird wortgleich vereinbart.
 - b. Die Auswahlverfahren erfolgen entsprechend den Regelungen des TV Ratio DTAG mit Ausnahme der Regelungen zur Leistungsdifferenzierung. Dabei wird eine Clearingstelle entsprechend TV Ratio DTAG mit Besetzung durch die entsprechenden Vertreter bei der Gesellschaft wahrgenommen.
 - c. Das Verfahren (Änderungsvertrag/Änderungskündigung) und die Abfindungsregelung wird entsprechend der Regelung des TV Ratio DTAG gestaltet.
 - d. Die ausgewählten Mitarbeiter werden von ihrem Arbeitsplatz (ohne regionale Veränderung, siehe Ziffer 1 Satz 2 der Protokollnotiz zu § 5 Abs. 1 TV Ratio) in eine organisatorisch abgegrenzte Einheit (eigener Betrieb) innerhalb der Gesellschaft überstellt. Es folgt eine Betreuungs- und Vermittlungsphase nach den Regelungen des TV Ratio DTAG. Diese Betreuung wird durch Vivento bzw. ab 01.01.2009 durch eine Vivento-Nachfolgeeinheit für das „Kapazitätsmanagement“ wahrgenommen.
 - e. Die Tarifvertragsparteien wirken auf die zuständigen betriebsverfassungsrechtlichen Organe zur Schaffung handlungsfähiger Strukturen für die Transferphase hin (Schaffung kollektive Regelungen insbesondere z.B. zu Datennutzung in der IT, einheitliche Arbeitszeitregelungen für die im Transfer stehenden Mitarbeiter etc. hin). Insbesondere ist sicher zu stellen, dass eine unternehmensübergreifende, effektive und schnelle betriebsrätliche Begleitung des Vermittlungsprozesses stattfindet. Hierzu bietet es sich an, die gem. Buchstabe d zu bildenden Betriebe als Gemeinschaftsbetrieb aller beteiligten Unternehmen zu führen.
 - f. Die Systematik der tariflichen Arbeitsbedingungen für die im Transfer befindlichen Arbeitnehmer (85/15-Regelungen) entsprechend TV Ratio DTAG werden für eine Testphase bis Ende 2008 ausgesetzt. Rechtzeitig vor dem Auslaufen der Testphase werden die Tarifvertragsparteien unter Berücksichtigung der bis dahin gewonnenen Erkenntnisse über eine Verlängerung verhandeln. Sollte es zu keiner Verlängerung der Aussetzung kommen, wird bei Anwendung der Regelung sichergestellt, dass es zu keiner Doppelabsenkung kommt. Der „Eigenanteil“ der Mitarbeiter aus dem Beschäftigungsbündnis 2004 in Höhe von 6,58 % wird dabei berücksichtigt.
 - g. Die Mitarbeiter stehen dem Vermittlungsprozess zur Verfügung. Die Vermittlungsregelungen (einschließlich Anlage 5) sowie die Sanktionsmechanismen werden entsprechend TV Ratio DTAG vereinbart,

Leih- und Zeitarbeit ist eine Regelarbeitsform (intern/extern) in der Transferphase. Die Regelungen zu Transfer mit Entgeltersatzleistungen (Drittleistungen) werden entsprechend DTAG-Regelung vereinbart.

- h. Die Entgeltsicherungs- und Mobilitätsleistungen werden entsprechend TV Ratio DTAG für die Gesellschaften vereinbart. Die Anlage 7 wird dabei nicht vereinbart. An deren Stelle wird geregelt, dass für Vermittlungen in inländische Mehrheitsbeteiligungen der DTAG und deren Mehrheitsbeteiligungen Leistungen entsprechend der externen Vermittlung, aber ohne Rückkehrrechte gelten. Eine Vermittlung in Geschäftsmodelle erfolgt nicht, es sei denn, der Beschäftigte wünscht dies.
- i. Die Regelungen zur altersbedingten Abrufarbeit werden entsprechend TV Ratio DTAG vereinbart (redaktionelle Anpassung auf Entgeltsystematik notwendig).
- j. Die Regelungen des Unterabschnitts 2 TV Ratio DTAG für Arbeitnehmer in einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis von weniger als 2 Jahren werden entsprechend TV Ratio DTAG vereinbart.
- k. Es wird ein Kündigungsverzicht nach folgender Maßgabe vereinbart: In der Zeit bis zum 31.12.2012 scheiden aus Anlass von Maßnahmen im Sinne des TV Ratio DTTS bzw. DTNP betriebsbedingte Beendigungskündigungen grundsätzlich aus. Dies schließt jedoch Änderungskündigungen nicht aus. Satz 1 gilt nicht, wenn die Tarifvertragspartei ver.di betriebsbedingten Beendigungskündigungen zustimmt.
- l. Die Laufzeit der Regelungen unter a. bis k. gilt ohne Nachwirkung bis zum 31.12.2012. Bei einer Verlängerung des Verzichts auf betriebsbedingte Kündigung gelten diese Regelungen in ihrer jeweiligen Fassung für die Zeit des verlängerten Kündigungsverzichts weiter. Hierzu nehmen die Tarifvertragsparteien rechtzeitig Verhandlungen auf. Kommt es zu keiner Einigung, erfolgt eine Anwendung des TV Ratio DTG in der dann geltenden Fassung.

I Ausgründungsverzicht

1. Ziel der Gründung der Servicegesellschaften und der von den Tarifvertragsparteien vereinbarten Regelungen ist es, die in den drei Servicegesellschaften abgebildeten Geschäftstätigkeiten im Konzernverbund halten und hierdurch möglichst viele Arbeitsplätze im inländischen Konzern sichern zu können.
2. Neben dem gemäß Buchstabe H vereinbarten Verzicht auf betriebsbedingte Beendigungskündigungen verzichtet die Deutsche Telekom bis zum 31.12.2010 auf einen Verkauf der Mehrheitsanteile an den drei Servicegesellschaften („change of control“ - Kontrollwechsel).
3. Auch für den aus heutiger Sicht unwahrscheinlichen Fall eines Verkaufs einer Service-GmbH nach dem 31.12.2010 gilt Folgendes:
 - Der Kündigungsverzicht und die Unkündbarkeit bleiben erhalten.
 - Bei einem Kontrollwechsel bestehen die für die jeweilige Gesellschaft geschlossenen Tarifverträge unverändert fort.

J Sonstige Tarifverträge

1. Die Regelungen folgender Tarifverträge der DTAG werden unter redaktioneller Anpassung auf die Zielgesellschaften wortgleich übernommen:
 - a. TV Teilzeit
 - b. TV Telearbeit
 - c. TV Weiterbildung (soweit nicht in Kollision mit den Regelungen unter C und D)
 - d. TV Arbeitsjubiläen
 - e. TV Umwelt
 - f. TV Bildschirm
2. Die Regelungen des Sozialtarifvertrages DTAG werden unverändert übernommen, soweit dies rechtlich möglich ist und keine Verpflichtung zum Beitritt zu bzw. zur Einrichtung von bestimmten Organisationen entsteht.
3. Sämtliche Regelungen des Tarifvertrages Außendienst DTAG werden unverändert übernommen. Die Außendienstentschädigung wird auf eine monatliche Pauschale aufwandsneutral umgestellt. Die Ausgestaltung erfolgt in den Redaktionsverhandlungen.
4. Sämtliche Regelungen des Tarifvertrages Altersteilzeit DTAG werden unter Berücksichtigung der Umstellung auf das neue Entgeltsystem übernommen.
5. Sämtliche Regelungen der Betrieblichen Altersversorgung DTAG sowie zum Telekom Pension Fonds und zur Entgeltumwandlung werden unverändert übernommen.

III Auslagerungsschutz für von der Deutschen Telekom AG wechselnde Arbeitnehmer

A Grundsatz

Die folgenden Sonderregelungen gelten für Arbeitnehmer, die am Tag vor ihrem Wechsel bei der DTAG als Arbeitnehmer beschäftigt waren und am Tag ihres Wechsels im Rahmen der Betriebsübergänge T-Service vom Geltungsbereich des jeweiligen MTV erfasst sind, soweit sie Mitglieder der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) sind für die Dauer dieses fortbestehenden tariflichen Arbeitsverhältnisses. Im Übrigen gelten die Regelungen des unter III dargestellten Tarifwerks.

B Bezugsentgelt, Jahreszielentgelt und Eingruppierung

1. Das Entgelt der Mitarbeiter wird in ein Bezugsentgelt umgerechnet und wie folgt ermittelt. Stichtag ist der Tag vor dem Wechsel:

- a. Basis für die Berechnung ist das jeweilige Entgelt gemäß 34- bzw. 38- Stundentabelle (abhängig von der bisherigen WAZ des Arbeitnehmers)
- b. Einbezogen in diese Berechnung werden folgende Entgeltbestandteile (jeweils Basis 34 bzw. 38 Stunden)
 - die in § 6 Absatz 2 TV Ratio aufgeführten Entgeltbestandteile
 - a) (Monatsentgelt multipliziert mit 12),
 - b) (Leistungsentgelt sowie ergebnisbezogenes Entgelt nebst zugehöriger Berechnungsregelung),
 - c) (Antennen- und Funktionszulage [beachte zur Funktionszulage unter 3.] nebst zugehöriger Berechnungsregelung) und
 - d) (Umstellungszulagen)
- c. Das so ermittelte Bezugsentgelt wird auf 93,5 % gesetzt und ergibt das neue Jahreszielentgelt.
- d. Auf die in § 6 Absatz 2 d) TV Ratio vorgesehenen Kürzungen wird verzichtet.
- e. Die in § 6 Abs. 4 TV Ratio aufgeführten persönlichen Ausgleichszahlungen werden 1:1 weitergezahlt.

Protokollnotiz:

In den kommenden Tarifrunden besteht nach heutiger Einschätzung der Parteien eine realistische Möglichkeit, den alten Bezugspunkt bis zum Ablauf der unter 2 genannten Sicherungsregelungen wieder zu erreichen. Wird dieses nicht erreicht, greift die in Anhang 9 aufgeführte Regelung..

2. Das Delta zwischen dem Bezugsentgelt entsprechend Ziffer 1 und dem neuen Jahreszielentgelt wird zum Stichtag des Überganges einmalig berechnet und durch eine von der Arbeitsleistung unabhängige Zahlung, nach folgender Maßgabe in monatlichen Raten ausgeglichen. Die Ausgleichszahlung wird wie folgt berechnet:

Bezugsentgelt minus Jahreszielentgelt
durch Zwölf gleich monatliche Ausgleichszulage.

Für einen Zeitraum von 18 Monaten wird eine volle Ausgleichszulage gewährt; für einen Zeitraum von weiteren 12 Monaten wird eine zwei Drittel Ausgleichszulage gewährt und für einen Zeitraum von weiteren 12 Monaten wird eine Ausgleichszulage von einem Drittel gewährt.

Veränderungen des Jahreszielentgeltes während der Laufzeit der Ausgleichszahlungen verändern nicht die Ausgleichszahlungen.

3. Für Arbeitnehmer der Entgeltgruppen 1 – 4 gilt hinsichtlich der Bezugsentgeltberechnung eine Besonderheit: die in Ziffer 1, Buchstabe b) enthaltene Funktionszulage wird nicht in das Bezugsentgelt eingerechnet.

Zusätzlich wird folgende Regelung im TV SR aufgenommen

Arbeitnehmer der Entgeltgruppen 1 bis 4 erhalten ihre individuelle Funktionszulage unter der Voraussetzung, dass sich die Gesamttätigkeit nicht verändert, in bisheriger Höhe weiter.

4. Für Arbeitnehmer in Teilzeit gilt: Die Bezugsentgeltberechnung erfolgt gemäß Ziffer 1 bzw. Ziffer 3. Zur Ermittlung des neuen Jahreszielentgeltes

wird das ermittelte Bezugsentgelt auf Basis der 34- bzw. 38-Stunden-Tabelle (abhängig davon, welche Tabelle bisher für den Arbeitnehmer maßgeblich war) auf Vollzeit hochgerechnet. Der so ermittelte Wert wird auf 93,5 % gesetzt. Danach wird das Jahreszielentgelt auf Basis der bisherigen individuellen Stundenzahl ermittelt. Teilzeitarbeitnehmer, deren Teilzeitgrad sich hierdurch verändert, erhalten die Möglichkeit, durch Erhöhung ihrer individuellen Wochenarbeitszeit ihren alten Teilzeitgrad wieder zu erreichen.

5. Alle Mitarbeiter werden mit ihrer individuellen Eingruppierung eins zu eins überführt. Eine von der Funktionsbewertung abweichende individuelle Eingruppierung begründet für andere Beschäftigte keine Ansprüche auf Höhergruppierung. Ein Eingruppierungsverfahren nach § 99 BetrVG erfolgt nicht. Basis ist die zum Überführungszeitpunkt geltende Eingruppierung. Soweit der Arbeitnehmer in einer vorbewerteten Funktion tätig war, gilt er als in die der Vorbewertung entsprechende Entgeltgruppe eingruppiert. Bei Arbeitnehmern, die zum Überleitzeitpunkt unter Anlage 5 § 1 Abs. 10 TV Ratio fallen, wird die bisherige Eingruppierung übernommen. Das Bewertungs- und Beanstandungsverfahren findet nicht statt.

Laufende Beanstandungen werden nach der Altregelung der DTAG durchgeführt. Stichtag für diese Übergangsregelung ist der 07.06.2007.

Diese Regelung gilt, solange der Arbeitnehmer unverändert die Gesamttätigkeit ausübt, die er am Tag vor dem Betriebsübergang ausübte.

6. Die Eingruppierung nach Ziffer 4. hat keine Auswirkungen auf die zum Zeitpunkt des Wechsels zu bestimmende neue individuelle Entgelthöhe. Diese bestimmt sich allein nach Ziffer 1.
7. Für Beschäftigte, bei denen das Jahreszielentgelt oberhalb der Bandobergrenze der zugehörigen Entgeltgruppe liegt, erfolgt die Anwendung der tarifvertraglichen Regelungen so, als ob sie sich im Band befänden.

C Sonderregelungen für die Variable Vergütung bis 2009

1. Sofern mit wechselnden Arbeitnehmern bereits vor dem Wechsel eine Zielvereinbarung für das Jahr 2007 abgeschlossen wurde, wird diese fortgeführt. Die Variable wird mit Abschluss des Geschäftsjahres abgerechnet.
2. Sofern mit wechselnden Arbeitnehmern vor dem Wechsel keine Zielvereinbarung für das Jahr 2007 abgeschlossen wurde (T1 bis T8, TI1 bis TI8), wird bis zum 31.12.2007 das neu gebildete Jahreszielentgelt in einem Verhältnis 93 % fix zu 7 % variabel aufgeteilt. Die Regelung zum variablen Entgelt (bezüglich Inhalt, Struktur und Höhe) beginnt für diese Mitarbeiter erst ab dem 1.1.2008. Bis dahin wird der variable Anteil nach dem System des Leistungsentgelts der DTAG gemäß §§ 14-18 ERTV DTAG ermittelt. Dabei gelten folgende Besonderheiten:
 - a) Das Leistungsentgelt richtet sich nach den Bestimmungen der §§ 14-18 ERTV DTAG, d.h., es wird ein budgetiertes Leistungsentgelt in Höhe von 7% des neuen Jahreszielentgelts gezahlt.
 - b) Die Leistungsbeurteilung erfolgt bis spätestens 07.11.2007.
 - c) Der Betriebsrat erhält bis Ende Januar 2008 eine listenförmige Mitteilung über die Gesamtpunktzahl der einzelnen Arbeitnehmer.

- d) Stichtag für die Budgetberechnung ist der 31.10.2007.
- Protokollnotiz:**
Arbeitnehmer, die im Zeitraum zwischen 1.7. und 31.10.2007 ausscheiden, erhalten zeitanteilig den vollen Anteil von 7 %.
- e) Für die Zuordnung zu einer Budgetgruppe ist die Eingruppierung zum Stichtag 31.10.2007 maßgeblich. Der gleiche Stichtag gilt für die Zuordnung zu einer Organisationseinheit.
 - f) Die Kürzungsbeträge nach § 17 Abs. 2 ERTV DTAG kommen nicht zur Anwendung.
 - g) Die Auszahlung erfolgt im Dezember 2007.
 - h) Die Regelungen im Abschnitt 1 II B Ziffer 10 und Abschnitt 1 III C Ziffer 4 finden für 2007 keine Anwendung. Die Abschlagsregelung zur Sicherung des bisherigen Monatsentgelt findet Anwendung.
3. Die Auszahlung des Leistungsentgelts nach dem ERTV DTAG erfolgt im Juni 2007 für das 1. Halbjahr
 4. Hinsichtlich des gesamten variablen Entgeltbestandteils (100 %) erfolgt für das zweite Halbjahr 2007 eine individuelle Sicherung in Höhe von 90%, für das Jahr 2008 in Höhe von 75% und für das Jahr 2009 in Höhe von 50%.

D Ausgleich für zukünftig entfallende Entgeltbestandteile

Den Mitarbeitern noch zustehende in § 6 Absatz 4 TV Ratio aufgeführte Sicherungszulagen sowie in Protokollnotiz zu § 1 Ziffer 3 Anlage 5 TV Ratio DTAG aufgeführten Sicherungen werden für den Rest der Laufzeit als Einmalbetrag kapitalisiert und mit der Dezember-Zahlung 2007 ausgezahlt. Voraussetzung für die jeweiligen Zahlungen ist das Bestehen eines aktiven Arbeitsverhältnisses mit der Gesellschaft im Dezember 2007. Bei vorzeitigem Ausscheiden wird längstens die Restlaufzeit des Arbeitsverhältnisses kapitalisiert.

E Betriebliche Altersversorgung bAV

Für wechselnde Arbeitnehmer wird die bAV befristet auf dem bisherigen Entgeltniveau (Jahreszielentgelt gemäß TV Kapitalkontenplan) zum Zeitpunkt des Wechsels fortgesetzt. Hierzu wird der Beitrag in den Kapitalkontenplan um einen entsprechenden Einmalbetrag aufgestockt.

Die Aufstockung erfolgt:

1. bei Arbeitnehmern mit besonderem Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer sowie für Arbeitnehmer, die das 50. Lebensjahr am Tag des Wechsels vollendet haben, für 10 Jahre (auch nach DTAG TV-SR Regelung)
2. bei Arbeitnehmern, die bis zum 31. Dezember 2008 den besonderen Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer erwerben würden, für 7,5 Jahre,
3. bei sonstigen Arbeitnehmern für 5 Jahre.

Stichtag für die Berechnung der Dauer der Aufstockung ist der Tag des Wechsels des Arbeitnehmers.

F Altersteilzeit

Bestehende Altersteilzeitverhältnisse werden auf Basis des TV Atz (siehe J Ziffer 4) fortgeführt. Hinsichtlich Arbeitszeit und Arbeitsentgelt wirken sich die neuen tariflichen Konditionen je nach Stand des Altersteilzeitverhältnisses unterschiedlich aus (Stichtag ist der Tag des Wechsels des Arbeitnehmers):

1. in der Passivphase: keine Arbeitszeiterhöhung und keine Entgeltabsenkung;
2. in der Aktivphase: keine Arbeitszeiterhöhung; Entgeltabsenkung wie bei anderen Arbeitnehmern, aber weiterer nachteiliger Effekt aufgrund allgemein erhöhter Wochenarbeitszeit wird zugunsten der Arbeitnehmer herausgerechnet; das heißt, die Teilzeitquote bleibt unberührt. Zusätzlich werden Beiträge zur gesetzlichen Rente und zur bAV auf dem Niveau vor Übergang des Arbeitnehmers gesichert.
3. vor Beginn der Atz: anteilige Berücksichtigung der Wochenarbeitszeit-Erhöpfung gemäß Altersteilzeitgesetz; Entgeltabsenkung wie bei anderen Arbeitnehmern, aber weiterer nachteiliger Effekt aufgrund allgemein erhöhter Wochenarbeitszeit wird zugunsten der Arbeitnehmer herausgerechnet; das heißt, die Teilzeitquote bleibt unberührt. Zusätzlich werden Beiträge zur gesetzlichen Rente und zur bAV während der Altersteilzeit auf dem Niveau vor Übergang des Arbeitnehmers gesichert.

Ergebnisniederschrift:

Für Arbeitnehmer, die einen Altersteilzeitvertrag abgeschlossen haben und deren Altersteilzeit zum Zeitpunkt des Übergang noch nicht begonnen hat, wird im Falle einer nicht unwesentlichen negativen Betroffenheit eine befristetes Sonderkündigungsrecht ihres Altersteilzeitvertrages eingeräumt. Details werden in den Redaktionsverhandlungen festgelegt.

G Abschlagszahlungen auf die Variable

Sofern das aktuelle Monatsentgelt zuzüglich der in monatlichen Raten ausbezahlten Ausgleichszulage im Sinne des Abschnitt 1 III B 2 geringer ist als das Monatsentgelt einschließlich der ins Bezugsentgelt eingerechneten monatlichen Zulagen vor Übergang, wird die Differenz als monatlicher Abschlag auf den variablen Anteil des Jahreszielentgelts gezahlt. Der monatliche Abschlag reduziert sich bei Erhöhungen des Jahreszielentgelts. Ausgenommen hiervon sind allgemeine Entgelterhöhungen, die im Zeitraum bis zum 31.12.2011 stattfinden.

Ergebnisniederschrift:

Ab dem 01.01.2012 findet eine quartalsbezogene Abschlagszahlung iHv 80% (bezogen auf das Quartal) des variablen Entgeltbestandteils statt. Näheres dazu legen die Tarifvertragsparteien noch fest.

H Sonstige Regelungen TVSR

Es werden die üblichen Umstellungsregelungen in einen TVSR aufgenommen:

1. Sonderregelungen Wahl-AT auf BS-Standard
2. Betriebszugehörigkeitszeiten

3. Umstellungsregelungen Wochenarbeitszeit (Details siehe Anlage)
4. Dienst- und Schichtpläne (Details siehe Anlage)
5. Regelungen zu Arbeitszeitkonto / Nulldurchlauf: Die in den Arbeitszeitkonten der DTAG bestehenden positiven und negativen Arbeitszeitsalden werden in das Arbeitszeitkonto von DTNP/DTTS überführt. Die in dem Alt-system seit dem letzten Nulldurchlauf verstrichenen Zeiten werden auf die Frist zum Nulliniendurchlauf angerechnet.
6. Erholungsurlaub / Sonderurlaub
7. Zuschuss zum Krankengeld bei Postdienstzeiten
8. Besonderer Kündigungsschutz älterer Arbeitnehmer nach TVSR DTAG
9. Entgeltsicherung älterer Arbeitnehmer nach TVSR DTAG
10. Ansprüche auf Fahrmehrkostenerstattung nach TV Ratio DTAG
11. Beihilfen
12. Altersteilzeit
13. Umgang mit bisher insichbeurlaubten Beamten: Für insichbeurlaubte Beamte, die das Angebot einer Beurlaubung annehmen, gelten die für Bestandmitarbeiter festgelegten Regelungen (Ermittlung des Bezugsentgelts, Absenkung, Sicherungen).

IV Tarifvertrag Sonderregelungen für von der Vivento Technical Services wechselnde Arbeitnehmer

Diese Sonderregelungen gelten für Arbeitnehmer, die am Tag vor ihrem Wechsel bei der VTS beschäftigt waren und am Tag ihres Wechsels (Abspaltung) vom Geltungsbereich des jeweiligen MTV erfasst sind, soweit sie Mitglieder der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) sind für die Dauer dieses fortbestehenden tariflichen Arbeitsverhältnisses. Im Übrigen gelten die Regelungen des unter III dargestellten Tarifwerks.

Das Jahreszielentgelt und die Eingruppierung der Arbeitnehmer bleiben unverändert.

Ein bei der VTS bereits erreichter besonderer Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer wird anerkannt. Weitere Umstellungsregelungen werden im Rahmen der Redaktionsvereinbarungen geprüft und entsprechend vereinbart.

Abschnitt 2

Bereich CallCenter

I Regelungssystematik

Grundlage der neuen Tarifierung für DTKS ist das Tarifvertragswerk der T-Mobile Deutschland GmbH für operative Funktionen in dem Geschäftsbereich Kundenservice (TMD-KS). Im Grundsatz bleiben diese tariflichen Regelungen unverändert; soweit es der Wechsel von Mitarbeitern der T-Com und TOI erfordert, werden Anpassungen vorgenommen. Der Übergang der Mitarbeiter aus T-Com und TOI wird durch Überleit- und Sicherungsregelungen sozialverträglich ausgestaltet.

Nicht berücksichtigt sind in dem Angebot diejenigen erforderlichen redaktionellen Änderungen und Streichungen in anderen tariflichen und ggf. betrieblichen Regelungen, die sich als Folgeänderungen aus den nachfolgend dargestellten materiellen Änderungen ergeben.

II Volltarifierung DTKS

A Manteltarifvertrag (MTV)

Der MTV T-Mobile wird unverändert übernommen. Insbesondere bleiben erhalten:

- Betriebszugehörigkeit
- Regelmäßige Wochenarbeitszeit (WAZ) von 38 Stunden. Für Arbeitnehmer, die bereits in der 38 Stundenwoche beschäftigt werden, gilt die Sonderregelung im TV SR (Herausbuchen von 2,5 Std. pro Woche).
- Zeitzuschläge
- 6 Wochen bezahlter Urlaub, d.h. 30 Tage Erholungsurlaub
- Sonderurlaub
- Arbeitsbefreiung
- Haftungsbegrenzung für Arbeitnehmer
- Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer

Angepasst werden folgende Regelungen zur regelmäßigen Arbeitszeit:

1. **Protokollnotiz zur Wochenarbeitszeit:**
Unter Berücksichtigung des Qualifizierungsanspruches (vgl. unten) von 3 Arbeitstagen pro Jahr, beträgt die rechnerische Wochenarbeitszeit 37,5 Stunden.
2. In einer gesonderten schuldrechtlichen Vereinbarung wird festgehalten:
 - Die DTAG verpflichtet sich, für Beamte bei DT KS unter Verzicht der gesetzlich zulässigen Arbeitszeit von 41 Stunden ebenfalls eine Wochenarbeitszeit von 38 Stunden über eine entsprechende gesetzliche Regelung zu verfolgen.
 - Zur Sicherstellung eines Beitrages der Beamten wird die DTAG in diesem Zusammenhang beim Gesetzgeber die Streichung der in der T-Sonderzahlungsverordnung geregelten Sonderzahlung (in Höhe von 2,5% des Bruttojahresgehalts) beantragen. Ziel ist ein Wirksamwerden des Entfalls der Sonderzu-

wendung noch für 2007. Hinsichtlich der Mitwirkung beim Beteiligungsverfahren treffen die Parteien besondere Absprachen.

3. Für den Bereich DTKS gelten die dortigen Regelungen zur Arbeitszeitgestaltung (GBV Rahmenschichtvereinbarung).
4. Hinsichtlich LogIn und LogOut gelten die bestehenden Regelungen der TMD-KS. Die GBV über die Zeitwirtschaftliche Bewertung des Beginns und Endes der täglichen Arbeitszeit im Kundenservice der TMD und die GBV Rahmenschichtvereinbarung finden Anwendung. Es wird eine Protokollnotiz mit folgendem Inhalt vereinbart: Soweit zur Erreichung des Arbeitsplatzes ein übermäßig langer Weg auf dem Betriebsgelände zurückgelegt werden muss, kann auf Ebene der Gesamtbetriebsparteien eine Regelung und ggf. eine Gutschrift vereinbart werden. Vorstehende Regelung gilt nicht für zum Zeitpunkt des Übergangs bestehende bisherige T-Mobile Standorte.

B Entgelttarifvertrag (ERTV) / Entgelttarifvertrag (ETV)

Die Regelungen des ERTV und ETV Kundenservice werden grundsätzlich übernommen. Insbesondere bleiben erhalten:

- Vergütungsgruppen, reduziert von 8 auf 6 (beginnend mit Entgeltgruppe 3)
- Entgelttabellen mit Gehaltsbändern
- Vermögenswirksame Leistungen
- Summarische Funktionsbewertung (Tätigkeitsmerkmale und Richtbeispiele)
- Jahreszielentgelt mit fixem und variablem Anteil
- Verhältnis von fixem und variablem Anteil bei 100% Zielerreichung:
 - 80/20 für Nichtvertrieb
 - 70/30 für Vertrieb
- Quartalsbezogene Zielvereinbarung
- Auszahlung zwischen 0% und 150% linear zum Zielerreichungsgrad
- Garantieanpassung (105/110/115% Bandwert) abhängig von der Beschäftigungszeit und vom Zielerreichungsgrad
- Eskalation von Konflikten bei Zielvereinbarung und –erreicherung an paritätische Kommission
- Lineare individuelle Weitergabe von allgemeinen tariflichen Entgelterhöhungen (1:1 Weitergabe)
- Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer
- Höhergruppierung

Angepasst werden folgende Punkte:

1. Abschnitt 1 ERTV TMD wird gestrichen und Abschnitt 2 wird redaktionell dahingehend überarbeitet, dass die derzeitigen Verweise auf Abschnitt 1 als Regelungen übernommen werden.
2. Regelungen für Arbeitnehmer in nicht operativen Funktionen werden nach folgender Maßgabe in Abschnitt 2 integriert:
 - a. Zielvereinbarungsperiode von einem Jahr

- b. Einheitliche Verteilung fixer und variabler Anteil von 90:10 in den Vergütungsgruppen 3 bis 8, in der Entgeltgruppe 9 erfolgt die Verteilung fixer und variabler Anteil im Verhältnis 80:20 bis zum 30.06.2009 erfolgt die Verteilung im Verhältnis 85:15. Die Regelungen zur Entgeltgruppe 9 finden auch in den operativen Funktionen Anwendung.
Ergebnisniederschrift:
Die Bezifferung der Vergütungsgruppen wird im Rahmen der Redaktionsverhandlungen festgelegt.
 - c. Übernahme der Regelungen zum ergebnisbezogenen Entgelt (bisherige Anlage 2a) mit Ausnahme der Zielverlaufskurve
 - d. Übernahme der Regelungen zum Leistungsentgelt (bisherige Anlage 3)
3. Es findet das Vergütungsgruppenverzeichnis laut Anhang 7 Anwendung.
Ergebnisniederschrift:
Ergänzungen durch Richtbeispiele der DTAG können in der Redaktion erfolgen. Die Ergänzung kann sich nur auf nicht operative Funktionen beziehen. Hierdurch dürfen keine Wertveränderungen eintreten.
4. Es werden die Entgelttabellen aus Anhang 2 vereinbart. Diese werden bis zum Ablauf des 31.12.2008 nicht verändert.
5. Es wird ein Bewertungs- und Eingruppierungsverfahren entsprechend der §§ 8 - 11 ERTV TSBS vereinbart. Das Überprüfungsverfahren gemäß § 11 ERTV TSBS wird für vier Jahre ab Zeitpunkt der Überführung ausgesetzt.

C Qualifizierungsanspruch

1. Jeder Vollzeit-Arbeitnehmer nimmt pro Jahr an drei Arbeitstagen an Qualifizierungsmaßnahmen teil. Die Qualifizierungsmaßnahmen finden unter Beachtung der Sonderregelungen für Teilzeitbeschäftigte während der Arbeitszeit statt. Zum Zwecke der Ermittlung des Qualifizierungsbedarfes erforderliche Daten werden aus den Betriebsführungssystemen personenbezogen ausgewertet. Die Ausgestaltung erfolgt in einer der vollen Mitbestimmung unterliegenden Gesamtbetriebsvereinbarung. Die Tarifvertragsparteien werden darauf hinwirken, dass bis zum 1.1.2008 die entsprechenden Voraussetzungen geschaffen sind. Die Regelung zum Qualifizierungsanspruch findet ab dem 01.01.2008 Anwendung.
Ergebnisniederschrift:
Soweit bereits eine entsprechende Gesamtbetriebsvereinbarung besteht, wird diese verwendet bzw. bis spätestens 31.12.2007 angepasst.
2. Auch Teilzeitarbeitnehmer nehmen an 3 vollen Arbeitstagen Qualifizierung pro Jahr teil. Finden die Qualifizierungsmaßnahmen zu einem Teil während der Arbeitszeit und zu einem anderen Teil während der Freizeit statt, ist eine entsprechende Gutschrift im Arbeitszeitkonto vorzunehmen. Bei der Festlegung der zeitlichen Lage der Qualifizierungsmaßnahmen werden die Interessen der Teilzeitbeschäftigten angemessen berücksichtigt.
Ergebnisniederschrift:
Die Beamten werden ebenfalls in den Qualifizierungsanspruch von 3 Arbeitstagen im Jahr einbezogen.

3. Die Qualifizierung ist im jeweiligen Kalenderjahr vorrangig in verkehrsschwachen Zeiten zu absolvieren. In Ausnahmefällen ist eine Übertragung bis zum 31.3. des Folgejahres möglich. Kann aus arbeitgeberseitigem Verschulden die Maßnahme auch nach dieser Verlängerung nicht absolviert werden, erfolgt eine Gutschrift von bis zu 3 Tagen im Arbeitszeitkonto (in Abhängigkeit von den bereits absolvierten Qualifizierungstagen), für Teilzeitbeschäftigte entsprechend anteilig.
4. Für die nach Ziffern 1 bis 4 zu gewährenden Qualifizierungsmaßnahmen gelten folgende Regelungen:
 - e. Die Qualifizierungsmaßnahmen werden nach Vereinbarung mit dem Vorgesetzten unter Wahrung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats dem Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber angeboten und erfolgen in der Regel im Rahmen zentraler Maßnahmen, deren Schwerpunkt im Bereich Serviceorientierung liegt.
 - f. Die Qualifizierungsmaßnahmen enden jeweils mit einer Lernerfolgskontrolle. Bei erfolgreicher Teilnahme erhält der Arbeitnehmer ein Abschlusszertifikat.
 - g. Sofern im Rahmen der Entwicklungsmaßnahmen nach Buchstabe D thematische Qualifizierungen vorgesehen sind, die auch im Rahmen des allgemeinen Qualifizierungsanspruchs erworben werden können, können diese Qualifikationen - ggf. mit höherer Eindringtiefe - im Rahmen dieses Qualifizierungsanspruchs erworben werden und sind hiermit zu verrechnen.
 - h. Die Qualifizierung findet zusätzlich zu der betrieblichen fachlichen Weiterbildung statt.

D Förderung der Personalentwicklung in der DTKS („Servicekarrieren“)

Die Tarifpartner sehen in der Förderung der Mitarbeiter durch geeignete Personalentwicklungsmaßnahmen in der DTKS einen wichtigen Baustein, die Service- und Kundenorientierung der Mitarbeiter zu verbessern und deren berufliche Entwicklung zu unterstützen.

Die Mitarbeiter sollen durch eine vertikale berufliche Entwicklung gefördert werden.

Für die vertikale berufliche Entwicklungsförderung gelten folgende Grundsätze:

1. Eine berufliche Entwicklung erfolgt in vertikaler Richtung (Ziel ist hier die Übernahme einer Tätigkeit einer höheren Wertebene).
2. Art und Umfang der vertikalen Entwicklungsmöglichkeiten richten sich nach den jeweils bestehenden und absehbaren geschäftlichen Bedarfen.
3. Ziel der Tarifvertragsparteien ist es, insgesamt mindestens 5% aller Mitarbeiter bezogen auf die als geeignet identifizierten Arbeitsbereiche über vertikale Entwicklungsmaßnahmen zu fördern.
4. Die sachliche Ausgestaltung der Entwicklungspfade erfolgt durch den Arbeitgeber. Die entsprechenden Beteiligungsrechte des Gesamtbetriebsrats bleiben unberührt.
5. Zur Förderung der Mitarbeiter werden vom Arbeitgeber entsprechende, auf den vertikalen Entwicklungspfad abgestimmte Qualifizierungsprogramme angeboten.
6. Die abstrakten Zugangsvoraussetzungen (fachliche Eignung, Mobilität und Leistung), die Bedarfsquotierung gemäß Ziffer 3 und die strukturelle Einbet-

tung in die Entgeltsystematik werden durch die Tarifvertragsparteien festgelegt. Hierzu werden zeitnah nach Festlegung der Entwicklungspfade gemäß Ziffer 4 Tarifverhandlungen aufgenommen. Ziel ist es, die neuen Personalentwicklungselemente zum 01.01.2008 zu implementieren.

7. Zur IT-mäßigen Unterstützung erforderliche Daten werden aus den Betriebsführungssystemen personenbezogen ausgewertet. Die Ausgestaltung erfolgt in einer der vollen Mitbestimmung unterliegenden Gesamtbetriebsvereinbarung.

Ergebnisniederschrift:

Soweit bereits eine entsprechende Gesamtbetriebsvereinbarung besteht, wird diese verwendet bzw. bis spätestens 31.12.2007 angepasst.

8. Der Erfolg der Entwicklungsmaßnahmen (einschl. Erfüllen der Zielquote von 5%) wird regelmäßig gemonitort.

E Ratioschutz - Anwendung TV Ratio DTAG

1. In den Telekom-Service-Gesellschaften notwendig werdende Personalanpassungsmaßnahmen werden unter Anwendung der bekannten und neu zu entwickelnden Instrumente auf Basis beiderseitiger Freiwilligkeit durchgeführt.
2. Die Regelungen des TV Ratio DTAG werden befristet nach folgenden Maßgaben vereinbart:
 - a. Der Geltungsbereich wird wortgleich vereinbart.
 - b. Die Auswahlverfahren erfolgen entsprechend den Regelungen des TV Ratio DTAG mit Ausnahme der Regelungen zur Leistungsdifferenzierung. Dabei wird eine Clearingstelle entsprechend TV Ratio DTAG mit Besetzung durch die entsprechenden Vertreter bei der Gesellschaft wahrgenommen.
 - c. Das Verfahren (Änderungsvertrag/Änderungskündigung) und die Abfindungsregelung wird entsprechend der Regelung des TV Ratio DTAG gestaltet.
 - d. Die ausgewählten Mitarbeiter werden von ihrem Arbeitsplatz (ohne regionale Veränderung, siehe Ziffer 1 Satz 2 der Protokollnotiz zu § 5 Abs. 1 TV Ratio) in eine organisatorisch abgegrenzte Einheit (eigener Betrieb) innerhalb der Gesellschaft überstellt. Es folgt eine Betreuungs- und Vermittlungsphase nach den Regelungen des TV Ratio DTAG. Diese Betreuung wird durch Vivento bzw. ab 01.01.2009 durch eine Vivento-Nachfolgeeinheit für das „Kapazitätsmanagement“ wahrgenommen.
 - e. Die Tarifvertragsparteien wirken auf die zuständigen betriebsverfassungsrechtlichen Organe zur Schaffung handlungsfähiger Strukturen für die Transferphase hin (Schaffung kollektive Regelungen insbesondere z.B. zu Datennutzung in der IT, einheitliche Arbeitszeitregelungen für die im Transfer stehenden Mitarbeiter etc. hin). Insbesondere ist sicher zu stellen, dass eine unternehmensübergreifende, effektive und schnelle betriebsrätliche Begleitung des Vermittlungsprozesses stattfindet. Hierzu bietet es sich an, die gem. Buchstabe d. zu bildenden Betriebe als Gemeinschaftsbetrieb aller beteiligten Unternehmen zu führen.

- f. Die Systematik der tariflichen Arbeitsbedingungen für die im Transfer befindlichen Arbeitnehmer (85/15-Regelungen) entsprechend TV Ratio DTAG werden für eine Testphase bis Ende 2008 ausgesetzt. Rechtzeitig vor dem Auslaufen der Testphase werden die Tarifvertragsparteien unter Berücksichtigung der bis dahin gewonnenen Erkenntnisse über eine Verlängerung verhandeln. Sollte es zu keiner Verlängerung der Aussetzung kommen, wird bei Anwendung der Regelung sichergestellt, dass es zu keiner Doppelabsenkung kommt. Der „Eigenanteil“ der Mitarbeiter aus dem Beschäftigungsbündnis 2004 in Höhe von 6,58 % wird dabei berücksichtigt.
- g. Die Mitarbeiter stehen dem Vermittlungsprozess zur Verfügung. Die Vermittlungsregelungen (einschließlich Anlage 5) sowie die Sanktionsmechanismen werden entsprechend TV Ratio DTAG vereinbart, Leih- und Zeitarbeit ist eine Regelarbeitsform (intern/extern) in der Transferphase. Die Regelungen zu Transfer mit Entgeltersatzleistungen (Dritteleistungen) werden entsprechend DTAG-Regelung vereinbart.
- h. Die Entgeltsicherungs- und Mobilitätsleistungen werden entsprechend TV Ratio DTAG für die Gesellschaften vereinbart. Die Anlage 7 wird dabei nicht vereinbart. An deren Stelle wird geregelt, dass für Vermittlungen in inländische Mehrheitsbeteiligungen der DTAG und deren Mehrheitsbeteiligungen Leistungen entsprechend der externen Vermittlung, aber ohne Rückkehrrechte gelten. Eine Vermittlung in Geschäftsmodelle erfolgt nicht, es sei denn, der Beschäftigte wünscht dies.
- i. Die Regelungen zur altersbedingten Abrufarbeit werden entsprechend TV Ratio DTAG vereinbart (redaktionelle Anpassung auf Entgeltsystematik notwendig).
- j. Die Regelungen des Unterabschnitts 2 TV Ratio DTAG für Arbeitnehmer in einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis von weniger als 2 Jahren werden entsprechend TV Ratio DTAG vereinbart.
- k. Es wird ein Kündigungsverzicht nach folgender Maßgabe vereinbart: Gegenüber Mitarbeitern, die am Tag vor dem Betriebsübergang in den Anwendungsbereich des MTV DTAG fielen, scheiden in der Zeit bis zum 31.12.2012 aus Anlass von Maßnahmen im Sinne des TV Ratio DTKS betriebsbedingte Beendigungskündigungen grundsätzlich aus. Dies schließt jedoch Änderungskündigungen nicht aus. Satz 1 gilt nicht, wenn die Tarifvertragspartei ver.di betriebsbedingten Beendigungskündigungen zustimmt.
- l. Die Laufzeit der Regelungen unter a. bis k. gilt ohne Nachwirkung bis zum 31.12.2012. Bei einer Verlängerung des Verzichts auf betriebsbedingte Kündigung gelten diese Regelungen in ihrer jeweiligen Fassung für die Zeit des verlängerten Kündigungsverzichts weiter. Hierzu nehmen die Tarifvertragsparteien rechtzeitig Verhandlungen auf. Kommt es zu keiner Einigung, erfolgt eine Anwendung des TV Ratio DTG in der dann geltenden Fassung.
- m. Im 1. Quartal 2008 werden die Stellen im Bereich des nicht operativen Kundenservice auf Basis der veränderten Zielorganisation der DTKS in diesem Bereich am Standort Bonn und den dezentralen

Standorten bekannt gegeben. Die Besetzung der sich dann ergebenden Stellen mit Mitarbeitern aus dem nicht operativen Kundenservice erfolgt nach den Regelungen des entsprechenden Interessenausgleichs. Diejenigen Beschäftigten, die keine Berücksichtigung finden, unterliegen dem geltenden Ratioschutztarifvertrag der DTKS. Eine Tätigkeit, die nach der Wertebene nicht mehr zumutbar ist (bis einschließlich der Vergütungsgruppe 4), kann auf freiwilliger Basis angenommen werden. Hierbei kommen die Entgeltsicherungsregelungen vollumfänglich zur Anwendung. Bei Ablehnung und keinen weiteren zumutbaren Arbeitsplätzen gem. TV Ratio, erfolgt eine Überführung in die Vivento. Sollte in dem Zeitraum bis Ende 2009 ein Zugang in die Vivento tatsächlich nicht mehr möglich sein, so werden rechtzeitig vorher die nach TV Ratio erforderlichen Auswahlprozesse gestartet, so dass die Arbeitnehmer, die auf den zukünftig entfallenden Arbeitsplätzen beschäftigt sind, noch einen Zugang in die Vivento erhalten können. Doppelabsenkungen im Entgelt aufgrund Übergangs in die Vivento sind ausgeschlossen.

F Ausgründungsverzicht

1. Ziel der Gründung der Servicegesellschaften und der von den Tarifvertragsparteien vereinbarten Regelungen ist es, die in den drei Servicegesellschaften abgebildeten Geschäftstätigkeiten im Konzernverbund halten und hierdurch möglichst viele Arbeitsplätze im inländischen Konzern sichern zu können.
2. Neben dem gemäß Buchstabe H vereinbarten Verzicht auf betriebsbedingte Beendigungskündigungen verzichtet die Deutsche Telekom bis zum 31.12.2010 auf einen Verkauf der Mehrheitsanteile an den drei Servicegesellschaften („change of control“ - Kontrollwechsel).
3. Auch für den aus heutiger Sicht unwahrscheinlichen Fall eines Verkaufs einer Service-GmbH nach dem 31.12.2010 gilt Folgendes:
 - Der Kündungsverzicht und die Unkündbarkeit bleiben erhalten.
 - Bei einem Kontrollwechsel bestehen die für die jeweilige Gesellschaft geschlossenen Tarifverträge unverändert fort.

G Vergabereduzierung

Die durch die Einführung der 38-Stunden-Woche und sonstigen produktivitätssteigernden Maßnahmen erhöhte Kapazität wird unter Berücksichtigung von Erreichbarkeit und Kundenzufriedenheit zur Verringerung von externer Vergabe und externer Zeit- und Leiharbeit verwendet. Die erhöhte Kapazität wird nicht in Personalabbau umgesetzt. Es besteht Einvernehmen darüber, dass im Rahmen der Kapazitäten und unter Beachtung der Wirtschaftlichkeit eine dennoch erforderliche Vergabe vorrangig an Vivento bzw. deren Nachfolgeorganisation erfolgt. Die Rückführungspotenziale werden regelmäßig im Rahmen der §§ 92, 92a BetrVG mit dem Betriebsrat erörtert. Ein regelmäßiges Monitoring ist sicherzustellen. Die Implementierungsphase wird durch die Revision unter Beteiligung der Tarifvertragsparteien begleitet. Erste Berichte werden nach 3 bzw. 6 Monaten erstellt. Danach findet ein jährlicher Bericht statt. Über die Ergebnisse wird ebenfalls in den Aufsichtsräten der Telekom-Service-Gesellschaften berichtet.

H Sonstige Tarifverträge

Die Regelungen folgender Tarifverträge der TMD werden unter redaktioneller Anpassung auf die DTKS unverändert übernommen:

- TV Standorte und Beschäftigungssicherung
- TV Atz (Altersteilzeit)
- TV BSEZ (Bildschirmholzeiten)
- TV Entgeltumwandlung
- TV Kapitalkontenplan
- TV Telearbeit
- TV Arbeitszeitkonten (Geltungsbereich für Nicht-Operative Funktionen)

Ergebnisniederschrift.

Die Tarifvertragsparteien werden überprüfen, ob der TV Weiterbildung auch für DTKS zur Anwendung kommen soll oder ob die bestehenden betrieblichen Regelungen ausreichend sind.

III Auslagerungsschutz für von der T-Mobile Deutschland (TMD) wechselnde Arbeitnehmer

Die folgenden Sonderregelungen gelten für Arbeitnehmer, die am Tag vor ihrem Wechsel bei der TMD als Arbeitnehmer beschäftigt waren und am Tag ihres Wechsels im Rahmen der Betriebsübergänge T-Service vom Geltungsbereich des MTV TMD erfasst sind, soweit sie Mitglieder der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) sind für die Dauer dieses fortbestehenden tariflichen Arbeitsverhältnisses.

Für Arbeitnehmer in operativen Funktionen im Kundenservice gilt das unter III dargestellte Tarifwerk mit der Besonderheit, dass für diese Arbeitnehmer § 26 ERTV (Bestandsicherung der zum 1.1.2007 in das neue Entgeltsystem gewechselten Arbeitnehmer) übernommen wird, soweit sie bereits vor dem Wechsel unter seinen Geltungsbereich gefallen sind.

Die operativen Arbeitnehmer des Kundenservice sollen bereits zum 01.01.2009 an der allgemeinen Entgeltrunde für DTKS teilnehmen. Die im § 26 Abs. 9 ERTV vorgesehene Regelung zum Einmalzahlung für den Zeitraum vom 01.01.2009 bis 31.05.2009 kommt nicht zur Anwendung und wird aufgehoben.

Für Arbeitnehmer mit Ausnahme der Arbeitnehmer in operativen Funktionen im Kundenservice gilt das unter III dargestellte Tarifwerk. Als abweichende Sonderregelung zum neu gefassten ERTV / ETV wird für diese Arbeitnehmer der bisherige Abschnitt 1 ERTV und ETV TMD unverändert übernommen.

Heranführungsregelungen: Das Entgelt von Arbeitnehmern, die am Tag vor dem Betriebsübergang unter den Geltungsbereich des ETV TMD-KS fielen, werden nach folgenden Regelungen an die neuen Entgelttabellen herangeführt. Diese werden in 3 Schritten (je Schritt ein 1/3 der Differenz zwischen dem Jahreszielentgelt und der neuen Banduntergrenze, mindestens aber 500 €) an die neue Banduntergrenze herangeführt. Der erste Heranführungsschritt erfolgt zum 01.04.2008, die anderen folgen jährlich. Die Voraussetzungen für die jeweiligen Heranführungsschritte richten sich nach § 21 Abs. 5 und 6 des ERTV TMD. Mit Erreichen der Banduntergrenze erfolgt eine normale Wanderung entsprechend der jeweiligen Bestimmungen.

IV Auslagerungsschutz für von der Deutschen Telekom AG (T-Com ohne TOI) wechselnde Arbeitnehmer

A Grundsatz

Diese Sonderregelungen gelten für Arbeitnehmer, die am Tag vor ihrem Wechsel unter den Anwendungsbereich des MTV DTAG als Arbeitnehmer beschäftigt waren und am Tag ihres Wechsels im Rahmen der Betriebsübergänge T-Service vom Geltungsbereich des MTV TMD erfasst sind, soweit sie Mitglieder der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) sind für die Dauer dieses fortbestehenden tariflichen Arbeitsverhältnisses. Im Übrigen gelten die Regelungen des unter III dargestellten Tarifwerks.

B Bezugsentgelt, Jahreszielentgelt und Eingruppierung

1. Das Entgelt der Mitarbeiter wird in ein Bezugsentgelt umgerechnet und wie folgt ermittelt. Stichtag ist der Tag vor dem Wechsel:
 - a. Basis für die Berechnung ist das jeweilige Entgelt gemäß 34- bzw. 38- Stundentabelle (abhängig von der bisherigen WAZ des Arbeitnehmers)
 - b. Einbezogen in diese Berechnung werden folgende Entgeltbestandteile (jeweils Basis 34 bzw. 38 Stunden)
 - die in § 6 Absatz 2 TV Ratio aufgeführten Entgeltbestandteile
 - a) (Monatsentgelt multipliziert mit 12),
 - b) (Leistungsentgelt sowie ergebnisbezogenes Entgelt nebst zugehöriger Berechnungsregelung),
 - c) (Antennen- und Funktionszulage nebst zugehöriger Berechnungsregelung) und
 - d) (Umstellungszulagen)
 - c. Das so ermittelte Bezugsentgelt wird auf 93,5 % gesetzt und ergibt das neue Jahreszielentgelt.
 - d. Auf die in § 6 Absatz 2 d) TV Ratio vorgesehenen Kürzungen wird verzichtet.
 - e. Die in § 6 Abs. 4 TV Ratio aufgeführten persönlichen Ausgleichszahlungen werden 1:1 weitergezahlt.

Protokollnotiz:

In den kommenden Tarifrunden besteht nach heutiger Einschätzung der Parteien eine realistische Möglichkeit, den alten Bezugspunkt bis zum Ablauf der unter (Ziffer 2) genannten Sicherungsregelungen wieder zu erreichen.

Wir dieses nicht erreicht, greift die in Anhang 9 aufgeführte Regelung.

2. Das Delta zwischen dem Bezugsentgelt entsprechend Ziffer 1 und dem neuen Jahreszielentgelt wird zum Stichtag des Überganges einmalig berechnet und durch eine von der Arbeitsleistung unabhängige Zahlung nach folgender Maßgabe in monatlichen Raten ausgeglichen. Die Ausgleichszahlung wird wie folgt berechnet:

Bezugsentgelt minus Jahreszielentgelt
durch Zwölf gleich monatliche Ausgleichszulage.

Für einen Zeitraum von 18 Monaten wird eine volle Ausgleichszulage gewährt; für einen Zeitraum von weiteren 12 Monaten wird eine zwei Drittel Ausgleichszulage gewährt und für einen Zeitraum von weiteren 12 Monaten wird eine Ausgleichszulage von einem Drittel gewährt.

Veränderungen des Jahreszielentgeltes während der Laufzeit der Ausgleichszahlungen verändern nicht die Ausgleichszahlungen.

3. Für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer gilt: Die Bezugsentgeltberechnung erfolgt gemäß Ziffer 1. Zur Ermittlung des neuen Jahreszielentgelts wird das ermittelte Bezugsentgelt auf Basis der 34- bzw. 38-Stunden-Tabelle (abhängig davon, welche Tabelle bisher für den Arbeitnehmer maßgeblich war) auf Vollzeit hochgerechnet. Der so ermittelte Wert wird auf 93,5 % gesetzt. Danach wird das Jahreszielentgelt auf Basis der bisherigen individuellen Stundenzahl ermittelt. Teilzeitarbeitnehmer, deren Teilzeitgrad sich hierdurch verändert, erhalten die Möglichkeit, durch Erhöhung ihrer individuellen Wochenarbeitszeit ihren alten Teilzeitgrad wieder zu erreichen.
4. Aus Anlass der Überleitung erfolgt die Eingruppierung der 1:1 übergehenden Funktionen aufgrund der Zuordnungsmatrix in Anhang 4, soweit die bisherigen Tätigkeiten noch weiterhin ausgeführt werden. Dies gilt auch für bisher insichbeurlaubte Beamte.
Ergebnisniederschrift
Mit der Zuordnung sind Eingruppierungsverfahren nach § 99 BetrVG nicht mehr erforderlich.
5. Die Eingruppierung nach Ziffer 4. hat keine Auswirkungen auf die zum Zeitpunkt des Wechsels zu bestimmende neue individuelle Entgelthöhe. Diese bestimmt sich allein nach Ziffer 1.
6. Für Beschäftigte, bei denen das Jahreszielentgelt oberhalb der Bandobergrenzen der zugehörigen Entgeltgruppe liegt, erfolgt die Anwendung der tarifvertraglichen Regelung so, als ob sie sich im Band befänden.

C Sonderregelungen für die Variable Vergütung

1. Für die operativen Funktionen finden für 2007 abweichend von den Regelungen des ERTV TMD die Regelungen des TV EEV DTAG bezüglich Ziele, Zielvereinbarungsprozess und Punktwertmodell sowie die §§ 25 bis 40 ERTV DTAG unter Berücksichtigung der Höhe der neuen Variablen weiter Anwendung. Die mit wechselnden Arbeitnehmern bereits vor dem Wechsel abgeschlossenen Zielvereinbarungen für das Jahr 2007 werden fortgeführt. Die Variable wird mit Abschluss des Geschäftsjahres abgerechnet.
2. Für die nicht-operativen Funktionen, mit denen bereits vor dem Wechsel eine Zielvereinbarung für das Jahr 2007 abgeschlossen wurde, wird diese

unter Berücksichtigung der Höhe der neuen Variablen fortgeführt. Die Variable wird mit Abschluss des Geschäftsjahres abgerechnet.

3. Sofern mit wechselnden Arbeitnehmern vor dem Wechsel keine Zielvereinbarung für das Jahr 2007 abgeschlossen wurde (T1 bis T8, TI1 bis TI8), wird bis zum 31.12.2007 das neu gebildete Jahreszielentgelt in einem Verhältnis 93 % fix zu 7 % variabel aufgeteilt. Die Regelung zum variablen Entgelt (bezüglich Inhalt, Struktur und Höhe) beginnt für diese Mitarbeiter erst ab dem 1.1.2008. Bis dahin wird der variable Anteil nach dem System des Leistungsentgelts der DTAG gemäß §§ 14-18 ERTV DTAG ermittelt. Dabei gelten folgende Besonderheiten:
 - a) Das Leistungsentgelt richtet sich nach den Bestimmungen der §§ 14-18 ERTV DTAG, d.h., es wird ein budgetiertes Leistungsentgelt in Höhe von 7% des neuen Jahreszielentgelts gezahlt.
 - b) Die Leistungsbeurteilung erfolgt bis spätestens 07.11.2007.
 - c) Der Betriebsrat erhält bis Ende Januar 2008 eine listenförmige Mitteilung über die Gesamtpunktzahl der einzelnen Arbeitnehmer.
 - d) Stichtag für die Budgetberechnung ist der 31.10.2007.
Protokollnotiz:
Arbeitnehmer, die im Zeitraum zwischen 1.7. und 31.10.2007 ausscheiden, erhalten zeitanteilig den vollen Anteil von 7 %.
 - e) Für die Zuordnung zu einer Budgetgruppe ist die Eingruppierung zum Stichtag 31.10.2007 maßgeblich. Der gleiche Stichtag gilt für die Zuordnung zu einer Organisationseinheit.
 - f) Die Kürzungsbeträge nach § 17 Abs. 2 ERTV DTAG kommen nicht zur Anwendung.
 - g) Die Auszahlung erfolgt im Dezember 2007.
 - h) Die Regelungen im Abschnitt 2 IV C Ziffer 6 finden für 2007 keine Anwendung. Die Abschlagsregelung zur Sicherung des bisherigen Monatsentgelts findet Anwendung.
4. Die Auszahlung des Leistungsentgelts nach dem ERTV DTAG erfolgt im Juni 2007 für das 1. Halbjahr.
5. Sofern das aktuelle Monatsentgelt zuzüglich der in monatlichen Raten ausgezahlten Ausgleichszulage im Sinne des Abschnitt 2 IV B 1 geringer ist als das Monatsentgelt einschließlich der ins Bezugsentgelt eingerechneten monatlichen Zulagen vor Übergang, wird die Differenz als monatlicher Abschlag auf den variablen Anteil des Jahreszielentgelts gezahlt. Der monatliche Abschlag reduziert sich bei Erhöhungen des Jahreszielentgelts. Ausgenommen hiervon sind allgemeine Entgelterhöhungen, die im Zeitraum bis zum 31.12.2011 stattfinden.

Bei Arbeitnehmer in operativen Funktionen, die quartalsmäßige Vorauszahlungen auf das Unternehmensziel gemäß ERTV DTKS erhalten, erfolgt eine Verrechnung mit der monatlichen Abschlagszahlung. Zur Auszahlung kommt jeweils der die monatlichen Abschlagszahlungen des Quartals übersteigende Betrag.

6. Hinsichtlich des gesamten variablen Entgeltbestandteils (100 %) erfolgt für das zweite Halbjahr 2007 eine individuelle Sicherung in Höhe von 90% (ausgenommen sind Arbeitnehmer, die unter Ziffer 3. fallen), für das Jahr 2008 in Höhe von 75% und für das Jahr 2009 in Höhe von 50%.

7. Für Arbeitnehmer, die am Tag vor ihrem Wechsel in einer T-Entgeltgruppe eingruppiert waren, beträgt der variable Anteil am Jahreszielentgelt unter Berücksichtigung der Sonderregelung für 2007 gemäß Ziffer 3. bis 31.12.2008 15%. Der variable Anteil steigt ab dem 01.01.2009 auf 20%. Ziffer 7 findet Anwendung. Für Beschäftigte aus V Entgeltgruppen gilt ein variabler Anteil von 20%.

D Ausgleich für zukünftig entfallende Entgeltbestandteile

Den Mitarbeitern noch zustehende in § 6 Absatz 4 TV Ratio aufgeführte Sicherungszulagen sowie die in Protokollnotiz zu § 1 Ziffer 3 Anlage 5 TV Ratio DTAG aufgeführten Sicherungen werden für den Rest der Laufzeit als Einmalbetrag kapitalisiert und mit der Dezember-Zahlung 2007 ausgezahlt. Voraussetzung für die jeweiligen Zahlungen ist das Bestehen eines aktiven Arbeitsverhältnisses mit der Gesellschaft im Dezember 2007. Bei vorzeitigem Ausscheiden wird längstens die Restlaufzeit des Arbeitsverhältnisses kapitalisiert.

E Betriebliche Altersversorgung bAV

Für wechselnde Arbeitnehmer wird die bAV befristet auf dem bisherigen Entgelt-niveau (Jahreszielentgelt gemäß TV Kapitalkontenplan) zum Zeitpunkt des Wechsels fortgesetzt. Hierzu wird der Beitrag in den Kapitalkontenplan um einen entsprechenden Einmalbetrag aufgestockt.

Die Aufstockung erfolgt:

1. bei Arbeitnehmern mit besonderem Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer (auch nach DTAG TV-SR Regelung) sowie Arbeitnehmer, die das 50. Lebensjahr am Tag des Wechsels vollendet haben, für 10 Jahre
2. bei Arbeitnehmern, die bis zum 31. Dezember 2008 den besonderen Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer erwerben würden, für 7,5 Jahre,
3. bei sonstigen Arbeitnehmern für 5 Jahre.

Stichtag für die Berechnung der Dauer der Aufstockung ist der Tag des Wechsels des Arbeitnehmers.

F Altersteilzeit

Bestehende Altersteilzeitverhältnisse werden auf Basis des TV Atz (siehe Abschnitt H) fortgeführt. Hinsichtlich Arbeitszeit und Arbeitsentgelt wirken sich die neuen tariflichen Konditionen je nach Stand des Altersteilzeitverhältnisses unterschiedlich aus (Stichtag ist der Tag des Wechsels des Arbeitnehmers):

1. in der Passivphase: keine Arbeitszeiterhöhung und keine Entgeltabsenkung;
2. in der Aktivphase: keine Arbeitszeiterhöhung; Entgeltabsenkung wie bei anderen Arbeitnehmern, aber weiterer nachteiliger Effekt aufgrund allgemein erhöhter Wochenarbeitszeit wird zugunsten der Arbeitnehmer herausgerechnet; das heißt, die Teilzeitquote bleibt unberührt. Zusätzlich

werden Beiträge zur gesetzlichen Rente und zur bAV auf dem Niveau vor Übergang des Arbeitnehmers gesichert.

3. Vor Beginn der Atz: anteilige Berücksichtigung der Wochenarbeitszeit-Erhöhung gemäß Altersteilzeitgesetz; Entgeltabsenkung wie bei anderen Arbeitnehmern, aber weiterer nachteiliger Effekt aufgrund allgemein erhöhter Wochenarbeitszeit wird zugunsten der Arbeitnehmer herausgerechnet; das heißt, die Teilzeitquote bleibt unberührt. Zusätzlich werden Beiträge zur gesetzlichen Rente und zur bAV während der Altersteilzeit auf dem Niveau vor Übergang des Arbeitnehmers gesichert.

Ergebnisniederschrift:

Für Arbeitnehmer, die einen Altersteilzeitvertrag abgeschlossen haben und deren Altersteilzeit zum Zeitpunkt des Übergang noch nicht begonnen hat, wird im Falle einer nicht unwesentlichen negativen Betroffenheit eine befristetes Sonderkündigungsrecht ihres Altersteilzeitvertrages eingeräumt. Details werden in den Redaktionsverhandlungen festgelegt.

I Sonstige Regelungen TVSR

Es werden die üblichen Umstellungsregelungen in einen TVSR aufgenommen:

1. Sonderregelungen Wahl-AT auf BS-Standard
2. Betriebszugehörigkeitszeiten
3. Umstellungsregelungen Wochenarbeitszeit (Details siehe Anlage)
4. Dienst- und Schichtpläne (Details siehe Anlage)
5. Regelungen zu Arbeitszeitkonto / Nulldurchlauf
6. Erholungsurlaub / Sonderurlaub
7. Zuschuss zum Krankengeld bei Postdienstzeiten
8. Besonderer Kündigungsschutz älterer Arbeitnehmer nach TVSR DTAG
9. Entgeltsicherung älterer Arbeitnehmer nach TVSR DTAG
10. Ansprüche auf Fahrmeerkostenerstattung nach TV Ratio DTAG
11. Beihilfen
12. TV Erholzeit (Protokollnotiz zu § 6 Ziffer 1 TV Bildschirm DTAG findet entsprechend Anwendung)
13. TV Teilzeit (für Teilzeitbeschäftigte, die zum Zeitpunkt des Übergangs in Teilzeit sind)
14. Die Regelungen des Sozialtarifvertrages DTAG werden unverändert übernommen, soweit dies rechtlich möglich ist und keine Verpflichtung zum Beitritt zu bzw. zur Einrichtung von bestimmten Organisationen entsteht.

15. Umgang mit bisher insichbeurlaubten Beamten: Für insichbeurlaubte Beamte, die das Angebot einer Beurlaubung annehmen, gelten die für Bestandmitarbeiter festgelegten Regelungen (Ermittlung des Bezugsentgelts, Absenkung, Sicherungen).

V Auslagerungsschutz für von der DTAG (TOI) wechselnde Arbeitnehmer

Das unter III dargestellte Tarifwerk gilt auch für die aus der Organisationseinheit T-Online wechselnden Arbeitnehmer mit folgenden Anpassungen/Sonderregelungen:

A Jahreszielentgelt und Eingruppierung

1. Die nachstehend genannten Entgeltbestandteile (Bezugsentgelt) werden in ein Jahreszielentgelt umgerechnet. Als Bezugsentgelt gelten:
 - a. Monatsentgelt multipliziert mit dem Faktor 12
 - b. Sonderzuwendung
 - c. SecondLevel Zulage
 - d. ggf. Betrag der variablen Vergütung

Protokollnotiz:

In das Bezugsentgelt sind alle Entgeltbestandteile einzubeziehen, die sich aus dem ÜTV ergeben.

2. Arbeitnehmer gehen mit ihrem so ermittelten Jahreszielentgelt in die neuen Gehaltsbänder über.
3. Die Eingruppierung in den neuen Tarifvertrag erfolgt zum Stichtag. Die Eingruppierung erfolgt auf Grundlage der Definitionen des ERTV TMD KS in Verbindung mit den definierten Richtbeispielen. Als Orientierung für die Betriebsparteien soll hierzu der Anhang 5 zum ERTV dienen. Die Kundenberater an den Standorten Kiel und Oldenburg sind in die Vergütungsgruppen 3 bzw. 4 einzugruppieren.
4. Die Eingruppierung nach Ziffer 3. hat keine Auswirkungen auf die zum Zeitpunkt des Wechsels zu bestimmenden neue individuelle Entgelthöhe. Diese bestimmt sich nach Ziffer 1.

B Altersteilzeit

Bereits abgeschlossene Altersteilzeitarbeitsverhältnisse werden unverändert fortgeführt.

C Abschlagszahlungen auf die variable Vergütung

Für Arbeitnehmer wird durch eine monatliche Abschlagszahlung auf die Variable sichergestellt, dass der Arbeitnehmer eine monatliche Auszahlung in Höhe seines Monatsentgelts und ggf. gezahlter Second Level Zulage vor dem Wechsel zur DTKS erhält. Diese Abschlagszahlungen werden mit der variablen Vergütung verrechnet. Ab dem Stichtag der Umstellung auf ein Jahreszielentgelt wird die Differenz zwischen dem bisherigen regelmäßigen

Monatsentgelt und ggf. gezahlter Second Level Zulage und dem jeweils aktuellen monatlichen fixen Anteil am Jahreszielentgelt als monatlicher Abschlag auf die Variable gezahlt. Die Berechnung erfolgt WAZ-anteilig. Die Abschlagszahlung wird mit der variablen Vergütung verrechnet.

Bei der quartalsmäßigen Vorauszahlung auf die Bereichsziele erfolgt eine Verrechnung mit der monatlichen Abschlagszahlung. Zur quartalsweisen Auszahlung kommt jeweils der/die monatlichen Abschlagszahlungen des Quartals übersteigende Betrag.

|

Abschnitt 3 Regelungen DTAG

Die Regelungen dieses Abschnitts gelten für Arbeitnehmer, die am Tag vor den Betriebsübergängen bei der Deutschen Telekom beschäftigt sind und am Tag der Betriebsübergänge immer noch unter den Geltungsbereich des MTV DTAG fallen.

I Entgeltrunden

Der ETV wird bis zum 31.12.2008 verlängert.

II Ratioschutz - Regelungen für DTAG

- A** Vivento wird bis zum 31.12.2008 fortgeführt. In Vivento im Transfer befindliche Arbeitnehmer werden weiterhin nach den geltenden Regelungen vermittelt. Zukünftige Zuführungen aus Gesellschaften, die nicht unter (...) fallen, werden nach den geltenden Regelungen des TV Ratio DTAG weiterhin behandelt.
- B** Die Regelungen zur internen Vermittlung nach Anlage 7 werden zeitgleich zur Vereinbarung entsprechend (...) angepasst.
- C** Ab 01.01.2009 wird eine Nachfolgeeinheit für das „Kapazitätsmanagement“ eingerichtet, die die Vermittlungs- und Betreuungsleistung für ggf. noch im Transfer befindliche Arbeitnehmer und das Transfermanagement der Arbeitnehmer im Sinne der (...) wahrnimmt / fortführt. Die bisherige schuldrechtliche Vereinbarung zur Situation nach Auslaufen des Kündigungsverzichts findet Anwendung.
- D** Es werden keine neuen Geschäftsmodelle im Sinne der Anlage 8 entwickelt. Vorhandene Geschäftsmodelle bleiben bestehen und werden entsprechend der bestehenden Ausrichtung fortgeführt.
- E** Der bestehende Kündigungsverzicht im TV Ratio wird mit unverändertem Wortlaut bis zum 31.12.2009 verlängert.

III TV Weiterbildung

Im TV Weiterbildung wird der § 5 Abs. 3 gestrichen. Die dafür vorgesehenen Mittel werden nicht mehr beplant, sondern zugunsten der Servicequalifizierung verwendet.

Abschnitt 4

Besondere Regelungen Beschäftigungsbrücke und Übernahme von Auszubildenden

- I Im Rahmen einer Beschäftigungsbrücke vereinbaren die Tarifvertragsparteien die konzerndimensionale unbefristete Einstellung von 4.000 plus 150 FTE (150 stehen unter Vorbehalt, dass die entsprechenden Arbeitsplätze in der TPG nicht – wie geplant – intern im Rahmen des Personalumbaus besetzt werden) Nachwuchskräften aus der eigenen Ausbildung in den Jahren 2007 bis 2009. Hiervon werden 1.000 Nachwuchskräfte konzerndimensional in 2007 unbefristet eingestellt; Einstellungen in der VIS werden hierauf nicht angerechnet. Nachwuchskräfte, die in der VIS eingestellt sind, können sich jedoch auf die freien Arbeitsplätze bewerben. Die Einstellungen erfolgen nicht in Leih- und Zeitarbeit.
- II Bei DTKS erfolgen die Einstellungen für Auszubildende, die eine Ausbildung bei der DTAG zum Einzelhandelskaufmann Dialogmarketing erfolgreich durchlaufen haben unter Anrechnung der Ausbildungszeit in der Entgeltgruppe 3 mit einem Bandwert von 115%. Nach einem Jahr erfolgt eine Anhebung auf 117,5%. Nach weiteren 3 Jahren übernehmen sie eine Tätigkeit als Kundenberater II.

Protokollnotiz:

Die Anforderungen sind auch erfüllt für solche Auszubildenden, die im Rahmen ihrer Ausbildung eine hinreichende Erfahrung im Call Center gesammelt haben, so dass eine Anerkennung des Bandwerts von 115 % gerechtfertigt ist. Die DTAG stellt sicher, dass entsprechend hinreichend lange Praxiseinsätze im Rahmen der Ausbildung ermöglicht werden.

- III Bei DTTS und DTNP erfolgen die Einstellungen 3.000 € unter dem 100%-Bandwert der Entgeltgruppe 3. Eine Entgeltwanderung auf den 100%-Bandwert erfolgt durch Erhöhung des Entgelts nach zwei Jahren um 2.000 € und nach einem weiteren Jahr um weitere 1.000 €. Nach Erreichen des 100%-Bandwertes findet die Systematik des § 4 Absatz 6 ERTV VTS mit der Maßgabe Anwendung, dass die erhöhten tariflichen Absicherungen (beginnend mit 105%) jeweils nach einem weiteren Jahr in der Entgeltgruppe erreicht werden können. Die weitere Entgeltentwicklung richtet sich nach den tariflichen Bestimmungen.
- IV Innerhalb der Dreijahresperiode der Beschäftigungsbrücke erfolgt ein Verbleib im Sinne einer Mindestverweildauer auf den jeweiligen Arbeitsplätzen. Dies ist durch geeignete Regelungen sicher zu stellen.

Bad Neuenahr, den 20. Juni 2007

Nach Abschnitt 1 II A 1 c. wird in folgenden Bereichen der Samstag in die Arbeitszeitgestaltung einbezogen:

DTNP:

Aufgabengruppe PTI:

- Team Fertigungssteuerung
- Team Projektierung und Baubegleitung
- Team Montage und Betrieb

Ergebnisniederschrift:

Die temporär eingerichteten T-Home-Speed- Teams:

- *Projektierung und Baubegleitung THS*
- *Montage und Betrieb THS*

werden bezüglich der Regelungen zur Samstagsarbeit analog der oben aufgeführten Bereiche behandelt.

DTTS

Aufgabengruppen:

- Auftragslenkung
- Servicemanagement Anschluss
- Servicemanagement Verbindungen u. Individualprodukte
- Einsatzsteuerung Außendienst
- On Site Service

TK Zentraler Service

- Plattform Steuerung Internet Produkte
- Versand Austausch Service VBE
- Operation Consumer Technische Kundenbetreuung
- Support Operations Technische Kundenbetreuung
- Netzmanagement ATM / Kundennetze
- Remoute Service
- Operation Service

Ergebnisniederschrift:

Die Einbeziehung des Samstages in die Arbeitszeitgestaltung orientiert sich an den betrieblichen Belangen, die auf Wunsch nachzuweisen sind.

Unter betrieblichen Belange in diesem Sinn haben die Tarifvertragsparteien u.a. folgende Indikatoren diskutiert:

- *Planungsgrößen des Unternehmens Dienste samstags anbieten zu wollen (z.B. Anzahl der ein gestellten Terminfenster)*
- *Terminwünsche des Kunden*
- *Wirtschaftlichkeit der Produktion bzw. des Kundenservice, wenn z.B. bedingt durch den Arbeitsanfall, Herbeiruf und Rufbereitschaft unwirtschaftlich werden.*
- *Anforderungen für Entstörung und Bereitstellung.*

Für DTNP und DTTS werden einheitlich nachstehende Entgelttabellen vereinbart.

DTNP/DTTS Tabelle (AN)

Laufzeit 1.7.2007 bis 31.12.2008

Jahreszielentgelt	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Untergrenze	19.500	22.050	26.200	27.600	30.100	32.500	36.700	41.500	47.300	53.500
105% Bandwert	20.475	23.153	27.510	28.980	31.605	34.125	38.535	43.575	49.665	56.175
110% Bandwert	21.450	24.255	28.820	30.360	33.110	35.750	40.370	45.650	52.030	58.850
115% Bandwert	22.425	25.358	30.130	31.740	34.615	37.375	42.205	47.725	54.395	61.525
Obergrenze	29.250	33.075	39.300	41.400	45.150	48.750	55.050	62.250	73.315	82.925

AT-
Grenze: 68.000

DTNP/DTTS Tabelle (beurl. Beamte)

Jahreszielentgelt	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Untergrenze	16.575	18.743	22.270	23.460	25.585	27.625	31.195	35.275	40.205	45.475
105% Bandwert	17.404	19.680	23.384	24.633	26.864	29.006	32.755	37.039	42.215	47.749
110% Bandwert	18.233	20.617	24.497	25.806	28.144	30.388	34.315	38.803	44.226	50.023
115% Bandwert	19.061	21.554	25.611	26.979	29.423	31.769	35.874	40.566	46.236	52.296
Obergrenze	24.863	28.114	33.405	35.190	38.378	41.438	46.793	52.913	62.318	70.486

AT-
Grenze: 57.800

Für DTKS werden einheitlich nachstehende Entgelttabellen vereinbart.

DTKS-Tabelle (AN)

Laufzeit 1.7.2007 bis 31.12.2008

Jahreszielentgelt			3	4	5	6	7	8	9
Untergrenze			20.435	23.490	26.545	30.489	33.474	36.459	39.657
105% Bandwert			21.456	24.664	27.872	32.013	35.148	38.282	41.640
110% Bandwert			22.478	25.839	29.199	33.538	36.821	40.105	43.623
115% Bandwert			23.500	27.013	30.526	35.062	38.495	41.928	45.606
Obergrenze			30.652	35.235	39.817	45.734	50.211	54.688	59.486

AT-
Grenze: 59.487

DTKS-Tabelle (beurl. Beamte)

Jahreszielentgelt			3	4	5	6	7	8	9
Untergrenze			17.369	19.966	22.563	25.916	28.453	30.990	33.708
105% Bandwert			18.238	20.965	23.691	27.211	29.876	32.540	35.394
110% Bandwert			19.106	21.963	24.819	28.507	31.298	34.089	37.079
115% Bandwert			19.975	22.961	25.947	29.803	32.721	35.639	38.765
Obergrenze			26.054	29.950	33.844	38.874	42.679	46.485	50.563

AT-
Grenze: 50.564

Standorte

Die Deutsche Telekom wird weiterhin für den größtmöglichen Erhalt von Perspektiven für Beschäftigte durch Präsenz in der Fläche sorgen. Mit den Gründungen der T-Service Gesellschaften verfolgt die Deutsche Telekom nicht das Ziel, sich aus der Fläche zurückzuziehen.

PN:

Als Grundlage wird per Stichtag 1.7.2007 auf regionaler Basis eine konzerndimensionale Standortbilanz erstellt, die für Standortentscheidungen zur Verfügung gestellt wird.

I. Grundaussagen für Sales und Service Deutschland

Sales & Service Deutschland inklusive der drei T-Service Gesellschaften Deutsche Telekom Kundenservice GmbH, Deutsche Telekom Technischer Service GmbH und Deutsche Telekom Netzproduktion GmbH, werden hierfür weiterhin in Ihrer Gesamtheit eine Beschäftigung in den in Anhang 3a (Beifügung erfolgt im Rahmen der Redaktion) abgebildeten geographischen Einheiten (ehemalige geographische Einheiten/Flächen der Telekom Kontakt-Organisation sog. F 94 Struktur) sicherstellen.

II. Generelle Leitlinien bei Veränderungen der Standortstrukturen

Für notwendige Standortveränderungen gelten in Ergänzung der betriebswirtschaftlichen Rahmenbedingungen folgende Leitlinien:

- Arbeit möglichst in der Fläche zu halten;
- Präsenz in den definierten bzw. zu definierenden Regionen;
- sinnvoller Mix zwischen Standorten in Ballungszentren und in der Fläche;
- Förderung strukturschwacher Gebiete.

III. Standortstrukturen für Sales und Service Deutschland

1. Änderungen von Standortstrukturen und Rechte der Gesamtbetriebsräte

Geplante Standortveränderungen werden mit dem jeweils zuständigen Gesamtbetriebsrat bzw., wo kein solcher gebildet wurde, Betriebsrat erörtert. Soweit seitens des Gesamtbetriebsrats bzw., wo kein Gesamtbetriebsrat gebildet wurde, Betriebsrats Stellungnahmen abgegeben werden, fließen diese in die weiteren Planungen/Entscheidungen ein.

Weitere Beteiligungsrechte nach dem BetrVG bleiben unberührt. Gleiches gilt für ggf. bestehende Standortverträge.

2. Unternehmensübergreifender Austausch vor Umsetzung von Standortentscheidungen

Sofern geboten, besteht die Möglichkeit, die personellen und strukturellen Folgen der Maßnahmen mit Vertretern anderer Betriebsratgremien zu erörtern.

3. Auswirkungen struktureller Änderungen

Bei Veränderungen der Flächen- und Standortstrukturen wird grundsätzlich eine Migration der Beschäftigten an den neuen Standort angestrebt.

Auf Anregung des betrieblichen Sozialpartners kann in Ergänzung zu etwaigen bestehenden Rationalisierungsschutzbestimmungen durch nachfolgend genannte gesonderte Hilfestellungen die Migration freiwillig unterstützt werden:

- Ergänzende Mobilitätshilfen (erhöhte Umzugskostenpauschalen)
- Relocation Services, Integrationshilfen

Sollte es dem Mitarbeiter nach den jeweils gültigen Rationalisierungsschutzbestimmungen absehbar nicht zumutbar sein, an den neuen Standort zu migrieren, wird über die Round Tables versucht, unter Berücksichtigung der fachlichen Eignung eine Vermittlung auf neue zumutbare Arbeitsplätze innerhalb und außerhalb des Konzerns vorzunehmen.

Zu den entsprechenden Sitzungen der Round Tables sollen Betriebsräte der betroffenen Einheiten eingeladen werden.

Sollte eine Vermittlung nicht gelingen, gilt das jeweils in den Rationalisierungsschutzbestimmungen vorgesehene Verfahren.

IV. Regelungen für die Telekom Service Gesellschaften:

Falls keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit innerhalb der DTKS, DTTS, DTNP möglich ist, wechselt der Arbeitnehmer in den von Vivento bzw. der Vivento Nachfolgeeinheit zu betreuenden Transferbereich im Sinne des Buchstaben 5d (unter Zugrundelegung der in 5 definierten Zugangsvoraussetzungen). Eine Vermittlung findet nach folgender Reihenfolge statt:

- Vermittlung innerhalb der jeweiligen T-Servicegesellschaft
- Vermittlung innerhalb des Konzerns unter Nutzung des zentralen runden Tisches Konzernarbeitsmarkt bzw. der dezentralen runden Tische Konzernarbeitsmarkt (s.o)
- Externe Vermittlung.

1. DT NP und DTTS GmbH

Für die Deutsche Telekom Netzproduktion GmbH und Deutsche Telekom Technischer Service GmbH gilt:

Der Erhalt von Arbeit in der Fläche ist aufgrund der Kundennähe notwendig. Ein Rückzug aus der Fläche ist nicht beabsichtigt. Veränderungen der Aufbau- und Ablauforganisation bleiben hiervon unberührt. Gleiches gilt für immobilienwirtschaftliche Optimierungen.

2. Besondere Regelungen für die DTKS GmbH

Für die Deutsche Telekom Kundenservice GmbH gilt:

Eine Bereinigung der bestehenden Standortstruktur ist beabsichtigt. Bestehende Standortverträge bleiben unberührt. Der Gesamtbetriebsrat wird in die jeweilige Konzeption der Standortkonsolidierung rechtzeitig einbezogen.

Bei den damit zukünftig verbundenen Standortplanungen sind ausgehend von den am 1.7.2007 vorhandenen Standorten unter Anwendung der räumlichen Zumutbarkeitskriterien gemäß TV Ratio regionale Schwerpunktbereiche zu definieren. Diese stellen neben den gewichteten Performancekriterien die Basis für weitere Standortentscheidungen dar.

Aufgrund der bekannt schwierigen Migrationsmöglichkeiten einzelner Mitarbeitergruppen können über die oben genannten Regelungen hinaus besondere Unterstützungsmaßnahmen vereinbart werden:

- Schwerbehinderte: Es gelten die normalen Regelungen für die Vermittlung. Darüber hinaus ist ein Einsatz für soziale Arbeiten möglich.
- Alleinerziehende und Elternteile mit Kleinkindern unter 3 Jahren: Es gelten die normalen Regelungen für die Vermittlung. Darüber hinaus können besondere Regelungen für Umzüge, Relocation und Kinderbetreuung (etwa Kinderkrippe) vereinbart werden.
- Mitarbeiter ab 55. Jahre: Es gelten die normalen Regelungen für die Vermittlung. Darüber hinaus sollen Instrumente wie Altersteilzeit, Vorruhestand und die besonderen Instrumente gemäß TV Ratio (Abrufarbeit) weiter Anwendung finden.
- Beschäftigte mit schwer überwindbaren Qualifizierungslücken: Es gelten die normalen Regelungen für die Vermittlung. Darüber hinaus können besondere Qualifizierungsmaßnahmen, Abrufarbeit, Einsatz für Sozialprojekte und besondere Beendigungsinstrumente vereinbart werden.

Umstellungsregelungen ERTV DTKS

Zuordnungsmatrix

CC Head Office			EGr T-Com alt	EGr DT KS neu
VSP4 Ziele Retail				
Z08 21	SenExp	Vertriebsziel	T10	AT
Z08 22	Experte	Vertriebsziel	T9	9
Z08 23	Referent	Vertriebsziel	T7	7
Z98 10	Sekretariat		T3	3
VL2 Performance Sales				
Z08 30	SenExp	Sales / Care	T10	AT
Z08 31	Experte	Sales / Care	T9	9
Z08 32	Referent	Sales / Car	T7	7
Z98 10	Sekretariat		T3	3
VL3 Performance Care				
Z08 30	SenExp	Sales / Care	T10	AT
Z08 31	Experte	Sales / Care	T9	9
Z08 32	Referent	Sales / Car	T7	7
Z98 15	Sachbearbeiter		T4	4
VL4 Qualifikation und Information				
Z08 33	Experte	Qualifikation	T9	9
Z08 34	Referent	Qualifikation	T7	7
VG3 Gestaltung Kundenkontaktmgmt.				
Z08 42	SenExp	Kundenkontaktmanagement	T10	AT
Z08 43	Exp	Kundenkontaktmanagement	T9	9
Z08 44	Ref	Kundenkontaktmanagement	T7	7

Zentrum Vertrieb

BS Betriebssupport		
V23 08	Sekretariat BS	T3 3
BS1 Kundenkontakt-, Prozess- u. IT-Management		
V23 19	Experte Kundenkontakt-,Prozess- u. IT-Management	T9 9
V23 17	Referent Kundenkontakt-,Prozess- u. IT-Management	T7 7
V23 14	Sachbearbeiter BS	T4 4
BS2 Qualitätsmanagement		
V23 29	Experte Qualitätssicherung	T9 9
V23 27	Referent Qualitätssicherung	T7 7
V23 14	Sachbearbeiter BS	T4 4
BS3 Programm-Management		
V23 39	Experte Programmmanagement	T9 9
V23 37	Referent Programmmanagement	T7 7
V23 14	Sachbearbeiter BS	T4 4
BS4 Betriebslenkung & -optimierung		
V23 49	Experte Betriebssupport	T9 9
V23 47	Referent Betriebssupport	T7 7
V23 14	Sachbearbeiter BS	T4 4
VOB Vertriebslenkung Outbound		
V27 75	Key Account Manager Vertriebslenkung Outbound	V6 AT
V27 17	Referent Vertriebslenkung Outbound	T7 7

Niederlassungen

Leitung				
	Y10 08	Sekretariat K NL	T4	T4
Stab				
	Y11 00	Leiter Stab	T10	AT
	Y11 11	Senior Referent Stab	T8	8
	Y11 12	Referent Stab	T7	7
	Y11 13	Sachbearbeiter Stab	T5	5
	Y11 22	Referent Kommunikation	T7	7
	Y11 23	Sachbearbeiter Kommunikation	T4	4
	Y11 31	Pressesprecher	T9	9
FC Finanzen und Controlling				
	Y15 07	Sachbearbeiter Finanzen und Controlling	T4	4
	Y15 12	Experte Betriebswirtschaftliche Methoden und In-formationen	T8	7
	Y15 14	Referent Betriebswirtschaftliche Methoden und Informationen	T7	6
	Y15 22	Experte Bereichscontrolling	T9	9
	Y15 24	Referent Bereichscontrolling	T8	7
OP Organisation und Personal				
	Y16 08	Sekretariat Organisation und Personal	T4	4
	Y16 11	Experte Personalmanagement	T9	AT
	Y16 12	Referent Personalmanagement	T7	7
	Y16 20	Leiter Organisation, Sicherheit u. Ressourcen	T10	AT
	Y16 21	Senior Referent Organisation	T8	8
	Y16 22	Referent Organisation	T7	7
	Y16 23	Sachbearbeiter Organisation	T4	4
	Y16 32	Referent Sicherheit	T6	6
	Y16 33	Sachbearbeiter Sicherheit	T4	4
	Y16 42	Referent Ressourcenmanagement	T7	7
GPS Geschäftsplanung & Steuerung				
GP Geschäftsplanung				
	Y22 02	Experte Geschäftsplanung	T8	8
	Y22 04	Referent Geschäftsplanung	T7	7
	Y22 07	Sachbearbeiter Geschäftsplanung	T4	4
GS Geschäftssteuerung				
	Y23 02	Experte Geschäftssteuerung	T8	8
	Y23 04	Referent Geschäftssteuerung	T7	7
	Y23 07	Sachbearbeiter Geschäftssteuerung	T4	4
BS Betriebssupport				
	Y24 02	Experte Betriebssupport	T8	7
	Y24 04	Referent Betriebssupport	T7	6
	Y24 12	Experte Managementsystem	T8	8
	Y24 14	Referent Managementsystem	T7	7
	Y24 17	Sachbearbeiter Managementsystem	T5	5
V/K D/P Vertrieb/Kundenbetreuung Diamant/Platin				
	Y31 08	Sekretariat Vertrieb/Kundenbetreuung Dia- mant/Platin	T4	4
	Y31 11	Experte Betriebssupport	T8	7

Y31 15	Referent Betriebssupport	T7	6
V/KB D Vertrieb/Kundenbetreuung Diamant			
Y32 08	Sekretariat Vertrieb/Kundenbetreuung Diamant	T3	3
Y32 10	Leiter Team Vertrieb/Kundenbetreuung Diamant	V4	7
Y32 11	Key Accounter Vertrieb/Kundenbetreuung Diamant	V3	6
Y32 12	Accounter Vertrieb/Kundenbetreuung Diamant	V2	5
Y32 17	Agent Vertrieb/Kundenbetreuung Diamant	V1	4
Y32 28	Sachbearbeiter Auftragsmanagement	T2	3
V/KB P Vertrieb/Kundenbetreuung Platin			
Y33 08	Sekretariat Vertrieb/Kundenbetreuung Platin	T3	3
Y33 10	Leiter Team Vertrieb/Kundenbetreuung Platin	V4	7
Y33 11	Key Accounter Vertrieb/Kundenbetreuung Platin	V3	6
Y33 12	Accounter Vertrieb/Kundenbetreuung Platin	V2	5
Y33 17	Agent Vertrieb/Kundenbetreuung Platin	V1	4
Y33 28	Sachbearbeiter Auftragsmanagement	T2	3
Y33 37	Agent Serviceannahme	T4	3
Y33 41	Ref Erlös- und Forderungsmanagement	T6	6
Y33 46	Sb Erlös- und Forderungsmanagement	T4	4
KBZ Kundenbetreuung Zentrale			
Y34 00	Leiter Kundenbetreuung Zentrale	T9	9
Y34 01	Assistent Support KBZ	T6	6
Y34 08	Sekretariat KBZ	T3	3
Y34 10	Leiter Team KBZ	T8	7
Y34 11	Referent KBZ	T7	6
Y34 17	Sachbearbeiter KBZ	T5	4
V G/S Vertrieb/Betriebssupport Gold/Silber			
Y35 08	Sekretariat Vertrieb Gold/Silber	T4	4
Y35 11	Experte Betriebssupport	T8	7
Y35 15	Referent Betriebssupport	T7	6
V Vertrieb Gold/Silber			
Y36 08	Sekretariat Vertrieb	T3	3
Y36 10	Leiter Team Vertrieb	V4	7
Y36 11	Senior Agent Vertrieb	V2	5
Y36 17	Agent Vertrieb	V1	4
KB G/S Kundenbetreuung/Betriebssupport Gold/Silber			
Y37 08	Sekretariat Kundenbetreuung Gold/Silber	T4	4
Y37 11	Experte Betriebssupport	T8	7
Y37 15	Referent Betriebssupport	T7	6
KB Kundenbetreuung Gold/Silber			
Y38 08	Sekretariat Kundenbetreuung	T3	3
Y38 10	Leiter Team Kundenbetreuung	V4	7
Y38 11	Senior Agent Kundenbetreuung	V2	5
Y38 17	Agent Kundenbetreuung	V1	4
Y38 28	Sachbearbeiter Kundenbetreuung	T2	3
Y38 37	Agent Serviceannahme	T4	3
Y38 40	Leiter Team Missbrauchserken- nung/Forderungsmanagement	T7	7
Y38 41	Referent Missbrauchserken- nung/Forderungsmanagement	T6	6
Y38 47	Sachbearbeiter Missbrauchserken- nung/Forderungsmanagement	T4	4

Umstellungsregelungen ERTV DTKS für von TOI wechselnde Arbeitnehmer

Position	Eingruppierung TOI nach DT KS
Customer Care	
Call-Center-Agent	3 - 4
Teamleiter Customer	6 - 7
Verschiedene Bereiche	
Mitarbeiter/in Ressourcen	3 - 4
Sachbearbeiter/in	4 - 5
Junior Manager/in	5 - 6
Teamleiter/in	6 - 7
Manager/in	7 - 8

Entgeltgruppenverzeichnis der Deutsche Telekom Technischer Service GmbH (DTTS) und der Deutsche Telekom Netzproduktion GmbH (DTNP)

Entgeltgruppe 1

Einfache, schematische Tätigkeiten, die nach einer kurzen Einarbeitung ausgeführt werden können. Es ist keine berufliche Vorbildung erforderlich:

Tätigkeiten und Funktionen, die der Entgeltgruppe1 zugeordnet werden, sind beispielsweise (Richtbeispiele):

Junior Supporter Interner Service

Telefonzentrale

Entgeltgruppe 2

Einfache Tätigkeiten, die Kenntnisse oder Erfahrungen erfordern, die einen Schulabschluss, sowie Anlernen/Einarbeiten oder berufliche Erfahrung erfordern:

Tätigkeiten und Funktionen, die der Entgeltgruppe2 zugeordnet werden, sind beispielsweise (Richtbeispiele):

Supporter Interner Service

Empfang von Besuchern, Lieferanten und Kunden, Auskunfts- und Informationsservice, Telefonzentrale, Betreuung der Sitzungszimmer und Konferenzräume, Catering-Service.

Supporter Technik

Vorbereitung von Montagearbeiten und Mitwirken beim Auf- und Abbau von technischen Standardeinrichtungen.

Entgeltgruppe 3

Tätigkeiten, deren Ablauf und Ausführung weitgehend festgelegt sind, und die eine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern. Die abgeschlossene Berufsausbildung kann durch eine langjährige Berufserfahrung im Tätigkeitsfeld ersetzt werden:

Tätigkeiten und Funktionen, die der Entgeltgruppe3 zugeordnet werden, sind beispielsweise (Richtbeispiele):

Sekretariat I

Terminkoordination/ Tagungsorganisation; Reisepläne; interner/ externer Schriftwechsel auf Anweisung; Gestaltung von Präsentationsvorlagen/ Grafiken, Ablageorganisation und -führung; Meldungen hinsichtlich Zeiterfassung und Gehaltsabrechnung.

Fachkraft <alle Funktionsbereiche ohne Technik>

Mitarbeit bei der Erledigung der operativen und organisatorischen Aufgaben nach festgelegten Abläufen innerhalb eines Teilsachgebietes; Durchführung fachlicher Routineaufgaben nach Anweisung innerhalb eines Teilsachgebietes. Erteilen einfacher Auskünfte in diesem Teilsachgebietenbereich. Sachgebiete sind alle Funktionsbereiche ohne Produktion.

Fachkraft Technik

❶ Montagearbeiten beim Auf- und Abbau von technischen Standardeinrichtungen sowie im Zusammenhang mit Technikanpassungen; Installation/Aufhebung/Inbetriebnahme von Anschlüssen und einfachen Endeinrichtungen (z.B. einfache TK-Anlagen); Wartung von technischen Einrichtungen. Ausführung von Schaltarbeiten. Ausführung von Prüf- und Hilfsarbeiten nach Anweisung. Eingrenzung und Beseitigung von Störungen mit einfachen Mitteln.

❷ Unterstützung bei der Netzdokumentation. Erfassen/Verwalten von Netzen.

Entgeltgruppe 4

Tätigkeiten, die selbständig nach allgemeinen Anweisungen ausgeführt werden und die eine abgeschlossene Berufsausbildung sowie eine spezifische aufgabenbezogene Fortbildung oder entsprechende berufliche Erfahrungen erfordern:

Tätigkeiten und Funktionen, die der Entgeltgruppe 4 zugeordnet werden, sind beispielsweise (Richtbeispiele):

Senior Fachkraft / Junior Experte Technik

❶ Bereitstellung und Änderung einfacher technischer Einrichtungen der Vermittlungs-, Daten- und Funktechnik. Unterstützung bei Inbetrieb- und Abnahme sowie Erstellen von Mess- und Übergabeprotokollen; Vorbereitung und Steuerung der Auftragsrealisierung; Durchführen von Systempflege (z.B. Softwarewechsel) und Änderungsanweisungen.

❷ Montagearbeiten beim Auf- und Abbau von technischen Standardeinrichtungen sowie im Zusammenhang mit Technikanpassungen; Standardserviceleistungen DSL; Ausführung von Schaltarbeiten; Bereitstellung und Betrieb von T-Online, Fax, TK-Anlagen und öTKSt; Bereitstellen und Bauen von einfachen IT-Produkten, LAN; Kundeninformationen zu technischen Sachverhalten. Ausführung von Schaltarbeiten. Ausführung von Prüf- und Hilfsarbeiten nach Anweisung. Eingrenzung und Beseitigung von Störungen mit einfachen Mitteln.

❸ Mitarbeit bei der Dokumentation von Weit-, Orts- und Inhousesetzen incl. des Erstellens von standort-bezogenen CAD - Planunterlagen nach Planungsvorgaben. Vermes-

sen/Erfassen/Verwalten von Netzen. Ansprechpartner für Rückfragen von Firmen und örtlichen Behörden. Beratung der Mitarbeiter bei einfachen Anfragen zum jeweiligen Fachgebiet.

Senior Fachkraft / Junior Experte Vertrieb

Unterstützung der Vertriebsteams; Bearbeitung einfacher Kundenanfragen. Mitarbeit bei der Ausarbeitung von Standardangeboten. Aufbereitung von Präsentationen und Informationszusammenstellung. Mitarbeit bei Kundenveranstaltungen.

Senior Fachkraft / Junior Experte Projektmanagement

Mitwirkung bei standardisierten Kundenlösungen (Support, Monitoring u.ä.). Terminabsprachen mit Kunden und Lieferanten sowie Bearbeitung von einfachen Anfragen interner und externer Kunden. Erstellen von Aufträgen und Auftragsbestätigungen. Terminverfolgung und Ausregeln von Problemen im Lieferprozess. Fakturierung einfacher standardisierter Geschäftsvorfälle. Pflege von Kundendaten und Statistiken.

Senior Fachkraft / Junior Experte Querschnitt

Mitwirkung bei der Erstellung betrieblicher Regelungen und Prozesse (Support, Monitoring u.ä.). Erledigung von definierten operativen und organisatorischen Teilaufgaben in einem Sachgebiet einschließlich der Erledigung des dazugehörigen standardisierten Schriftwechsels sowie der Erteilung von Auskünften für interne Kunden.

Senior Fachkraft / Junior Experte Disposition

Auftragsprüfung; Terminabsprachen mit Kunden; Montagekräfte disponieren; Terminverfolgung; Auftragsmonitoring; Pflege von Kundendaten und Statistiken.

Sekretariat II

Terminkoordination/ Tagungsorganisation und -nachbereitung; Reisepläne; interner/ externer Schriftwechsel; Gestaltung von Präsentationsvorlagen/ Grafiken, Ablageorganisation und -führung; Meldungen hinsichtlich Zeiterfassung und Gehaltsabrechnung; Wahrnehmung von Teilsachgebietsaufgaben.

Entgeltgruppe 5

Schwierige Tätigkeiten, die selbstständig und eigenverantwortlich nach allgemeinen Richtlinien für ein definiertes Sachgebiet ausgeführt werden. Diese erfordern erweiterte Fach- und Spezialkenntnisse, die eine abgeschlossene Berufsausbildung sowie eine fachorientierte Zusatzausbildung oder eine mehrjährige Berufserfahrung voraussetzen:

Tätigkeiten und Funktionen, die der Entgeltgruppe 5 zugeordnet werden, sind beispielsweise (Richtbeispiele):

Fachkraft Spezial / Experte / Junior Spezialist Technik

❶ Durchführung einer standortspezifischen Planung. Neu- / Umbau und Instandhalten von Antennenanlagen incl. verantwortliche Bauvorbereitung und Einweisung von Kräften. Überprüfen von Blitzschutz- und Erdungsmaßnahmen an Antennenanlagen. Schadensermittlung. Installation und Inbetriebnahme von Funktechnik. Beauftragung von Fremdleistungen und Monitoring der Leistungserbringung.

❷ Montagearbeiten beim Auf- und Abbau von technischen Standardeinrichtungen (TelAs, ISDN-Basis-As, DSL-Asl, PMxAs und Endeinrichtungen) sowie im Zusammenhang mit Technikanpassungen. Ausführung von Schaltarbeiten. Bereitstellen und Betrieb T-Online, Fax, einfache bis mittlere TK-Anlagen und öTKSt. Bereitstellen und Betreiben überwiegend einfacher IT-Produkte; hierbei Diagnose und Behebung von SW/HW-Fehlern. Benutzereinweisung. Bereitstellen von LAN und Routern. Ausführung von Projektaufträgen bei Filialkonzepten.

❸ Bereitstellung und Änderung technischer Einrichtungen der Vermittlungs-, Daten- und Funktechnik. einschließlich Inbetrieb- und Abnahme; Erstellen und Auswerten von Mess- und Übergabeprotokollen; Vorbereitung/Steuerung/Überwachung der Auftragsrealisierung; Durchführen von Systempflege (z.B. Softwarewechsel) und Änderungsanweisungen.

Fachkraft Spezial / Experte / Junior Spezialist Vertrieb

Unterstützung der Vertriebsteams; Ausarbeitung von Standardangeboten bzw. Mitarbeit bei der Erarbeitung von Kundenlösungen/ Entscheidungsvorlagen; Aufbereiten von Präsentationen; Mitarbeit bei Kundenveranstaltungen; Beantwortung von Kundenanfragen; Mitarbeit bei der Entwicklung von Konzepten im Sachgebiet unter Anwendung bestehender Regelungen und Verfahren.

Fachkraft Spezial / Experte / Junior Spezialist Projektmanagement

Planung, Steuerung, Überwachung und Kontrolle von Kleinvorhaben und Standardvorhaben inkl. Erstellen von Auftragsbestätigungen unter Anwendung bestehender Regelungen und Verfahren. Terminabsprachen mit Lieferanten und Kunden. Steuerung der Realisierung von festgelegten Teilleistungen von Standard- und Kleinaufträgen; Prozessstörungen klären. Mitarbeit bei der Erarbeitung von Kundenlösungen inkl. erforderlicher Optimierungen.

Fachkraft Spezial / Experte / Junior Spezialist Querschnitt

Erledigung aller operativen und organisatorischen Aufgaben in einem definierten Sachgebiet unter Anwendung bestehender Regelungen und Verfahren. Erteilung von Auskünften und fachliche Beratung interner/externer Kunden im Sachgebiet. Mitarbeit bei der Erarbeitung von Grundsatzregelungen, Konzepten, Prozessen inkl. erforderlicher Optimierungen. Aufbereiten von Präsentationen. Mitarbeit bei der Erstellung von Entscheidungsvorlagen. Mitwirkung bei der Abwicklung interner Projekte.

Fachkraft Spezial / Experte / Junior Spezialist Disposition

Auftragsprüfung; Terminabsprache mit Kunden; Personaleinsatz- und Auftragssteuerung in Abstimmung mit dem Leiter; Ausregeln von Kundenbeschwerden und Kapazitätsengpässen; Terminüberwachung; Pflege von Kundendaten und Statistiken.

Sekretariat III

Managementassistent; Terminkoordination/ Tagungsorganisation und -nachbereitung; Reisepläne; interner/ externer Schriftwechsel; Gestaltung von Präsentationsvorlagen/ Grafiken, Ablageorganisation und -führung; Meldungen hinsichtlich Zeiterfassung und Gehaltsabrechnung; Wahrnehmung von Teilsach-gebietsaufgaben.

Entgeltgruppe 6

Schwierige Tätigkeiten, die nach allgemeinen Richtlinien selbständig und eigenverantwortlich für mehrere Sachgebiete ausgeführt werden. Diese erfordern erweiterte und vertiefte Fach- und Spezialkenntnisse, die ein Studium oder eine abgeschlossene fachorientierte Berufsausbildung und mehrjährige berufliche Erfahrung voraussetzen:

Tätigkeiten und Funktionen, die der Entgeltgruppe 6 zugeordnet werden, sind beispielsweise (Richtbeispiele):

Senior Experte / Spezialist / Junior Manager Technik

Tätigkeiten wie Kundendienst-/Servicetechniker II; darüber hinaus: Teamleiter in Steuerungsaufgaben unterstützen. Erstellen von Aufmaßen und nach Abstimmung Standortauswahl/-festlegung für Auftragnehmer inkl. Bewertung von Auftragnehmern. Bereitstellen und Bauen von anspruchsvollen IT-Produkten. Installation und Konfiguration von komplexen Systemen (HW / SW). Bereitstellen und Betreiben von großen TK-Anlagen. Montage/Inbetriebnahme und Instandsetzung von komplexen TK-Einrichtungen.

Senior Experte / Spezialist / Junior Manager Vertrieb

Auf Basis identifizierter Kundenbedarfe Lösungskonzepte entwickeln. Auf Basis identifizierter Kundenbedarfe Standard-Angebote unter Anwendung bestehender Regelungen und Verfahren erstellen und verkaufen. Präsentationen bei Kunden durchführen. Kundenbindungsmaßnahmen koordinieren und durchführen bzw. konzeptionelle Mitarbeit bei der Erarbeitung von Vertriebsprozessen incl. erforderlicher Optimierungen im Aufgabenbereich. Durchführung von internen Schulungen.

Senior Experte / Spezialist / Junior Manager Projektmanagement

Planung, Leitung, Ressourcensteuerung und Monitoring von Projekten in abgegrenzten Sachgebieten mit kleinem bis mittlerem Auftragsvolumen mit mittlerer Komplexität und begrenzten Schnittstellen im Rahmen des Einsatzes von Produkten, Diensten oder Dienstleistungen unter Anwendung bestehender Regelungen und Verfahren. Konzeptionelle Mitarbeit bei der Erarbeitung von Kundenlösungen incl. erforderlicher Optimierungen im Aufgabenbereich. Durchführen von internen Schulungen. Kundenbeschwerden verantwortlich klären. Faktura durchführen.

Senior Experte / Spezialist / Junior Manager Querschnitt

Erledigung aller operativen und organisatorischen Aufgaben in mehreren Sachgebieten unter Anwendung bestehender Regelungen und Verfahren. Fachliche Betreuung und Beratung interner/externer Kunden. Erarbeitung und Implementierung von definierten Teilkonzepten. Konzeptionelle Mitarbeit bei der Erarbeitung von Grundsatzregelungen und Prozessen incl. erforderlicher Optimierungen im Aufgabenbereich. Aufbereiten von Präsentationen und Entscheidungsvorlagen. Durchführen von internen Schulungen. Mitwirkung bei der Abwicklung interner Projekte (gegebenenfalls Teilprojektleitung).

Entgeltgruppe 7

Schwierige, vielseitige Tätigkeiten, die nach allgemeinen Richtlinien selbständig und eigenverantwortlich für ein gesamtes Aufgabengebiet ausgeführt werden. Diese erfordern umfangreiche Fach- und Spezialkenntnisse, die ein Studium oder eine abgeschlossene fachorientierte Berufsausbildung und mehrjährige berufliche Erfahrung voraussetzen:

Tätigkeiten und Funktionen, die der Entgeltgruppe 7 zugeordnet werden, sind beispielsweise (Richtbeispiele):

Manager / Senior Spezialist Technik

Technischer Last Level Support bei der Konzeption, Implementierung und Fehlerbeseitigung von Systemlösungen. Analyse vorhandener Implementierungen und Anforderungen beim Kunden. Beratung des Kunden in technischen Fragen in einem zugeordneten Aufgabengebiet. Technische Produkt- und Modulentwicklung inkl. Durchführung von Teststellungen sowie Entwickeln von Tools/Fachkonzepten. Erstellung von Migrations- und Integrationskonzepten sowie der Presales- und Projektunterstützung. Inhaltliche Vorbereitung von technischen Präsentationen. Kundengerechte Definition, Umsetzung und Überwachung des Service Level Managements. Eskalationen bearbeiten. Technische Teilprojektleitung. Entwicklung, Optimierung und Umsetzung von betrieblichen Regeln, Konzepten, Prozessen und Lösungsmodulen im zugeordneten Aufgabengebiet.

Manager / Senior Spezialist Vertrieb

Proaktive Unterstützung und Begleitung des Akquise- und Angebotsprozesses bei den Vertriebskanälen und deren (Groß-)Kunden. Durchführung gemeinsamer Kundenbesuche; Beteiligung und/oder Durchführung von Angebotspräsentationen, Angebotsverhandlungen und Bietergesprächen; Sicherung und Ausbau des Bestandsgeschäfts bzw. Erarbeitung und Steuerung von Optimierungsmaßnahmen oder Akquiseprojekten. Entwickeln von Tools/Fachkonzepten im Sachgebiet. Durchführung von Schulungen.

Manager / Senior Spezialist Projektmanagement

Planung, Leitung, Ressourcensteuerung und Monitoring von komplexen Projekten oder Teilprojekten im Rahmen der Entwicklung /Einsatzes neuer Produkte, Dienste oder Dienstleistungen. Generierung optimierter Kundenlösungen. Bearbeiten von Grundsatzangelegenheiten im Sachgebiet. Entwickeln von Tools/Fachkonzepten. Durchführung von Schulungen.

Manager / Senior Spezialist Querschnitt

Entwicklung, Optimierung und Umsetzung von betrieblichen Regelungen, Konzepten und Prozessen in einem schwierigen Aufgabengebiet. Bearbeiten von Grundsatzangelegenheiten im Sachgebiet. Erarbeitung und Steuerung von Optimierungsmaßnahmen einschließlich Schwachstellenanalyse. Abwicklung interner Projekte inkl. Teilprojektleitung. Entwickeln von Tools/Fachkonzepten. Umfassende Beratung interner/externer Kunden. Durchführung von Schulungen.

Leiter I <alle Funktionsbereiche>

Fachliche und personelle Leitung einer eingebundenen Organisationseinheit. Sicherstellung der Funktionsfähigkeit der zugeordneten Sachgebiete einschließlich der technischen Einrichtungen. Sachgebietsübergreifende Steuerung, Koordination, Kontrolle und Qualitätssicherung der fachlichen Aufgabenerledigung. Regelung von organisatorischen Abläufen. Maß-

nahmen zur Sicherstellung der Ziele durchführen. Erarbeitung und Implementierung von Konzepten für den Aufgabenbereich sowie Erledigung von schwierigen/bedeutsamen sachbezogenen Einzelfällen, Eskalationsmanagement.

Entgeltgruppe 8

Besonders schwierige und vielseitige Tätigkeiten, die selbständig und eigenverantwortlich für komplexe Aufgabengebiete ausgeführt werden. Diese erfordern umfassende Fach- und Spezialkenntnisse, die ein Studium und mehrjährige Berufserfahrung oder eine abgeschlossene fachorientierte Berufsausbildung mit Zusatzqualifikation und mehrjährige berufliche Erfahrung voraussetzen. Diese Tätigkeiten beinhalten Entscheidungsspielräume und Verantwortung im größeren Umfang, ggf. besteht Personalverantwortung:

Tätigkeiten und Funktionen, die der Entgeltgruppe 8 zugeordnet werden, sind beispielsweise (Richtbeispiele):

Senior Manager Technik

Technischer Last Level Support bei der Konzeption, Implementierung und Fehlerbeseitigung hochkomplexer Systemlösungen mit vielseitigen Technologien/Diensten. Analyse komplexer vorhandener und ggf. durchgeführter Implementierungen und Anforderungen beim Kunden. Inhaltliche Vorbereitung und Durchführung von technischen Präsentationen beim Kunden. Beratung des Kunden in komplexen, technischen Fragen. Technische Produkt- und Modulentwicklung inkl. Durchführung komplexer Teststellungen sowie Entwickeln von Tools/Fachkonzepten. Erstellung von komplexen Migrations- und Integrationskonzepten sowie Presales- und Projektunterstützung. Technische Projektleitung. Entwickeln, Bereitstellen und Einführen von betrieblichen Regeln, Konzepten, Prozessen und Lösungsmodulen. Eskalationsmanagement.

Senior Manager Vertrieb

Zielorientierte Vorgaben für die Vertriebsteams gemäß der Vertriebsstrategie und Budgetplanung ableiten und koordinieren. Kundenbedarfe analysieren und kundenorientierte Lösungen verkaufen. Komplexe Lösungskonzepte entwickeln und Angebote erstellen. Entwicklung und Umsetzungsverantwortung für den Vertriebsplan. Monitoring der Monatsergebnisse. Vertragsverhandlungen führen und komplexe Verträge abschließen. Präsentation bei Kunden durchführen. Strategische Weiterentwicklung der Kundenbeziehungen. Koordination und Sicherung der Leistungserbringung. Entwicklung von strategischen Tools und Fachkonzepten. Durchführung von Coachings und Schulungen.

Senior Manager Projektmanagement

Planung, Leitung, Ressourcenbeschaffung und -steuerung sowie Monitoring und Projektcontrolling von komplexen und übergreifenden Projekten mit hohem Auftragsvolumen und mittlerem bis hohem Risiko auch im Rahmen des Einsatzes/ Entwicklung neuer Produkte, Dienste oder Dienstleistungen oder vergleichbarer Teilprojekte im Rahmen der Entwicklung Kunden – und branchenspezifischer Gesamtlösungen. Generierung optimierter Kundenlösungen. Entwicklung von Fachkonzepten und Tools. Durchführung von Coaching und Schulungen.

Senior Manager Querschnitt

Entwickeln, Bereitstellen und Einführen von strategischen betrieblichen Regelungen, Konzepten und Prozessen in einem komplexen Aufgabengebiet inkl. Monitoring und Controlling auch durch Übernahme von Projektleitungen. Erarbeitung und Steuerung von Optimierungsmaßnahmen einschließlich Schwachstellenanalyse und Gegensteuerung. Entwickeln von Tools/Fachkonzepten. Beratung von Führungskräften und Mitarbeitern. Durchführen von Coaching und Schulungen.

Leiter II <alle Funktionsbereiche>

Fachliche und personelle Leitung einer eingebundenen Organisationseinheit, deren Tätigkeiten sich in ihrem Schwierigkeitsgrad/Komplexität/Größe deutlich von der Vergütungsgruppe G abheben. Sicherstellung der Funktionsfähigkeit der zugeordneten Sachgebiete einschließlich der technischen Einrichtungen. Sachgebietsübergreifende Steuerung, Koordination, Kontrolle und Qualitätssicherung der fachlichen Aufgabenerledigung. Regelung von organisatorischen Abläufen. Maßnahmen zur Sicherstellung der Ziele durchführen. Erarbeitung und Implementierung von Konzepten für den Aufgabenbereich sowie Erledigung von schwierigen/bedeutsamen sachbezogenen Einzelfällen. Eskalationsmanagement.

Entgeltgruppe 9

Herausgehobene Tätigkeiten, die selbständig und eigenverantwortlich für komplexe Aufgabengebiete ausgeführt werden und besondere Anforderungen an das fachliche Können stellen und die mit ausgeprägter Verantwortung für den Tätigkeitsbereich verbunden sind. Diese erfordern umfassende Fach- und Spezialkenntnisse, die ein Studium und mehrjährige Berufserfahrung oder eine abgeschlossene fachorientierte Berufsausbildung mit Zusatzqualifikation und mehrjährige berufliche Erfahrung voraussetzen. Diese Tätigkeiten beinhalten in der Regel Personal- und/oder Kostenverantwortung:

Tätigkeiten und Funktionen, die der Entgeltgruppe 9 zugeordnet werden, sind beispielsweise (Richtbeispiele):

Professional I <alle Funktionscluster>

Mitwirkung bei der Entwicklung von Geschäftsstrategien und strategischen Entscheidungen. Erarbeitung von Grundsatzlösungen in einem speziellen Fachgebiet. Erarbeitung von Regelungen/Konzepten/Soll-prozessen in einem besonders komplexen Aufgabengebiet bzw. bereichsübergreifenden Geschäfts-prozessen; hierbei Übernahme von Projektleitung. Entwicklung von Implementierungsmaßnahmen für die unternehmensweite Umsetzung. Steuerung und Kontrolle der Umsetzung/Anwendung von Rahmenvorgaben und Sollprozessen.

Leiter III <alle Funktionsbereiche>

Fachliche und personelle Leitung einer eingebundenen Organisationseinheit, deren Tätigkeiten sich in ihrem Schwierigkeitsgrad/Komplexität/Größe deutlich von der Vergütungsgruppe H abheben. Sicherstellung der Funktionsfähigkeit der zugeordneten Sachgebiete einschließlich der technischen Einrichtungen. Sachgebietsübergreifende Steuerung, Koordination, Kontrolle und Qualitätssicherung der fachlichen Aufgabenerledigung. Regelung von organisatorischen Abläufen. Maßnahmen zur Sicherstellung der Ziele durchführen. Erarbeitung und Implementierung von Konzepten für den Aufgabenbereich sowie Erledigung von schwierigen/bedeutsamen sachbezogenen Einzelfällen. Eskalationsmanagement.

Entgeltgruppe 10

Herausragende Tätigkeiten, für deren Ausführung umfassende unternehmensspezifische Kenntnisse oder außergewöhnliche Spezialkenntnisse erforderlich sind, die mit erweiterten Entscheidungsspielräumen sowie ausgeprägter Verantwortung für den Tätigkeitsbereich verbunden sind. Diese erfordern umfassende Fach- und Spezialkenntnisse, die ein Studium und mehrjährige Berufserfahrung oder eine abgeschlossene fachorientierte Berufsausbildung mit Zusatzqualifikation und mehrjährige berufliche Erfahrung voraussetzen. Diese Tätigkeiten beinhalten in der Regel Personal- und/oder Kostenverantwortung sowie umfangreiche Weisungsbefugnisse:

Tätigkeiten und Funktionen, die der Entgeltgruppe 10 zugeordnet werden, sind beispielsweise (Richtbeispiele):

Professional II <alle Funktionsbereiche>

Entwicklung von Geschäftsstrategien und Herbeiführen strategischer Entscheidungen. Erarbeitung von Grundsatzlösungen in einem speziellen, besonders komplexen Fachgebiet. Erarbeitung von Regelungen/Konzepten/Sollprozessen in einem besonders komplexen Aufgabengebiet bzw. bereichsübergreifenden Geschäftsprozessen; hierbei Übernahme von Projektleitung. Entwicklung von Implementierungsmaßnahmen für die unternehmensweite Umsetzung. Steuerung und Kontrolle der Umsetzung/Anwendung von Rahmenvorgaben und Sollprozessen.

Leiter IV <alle Funktionsbereiche>

Fachliche und personelle Leitung einer eingebundenen Organisationseinheit besonderer Komplexität/Schwierigkeitsgrad/Größe. Sicherstellung der Funktionsfähigkeit der zugeordneten Sachgebiete einschließlich der technischen Einrichtungen. Sachgebietsübergreifende Steuerung, Koordination, Kontrolle und Qualitätssicherung der fachlichen Aufgabenerledigung. Regelung von organisatorischen Abläufen. Maßnahmen zur Sicherstellung der Ziele durchführen. Erarbeitung und Implementierung von Konzepten für den Aufgabenbereich sowie Erledigung von schwierigen/sachbezogenen Einzelfällen. Eskalationsmanagement.

Entgeltgruppenverzeichnis der Deutsche Telekom Kundenservice GmbH (DT KS)

Entgeltgruppe 3

Tätigkeiten, die aufgabenbezogene Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, die in der Regel durch eine einschlägige abgeschlossene Berufsausbildung beziehungsweise durch entsprechende anderweitige berufliche Erfahrungen im Tätigkeitsfeld erworben werden können.

Tätigkeiten, die bei Erfüllung des Tätigkeitsmerkmals der Entgeltgruppe 3 zugeordnet sind (Richtbeispiele):

- **Kundenberater I**

Telefonische und/oder schriftliche Bearbeitung von Standard-Kundenanfragen/-anliegen im zugeordneten Segment unter zu Hilfenahme der im Kundenservice eingesetzten Systeme; abschließende Klärung des Kundenanliegens; Beratung der Kunden zu Services, Rechnungen und Endgeräten nach Systemvorgabe; Datenerfassung und -pflege.

- **Sekretariat I (Neu)**

Terminkoordination/ Tagungsorganisation; Reisepläne; interner/ externer Schriftwechsel auf Anweisung; Gestaltung von Präsentationsvorlagen/ Grafiken, Ablageorganisation und -führung; Meldungen hinsichtlich Zeiterfassung und Gehaltsabrechnung.

- **SB Querschnitt/Support I (Neu)**

Mitarbeit bei der Erledigung der operativen und organisatorischen Aufgaben nach festgelegten Abläufen innerhalb eines Teilsachgebietes; Durchführung fachlicher Routineaufgaben nach Anweisung innerhalb eines Teilsachgebietes. Erteilen einfacher Auskünfte in diesem Teilsachgebietenbereich. Sachgebiete sind alle Funktionsbereiche.

Protokollnotiz zu Entgeltgruppe 3:

Mitarbeiter, die im Rahmen der Beschäftigungsbrücke als Kundenberater I in die EG3 eingestellt werden, übernehmen nach 4 Jahren eine Tätigkeit als Kundenberater II; alle anderen nach 3 Jahren.

Entgeltgruppe 4

Tätigkeiten, die selbständig ausgeführt werden, die Fach- und Spezialwissen erfordern, die durch eine einschlägige abgeschlossene Berufsausbildung und zusätzliche spezifische aufgabenbezogene Fortbildungsmaßnahmen beziehungsweise durch entsprechende anderweitige berufliche Erfahrung im Tätigkeitsfeld erworben werden können.

Tätigkeiten, die bei Erfüllung der Definition der Entgeltgruppe 4 zugeordnet sind (Richtbeispiele):

▪ Kundenberater II

Telefonische und/oder schriftliche Bearbeitung administrativer bzw. technischer Standard- Kundenanfragen im zugeordneten Segment unter zu Hilfenahme der im Kundenservice eingesetzten Systeme; abschließende Klärung auch schwieriger, komplexerer Kundenanliegen; Beratung der Kunden zu Services, Rechnungen und Endgeräten nach Systemvorgabe; Datenpflege; Durchführung einfacher Telesalesaktionen/ Telemarketingrecherchen oder Retention Calls nach Vorgabe.

▪ Technischer Kundenberater I

Telefonische und/oder schriftliche Bearbeitung spezieller Kundenanliegen zu technischen Themen (Endgeräte/Dienste, Netz) und zu Multimedia-Fragen auch in Verbindung mit Softwarelösungen; aktive Beratung der Kunden zu Produkten und Services.

▪ Sekretariat II (Neu)

Terminkoordination/ Tagungsorganisation und -nachbereitung; Reisepläne; interner/ externer Schriftwechsel; Gestaltung von Präsentationsvorlagen/ Grafiken, Ab-lageorganisation und -führung; Meldungen hinsichtlich Zeiterfassung und Ge-haltsabrechnung; Wahrnehmung von Teilsachgebietsaufgaben.

▪ SB Querschnitt/Support II (Neu)

Mitwirkung bei der Erstellung betrieblicher Regelungen und Prozesse (Support, Monitoring u.ä.). Erledigung von definierten operativen und organisatorischen Teilaufgaben in einem Sachgebiet einschließlich der Erledigung des dazugehörigen standardisierten Schriftwechsels sowie der Erteilung von Auskünften für interne Kunden.

▪ Disponent I (Neu)

Einsatzkräfte disponieren; Terminverfolgung; Pflege von Daten- und Statistiken.

Protokollnotiz zu Entgeltgruppe 4:

Mitarbeiter, die neu in die Funktion Technischer Kundenberater I in die EG4 wechseln, übernehmen nach 1 Jahr eine Tätigkeit als Technischer Kundenberater II.

Entgeltgruppe 5

Tätigkeiten, die eigenverantwortlich für ein definiertes Sachgebiet ausgeübt werden, die erweiterte Fach- und Spezialkenntnisse erfordern, die eine fachorientierte Berufsausbildung (z.B. Fachkaufmann/-frau) beziehungsweise einschlägige berufliche Erfahrung voraussetzen.

Tätigkeiten, die bei Erfüllung der Definition der Entgeltgruppe 5 zugeordnet sind (Richtbeispiele):

- **Kundenberater III**

Aufgaben wie Kundenberater II, darüber hinaus überwiegend aktiver Verkauf/Cross-/Up-Selling und Beratung /Betreuung der Kunden im zugeordneten Segment; Durchführung aller Inbound-/Outbound Kampagnen incl. Retention Calls; telefonische und/oder schriftliche Bearbeitung fachlich anspruchsvoller, spezieller Kundenanfragen unter zu Hilfenahme der vorhandenen Systeme; Unterstützung bei der Einarbeitung/Coaching neuer Kundenberater.

- **Technischer Kundenberater II**

Aufgaben wie Technischer Kundenberater I, darüber hinaus telefonische und/oder schriftliche Bearbeitung und abschließende Klärung spezieller, schwieriger Kundenanliegen zu technischen Themen (Endgeräte/Dienste, Netz) und zu allen Multimedia-Fragen auch in Verbindung mit Softwarelösungen; aktive Beratung der Kunden zu allen Produkten und Services. Einarbeitung/Coaching der Technischen Kundenberater I.

- **Sekretariat III (Neu)**

Managementassistentenz; Terminkoordination/ Tagungsorganisation und -nachbereitung; Reisepläne; interner/ externer Schriftwechsel; Gestaltung von Präsentationsvorlagen/ Grafiken, Ablageorganisation und -führung; Meldungen hinsichtlich Zeiterfassung und Gehaltsabrechnung; Wahrnehmung von Teilsachgebietsaufgaben.

- **SB Querschnitt/Support III (Neu)**

Erledigung aller operativen und organisatorischen Aufgaben in einem definierten Sachgebiet unter Anwendung bestehender Regelungen und Verfahren. Erteilung von Auskünften und fachliche Beratung interner/externer Kunden im Sachgebiet. Mitarbeit bei der Erarbeitung von Grundsatzregelungen, Konzepten, Prozessen inkl. erforderlicher Optimierungen. Aufbereiten von Präsentationen. Mitarbeit bei der Erstellung von Entscheidungsvorlagen. Mitwirkung bei der Abwicklung interner Projekte.

- **Disponent II (Neu)**

Personal- und Auftragssteuerung in Abstimmung mit dem Leiter; Ausregeln von Kundenbeschwerden und Kapazitätsengpässen; Terminüberwachung; Pflege von Daten und Statistiken.

Entgeltgruppe 6

Tätigkeiten, die erweiterte und vertiefte Fach- und Spezialkenntnisse erfordern und die Entscheidungsspielräume im Rahmen allgemeiner Richtlinien und Verantwortung für mehrere Sachgebiete (abgegrenzter Teilbereich) beinhalten, die eine fachorientierte Berufsausbildung (z.B. Fachkaufmann/-frau) und mehrjährige einschlägige berufliche Erfahrung oder Studium voraussetzen.

Tätigkeiten, die bei Erfüllung der Definition der Entgeltgruppe 6 zugeordnet sind (Richtbeispiele):

- **Kundenberater IV**

Aufgaben wie Kundenberater III, darüber hinaus Vertretung des Teamleiters sowie Unterstützung des Teamleiters bei der Organisation und Steuerung des Tagesgeschäfts; hierbei Bearbeitung von schwierigen, kritischen Kundenanliegen; ggf. Eskalationsmanagement; Unterstützung der Teammitglieder bei der Aufgabenerledigung; Koordination der Personaleinsatzplanung inkl. Schulungsplanung; Bearbeitung von Sonderaufgaben.

- **Teamleiter Kundenservice I (in Einarbeitung)**

Fachliche Leitung eines Teams und Unterstützung in personellen Angelegenheiten; Personaleinsatzplanung; Steuerung, Koordination, Kontrolle und Qualitätssicherung der fachlichen Aufgabenerledigung; Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Qualitätssicherung/-steigerung und Prozessoptimierung; Inbound-/Outboundtätigkeiten; hierbei Erledigung von schwierigen/ sachbezogenen Einzelfällen; Eskalationsmanagement.

- **Projektmanager I (Neu)**

Planung, Leitung, Ressourcensteuerung und Monitoring von Projekten in abgegrenzten Sachgebieten mit kleinem bis mittlerem Auftragsvolumen mit mittlerer Komplexität und begrenzten Schnittstellen im Rahmen des Einsatzes von Produkten, Diensten oder Dienstleistungen unter Anwendung bestehender Regelungen und Verfahren. Konzeptionelle Mitarbeit bei der Erarbeitung von Kundenlösungen inkl. erforderlicher Optimierungen im Aufgabenbereich. Durchführen von internen Schulungen. Kundenbeschwerden verantwortlich klären. Faktura durchführen.

- **Experte Querschnitt I (Neu)**

Erledigung aller operativen und organisatorischen Aufgaben in mehreren Sachgebieten unter Anwendung bestehender Regelungen und Verfahren. Fachliche Betreuung und Beratung interner/externer Kunden. Erarbeitung und Implementierung von definierten Teilkonzepten. Konzeptionelle Mitarbeit bei der Erarbeitung von Grundsatzregelungen und Prozessen inkl. erforderlicher Optimierungen im Aufgabenbereich. Aufbereiten von Präsentationen und Entscheidungsvorlagen. Durchführen von internen Schulungen. Mitwirkung bei der Abwicklung interner Projekte (gegebenenfalls Teilprojektleitung).

Protokollnotiz zu Entgeltgruppe 6:

Mitarbeiter, die neu in die Funktion Teamleiter I in die EG6 wechseln, übernehmen nach 1 Jahr eine Tätigkeit als Teamleiter II.

Entgeltgruppe 7

Tätigkeiten, die aufgrund des schwierigen Aufgabeninhalts umfangreiche Fach- und Spezialkenntnisse erfordern und die Entscheidungsspielräume im Rahmen allgemeiner Richtlinien und Verantwortung für ein gesamtes Aufgabengebiet beinhalten, die eine fachorientierte Berufsausbildung (z.B. Fachkaufmann/-frau) und mehrjährige einschlägige berufliche Erfahrung oder Studium voraussetzen.

Tätigkeiten, die bei Erfüllung der Definition der Entgeltgruppe 7 zugeordnet sind (Richtbeispiele):

- **Teamleiter Kundenservice II**

Fachliche Leitung eines Teams, dessen Tätigkeiten sich in ihrem Schwierigkeitsgrad/ Komplexität/Größe deutlich von der Entgeltgruppe 6 abheben sowie Unterstützung in personellen Angelegenheiten; Personaleinsatzplanung; Steuerung, Koordination, Kontrolle und Qualitätssicherung der fachlichen Aufgabenerledigung; Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Qualitätssicherung/steigerung und Prozessoptimierung; Inbound-/Outboundtätigkeiten; hierbei Erledigung von schwierigen/ sachbezogenen Einzelfällen; Eskalationsmanagement.

- **Projektmanager II (Neu)**

Planung, Leitung, Ressourcensteuerung und Monitoring von komplexen Projekten oder Teilprojekten im Rahmen der Entwicklung /Einsatzes neuer Produkte, Dienste oder Dienstleistungen. Generierung optimierter Kundenlösungen. Bearbeiten von Grundsatzangelegenheiten im Sachgebiet. Entwickeln von Tools/Fachkonzepten. Durchführung von Schulungen.

- **Experte Querschnitt II (Neu)**

Entwicklung, Optimierung und Umsetzung von betrieblichen Regelungen, Konzepten und Prozessen in einem schwierigen Aufgabengebiet. Bearbeiten von Grundsatzangelegenheiten im Sachgebiet. Erarbeitung und Steuerung von Optimierungsmaßnahmen einschließlich Schwachstellenanalyse. Abwicklung interner Projekte inkl. Teilprojektleitung. Entwickeln von Tools/Fachkonzepten. Umfassende Beratung interner/externer Kunden. Durchführung von Schulungen.

Entgeltgruppe 8

Tätigkeiten, die aufgrund besonders schwierigen oder komplexen Aufgabeninhalts umfassende Fach- und Spezialkenntnisse erfordern und in größerem Umfang Entscheidungsspielräume und Verantwortung beinhalten, die ein Studium und mehrjährige einschlägige berufliche Erfahrung voraussetzen. Das Studium kann durch langjährige einschlägige Berufserfahrung im Tätigkeitsfeld ersetzt werden.

Tätigkeiten, die bei Erfüllung der Definition der Entgeltgruppe 8 zugeordnet sind (Richtbeispiele):

- **Projektmanager III (Neu)**

Planung, Leitung, Ressourcenbeschaffung und -steuerung sowie Monitoring und Projektcontrolling von komplexen und übergreifenden Projekten mit hohem Auf-

tragsvolumen und mittlerem bis hohem Risiko auch im Rahmen des Einsatzes/ Entwicklung neuer Produkte, Dienste oder Dienstleistungen oder vergleichbarer Teilprojekte im Rahmen der Entwicklung Kunden – und branchenspezifischer Gesamtlösungen. Generierung optimierter Kundenlösungen. Entwicklung von Fachkonzepten und Tools. Durchführung von Coaching und Schulungen.

▪ **Experte Querschnitt III (Neu)**

Entwickeln, Bereitstellen und Einführen von strategischen betrieblichen Regelungen, Konzepten und Prozessen in einem komplexen Aufgabengebiet inkl. Monitoring und Controlling auch durch Übernahme von Projektleitungen. Erarbeitung und Steuerung von Optimierungsmaßnahmen einschließlich Schwachstellenanalyse und Gegensteuerung. Entwickeln von Tools/Fachkonzepten. Beratung von Führungskräften und Mitarbeitern. Durchführen von Coaching und Schulungen.

▪ **Leiter I <alle Funktionsbereiche Nicht operativ> (Neu)**

Fachliche und personelle Leitung einer eingebundenen Organisationseinheit, deren Tätigkeiten sich in ihrem Schwierigkeitsgrad/Komplexität/Größe deutlich von der Vergütungsgruppe 7 abheben. Sicherstellung der Funktionsfähigkeit der zugeordneten Sachgebiete einschließlich der technischen Einrichtungen. Sachgebietsübergreifende Steuerung, Koordination, Kontrolle und Qualitätssicherung der fachlichen Aufgabenerledigung. Regelung von organisatorischen Abläufen. Maßnahmen zur Sicherstellung der Ziele durchführen. Erarbeitung und Implementierung von Konzepten für den Aufgabenbereich sowie Erledigung von schwierigen/bedeutsamen sachbezogenen Einzelfällen. Eskalationsmanagement.

Entgeltgruppe 9

Tätigkeiten, die besondere Anforderungen an das fachliche Können stellen und mit erweiterten Entscheidungsspielräumen sowie ausgeprägter Verantwortung für den Tätigkeitsbereich verbunden sind, die ein Studium und langjährige einschlägige berufliche Erfahrungen voraussetzen. Die fachliche Qualifikation kann auch durch entsprechende berufliche Erfahrung im Tätigkeitsfeld erworben werden:

Tätigkeiten, die bei Erfüllung der Definition der Entgeltgruppe 9 zugeordnet sind (Richtbeispiele):

▪ **Professional I <alle Funktionscluster Nicht operativ>**

Mitwirkung bei der Entwicklung von Geschäftsstrategien und strategischen Entscheidungen. Erarbeitung von Grundsatzlösungen in einem speziellen Fachgebiet. Erarbeitung von Regelungen/Konzepten/Sollprozessen in einem besonders komplexen Aufgabengebiet bzw. bereichsübergreifenden Geschäftsprozessen; hierbei Übernahme von Projektleitung. Entwicklung von Implementierungsmaßnahmen für die unternehmensweite Umsetzung. Steuerung und Kontrolle der Umsetzung/Anwendung von Rahmenvorgaben und Sollprozessen.

▪ **Leiter II <alle Funktionsbereiche Nicht operativ >**

Fachliche und personelle Leitung einer eingebundenen Organisationseinheit, deren Tätigkeiten sich in ihrem Schwierigkeitsgrad/Komplexität/Größe deutlich von der Vergütungsgruppe H abheben. Sicherstellung der Funktionsfähigkeit der zugeordneten Sachgebiete einschließlich der technischen Einrichtungen. Sachgebietsübergreifende Steuerung, Koordination, Kontrolle und Qualitätssicherung der fachlichen Aufgabenerledigung. Regelung von organisatorischen Abläufen. Maßnahmen zur Sicherstellung der Ziele durchführen. Erarbeitung und Implementierung von Konzepten für den Aufgabenbereich sowie Erledigung von schwierigen/bedeutsamen sachbezogenen Einzelfällen. Eskalationsmanagement.

|

Umsetzung der Arbeitszeitregelungen T-Service

DTTS/DTNP

Die betriebliche Umsetzung der Arbeitszeitregelungen T-Service erfolgt nach Maßgabe des MTV, TV Azk und der dazu gehörenden Protokollnotizen sowie Ergebnisniederschriften.

§ 1 Umstellungszeitraum

1. Die neue Wochenarbeitszeit gilt ab dem Zeitpunkt der Überführung.
2. Bis zur Anpassung der betrieblichen Arbeitszeitmodelle an die neue Wochenarbeitszeit durch die Betriebsparteien, längstens jedoch bis zum 30.09.2007, wird für die Arbeitnehmer, deren Wochenarbeitszeit sich von 34 auf 38 Stunden erhöht hat, die Differenz von 4 Stunden pro Kalenderwoche zu Beginn einer jeden Kalenderwoche aus dem Arbeitszeitkonten gesondert abgebucht.

Bei Arbeitnehmern, die im Rahmen des Beschäftigungsbündnisses zum Zeitpunkt des Übergangs aus der Wochenarbeitszeitverkürzung herausgenommen waren – also bereits 38 Stunden arbeiteten- wird die zu Beginn einer jeden Kalenderwoche vorgesehene Abbuchung aus dem Arbeitszeitkonto in Höhe von 2,5 Stunden ebenfalls ab dem Zeitpunkt der Überführung vorgenommen.

Stehen die technischen Voraussetzungen hierfür zum Überführungszeitpunkt noch nicht zur Verfügung, erfolgt das jeweilige Herausbuchen für die Kalenderwochen rückwirkend.

3. Teilzeitarbeitnehmern wird die Möglichkeit eröffnet, durch die Erhöhung der Wochenarbeitszeit ihren bisherigen Teilzeitgrad beizubehalten. Bis zur Erhöhung gilt die neue Arbeitszeit. Eine solche Änderung des Teilzeitgrades ist auch rückwirkend zum Zeitpunkt der Überführung möglich.

§ 2 Arbeitszeitmodelle/Dienstpläne

1. Die Betriebsparteien vereinbaren zeitnah während der Übergangsphase bis zum 30.09.2007 die aufgrund der neuen Arbeitszeit erforderlichen Änderungen der betrieblichen Arbeitszeitregelungen.
2. Die neuen Arbeitszeitbestimmungen des MTV bzw. des TV Azk sind hierbei abzubilden.

§ 3 Übergangsphase

1. In der Übergangsphase bis längstens zum 30.09.2007 gelten die bestehenden Dienstpläne fort. In dieser Übergangsphase auslaufende bzw. zu ändernde Dienstpläne können längstens bis zum 30.09.2007 verlängert werden.
2. In der Übergangsphase bis längstens zum 30.09.2007 gilt in den Bereichen mit Gleitzeit die 34 Stunden-Woche weiterhin als Bemessungsgrundlage zur Verteilung der Arbeitszeit. Für die Arbeitnehmer, die bereits vorab in der 38 Stundenwoche tätig waren, gilt die bisher für sie maßgebliche Bemessungsgrundlage.

§ 4 Regelung für den Nicht-Einigungsfall/Auffangregelung

Gleitzeit

1. Für den Fall, dass die Betriebsparteien sich in der oben genannten Frist nicht auf die neuen betrieblichen Arbeitszeitregelungen einigen können, gilt ab dem 01.10.2007 bis zur Vereinbarung der erforderlichen Änderungen der Arbeitszeitverteilung, längstens bis zum 31.05.2008 in den betroffenen Bereichen mit Gleitzeit folgende Regelung:
2. Die tägliche regelmäßige Arbeitszeit entspricht 1/5 von 38 Wochenstunden (7 Std. 36 Min.). Der Beschäftigte entscheidet unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange und der bestehenden betrieblichen Regelungen grundsätzlich selbst über Lage (Beginn und Ende) der täglichen Arbeitszeit. Bestehen Regelungen zur Anordnung von Mehr- und Minderleistungen bleiben hiervon unberührt.
3. Für die Phasengrenzen gilt § 7 Absatz 2 TV Azk. Die Abweichung von der täglichen regelmäßigen Arbeitszeit und der Ausgleich des Arbeitszeitkontos erfolgt auf Grundlage des § 10 TV Azk.
4. Diese Auffangregelung kann vor dem 31.05.2008 durch betriebliche Arbeitszeitregelungen abgelöst werden.

Dienstpläne

Für den Fall, dass sich die Betriebsparteien bis zum 30.09.2007 nicht auf neue Dienstpläne einigen können, gelten ab dem 01.10.2007 die bestehenden Dienstpläne fort. Das Einigungsstellenverfahren ist unverzüglich einzuleiten.

Umsetzung der Arbeitszeitregelungen T-Service DTKS

Die betriebliche Umsetzung der Arbeitszeitregelungen DTKS erfolgt nach Maßgabe des MTV, TV AzK und der GBV Rahmenschrift nebst den dazu gehörenden Protokollnotizen sowie Ergebnisniederschriften.

§ 1 Allgemeine Umstellungsregelungen

1. Die neue Wochenarbeitszeit gilt ab dem Zeitpunkt des Übergangs. Die Arbeitszeitkonten gehen mit ihrem jeweiligen Wert zum Stichtag in die DTKS über.
2. Bis zur Anpassung der betrieblichen Arbeitszeitmodelle an die verlängerte Wochenarbeitszeit durch die Betriebsparteien, längstens jedoch bis zum 30.09.2007, wird für die Arbeitnehmer, deren Wochenarbeitszeit sich von 34 auf 38 Stunden erhöht hat, die Differenz von 4 Stunden pro Kalenderwoche zu Beginn einer jeden Kalenderwoche aus dem Arbeitszeitkonten gesondert abgebucht.
3. Bei Arbeitnehmern, die im Rahmen des Beschäftigungsbündnisses zum Zeitpunkt des Übergangs aus der Wochenarbeitszeitverkürzung herausgenommen waren – also bereits 38 Stunden arbeiteten – wird die zu Beginn einer jeden Kalenderwoche vorgesehene Abbuchung aus dem Arbeitszeitkonto in Höhe von 2,5 Stunden ebenfalls ab dem Überführungszeitraum vorgenommen.

Stehen die technischen Voraussetzungen hierfür ab dem Zeitpunkt der Überführung noch nicht zur Verfügung, erfolgt das jeweilige Herausbuchen für die Kalenderwochen rückwirkend.

4. Teilzeitarbeitnehmern wird die Möglichkeit eröffnet, durch die Erhöhung der Wochenarbeitszeit ihren bisherigen Teilzeitgrad beizubehalten. Bis zur Erhöhung gilt die neue Arbeitszeit. Eine solche Änderung des Teilzeitgrades ist auch rückwirkend zum Zeitpunkt der Überführung möglich.
5. Die Betriebsparteien vereinbaren zeitnah während der Übergangsphase bis zum 30.09.2007 die aufgrund der neuen Arbeitszeit erforderlichen Änderungen der betrieblichen Arbeitszeitregelungen.
6. Die neuen Arbeitszeitbestimmungen des MTV bzw. des TV Azk bzw. der GBV Rahmenschicht sind hierbei abzubilden.

§ 3 Übergangsphase Gleitzeitmodelle

In der Übergangsphase bis längstens zum 30.09.2007 gilt in den Bereichen mit Gleitzeit die 34 Stunden-Woche weiterhin als Bemessungsgrundlage zur Verteilung der Arbeitszeit. Für die Arbeitnehmer, die bereits vorab in der 38 Stundenwoche tätig waren, gilt die bisher für sie maßgebliche Bemessungsgrundlage.

§ 4 Übergangsphase Dienstpläne

In der Übergangsphase bis längstens zum 30.09.2007 gelten die bestehenden Dienstpläne fort. In dieser Übergangsphase auslaufende bzw. zu ändernde Dienstpläne können längstens bis zum 31.10.2007 verlängert werden.

§ 5 Regelung für den Nicht-Einigungsfall/Auffangregelung

Nicht-Operative Arbeitnehmer, Gleitzeit

1. Für den Fall, dass die Betriebsparteien sich in der oben genannten Frist nicht auf die neuen betrieblichen Arbeitszeitregelungen einigen können, gilt ab dem 01.10.2007 bis zur Vereinbarung der erforderlichen Änderungen der Arbeitszeitverteilung, längstens bis zum 31.12.2007 in den betroffenen Bereichen mit Gleitzeit folgende Regelung:

Die tägliche regelmäßige Arbeitszeit entspricht 1/5 von 38 Wochenstunden (7 Std. 36 Min.). Der Beschäftigte entscheidet unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange und der bestehenden betrieblichen Regelungen grundsätzlich im Rahmen der bestehenden Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit selbst über Lage (Beginn und Ende) der täglichen Arbeitszeit. Bestehen Regelungen zur Anordnung von Mehr- und Minderleistungen bleiben hiervon unberührt.

2. Diese Auffangregelung kann vor dem 31.12.2007 durch betriebliche Arbeitszeitregelungen abgelöst werden.

Operative Arbeitnehmer, Dienstpläne

Für den Fall, dass sich die Betriebsparteien bis zum 30.09.2007 nicht auf neue Dienstpläne einigen können, ist das Einigungsstellenverfahren unverzüglich einzuleiten.

Die Einigungsstelle wird mit je drei Beisitzern besetzt. Die bestehenden Dienstpläne sowie die Regelungen gem. § 1 bestehen bis zum Abschluss des Einigungsstellenverfahrens fort.

Ergebnisniederschrift:

Sollte ausnahmsweise bis zum 31.12.2007 keine neue Regelung vereinbart worden sein, verlängert sich bis zum Abschluss eines entsprechenden Einigungsstellenverfahrens die Auffangregelung.

Vereinbarung über zusätzliche Ausgleichszahlungen

1. Grundsatz

Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass in den kommenden Tarifrunden für die Jahre 2009, 2010 und 2011 die realistische Möglichkeit besteht, dass das zum Zeitpunkt der Überführung gebildete Bezugsentgelt in die Service-Gesellschaften nominal auch unter Berücksichtigung von Erhöhung der Jahreszielgehälter durch Höhergruppierungen, Job-Wechsel und Wanderungen im Band wieder erreicht werden kann.

2. Zusätzliche Ausgleichszahlung der Tarifvertragsparteien

Sollten die Tarifierhöhungen aufgrund der ab 2009 möglichen Tarifrunden die Differenz zwischen dem jeweils aktuellen Jahreszielgehalt zuzüglich der zu zahlenden Ausgleichszahlungen einerseits und dem zum Überführungstichtag gebildeten Bezugsgehalt andererseits nicht ausgleichen, gilt Folgendes:

Die T-Service Gesellschaften stellen in Form einer zusätzlichen Ausgleichszahlung für die Jahre 2009, 2010 und 2011 einen Gesamtbetrag von maximal 18,0 Mio. Euro zur Verfügung (Obergrenze).

Die insoweit durch die jeweiligen Service-Gesellschaften zu leistenden Zahlungen teilen sich wie folgt auf die einzelnen Gesellschaften auf:

- DT KS: 16,4%
- DT NP: 30,3%
- DT TS: 53,3%

Somit ergibt sich für die drei Gesellschaften ein zu zahlender maximaler Betrag von

- DT KS: 3,0 Mio. Euro
- DT NP: 5,5 Mio. Euro
- DT TS: 9,5 Mio. Euro

Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, im Hinblick auf die auf Jahresscheiben bezogenen Sicherungszahlungen Tarifrunden mit einer Laufzeit von 12 Monaten zu vereinbaren. Diese Abrede gilt letztmalig für die Tarifrunde für das Jahr 2010.

3. Auszahlungsvoraussetzungen

Sollten die Tarifierhöhungen aufgrund der ab 2009 möglichen Tarifrunden die Differenz zwischen Jahreszielentgelt nach jeweiliger Tarifrunde plus Ausgleichszahlungen einerseits und dem Bezugsentgelt zum Zeitpunkt des Übergangs in die Service-Gesellschaften andererseits nicht ausgleichen, erhalten die Arbeitnehmer bis zum 31.12.2012 eine zusätzliche Ausgleichzulage. Die zusätzliche Ausgleichzulage wird ebenfalls monatlich gezahlt und stellt sicher, dass die Arbeitnehmer die Höhe des Bezugsentgelts erreichen. Positive Veränderungen des Jahreszielentgelts werden auf die Zulage angerechnet. Bei nachträglicher Reduzierung der individuelle Wochenarbeitszeit wird das Bezugsentgelt entsprechend angepasst

4. Rückzahlungsmechanismus

Die Ausgleichszahlungen werden nach folgender Maßgabe an den Arbeitgeber zurückgeführt:

Beispiel: Entgelterhöhung in 2009: 1,18 %, Absenkung: 2,18 %, Ausgleich: 1 % = ca. 12 Mio. €; diese 12 Mio. € werden im Volumen aus der/den nächsten Tarifrunde/n einmalig entnommen.

1.