

## **Angebot**

### **für die Tarifverhandlungen T-Service zur Volltarifizierung und zum Auslagerungsschutz bei der Deutsche Telekom Kundenservice GmbH**

#### **Präambel** (nicht normativer oder schuldrechtlicher Teil des Angebots)

Im Rahmen von „T-Service“ werden die inländischen Kundenservice Einheiten der Deutschen Telekom in einer 100-prozentigen Tochtergesellschaft der Deutschen Telekom AG gebündelt. Ziel ist es, mittelfristig – wie dieses bereits stationär durch die T-Punkte erfolgt ist – den Kunden zu allen Produkten der Deutschen Telekom einen Service von gleichbleibend hoher Qualität anbieten zu können. Durch die Maßnahme können insbesondere Bündelprodukte (Double Play, Triple Play und Quadruple Play) besser und einfacher vermarktet werden und Cross- und Up-Selling-Potentiale erschlossen werden. Mit der Bündelung der Kundenservice-Einheiten von T-Mobile, T-Com und T-Online in einer rechtlich selbständigen Gesellschaft „Deutsche Telekom Kundenservice GmbH“ der Deutschen Telekom AG kommen unterschiedliche Tarifwerke bzw. Arbeitsbedingungen zusammen:

- T-Com: NBBS (aus 2001)
- TOI: im wesentlichen tariffrei
- TMD KS: sfg-TV („Best in Class“ aus 2006)

Harmonisierte Arbeits- und Entgeltbedingungen bilden die Grundlage für einen einheitlichen Kundenservice von hoher Qualität für alle Kunden der Telekom in Deutschland und legen so die Basis für den Erfolg der neuen Gesellschaft. Der im Rahmen „sfg“ mit ver.di für TMD KS vereinbarte Tarifvertrag beinhaltet wettbewerbsfähige Bedingungen mit einer hohen Regelungsqualität, die deutlich über dem der reinen Call-Center Dienstleister wie auch den derzeit in der TOI geltenden Regelungen liegen. Das Tarifvertragswerk der T-Mobile Deutschland GmbH für operative Funktionen in dem Geschäftsbereich Kundenservice (TMD-KS) wird aus diesem Grund auch auf die aus T-Com und TOI in die Kundenservice GmbH migrierenden Einheiten angewendet, wobei für die betreffenden Mitarbeiter besondere Überleit- und Sicherungsregelungen vereinbart werden.

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.

## **A Volltarifizierung der Deutschen Telekom Kundenservice GmbH**

Für alle neu eingestellten Arbeitnehmer werden die derzeit für Neueinstellungen in den operativen Funktionen des Geschäftsbereichs Kundenservice der T-Mobile Deutschland GmbH (TMD KS) geltenden, mit ver.di abgeschlossenen tarifvertraglichen Regelungen mit folgenden Änderungen übernommen.

### **I Manteltarifvertrag (MTV)**

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

1. Betriebszugehörigkeit
2. Regelmäßige Wochenarbeitszeit (WAZ) von 38 Stunden
3. Zeitzuschläge
4. 6 Wochen bezahlter Urlaub, d.h. 30 Tage Erholungsurlaub (5-Tage-Woche) bzw. 36 Tage (6 Tage Woche)
5. Sonderurlaub
6. Arbeitsbefreiung
7. Haftungsbegrenzung für Arbeitnehmer
8. Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer

### **II Entgelttarifvertrag (ERTV) und Entgelttarifvertrag (ETV) Kundenservice**

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

1. 8 Vergütungsgruppen
2. Entgelttabellen mit Gehaltsbändern (Anl.1)
3. Vermögenswirksame Leistungen
4. Summarische Funktionsbewertung (Tätigkeitsmerkmale und Richtbeispiele)
5. Jahreszielentgelt mit fixem und variablem Anteil
6. Verhältnis von fixem und variablem Anteil bei 100% Zielerreichung:
  - 90/10 für Nichtvertrieb EGr 1 und 2
  - 80/20 für Nichtvertrieb ab EGr 3;
  - 70/30 für Vertrieb
7. Quartalsbezogene Zielvereinbarung
8. Auszahlung zwischen 0% und 150% linear zum Zielerreichungsgrad
9. Garantieanpassung (105/110/115% Bandwert) abhängig von der Beschäftigungszeit und vom Zielerreichungsgrad
10. Eskalation von Konflikten bei Zielvereinbarung und –erreicherung an paritätische Kommission
11. Lineare Weitergabe von allgemeinen tariflichen Entgelterhöhungen
12. Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer
13. 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) Einheitlicher fixer und variabler Anteil von 90% zu 10% in allen Vergütungsgruppen
  - c) Übernahme der Regelungen zum ergebnisbezogenen Entgelt (bisherige Anlage 2a) mit Ausnahme der Zielverlaufskurve
  - d) Übernahme der Regelungen zum Leistungsentgelt (bisherige Anlage 3)
3. Ergänzung des Vergütungsgruppenverzeichnisses um nicht operative Funktionen mit entsprechenden Richtbeispielen.

### **III Sonstige Tarifverträge**

Unverändert übernommen werden folgende Regelungen der TMD:

- 1. TV Ratio (Rationalisierungsschutz)
- 2. TV Standorte und Beschäftigungssicherung
- 3. TV Atz (Altersteilzeit)
- 4. TV BSEZ (Bildschirmholzeiten)
- 5. TV Entgeltumwandlung
- 6. TV Kapitalkontenplan
- 7. TV Telearbeit

Ergänzend wird für die Arbeitnehmer, die nicht unter die Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) Schichtarbeit im Kundenservice fallen, bis zum 31.12.2007 eine betriebliche Regelung zu Arbeitszeitkonten vereinbart. Für die Zeit ab dem Wechsel der Arbeitnehmer bis zum Inkrafttreten einer neuen Regelung gemäß Satz 1 wird für alle Mitarbeiter, die nicht bereits vor dem Wechsel unter die GBV Schicht fallen, eine Übergangsregelung (inklusive Guthabenregelung) bereitgestellt.

### **B Auslagerungsschutz für Arbeitnehmer, die von der T-Mobile Deutschland (TMD) im Rahmen „T-Service“ in die „Deutsche Telekom Kundenservice GmbH“ wechseln**

#### **I Arbeitnehmer in operativen Funktionen im Kundenservice**

Für diese Arbeitnehmer gilt das unter A 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.

#### **II Arbeitnehmer mit Ausnahme der Arbeitnehmer in operativen Funktionen im Kundenservice**

Für diese Arbeitnehmer gilt das unter A dargestellte Tarifwerk. Als abweichende Sonderregelung zum neu gefassten ERTV/ETV wird für diese Arbeitnehmer der bisherige Abschnitt 1 ERTV und ETV TMD unverändert übernommen.

### **C Auslagerungsschutz für Arbeitnehmer, die von der Deutschen Telekom AG (T-Com, ohne T-Online) im Rahmen „T-Service“ in die „Deutsche Telekom Kundenservice GmbH“ wechseln**

Die Regelungen des unter A dargestellten Tarifwerks gelten auch für Mitarbeiter, die von der DTAG im Rahmen von „Telekom Service“ in die Deutsche Telekom Kundenservice GmbH wechseln. Ergänzend gelten folgende Sonderregelungen:

## **I Jahreszielentgelt & Eingruppierung**

1. Das Entgelt der Arbeitnehmer wird in ein Jahreszielentgelt umgerechnet und wie folgt ermittelt. Stichtag ist der Tag vor dem Wechsel:
  - a. Basis für die Berechnung ist das jeweilige Entgelt gemäß 34 Stundentabelle
  - b. Einbezogen in diese Berechnung werden folgende Entgeltbestandteile (jeweils Basis 34 Stunden)
    - die in § 6 Abs.2 TV Ratio aufgeführten Entgeltbestandteile a) (Monatsentgelt multipliziert mit 12), b) (Leistungsentgelt sowie ergebnisbezogenes Entgelt entsprechend der Protokollnotiz zu § 6 Abs. 2 TV Ratio DTAG), c) (Antennen- und Funktionszulage nebst zugehöriger Berechnungsregelung) und d) (Umstellungszulagen)
    - die in § 6 Abs.4 TV Ratio DTAG aufgeführten persönlichen Ausgleichszulagen.
  - c. Auf die in § 6 Abs.2 d) TV Ratio DTAG vorgesehenen Kürzungen wird verzichtet.
  - d. Das so ermittelte Entgelt (Bezugsentgelt) wird auf 91 v. H. gesetzt und ergibt das neue Jahreszielentgelt.
  - e. Das Delta zwischen dem Bezugsentgelt und dem neuen Jahreszielentgelt wird durch eine Einmalzahlung (Rucksack) wie folgt ausgeglichen:
    - für 12 Monate erfolgt ein 100%-iger Ausgleich des Deltas
    - für die folgenden 12 Monate erfolgt ein Ausgleich in Höhe von 75% des Deltas;
    - für weitere 6 Monate erfolgt ein Ausgleich in Höhe von 50% des Deltas.Die Auszahlung erfolgt jeweils mit der Entgeltabrechnung für den Monat Juli. Voraussetzung für die jeweiligen Zahlungen ist das Bestehen eines aktiven Arbeitsverhältnisses mit der Gesellschaft zum jeweiligen Auszahlungszeitpunkt. Bei vorzeitigem Ausscheiden wird längstens die Restlaufzeit des Arbeitsverhältnisses kapitalisiert.
2. Die Eingruppierung in den neuen Tarifvertrag erfolgt zum Stichtag. Die Eingruppierung erfolgt auf Grundlage der Definitionen des ERTV TMD KS i.V.m. den definierten Richtbeispielen. Diese Eingruppierung hat keine Auswirkungen auf die zum Zeitpunkt des Wechsels zu bestimmende neue individuelle Entgelthöhe. Diese bestimmt sich allein nach Ziffer 1.
3. Für übergehende Arbeitnehmer in nicht-operativen Funktionen bestimmt sich das Jahreszielentgelt nach den Ziffern 1 a), b), und c). Für Arbeitnehmer in der 38 Stunden-Woche erfolgt die Umrechnung auf Basis 38 Stunden.
4. Die nächste Entgelterhöhung findet frühestens nach Ablauf des 31. Dezember 2009 statt.

## **II Sonderregelung für die Variable Vergütung bis 2009**

1. Für die operativen Funktionen finden 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 für 2007 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, bemisst sich der variable Anteil ab Überleitung bis 31.12.2007 nach der Unternehmenszielerreichung T-Com.

4. Die Auszahlung des Leistungsentgelts nach dem ERTV DTAG erfolgt im Juni 2007 für das 1. Halbjahr.
5. Die Abschlagszahlung auf den variablen Anteil für das 3. und 4. Quartal 2007 (jeweils 20% bezogen auf den neuen Jahreszielwert) erfolgt in einer Summe im 3. Quartal 2007 (Ziel: August 2007). Diese Regelung gilt nur für Arbeitnehmer in operativen Funktionen.
6. Es werden quartalsweise Abschlagszahlungen geleistet. Jeweils zum ersten Monat des Quartals werden 20 % des variablen Anteils am Jahreszielentgelt (auf Basis 100% Zielerreichung) ausgezahlt. Nach Abschluss der Zielvereinbarungsperiode erfolgt eine Abschlussrechnung. Die Abschlagszahlungen werden mit der Jahresendabrechnung verrechnet. Etwaige Überzahlungen sind mit zukünftigen Zahlungen verrechenbar. Dabei sollen individuelle Härten für die Arbeitnehmer vermieden werden. Für die kollektive Sicherung werden die Regelungen TM KS übernommen. Diese Regelung gilt nur für Arbeitnehmer in operativen Funktionen.
7. Für das 2 Halbjahr 2007 und für das Jahr 2008 wird zudem eine Mindestauszahlung in Höhe von 75% des variablen Anteils des Unternehmensziels garantiert. Für das Jahr 2009 beträgt diese 50% des auf das Unternehmensziel entfallenden variablen Anteils

### **III Ausgleich für zukünftig entfallende Entgeltbestandteile**

Den Mitarbeitern noch zustehende in § 6 Abs. 4 TV Ratio aufgeführte Sicherungszulagen 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.

### **IV Arbeitszeit**

1. Für alle Arbeitnehmer gilt die 38-Stunden-Woche.
2. Die Regelungen zu Erhol- und Verteilzeiten werden nur noch in der Form der personengebundenen Zeitzuschläge entsprechend § 3 TV Erholungszeit gewährt. Die Inanspruchnahme von Zeiten für persönliche Bedürfnisse (entsprechend § 2 TV Erholungszeit) wird ohne besonders berechneten Zeitansatz garantiert. Erhol- und Verteilzeiten werden nicht gewährt, wenn Ansprüche nach dem TV Bildschirmtext (A III Nr. 4) bestehen.

### **V Ratioschutz, Kündigungsschutz, Kündigungsverzicht und Ausgründungsverzicht**

Es gilt der TV Ratio BTG TMD. Folgende Regelungen aus dem TV Ratio DTAG werden befristet für die Laufzeit des Kündigungsverzichts für die wechselnden Arbeitnehmer fortgeführt:

- a) Räumliche Zumutbarkeitskriterien
- b) Abfindungshöhen gemäß Berechnung (Anlage 6 TV Ratio DTAG) unter Anwendung der neuen Entgeltsystematik

Die §§ 7 und 8 TVSR DTAG werden für die Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt des Wechsels unter die Regelungen fallen, übernommen.

Für Arbeitnehmer, die einen finanziellen Beitrag zur Beschäftigungssicherung gemäß Abschnitt C Nr. I Ziffer 1 d) leisten, wird ein Verzicht auf betriebsbedingte Beendigungskündigungen entsprechend dem sachlichen und persönlichen Anwendungsbereich des TV Ratio Deutsche Telekom AG bis zum 31. Dezember 2011 vereinbart. Für die unter Abschnitt C Nr. I Ziffer 3 fallenden Arbeitnehmer gilt ein Kündigungsverzicht bis 31. Mai 2009.

Es wird ein Verzicht auf Ausgründung im Sinne einer „change of control“ der Deutschen Telekom Kundenservice GmbH aus dem Konzern bis zum 31. Dezember 2010 zugesagt.

## **VI Betriebliche Altersversorgung (bAV)**

Für wechselnde Arbeitnehmer wird die bAV befristet auf dem bisherigen Entgeltniveau zum Zeitpunkt des Wechsels in die „Deutsche Telekom Kundenservice GmbH“ fortgesetzt. Hierzu wird der Beitrag in den Kapitalkontenplan für die Arbeitnehmer, die einen finanziellen Beitrag zur Beschäftigungssicherung gemäß Abschnitt C Nr. I Ziffer 1 d) leisten, um einen entsprechenden Einmalbetrag aufgestockt.

Die Aufstockung erfolgt:

1. für Arbeitnehmer mit besonderem Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer 10 Jahre (auch nach DTAG TV SR-Regelung)
2. für Arbeitnehmer, die bis zum 31. Dezember 2008 den besonderen Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer erwerben würden 7,5 Jahre
3. für sonstige Arbeitnehmer für 5 Jahre

Stichtag für die Berechnung der Dauer der Aufstockung ist der Tag des Wechsels in die „Deutsche Telekom Kundenservice GmbH“.

## **VII Härtefallfonds**

Für aus der Reduzierung des bisherigen Entgeltlevels entstehende individuelle Härtefälle stellt die Deutsche Telekom einen Härtefallfonds in Höhe von insgesamt 10 Mio. Euro für alle drei T-Servicegesellschaften bereit. Unter der Voraussetzung, dass ver.di der Übertragung der aus dem Härtefallfonds zum Beschäftigungsbündnis 2004 nicht verbrauchten Mittel in Höhe von 9,3 Mio. Euro in den Härtefallfonds zustimmt, stellt die Deutsche Telekom weitere 10 Mio. Euro für den Härtefallfonds zur Verfügung. Die Mittel werden den drei Unternehmen anteilig im Verhältnis der übergelassenen Arbeitnehmer zugeteilt. Die weitere Verteilung auf die Betriebe regeln die jeweils zuständigen Betriebsparteien auf Unternehmensebene unter Anlehnung an die Regelungen des § 5 TV Beschäftigungsbündnis DTAG. Über das Vorliegen eines individuellen Härtefalles sowie den Anspruch von Mitteln aus dem Härtefallfonds entscheiden paritätisch besetzte betriebliche Kommissionen. Diese werden in jedem Betrieb gebildet. Anträge auf Auszahlung von Mitteln aus dem Härtefallfonds können erst ab dem 1. April 2008 gestellt werden. Entscheidungen erfolgen erst nach Abschluss der Antragsfrist.

## **VIII Altersteilzeit**

Bestehende Altersteilzeitverhältnisse werden auf Basis des neuen TV Atz (A III 3) fortgeführt. Dabei bleiben die tariflichen Rahmenbedingungen der Altersteilzeit im Grundsatz unverändert. Hinsichtlich Arbeitszeit und Arbeitsentgelt wirken sich die neuen tariflichen Konditionen je nach Stand des Altersteilzeitverhältnisses unterschiedlich aus (Stichtag ist der Tag des Wechsels in die Deutsche Telekom Kundenservice GmbH):

- in der Passivphase: keine Arbeitszeiterhöhung und keine Entgeltabsenkung;
- in der Aktivphase: keine Arbeitszeiterhöhung; Entgeltabsenkung wie bei anderen AN, aber weiterer nachteiliger Effekt aufgrund allgemein erhöhter WAZ wird zugunsten der AN herausgerechnet; d.h., die Teilzeitquote bleibt unberührt. Zusätzlich werden Beiträge zur gesetzlichen Rente und zur baV auf dem Niveau vor Übergang in die Deutsche Telekom Kundenservice GmbH gesichert.
- vor Beginn der Atz: anteilige Berücksichtigung der WAZ Erhöhung gemäß Altersteilzeitgesetz; Entgeltabsenkung wie bei anderen AN, aber weiterer nachteiliger Effekt aufgrund allgemein erhöhter WAZ wird zugunsten der AN herausgerechnet; d.h., die

Teilzeitquote bleibt unberührt. Zusätzlich werden Beiträge zur gesetzlichen Rente und zur baV auf dem Niveau vor Übergang in die Deutsche Telekom Kundenservice GmbH gesichert.

## IX. Standorte

1. Die heute bestehenden Call-Center Standortstruktur der T-Com Call-Center wird auf Dauer nicht wettbewerbsfähig sein. Hierzu bedarf es vielmehr moderner Standorte nach dem Vorbild des „Call-Centers der Zukunft“ in Eschborn. Soweit zum Erreichen wettbewerbsfähiger, moderner Call-Center Standorte Standortzusammenlegungen bzw. –veränderungen erforderlich sind, erfolgen diese unter Berücksichtigung betriebswirtschaftlicher und sozialer Kriterien.

Etwaige erforderliche Änderungen der bestehenden Standortstrukturen werden rechtzeitig im Vorfeld mit dem für die Deutsche Telekom Kundenservice GmbH zuständigen Gesamtbetriebsrat erörtert. Leitlinien für notwendige Standortveränderungen sind hierbei:

- Arbeit möglichst in der Fläche zu halten;
- sinnvoller Mix zwischen Standorten in Ballungszentren und in der Fläche;
- Förderung strukturschwacher Gebiete.

2. Bei der Migration auf einen neuen Arbeitsplatz in einem neuen/optimierten Standort gelten folgende Kriterien:

- a) Räumliche Zumutbarkeit wie TV Ratio DTAG (siehe oben Abschnitt C Nr. 5). zusätzlich gelten entsprechend TV Ratio DTAG:
  - i. Fahrtkosten
  - ii. Mobilität
  - iii. Qualifizierung
- b) Soweit kein Wechsel auf einen Arbeitsplatz in einem neuen, optimierten Standort möglich ist, soll innerhalb der Deutschen Telekom Kundenservice GmbH eine Weiterbeschäftigung auf einem freien Arbeitsplatz erfolgen. Für die anderweitige Beschäftigung gelten die Zumutbarkeitsregelungen des TV Ratio TMD mit Ausnahme der räumlichen Zumutbarkeit (hierzu siehe Buchstabe a).
- c) Falls auch keine Weiterbeschäftigung innerhalb der Deutschen Telekom Kundenservice GmbH möglich ist, wechselt der Arbeitnehmer in die Vivento der DTAG. Diese Möglichkeit ist befristet bis 31. Dezember 2008. In der Vivento soll der Arbeitnehmer auf einen anderen Dauerarbeitsplatz vermittelt werden. Die Vermittlung findet nach folgender Reihenfolge statt:
  - Vermittlung innerhalb des Konzerns
  - Vermittlung in ein Geschäftsmodell
  - externe Vermittlung

Der Einsatz in der Vivento und die Vermittlung erfolgt gemäß den Regelungen des TV Ratio DTAG für Mitarbeiter, die aus der Deutschen Telekom AG in die Vivento wechseln.

Für einzelne Mitarbeitergruppen werden besondere Regelungen vereinbart:

- Schwerbehinderte: Es gelten die normalen Regelungen für die Vermittlung. Darüber hinaus ist ein Einsatz für soziale Arbeiten möglich.
- Alleinerziehende: Es gelten die normalen Regelungen für die Vermittlung. Darüber hinaus werden besondere Regelungen für Umzüge, Relocation und Kindergartenbetreuung vereinbart.
- 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.
- Schwer qualifizierbare Mitarbeiter: Es gelten die normalen Regelungen für die Vermittlung. Darüber hinaus werden besondere Qualifizierungsmaßnahmen, Abrufarbeit, Einsatz für soziale Arbeiten und besondere Beendigungsinstrumente vereinbart.

*Hinweis: Wie schon anlässlich des Beschäftigungsbündnisses 2004 angekündigt, ist es Absicht der Deutschen Telekom, Vivento nach dem 31. Dezember 2008 in der bestehenden Struktur nicht mehr fortzuführen. Ein gegebenenfalls zu diesem Zeitpunkt bestehender Transfermitarbeiterstamm soll von einer Serviceeinheit weiter betreut werden.*

## **D Auslagerungsschutz für von der DTAG (TOI) wechselnde Arbeitnehmer**

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

## **I Jahreszielentgelt und Eingruppierung**

1. Die nachstehend genannten Entgeltbestandteile (Bezugsentgelt) werden in ein Jahreszielentgelt umgerechnet. Als Bezugsentgelt gelten:
  - Monatsentgelt multipliziert mit dem Faktor 12
  - Sonderzuwendung
  - SecondLevel Zulage
  - ggf. Betrag der variablen Vergütung
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 i.V.m. den definierten Richtbeispielen, wobei die Tätigkeit im Second Level-Support der VGr4 als zugehörig gilt.

## **II Altersteilzeit**

Bereits abgeschlossene Altersteilzeitarbeitsverhältnisse werden unverändert fortgeführt.

**Einführung folgender einheitlichen Entgeltbänder**

**Vergütungstabelle (in Euro)  
Basis: WAZ von 38h**

Vergütungsgruppe	Untergrenze (100%-Wert des tariflichen Jahreszielentgelts)	Obergrenze (100%-Wert des tariflichen Jah- reszielentgelts)
1	17.472,00 €	26.208,00 €
2	18.607,00 €	27.910,50 €
3	19.743,50 €	29.615,00 €
4	22.695,50 €	34.043,00 €
5	25.647,00 €	38.470,50 €
6	29.458,00 €	44.187,00 €
7	32.342,00 €	48.513,00 €
8	35.226,00 €	52.839,00 €

(für beurlaubte Beamte gilt eine gesonderte Tabelle mit um 15% reduzierten Werten)

Hinweis: Die Tabellen werden – wie bei TMD vereinbart - im Rahmen allgemeiner Tarifrunden ab dem 01.01.2008 erhöht