

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

Präambel (nicht normativer oder schuldrechtlicher Teil des Angebots)

Im Rahmen von „Telekom-Service“ wird das objektnahe Bauen und Betreiben der Netzinfrastruktur Deutschlands von T-Com innerhalb des Konzerns in eine 100-prozentige Tochtergesellschaft der Deutschen Telekom AG fokussiert. Ziel ist es, eine exzellente Netz- und Vorproduktqualität unter wettbewerbsfähigen Bedingungen zu produzieren. Nur wenn dieser Weg funktioniert, kann sich die Deutsche Telekom auf Dauer im besonders in Deutschland extrem scharfen Wettbewerb behaupten, kann sie sichere Arbeitsplätze anbieten. Die T-Punkt Vertriebsgesellschaft hat hier einen Weg aufgezeigt, der erfolgreich ist und so sogar wieder Neueinstellungen ermöglicht hat.

Die rechtliche Verselbständigung folgt der konsequenten Entwicklung der Fokussierung mit dem Ziel der Standardisierung und Spezialisierung. Mit diesem Schritt wird die bereits 2006 angelegte Schneidung von Planung, Remote-Betrieb und den objektnahen Verrichtungen finalisiert. Die Netzinfrastruktur trägt dabei dem Technologiewandel Rechnung, indem die Aufgaben immer stärker auf breitbandige Vorprodukte und all-IP ausgerichtet werden. Hiermit wird die Grundlage geschaffen, in einem harten Wettbewerbsumfeld das Bauen und Betreiben der Infrastruktur erfolgreich zu positionieren. Ziel ist es, „der“ Infrastrukturanbieter im Konzern zu werden und dabei mittelfristig Insourcing und Drittgeschäft zu akquirieren.

Der Wettbewerb hat sich dynamischer entwickelt, als für beide Tarifparteien vorhersehbar war. Die Regulierungspolitik berücksichtigt die in Teilen historisch gewachsenen Wettbewerbsnachteile auf der Arbeitskostenseite nicht, wie auch die jüngste Entscheidung der Regulierungsbehörde zeigt. Angesichts des hohen Anteils der Personalkosten an den Gesamtkosten in der technischen Netzproduktion kann Beschäftigung in diesen Bereichen nur dann gesichert und Neueinstellungen ermöglicht werden, wenn die zukünftigen Arbeits- und Entgeltbedingungen wettbewerbsfähig sind. Gerade im Hinblick auf den Technologiesprung zum NGF müssen jetzt die Weichen für die Ressourcen, Skills, Flexibilität und Wettbewerbsfähigkeit richtig gestellt werden.

Grundlage der Tarifizierung sind die Tarifwerke der Deutschen Telekom AG. Soweit es die Wettbewerbssituation zwingend erfordert, werden Anpassungen vorgenommen. Der Übergang der Mitarbeiter aus der T-Com 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.

A Volltarifizierung der Deutschen Telekom Netzproduktion GmbH

I Manteltarifvertrag (MTV)

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

1. Betriebszugehörigkeit
2. Chancengleichheit
3. Haftungsbegrenzung für Arbeitnehmer
4. unveränderte Sonn- und Feiertagsarbeit, Vorfesttage und Nachtarbeit
5. Zuschläge
6. 6 Wochen bezahlter Urlaub, d.h. 30 Tage (bei 5 Tage-Woche) bzw. 36 Tage (bei 6 Tage-Woche)
7. Sonderurlaub
8. Arbeitsbefreiung
9. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall auf bisherigem Niveau
10. Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer
11. Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer

Angepasst werden folgende Punkte:

1. Regelmäßige Arbeitszeit

- a) Einheitliche Wochenarbeitszeit bei Vollzeit von 38 Stunden.
- b) Bei Aufstellung der Arbeitszeitpläne sind die Serviceerfordernisse und Kundenerwartungen sowie die betrieblichen Belange maßgeblich. Die persönlichen Wünsche der Mitarbeiter finden im Rahmen dieser Belange Berücksichtigung (siehe Gesamtbetriebsvereinbarung Schicht T-Mobile). Nähere Ausgestaltung erfolgt in einer Gesamtbetriebsvereinbarung.
- c) Der Samstag wird als Regelarbeitstag aufgenommen. Im Jahresdurchschnitt bleibt es bei der 5 Tage Woche.
- d) Optimierter Dienstantritt: Beginn und Ende der Arbeitszeit an der ersten/letzten Einsatzstelle, aber jeweils 15 Min Gutschrift bei Antritt und bei letztem Kunden. Näheres regelt eine Gesamtbetriebsvereinbarung.
- e) Innendienst: Die Arbeitszeit beginnt mit dem LogIn und endet mit dem LogOut. Dabei werden jeweils 2 Min. für hoch- bzw. herunterfahren des PC gutgeschrieben. Falls kein PC vorhanden ist, beginnt und endet die Arbeitszeit mit der tatsächlichen Aufnahme bzw. Einstellung der Arbeit. Näheres hierzu wie auch zu Fragen der systemtechnischen Umsetzung regelt eine Gesamtbetriebsvereinbarung.

Hinweis zu e): Vereinbarung besonderer Regelungen, dass Verzögerungen beim Hochfahren der Systeme bei Log-in/Log-out nicht zu Lasten des Arbeitnehmers gehen.

2. Rufbereitschaft / Herbeiruf

Für Rufbereitschaft wird eine Pauschale von 15 € je Bereitschaftstag gewährt. Die während eines Einsatzes tatsächlich geleistete Arbeitszeit wird unter Einschluss der Wegezeit vergütet. Hinzu kommen Zuschläge für Mehrarbeit, sofern die tarifvertraglichen Voraussetzungen für Mehrarbeit vorliegen. Gleiches gilt für sonstige Zuschläge.

Für Herbeiruf wird eine Pauschale von 30 € pro Einsatztag zusätzlich zur tatsächlich geleisteten Arbeitszeit gewährt. Hinzu kommen ggf. Zuschläge für Mehrarbeit, sofern die tarifvertraglichen Voraussetzungen für Mehrarbeit vorliegen. Gleiches gilt für sonstige Zuschläge.

Mehrarbeitszuschläge, Pauschale und geleistete Arbeitszeit werden ausgezahlt.

II Entgeltrahmentarifvertrag (ERTV) / Entgelttarifvertrag (ETV)

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

1. 10 Entgeltgruppen
2. Erfahrungsstufen
3. Aufteilung in fixen und variablen Anteil
4. Zielvereinbarungszeitraum 1 Jahr
5. summarische Funktionsbewertung (Tätigkeitsmerkmale und Richtbeispiele)
6. Grundsatz der paritätischen Bewertung
7. vermögenswirksame Leistungen
8. lineare Weitergabe tariflicher Entgelterhöhungen

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

1. **Bewertungsverfahren entsprechend ERTV VTS**
2. **Einführung folgender einheitlicher Entgeltbänder (erhöhte tarifliche Absicherungen 105, 110, 115 % entsprechend VTS):**

	Banduntergrenze	115%-Bandwert	Bandobergrenze
1	18.260	20.999	27.390
2	20.335	23.385	30.502
3	22.826	26.250	34.239
4	25.315	29.112	37.973
5	28.219	32.451	42.328
6	31.540	36.271	47.309
7	35.689	41.042	53.533
8	40.255	46.293	60.383
9	45.891	52.775	71.131
10	51.856	59.635	80.377

Die Bandwerte bleiben bis zum 1. Januar 2008 unverändert. Bis zu diesem Zeitpunkt werden auch keine allgemeinen Entgelterhöhungen gewährt.

Für beurlaubte Beamte gilt eine um 15% abgesenkte Tabelle.

Die AT-Grenze liegt analog VTS bei 20% über der Banduntergrenze der Entgeltgruppe 10.

3. Grundsätzlich Zielvereinbarungen

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 mit dem Gesamtbetriebsrat festzulegen.

Zur Steigerung der Servicekultur erfolgt eine neue Aufteilung der Struktur zwischen fixen und variablen Anteilen des Jahreszielentgelts.

Die Aufteilung erfolgt in den Entgeltgruppen 1 und 2 im Verhältnis fix/variabel von 90:10 und in den sonstigen Entgeltgruppen von 80:20.

Der variable Anteil bemisst sich je zur Hälfte nach individuellen und/oder Teamzielen sowie nach den vom Aufsichtsrat der Deutschen Telekom AG festgelegten Konzernzielen (EBITDA-Ziel).

Es werden quartalsweise Abschlagzahlungen 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.

Die Zielverlaufskurve verläuft linear von 0 – 150 % Zielerreichung.

Die weitere Ausgestaltung der Zielesystematik erfolgt entsprechend den Regelungen zum ergebnisbezogenen Entgelt TSBS. Die weitere Ausgestaltung der Regelungen zur Leistungsbeurteilung erfolgt entsprechend den Regelungen TSBS.

Unternehmensweit wird über alle tariflichen Arbeitnehmer eine durchschnittliche Auszahlung entsprechend einem Zielerreichungsgrad von 70 % der Individualziele bzw. der Leistungsbeurteilung gesichert.

4. Zulagen

Neben dem Jahreszielentgelt werden mit Ausnahme der Außendienstentschädigung keine gesonderten Zulagen gewährt.

Bezüglich der Außendienstentschädigung wird eine aufwandsneutrale Umstellung auf eine monatliche Pauschale vorgeschlagen.

5. Entgeltgruppenverzeichnis

Das Entgeltgruppenverzeichnis der VTS wird mit den entsprechenden Richtbeispielen übernommen.

III Betriebliche Altersversorgung / Telekom Pension Fonds / Entgeltumwandlung

Sämtliche Regelungen der Betrieblichen Altersversorgung sowie zum Telekom Pension Fonds und zur Entgeltumwandlung werden unverändert übernommen.

IV TV Arbeitszeitkonten

Die Regelungen des Arbeitszeitkonten-Tarifvertrages werden grundsätzlich übernommen. Die Regelungen werden nur nach folgender Maßgabe modifiziert:

1. Die gelbe und die rote Ampelphase sind voll nutzbar; es entsteht kein unmittelbarer Rückführungszwang in die grüne Phase. Befindet sich das Arbeitszeitkonto in der Rotphase, besteht eine Rückführungsverpflichtung in die Gelbphase, die allerdings nicht unmittelbar schon mit Erreichen der roten Ampelphase einsetzt. Das heißt, auch innerhalb der roten Phase kann es noch zu einem Anstieg des Stundenkontos kommen.
2. Es werden Öffnungsklauseln festgelegt
 - a) für eine betriebliche Erweiterung des Stundenvolumens der Ampelphasen,
 - b) für eine betriebliche Regelung zur Auszahlung von Stunden sowie

- c) für eine zentrale betriebliche Regelung zur Ermöglichung einer zeitlichen und überregionalen Kapazitätssteuerung. Ziel der Regelung ist es, auch bei zeitlich und/oder räumlich konzentrierten Arbeiten (wie z.B. beim Ausbau T-Home-Speed) möglichst viele dieser Arbeiten mit eigenen Arbeitnehmern erledigen zu können und Fremdvergabe zu vermeiden.
- 3. Das Ampelkonto kann auch für betriebliche Mehr- und Minderleistungen nach tarifvertraglich festgelegten Kriterien genutzt werden.
- 4. Das Arbeitszeitkonto umfasst jeweils einen Abrechnungszeitraum von 18. Monaten, innerhalb dessen das Arbeitszeitkonto auszugleichen ist. Gelingt der Ausgleich nicht, kann ein Stundenkontingent in Höhe der grünen Phase in den neuen Abrechnungszeitraum übertragen werden (entspricht Tarifvertrag TPG).

Zusätzlich wird Ver.di die Einführung eines in Geld geführten Langzeitkontos angeboten. Die Ausgestaltung erfolgt entsprechend den Regelungen der VTS einschließlich der Regelungen zu Arbeitszeitbudgets.

V TV Bildschirm und TV Erholungszeit

Sämtliche Regelungen des Tarifvertrages Bildschirm mit Stand nach Tarifrunde 2006 werden ohne die Protokollnotiz zur Ausgliederung übernommen.

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 Bildschirm bestehen.

VI TV Teilzeit

Sämtliche Regelungen des Tarifvertrages zur Förderung der Teilzeitarbeit werden unverändert übernommen.

VII TV Telearbeit

Sämtliche Regelungen des Tarifvertrages Telearbeit werden unverändert übernommen.

VIII TV Weiterbildung

Sämtliche Regelungen des Weiterbildungs-Tarifvertrages werden unverändert übernommen.

IX TV Arbeitsjubiläen

Sämtliche Regelungen des Tarifvertrages zur Gewährung einer Zuwendung bei Arbeitsjubiläen bei der Deutschen Telekom werden unverändert übernommen.

X TV Soziales

Sämtliche Regelungen des Sozial-Tarifvertrages werden unverändert übernommen, soweit dies rechtlich möglich ist.

XI TV Umwelt

Sämtliche Regelungen des Tarifvertrages Umwelt werden unverändert übernommen.

XII TV Außendienst

Sämtliche Regelungen des Tarifvertrages Außendienst werden unverändert übernommen. Bezüglich der Außendienstentschädigung wird eine aufwandsneutrale Umstellung auf eine monatliche Pauschale vorgeschlagen.

XIII TV Ratio

Es werden die Regelungen TV Ratio VTS übernommen.

XIV TV Altersteilzeit

Sämtliche Regelungen des Tarifvertrages Altersteilzeit werden übernommen.

B Auslagerungsschutz für von der Deutschen Telekom AG wechselnde Arbeitnehmer

I Grundsatz

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

II Jahreszielentgelt & Eingruppierung

1. Das Entgelt der Mitarbeiter wird in ein Jahreszielentgelt umgerechnet und wie folgt ermittelt. Stichtag ist der Tag vor dem Wechsel:
 - o Basis für die Berechnung ist das jeweilige Entgelt gemäß 34 Stundentabelle
 - o 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 aufgeführten persönlichen Ausgleichszulagen.
 - o Auf die in § 6 Abs.2 d) TV Ratio vorgesehenen Kürzungen wird verzichtet.
 - o Das so ermittelte Entgelt wird auf 91 v.H. gesetzt und ergibt das neue Jahreszielentgelt.
 - o Das Delta zwischen dem ermittelten Entgelt und dem neuen Jahreszielentgelt wird durch drei Zahlungen (Rucksäcke) 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 Arbeitsver-

hältnisses mit der Gesellschaft zum jeweiligen Auszahlungszeitpunkt. Bei vorzeitigem Ausscheiden wird längstens die Restlaufzeit des Arbeitsverhältnisses kapitalisiert.

2. Die Eingruppierung in den neuen Tarifvertrag erfolgt gemäß der bestehenden Eingruppierung im Altsystem zum Stichtag (bei noch fehlender Eingruppierung ist die Vorbewertung maßgeblich).
3. Die nächste Entgelterhöhung findet frühestens nach Ablauf des 31. Dezember 2009 statt.

III 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, bemisst sich der variable Anteil ab Überleitung bis 31.12.2007 nach der Konzernzielerreichung (EBITDA-Ziel).
3. Die Auszahlung des Leistungsentgelts nach dem Entgelttrahmentarifvertrag Deutsche Telekom AG erfolgt im Juni 2007 für das 1. Halbjahr.
4. 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).
5. Hinsichtlich der Konzernzielerreichung (EBITDA-Ziel) erfolgt für das zweite Halbjahr 2007 und für das Jahr 2008 eine Sicherung des Zielerreichungsgrads in Höhe von 75 %, für das Jahr 2009 in Höhe von 50 %.

IV 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.

V Ratioschutz, Kündigungsschutz, Kündigungsverzicht und Ausgründungsverzicht

Es wird der TV Ratio VTS übernommen. Folgende Regelungen aus dem TV Ratio der Deutschen Telekom AG 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.

Es wird ein Verzicht auf betriebsbedingte Beendigungskündigungen bis zum 31. Dezember 2011 entsprechend dem sachlichen und persönlichen Anwendungsbereich des TV Ratio Deutsche Telekom AG vereinbart.

Es wird ein Verzicht auf Ausgründung im Sinne einer „change of control“ der Deutschen Telekom Netzproduktion 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 Netzproduktion GmbH“ fortgesetzt. Hierzu wird der Beitrag in den Kapitalkontenplan 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 Netzproduktion 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 übergehenden 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 Zuspruch 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 (siehe A XIV) 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 Netzproduktion 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 Netzproduktion 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 Netzproduktion GmbH gesichert.

C Auslagerungsschutz bzw. Besonderheiten für von der VTS wechselnde Mitarbeiter

Es gilt das unter A dargestellte Tarifwerk mit der Besonderheit, dass die Höhe des Jahreszielentgelts und die Eingruppierung der von der VTS wechselnden Mitarbeiter unverändert bleibt. Ebenso gelten die Regelungen zum Ratioschutz, zum Kündigungs- und Ausgründungsverzicht gemäß Abschnitt B. Nr. V.