



Tarifverhandlungen T Punkt Vertriebsgesellschaft GmbH

Die Verhandlungen zur Ausgründung des Stationären Handels wurden in der Zeit vom 05.02.04 bis zum 30.04.05 geführt.

In den 26 Verhandlungstagen ist - unter Zugrundelegung des Verhandlungsauftrags der großen Tarifkommission - nachstehendes Verhandlungsergebnis (vorbehaltlich der noch zu redaktionierenden Texte) erzielt worden, was am 30.04.04 durch die Verhandlungskommission einstimmig zur Annahme empfohlen worden ist.

Der Bundesfachbereich 9 hat vom 14.-15.5.04 in Berlin seine Vorstandssitzung durchgeführt. Auf dieser Sitzung ist das Angebot zu den Tarifverträgen (Manteltarifvertrag, Entgelttarifvertrag plus Anlagen, Entgelttrahmentarifvertrag plus Anlagen, Sonderregelungen für ehemalige Beschäftigte der DTAG und dem Zuordnungstarifvertrag) dargestellt worden.

Die Kolleginnen und Kollegen des Bundesfachbereichs haben eine sehr kritische und intensive Diskussion über das Verhandlungsergebnis geführt. Vor dem Hintergrund des eigentlichen Vorhabens des Arbeitgebers und der aktuellen Entwicklung der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Situation in der Bundesrepublik hat der Bundesfachbereich dem Verhandlungsergebnis mit großer Mehrheit zugestimmt.

Nach den Redaktionsverhandlungen werden wir die Tarifvertragstexte und nähere Erläuterungen bekannt geben.

1.) Wesentliche Eckpunkte des Verhandlungsergebnisses sind:

- **der Ausschluss betriebsbedingter Beendigungskündigungen bis 31.12.2008,**
- **Sicherung von 482 Arbeitsplätzen,**



- **keine Schließung weiterer 50 T Punkte,**
- **die Sicherung der 5 – Tage – Woche unter prinzipieller Beibehaltung der Regelungen des TV Arbeitszeitkonten,**
- **eine Überleitung (allerdings um 3 % reduziert) der bisherigen Einkommen unter Hinzuziehung aller möglichen bisherigen Entgeltbestandteile zur Festlegung des Jahreszielgehalts, einschließlich der Dynamisierung auch oberhalb der Bandobergrenzen,**
- **das bisherige Entgeltsystem wird mindestens bis einschließlich April 2005 übergeleitet (also das Verhältnis Grundentgelt zu Variabler alt DT AG wird angewandt bis dahin mindestens angewandt),**
- **die Sicherstellung von Teamzielen im Verhältnis von 1/3 zu 2/3 Individualzielen.**
- **einen eigenständigen TV Ratio unter Beachtung des befristeten Ausschlusses betriebsbedingter Beendigungskündigungen,**
- **Die Sicherung aller weiteren tarifvertraglichen Besitzstände aus den Beschäftigungsverhältnissen bei der DT AG,**
- **eine tarifvertragliche Regelung zur Ausgestaltung der betriebliche Mitbestimmung, die, 28 Freistellungen und eine mindestens dem bisherigen Niveau entsprechende Wahl von Auskunftspersonen vorsieht.**

Des Weiteren ist in den Verhandlungen durchgesetzt worden, dass ab dem 01.05. eine betriebsverfassungsrechtliche Übergangsregelung dergestalt greift, dass der Betriebsrat der PK NL West bis zur ordentlichen Wahl eines BR in der TPG das Übergangsmandat wahrnimmt und die bisherigen Sachverständigen für den SH weiterhin als Sachverständige in der TPG (soweit sie wechseln) freigestellt bleiben.

2.) Vertragliche Regelungen im Einzelnen

2.1. Mantel – Tarifvertrag

Im Geltungsbereich wurde neben den tarifüblichen Standards sichergestellt, dass auch im Ausland eingesetzte Beschäftigte unter den Tarifvertrag fallen. Es sind klare Abgrenzungen zum AT-Bereich getroffen worden – es besteht keine Herausnehmensregelung.

In den Bestimmungen zur Chancengleichheit sind die Bestimmungen zwingender formuliert.

Die Regelungen zur Arbeitszeit heben sich zu den Bestimmungen im vergleichbaren Einzelhandel heraus. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 38 Stunden. Die planerische Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit kann für einzelne Wochen/Monate unter Berücksichtigung saisonaler Schwankungen für 12 Monate unterschiedlich erfolgen. Hierbei sind die betrieblichen Interessen und die Interessen der Beschäftigten gleichrangig zu berücksichtigen.



Für jeden Arbeitnehmer werden Arbeitszeitkonten eingerichtet. Das Arbeitszeitkonto umfasst jeweils einen Abrechnungszeitraum **von 12 Monaten, innerhalb dessen das Arbeitszeitkonto auszugleichen ist.** Das Arbeitszeitkonto wird nach dem Ampelprinzip (vergleichbar Regelung DTAG) geführt.

Aus dem MTV ist seitens der Verhandlungskommission gezielt durchgesetzt worden, dass es keine Regelungen zur Nutzung von geteilten Schichten oder kapazitätsorientierten Rufbereitschaften gibt, da die üblichen TV – Normen zur Rufbereitschaft und Herbeiruf nicht in den MTV aufgenommen wurden.

Der MTV entspricht den üblichen Standards der Tarifverträge bei BTG'n:

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Einstellung und Arbeitsvertrag
- § 3 Probezeit
- § 4 Versetzung
- § 5 Nebentätigkeit
- § 6 Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung
- § 7 Betriebszugehörigkeit
- § 8 Chancengleichheit
- § 9 Regelmäßige Arbeitszeit
- § 10 Arbeitszeitkonto
- § 11 Teilzeitarbeit
- § 12 Sonntags- und Feiertagsarbeit und Arbeit an Vorfesttagen
- § 13 Nachtarbeit
- § 14 Zuschläge zum Arbeitsentgelt
- § 15 Regelungen zu Zeiten ohne Arbeitsleistung
- § 16 Arbeitsbefreiung
- § 17 Sonderurlaub
- § 18 Arbeitsunfähigkeit und Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation
- § 19 Kurzarbeit
- § 20 Ratio Schutz (Ablösung durch einen TV Ratio)
- § 21 Ende des Arbeitsverhältnis
- § 22 Besonderer Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer

- 
- § 23 Zeugnis
 - § 24 Sterbegeld
 - § 25 Ausschlussfristen
 - § 26 Beilegung von Streitigkeiten
 - § 27 Inkrafttreten
 - § 28 Kündigungsbestimmungen

2.2 Entgelt – TV

Der Entgelttarifvertrag (ETV) erfasst Entgeltbänder für 10 Entgeltgruppen – wie beispielsweise bei der T NetPro. Die Laufzeit gilt bis zum 31.03.2006, er tritt zum 30.06.2004 in Kraft.

2.3 Entgeltrahmen – TV

Der Entgelttrahmentarifvertrag (ERTV) definiert die Grundlagen und die Ermittlung des Jahreszielentgelts. Im ERTV ist sicher gestellt, dass jeder AN bis zu 115 % von der Banduntergrenze der jeweiligen Entgeltgruppe garantiert in drei Schritten aufsteigt.

Ein Absinken unter das jeweilige individuell erreichte Jahreszielentgelt ist ausgeschlossen – auch bei Höhergruppierungen aufgrund eines Wechsels des Bandes.

Das aus allgemeinen Tarifrunden kollektiv zu ermittelnde und individuell weiter zu gebende Budgets je Entgeltgruppe bezieht alle Beschäftigten im Band – einschließlich derer, die oberhalb der Bandobergrenze liegen – mit ein. Die Verteilungskriterien sind definiert, dem BR sind die einzelnen Verteilungsmechanismen mitzuteilen, der Beschäftigte hat ein Beschwerderecht und die Einzelheiten werden durch freiwillige Betriebsvereinbarung mit dem BR geregelt.

Der ERTV regelt die für BTG'n üblichen Ansprüche, Rechte und Pflichten:

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Entgeltanspruch
- § 3 Entgeltgrundsatz
- § 4 Jahreszielentgelt
- § 5 Variabler Anteil des Jahreszielentgelts
- § 6 Zeiten ohne Entgeltanspruch
- § 7 Auszahlung des Entgelts
- § 8 Eingruppierung
- § 9 Jahresentgelt bei Höher- bzw. Herabgruppierung
- § 10 Vorübergehende höherwertige Beschäftigung
- § 11 Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer

- 
- § 12 Bemessungsgrundlage für Zuschläge
 - § 13 Vermögenswirksame Leistungen
 - § 14 Inkrafttreten
 - § 15 Kündigungsbestimmungen

2.3.1 Anlage 1 – Eingruppierungsverzeichnis -

Trotz nachhaltiger Forderung der Verhandlungskommission konnte das Bewertungsverfahren nach ERTV DT AG nicht durchgesetzt werden. Sichergestellt werden konnte allerdings, dass die Tätigkeitsmerkmale mit Richtbeispielen abschließend durch die TV-Parteien festgelegt werden. Die Tätigkeitsmerkmale mit den Richtbeispielen muss nunmehr noch redaktioniert werden.

2.3.2 Anlage 2 – Regelungen Variabler Anteil am Jahreszielgehalt im Vertrieb .-

§ 1 - regelt die Ziele und deren Gewichtung: Hier konnte durchgesetzt werden, dass 1/3 Team- zu 2/3 Individualziele zu vereinbaren sind. Ziele nur zähl- und messbar sein – es besteht auch die Möglichkeit qualitative Ziele zu vereinbaren. Es sind Absatz- und Umsatzrends einschl. der regionalen Besonderheiten sowie die daraus abzuleitenden Notwendigkeiten in Hinblick auf Ziele und Gewichtungen zu erörtern.

§ 2 - regelt die Zusammensetzung der Zentrale paritätische Kommission regelt die Aufgaben der Kommission, führt ein Monitoring hinsichtlich der Zielerreichung der Vertriebslinie, je Organisationseinheit und für jede Zielausprägung durch.

§ 3 – Zielvereinbarungsprozess: regelt das Verfahren bis zum wirksamen Abschluss der Zielvereinbarungen

§ 4 – regelt die Fristen im Zielvereinbarungsprozess und legt fest, dass entsprechende Konsequenzen aufgrund Arbeitgeberverschulden greifen.

§ 5 – regelt die dezentralen paritätischen Kommissionen und deren Aufgaben in Hinblick auf Zielvereinbarungsprozesse als auch bei Konflikten hinsichtlich der Zielerreichungsgrade und / oder Zielvereinbarungsprozesse.

§ 6 – regelt den Konfliktlösungsmechanismus aus Zielvereinbarungsprozessen bis hin zum losbestimmten Doppelstimmrecht.

§ 7 – regelt die Beteiligung des Betriebsrates

§ 8 – regelt die Informationspflichten des Arbeitgebers gegenüber den Arbeitnehmern im laufenden Verfahren und legt fest, dass entsprechende Konsequenzen aufgrund Arbeitgeberverschuldens greifen.

§ 9 – legt die Ermittlung der Variablen nach Zielerreichungsgraden fest.

Die Staffelung (fiktives Beispiel) sieht im Einzelnen wie folgt aus:

Zielerreichung	Prozentuale Variable	Anteil an JZG
< 70	0	0
= 70	10	1/10
71 bis 100	je 3	je 3/20
101 bis 150	je 1	je 1/50

Beispiel : JZG: 1000 €

70 % Zielerreichung: 700 € Grundentgelt + 100 € = Variable = 800 €
 71 % Zielerreichung: 700 € Grundentgelt + 100 + 6 € Variable = 806 €
 80 % Zielerreichung: 700 € Grundentgelt + 100 + 67 € Variable = 867 €
 90 % Zielerreichung: 700 € Grundentgelt + 100 + 133 € Variable = 933 €
 100 % Zielerreichung: 700 € Grundentgelt + 100 + 270 € Variable = 1000 €

§ 10 - regelt das Konfliktlösungsinstrumentarium bei streitigen Höhe des festgestellten Zielerreichungsgrades bis hin zum losbestimmten Doppelstimmrecht.

§ 11 - bestimmt die Auszahlungsmodalitäten der Variablen mit einer Jahresausgleichsrechnung.

§ 12 - bestimmt die Ermittlung der Variablen bei Ausfallzeiten wie: Urlaub, Feiertage, Aus- und Weiterbildung. Hierbei werden diese Zeiten aus der Zielvereinbarungsperiode herausgenommen.

Bei unvorhersehbaren Ausfallzeiten wird für jeden ausgefallenen Arbeitstag 1/65stel der Variablen der letzten drei Monate als Berechnungsgröße herangezogen.

§ 13 regelt den Datenschutz dahingehend, dass die Daten ausschließlich zur Ermittlung der Variablen verwandt werden dürfen – weitere arbeitsrechtliche Maßnahmen sind ausgeschlossen.

2.3.3 Anlage 3 - Regelungen Variabler Anteil am Jahreszielgehalt Nichtvertrieb .-

Die Anlage 3 regelt die gleichen Tatbestände wie die Anlage 2, wobei die Höhe der Variablen in den

- **Entgeltgruppen A – H bei 10 Prozent**

und in den

- **Entgeltgruppen I und J bei 15 Prozent liegt.**

2.3.4 Anlage 4 bis 6 - Regelungen Variabler Anteil am Jahreszielgehalt durch Leistungsbeurteilung

Mit dieser Anlagen werden die Arbeitnehmer erfasst, bei denen aufgrund ihrer auszuübenden Tätigkeit keine Zielvereinbarung möglich ist.

Die Regelungen entsprechen den üblichen tarifvertraglichen Regelungen.

2.4 TV Sonderregelungen

§ 1 - regelt den Geltungsbereich – insbesondere die erfassten Arbeitnehmer und Beamten die aufgrund der Ausgliederung gem. § 613a BGB stichtagsbezogen in die T – Punkt Vertriebs GmbH (TPG)wechseln.

§ 2 - regelt die Umstellung des Arbeitszeitkontos von der T Com in die TPG, nachdem die Konten in ihrem Bestand mit genommen werden und innerhalb von 12 Monaten ab dem 01.07.2004 ausgeglichen werden

§ 3 - regelt die Sicherung des besonderen Kündigungsschutzes für ältere Arbeitnehmer aufgrund der Umstellung des MTV DT AG.

§ 4 - bestimmt die Sicherung von Sonderurlaub und Urlaub soweit genehmigt, angetreten bzw. in Abwicklung. Hiermit ist auch sichergestellt, dass AN / Bea, die sich in SU befinden, mit in die TPG wechseln können.

§ 5 - legt fest, dass aufgrund der Ausgründung eine 1 : 1 – Überleitung aller Funktionen statt findet.

§ 6 - bestimmt für alle Bea / AN die wechseln, die Ermittlung der jeweiligen (individuellen) Entgeltbestandteile bezogen auf den Stichtag, die zur Grundlage der Ermittlung des individuellen Jahreszielgehalts zu Grunde gelegt wird.

§ 7 - regelt die Umstellung auf die Variable im Form einer Übergangsfrist, so dass die tariflich vereinbarte Systematik für AN / Bea frühestens zum April 05 greift. Zur Zeit besteht die mündliche Zusage bis dahin eine Regelung bereit zu stellen, dass eine monatliche Zahlung bis zur Höhe des bisherigen Fixentgelts als Abschlag erfolgt.

§ 8 - regelt die Umstellung bisheriger Zielvereinbarungen für Beschäftigte außerhalb des Vertriebs.

§ 10 - stellt sicher, dass bisherige tarifliche Ansprüche – insbesondere aus der BAVTel und TV Teilzeit weiter gelten und nicht für die Laufzeit der jeweiligen Tarifverträge nicht gekündigt werden dürfen.

§ 11 - soll die Sicherung von Ansprüchen aus sonstigen Tarifverträgen sichern.

§ 12 - setzt den TV SR zum 30.06. in Kraft.

3. Nicht durchgesetzt werden konnte :

Nicht durchgesetzt werden konnten die Teilnahme des SH an den Regelungen des Beschäftigungsbündnisses in Hinblick auf die Wochenarbeitszeit. Hier konnte jedoch sicher gestellt werden, dass prinzipiell die Regelungen des TV Azk (bei einem verkürzten statischen Abrechnungszeitraum von 12 Monaten) tarifvertraglich gelten.



Gleichfalls musste die Verhandlungskommission nach harten Auseinandersetzungen akzeptieren, dass eine deutliche Fokussierung auf Individualziele seitens der Arbeitgeber vorzunehmen war, mit einem im Verhältnis zur bisherigen Festvergütung erhöhten variablen Vergütungsanteil.

Hier konnte letztlich ein Verhältnis von 70 / 30 % Fix / Variabel erreicht werden, wobei schon bei 70 Prozent Zielerreichung 10 % Variable und eine Steigerung von jeweils 3 % bei jeweils 1 Prozent Zielerreichung erzielt wird.

4. Übergangsregelungen :

Im Zuge der Umstellung ist gleichfalls erreicht worden, dass bis zum 01.10.2004 das bisherige System erhalten bleibt – also auf der Grundlage der ERTV - Regelungen der DT AG das Entgelt gezahlt wird. Darüber hinaus wird sechs Monate die Differenz zwischen dem bisherigen Fixentgelt und dem neu geltenden Fixentgelt als Ausgleichszahlung in Form eines Abschlags gezahlt. Ein Rückforderungsanspruch besteht nicht.

Aufgrund der Betriebsversammlungen gibt es zwischenzeitlich die (mündliche) Zusage, dass die Zahlungen der Variablen darüber hinaus monatlich erfolgen und nach den Regelungen des Angebots verrechnet wird.

5. Schwierige Verhandlungen

Insgesamt standen die Verhandlungen unter äußerst schwierigen Rahmenbedingungen.

Die VHK sollte aufgrund des Beschlusses der großen Tarifkommission sicherstellen, dass möglichst eine 100 % ige Besitzstandsicherung erreicht wird. Durch die Annahme des Angebots zum Beschäftigungsbündnisses wurde im Detail folgendes genauer definiert:....

1. Bis zum 30.04.2004 sind die Verhandlungen zur Sicherung der Beschäftigung im Stationären Handel in Bezug auf die Gestaltung neuer Arbeits- und Entgeltbedingungen folgende Eckpunkte abzuschließen.
2. Vereinbarung eines Arbeitszeitmodells , welches Jahres-, Monats-, Wochen- und tagesbezogene Schwankungen des Kundenverhaltens berücksichtigt. Die Dauer beträgt vorbehaltlich der für SH zu führenden TV-Verhandlungen 38 Stunden.
3. Vereinbarung einer im Verhältnis zur bisherigen Festvergütung erhöhten variablen Vergütung. Ausgestaltung als ergebnisbezogenes Entgelt mit einer deutlichen Fokussierung auf Individualziele.
4. Verbesserung der Personalkostenstruktur durch einmalige Annäherung des Entgeltniveaus für vorhandene Arbeitnehmer an das Branchenniveau;

- 
5. Vereinbarung zur Verlängerung des Ausschlusses betriebsbedingter Beendigungskündigungen;
 6. Vereinbarung zur Erhöhung der Entgelte im SH ab dem 01.01.2005;
 7. Vereinbarung zu den Betriebsratsstrukturen, zum Erhalt der Mandate einschließlich Freistellungen;

In den Verhandlungen musste sich die VHK ständig mit der Situation auseinandersetzen, dass die Arbeitgeber durchblicken ließen, ggf. einem Arbeitgeberverband (hier NRW) Einzelhandel beitreten zu können und damit die Anwendung bestehender Tarifverträge mit Ver.di umzusetzen.

Bei der Gesamtbewertung ist der Bundesfachbereich zu dem Ergebnis anlässlich seiner Sitzung am 15./16.05.2004 gekommen, dass ausgehend vom Beginn der Verhandlungen das Ergebnis insgesamt als positiv zu betrachten ist, auch wenn zum Beispiel Bändersystematiken auf nachhaltige Kritik stoßen.

Ebenso wird skeptisch gesehen, dass der Anteil der Variablen relativ hoch – gemessen an den tarifierten Systemen ist. Beides ist jedoch der besonderen Situation des SH geschuldet und stellt nach Auffassung des Bundesfachbereichs kein Präjudiz für zukünftige Tarifsysteme dar.

Gleichfalls kritisch gesehen werden muss, dass aufgrund der veränderten tariflichen Situation ver.di sehr heterogene der bisherigen tariflichen Entwicklung geschuldete Niveaus in den Ursprungsgewerkschaften erkämpft hat und dies nunmehr als Druckmittel seitens der Arbeitgeber genutzt wird, um nachhaltige Effekte in den Tarifverhandlungen durchzusetzen.