

34. Jahrgang  
Ausgabe 1+2/1999

## Pressemitteilung

### Inhalt

#### Seite 2

-Bezirksdelegiertentag  
Nordwürttemberg

#### **Außerordentlicher Bezirksdelegiertentag der VDFP-Bezirke Hessen und Rheinland.**

Im Bürgerhaus in Gießen-Klein-Linden versammelten sich am 24.06.1999 die Delegierten der bisherigen VDFP-Bezirke Hessen und Rheinland. Sie vertreten die Mitglieder des Verbandes Deutscher Fernmeldetechniker (e.V.) in dem Gebiet der Telekom-Region-Mitte.

#### Seite 3

-Fortsetzung  
Bezirksdelegiertentag  
Nordwürttemberg  
VDFP-  
Bundesdelegiertentag

Die zuständigen Direktionen dieser Telekom-Region sind in Koblenz, Frankfurt und Erfurt angesiedelt. Die Arbeit des Verbandes mit der alten Organisationsstruktur der Deutschen Bundespost wurde dadurch wesentlich erschwert. Eine Angleichung an die Organisationsform der Deutschen Telekom AG erforderte daher eine Fusion der bisherigen VDFP-Bezirke Hessen und Rheinland.

#### Seite 4

-Fortsetzung  
VDFP-  
Bundesdelegiertentag

Die Delegierten haben nach Abwägung aller Umstände die Auflösung der alten Bezirksstruktur beschlossen und gleichzeitig die Gründung des neuen

#### Seite 5

-Fortsetzung  
VDFP-  
Bundesdelegiertentag  
-Umsetzung Rs PMS  
-PK-/GK-NL  
-Rabatt für Mitarbeiter  
-Arbeitsamt Telekom  
-Ausgliederung Kabel-  
geschäft  
-Veränderungsgeld

## VDFP-Bezirk-Mitte

durch Wahl eines neuen Vorstandes bestätigt.  
Der neue VDFP-Bezirk-Mitte wird zur geographisch größten Region des VDFP, in ihm sind über 1.000 der rund 8.000 Mitglieder des VDFP in Deutschland organisiert.

Vorsitzender des Bezirksvorstandes wurde Karl Schäfer, Kassel.  
Seine Stellvertreter sind Dieter Kimminus, Koblenz und Edgar Volk, Gießen.  
Als Schriftführer wurden Manfred Heß, Fulda und Michael Schulz, Koblenz in den Vorstand gewählt.

#### Seite 6

-Beamtenbewertung  
-Entwicklungsangebote  
-Verpflegung in  
Bildungszentren  
-Rufbereitschaft  
-In eigener Sache  
-Impressum

Weitere 16 Mitglieder (fachrichtungsbezogen) gehören dem Vorstand an.

Der VDFP-Bundesvorsitzende Franz Roschkowski wünscht dem neuen Bezirksvorstand des VDFP-Bezirk-Mitte in seinem Schlußwort auf dem Gießener Bezirksdelegiertentag für die kommende Verbandsarbeit viel Erfolg.

Waldemar Hörle  
Presse&Öffentlichkeitsarbeit  
VDFP-Redaktion Bezirk Mitte

# Bericht vom Bezirksdelegiertentag Nordwürttemberg am 20. Mai 1999 in Stuttgart

Der Stellvertretende Bezirksvorsitzende Hans Maier begrüßte die Delegierten und Gäste, besonders den VDFP-Bundsvorsitzenden Franz Roschkowski und seinen Stellvertreter Hermann Muth, den Abteilungsleiter Personal und Recht der Direktion Freiburg, Service und Vertrieb (SV), Hartwig Hollmann, Dirk Schieferstein von der Zentrale Bonn, TN 41, Rainer Röhl, Stellvertretender Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats der Deutschen Telekom AG, Jürgen Gottstein, TN Direktion Karlsruhe, Werner Bossert, DPG, Bereich Südwest.

Hans Maier stellte in seiner Begrüßung die heutige Zeit als die des Umbruchs und der Änderung heraus. Er betonte etwas provokativ, daß eine Niederlassung heutzutage nicht mehr für "Personal und Kunden, sondern für Prämien, Tantiemen und vor allem für die Aktionäre da sei. Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung werden zurückgehalten, die Technik an die Wand gedrückt und Ängste bestimmen den Alltag."

Der Vertreter der SV Direktion Freiburg, Hartwig Hollmann, betonte in seinem erweiterten Grußwort die guten Beziehungen zu den Berufsverbänden und weist ebenfalls auf die Umstrukturierung im Unternehmen hin, die seiner Meinung nach nicht abgeschlossen ist.

Die notwendige Personalanpassung trifft alle Laufbahnen, nicht nur die Personalebene V. Es sollten alle Möglichkeiten der Weiterbildungen genutzt werden.

Hartwig Hollmann streifte noch kurz die Zusammenlegung von GK/PK zu SV, die Umstrukturierung nach Weiterentwicklung der Netze Niederlassungen (WeNN) in den TN Bereichen, die Bilanz der Telekom und den weiteren Börsengang der DTAG.

Im Grußwort von Jürgen Gottstein, dem Vertreter der TN Direktion Karlsruhe, wurde nach seinen Ausführungen herausgestellt, daß qualifizierte, zukunftssträchtige freie Arbeitsplätze bei Tochterunternehmen vorhanden sind, die Mobilität bei den Beschäftigten aber "vermißt" wird.

Die Mitarbeiterbefragung im letzten Jahr hat eine Vielzahl von Aktivitäten ausgelöst, entsprechende Verbesserungen sind angelaufen und schlagen hoffentlich in der jetzigen Mitarbeiterbefragung positiv zu Buche. Weiter ging er auf den harten Wettbewerb ein, in dem er anmerkte, daß z.B. Strommonopolisten als Mitbewerber im Kommunikationsbereich ein gute Finanzkraft besitzen.

Der Vertreter der DPG, Bereich Südwest, Werner Bossert, betonte in seinem Grußwort, daß die Deutsche Telekom AG nach Statistiken immer Spitze ist, aber ständig an Marktanteilen verliert. Die DTAG muß sich am Markt behaupten, hat aber schlechte Vorgaben durch den Regulierer. Mit dem Tarifvertrag 33 hat sich die DPG bereit erklärt, den Weg des Unternehmens bis zum Jahr 2000 mitzugehen. Die DPG möchte aber anstelle eines weiteren Abbaus von 39000 Mitarbeitern bis zum Jahr 2003 die Erschließung von weiteren Geschäftsfeldern erreichen. Eine Fortschreibung des Tarifvertrags 33 wird angestrebt. Z. Zt. wird ein Projekt geprüft, wie zwischen der Deutschen Post AG und der DTAG kostengünstig zusammengearbeitet werden kann. Die DPG steht im Grundsatz dieser Entwicklung positiv gegenüber.

Zum Schluß seiner Ausführungen appellierte Werner Bossert an die Verbände, Gewerkschaften und Arbeitgeber, die Zukunft gemeinsam anzugehen.

Erfahrung mit PMS und weitere Entwicklungen, Referent: **Dipl. Ing. Dirk Schieferstein** TN 41, Zentrale Bonn

Zwei Fragen rückte Dirk Schieferstein in den Vordergrund: Welche Möglichkeiten bietet PMS und wie machen es andere Unternehmen?

Zum besseren Verständnis stellte er die Einrichtung des Ressorts PMS an den Beginn seines Referates. Folgende Punkte waren ausschlaggebend für die Einführung des Ressort PMS in unserem Unternehmen: Wegfall des Monopols und damit voller Wettbewerb, Verlust der marktbeherrschenden Stellung, Mitsprache des Regulierers bei der Preisgestaltung. Ist der Kunde bereit, für ein verbessertes Qualitätsangebot einen entsprechenden Preis zu bezahlen?

Unser Unternehmen ist gezwungen, aus marktwirtschaftlichen Gründen den Preiskrieg mitzumachen.

Die strategischen Ziele von PMS sind: Überhangkräfte der NL aufzunehmen (14000 Personen wurden bis jetzt herausgelöst), Personalan-

passungen zu unterstützen und Deckungsbeiträge zu erwirtschaften. Als negative Einflüsse bei PMS wirken sich aus: hoher Krankenstand, mangelnde Motivation und schlechtes Image des Ressorts.

Sein Fazit: Wer sich aktiv umsieht, hat Chancen einen Arbeitsplatz im Unternehmen zu finden. Es gibt jedoch keine betriebsbedingten Kündigungen. Bei der Frage, wie andere Unternehmen Personalüberhänge regeln, nannte der Referent die Deutsche Bahn AG und Telekom Schweden.

Die Deutsche Bahn AG hat ein Dienstleistungs-Center als 100-prozentige Tochter gegründet, um den Personalüberhang aufzufangen. Die hier zugewiesenen Kräfte werden an alle möglichen Firmen ausgeliehen. Wer keine Arbeit bekommt, bleibt zu Hause. Telekom Schweden hat ihr Personal innerhalb kürzester Zeit um 10 000 auf 30 000 Mitarbeiter durch Entlassungen reduziert.

Zusammenfassend legte der Referent dar, daß der Wettbewerb weiterhin zu Optimierungen zwingt. Reduzierungen der Arbeitsplätze sind die Folge, allerdings durch den TV 33 sozialverträglich gestaltet. In der anschließenden Diskussion wird von den Delegierten bemängelt, daß oftmals in den NL der Wechsel zu PMS nicht "sensibel" genug mit den betroffenen Mitarbeitern besprochen wird. Viele Einzelbeispiele sind bekannt geworden und wurden kritisiert, zum Teil werden Mitarbeiter aus Gründen der Zielerreichung einfach "über gemobbt".

Ferner sollte die Fremdvergabe bei den NL überdacht werden, da wir selbst geeignetes Personal in PMS zur Verfügung haben. In vielen NL funktioniert das schon, doch oft geht man den einfacheren Weg der Fremdvergabe.

Stellungnahme des GBR  
zur Mitarbeiterbefragung 1998

Referent: **Rainer Röhl**, GBR

Die Aussagen des Referenten zur Mitarbeiterbefragung entsprachen leider nicht den Vorstellungen des Bezirksdelegiertentages: wir hätten gerne die Punkte ausführlicher erfahren, die der GBR dem Geschäftsbereichsleiter Personal in der Zentrale nach dem Vorliegen des Ergebnisses 1998 vorgebracht hat.

Da das Ergebnis der Mitarbeiterbefragung 1998 für das Unternehmen sehr negativ war, mußte es von der Unternehmensleitung kommentiert werden. Es wurden nun Zielvereinbarungen abgeschlossen, um die Mitarbeiterzufriedenheit zu steigern. Rainer Röhl wurde deutlich darauf hin-

gewiesen, daß die Ergebnisse der letzten Umfrage in den NL bzw. Rs besprochen werden müssen und die Ergebnisse angefordert werden können. Er wurde gebeten, diesen Hinweis an den GBR weiterzugeben.

Hier ist ganz eindeutig auch eine Vorbildfunktion der Vorgesetzten dringend erforderlich. Von Georg Eichele, Vertreter der NL Schwäbisch Hall, wurde diese Ansicht unterstützt und das Mitarbeiterjahresgespräch (am Beispiel Schwäbisch Hall) als "ausgezeichnetes Instrument geschildert, um Verbesserungspotentiale im Ressort zu erkennen".

Die Wahl des Bezirksvorstandes erfolgte einstimmig:

Vorsitzender:	Ulrich Mugrauer
Stellv. Vorsitzende:	Joachim Schlund und Werner Hommel
Schriftführer:	Ulrich Veyel und Hans Maier
Kassierer:	Reinhard Braun und Hans Kraft
Beisitzer:	Helmut Brehm, Ralf Griesinger, Georg Ludwig, Manfred Preiß, Joachim Reuter, Herbert Rolshausen, Georg Unser, Thomas Weber und Hans Peter Wiegand.

Vertreter der Ruhestandsbeamten:  
Erwin Rathgeb

## VDFP-Bundesdelegiertentag

Der Bundesdelegiertentag fand vom 29.10. bis 31.10.1998 im Technologiezentrum in Darmstadt statt.

Bundsvorsitzender Franz Roschkowski begrüßte zur Eröffnungsveranstaltung des Bundesdelegiertentages ganz besonders Erhard Meinel, GBL P3 aus der Zentrale der Deutschen Telekom AG.

Als Ehrengäste wurden begrüßt:

Willi Ruß, Bundsvorsitzender der  
Kommunikationsgewerkschaft DPVKOM  
Heinz Winter, Bundsvorsitzender  
der Christlichen Gewerkschaft Post CGP  
Karl-Heinz Häuser, Bezirksvorsitzender  
Hessen / Rheinland Pfalz der DPG  
Rainer Röhl, Stellvert. Vorsitzender des  
Gesamtbetriebsrates der DTAG

Die Eröffnungsrede des Bundsvorsitzenden war geprägt durch die Ereignisse der vergangenen Geschäftsjahre der DTAG.

Umorganisationen, konsequente Erneuerungen der Technik und Personalabbaumaßnahmen bewirkten, daß viele Arbeitsplätze in unseren angestammten Bereichen verloren gingen. Förderungen des VDFP nach entsprechenden neuen Tätigkeitsfeldern für den mittleren technischen Dienst wurden nur halbherzig und mit großer Verzögerung verfolgt. Der VDFP erwartet, daß die DTAG wesentlich beherrzter Marktnischen besetzt und ausbaut, um Arbeitsplätze zu erhalten.

Positiv wird das Förderkonzept für die Personalebene V bei der Netze-NL Bochum bewertet. Es sollte bundesweit zum Einsatz kommen und darf nicht verkümmern.

Was vielen Beschäftigten momentan unter den Nägeln brennt, ist der zukünftige Hauptstandort der Niederlassung. Nach den bisherigen Erfahrungen wird der neue Hauptstandort Arbeitsplätze wie ein Schwamm aufsaugen und den Nebenstandort austrocknen.

Der mittlere Dienst hat in der Vergangenheit Leistung erbracht und ist auch bereit in Zukunft Leistung zu erbringen, damit die DTAG im immer härteren Wettbewerb die Nase vorn behält.

Mit diesen Worten erklärte der Bundesvorsitzende den Bundesdelegiertentag für eröffnet.

### **Referat Erhard Meinel, GBL P3 der Zentrale der Deutschen Telekom AG**

Erhard Meinel überbrachte die Grüße des Vorstandes der Deutschen Telekom AG. In seinem Vortrag verwies er auf die Erfolge der Telekom und der mittlerweile 24 Töchter des Unternehmens. Er hob die Umsatzsteigerung hervor, wobei Festnetz und Mobilnetzkommunikation den größten Umsatz erbracht haben.

Positiv zu bewerten seien der gesteigerte Umsatz, der Aufbau in den neuen Bundesländern sowie die Senkung der Gesamtschulden. Negativ dagegen sei der Verlust in dem Bereich Breitbandkabel und der Auskunft, den öffentlichen Telekommunikationsstellen sowie die Verluste auf den Auslandsmärkten, besonders in Asien, zu sehen. Er sprach davon, daß die Telekom immer stärker durch den verstärkten Aufbau von Netzen der Konkurrenz unter Druck gerät. Die Telekom plane durch einen massiven Preiskampf verlorenes Territorium wieder zurückzugewinnen. Erhard Meinel beendete diesen Teil seines Vortrages mit den Worten: "Wir treten gegen Unternehmen an, die keine kleinen Fische und deren Kriegskassen gut gefüllt sind".

In der anschließenden Diskussion zum Thema "Personal-Management-Service (PMS)" wurden bekannte Aussagen wiederholt. Jedoch wurde hierbei auf Fehler im Umgang mit PMS und den dort beschäftigten Mitarbeitern hingewiesen.

Erhard Meinel bat darum, Entartungserscheinungen offenkundig zu machen und forderte den Verband auf, seine Anregungen zu formulieren.

### **Geschäftsbericht des VDFP-Bundesvorstandes**

Nach der Totenehrung gab Franz Roschkowski den Geschäftsbericht für die vergangenen zwei Jahre. Über die Arbeit des Bundesvorstandes wurde bereits in den VDFP-Nachrichten ausführlich berichtet.

### **Kassenbericht**

Rolf Klug verlas den Kassenbericht. Der Kassenprüfer Hans Ulrich Schneider berichtete über die durchgeführte Kassenprüfung. Danach war die Kassenführung ohne Beanstandung.

### **Entlastung des Bundesvorstandes**

Die Entlastung des Bundesvorstandes erfolgte bei einer Enthaltung.

### **Neuwahl des Bundesvorstandes**

Die Wahl des Bundesvorstandes erfolgte einstimmig:

Bundesvorsitzender: **Franz Roschkowski**

Stellv. Bundesvorsitzende: **Hermann Muth** und **Martin Saupp**

Schriftführer: **Bernd-Peter Reimann**

Stellv. Schriftführer: **Ferdinand Pohl**

Kassierer: **Rolf Klug**

Stellv. Kassierer: **Franz Schieferle**

Beisitzer: **Ursel Christ, Waldemar Hörle, Dieter Kimminus, Harald Lorenz, Klaus Stiller** und **Gerhard Walch**.

Zu Kassenprüfern wurden Karl-Heinz Boller und Kurt Zimmermann gewählt.

Hermann Muth dankte den ausgeschiedenen Vorstandsmitgliedern für ihre Mitarbeit und den Einsatz in den vergangenen Jahren.

Er schloß den Bundesdelegiertentag und wünschte allen Teilnehmern eine gute Heimreise.



*Bundsvorsitzender Franz Roschkowski*

### **Umsetzung ins Ressort PMS** **Entscheidung des Verwaltungsgerichts Neustadt a.d. Weinstr.**

Das Verwaltungsgericht Neustadt an der Weinstraße hat die Klage eines Beamten gegen die Umsetzung in das Ressort PMS rechtskräftig abgewiesen.

In den Entscheidungsgründen finden sich einige Aussagen, die über den Einzelfall hinaus von Bedeutung sind.

Zur Lösung der Strukturprobleme der Telekom ist dem Beamten eine Umsetzung in das Ressort PMS zuzumuten.

(Dialog 5/99)

### **PK-/GK- Niederlassung**

**Mit den Verhandlungen zum Rationalisierungsschutzvertrag Nr.33 ist gleichzeitig ein Vertrag über Standorte der NL abgeschlossen worden. Darin ist unter anderem festgelegt worden, daß sämtliche PK-, GK- und Netze-NL bis zum 31.12.2000 bestehen bleiben sollen. Neben einer Sicherung des Standortes für die jetzigen Hauptstandorte der PK-, GK-NL wurde vereinbart, daß die bisherigen Hauptstandorte der Zentrale in Bonn, Berlin und Darmstadt erhalten bleiben. Die Telekom hat sich verpflichtet, an den Hauptstandorten attraktive Arbeitsplätze und damit Berufsperspektiven zu erhalten. Die Zusammenlegung der PK- und GK-NL soll dazu führen, daß nur noch eine NL-Leitung vorhanden sein wird. Die Umstrukturierung soll bis zum 31.10. 1999 durchgeführt sein.**

### **Rabatt**

Die HUK-Coburg hat seit 01.10.1998 einen Rabatt für Telekom-Mitarbeiter eingeführt.

Der Beitrag für die KFZ-Haftpflicht und die Vollkaskoversicherung ermäßigt sich um 10%.

Voraussetzungen :

- Mitarbeiter oder Ruheständler der Telekom oder Tochterunternehmen.
- Mindestalter 25 Jahre.
- Mindesteinstufung in die SF-Klasse 2 (85%).
- Kein Mahnverfahren

Der Vertrag muß sich im neuen Tarif befinden.

### **”Arbeitsamt Telekom”**

In Berlin wird vom Vorstandsbereich Personal und Recht ein Personalausgleichsmodell mit dem Namen ”Job-Initiative-Berlin” gefördert. Demnach sollen freie Stellen im Konzern an ein Büro gemeldet werden, welches dann nach geeigneten Kräften sucht. Ziel dieses Projektes ist es, freie Stellen im Konzern mit Beschäftigten aus dem Unternehmen zu besetzen.

### **Ausgliederung Kabelgeschäft**

Gegenüber dem GBR stellte Dipl.-Ing. Gerd Tenzer heraus, daß kein Druck bestehe, das Kabelgeschäft zu verkaufen. Aus politischen Gründen sei es jedoch notwendig, dieses Geschäft von der Muttergesellschaft zu trennen.

Weiter stellte er klar, daß die DTAG sich nicht vom Kabelgeschäft lösen, sondern das Geschäft sogar erweitern will.

Dabei muß auch eine mögliche Konkurrenz zur Muttergesellschaft in Kauf genommen werden.

Unter dieser Zielsetzung sollen Verkäufe von Geschäftsanteilen nur an Interessenten erfolgen, die in der Lage sind, durch weitere Investitionen das Kabelgeschäft auszubauen.

Gerd Tenzer sieht kein Risiko für die Sicherheit der Arbeitsplätze. Darüber hinaus ist ein hohes Maß an tarifvertraglichen Sicherheiten für die Beschäftigten vereinbart worden.

### **Veränderungsgeld**

Die Anwendungsdauer der seit 1996 eingeführten Regelung zum Veränderungsgeld wird bis zum 31. Dezember 2000 verlängert. Gleichzeitig werden dazu bestehende Beschränkungen auf bestimmte Verwendungsbereiche aufgehoben.

Voraussetzung bleibt dabei das betriebliche Interesse am Ausscheiden der Beschäftigten aus dem Beamtenverhältnis.

## **Beamtenbewertung jetzt im Intranet**

(KS) Unter <http://bewkat.telekom.de> können Sie sich über die Bewertungsregelungen für Personalposten mit Beamtenbewertung umfassend informieren. Diese Regelungen sind immer auf dem neusten Stand und werden mindestens einmal wöchentlich aktualisiert. Weiterhin werden Änderungen bestehender Regelungen auch in Papierform herausgegeben. Aufgrund der mangelnden Aktualität und der Schwierigkeiten im Vertrieb wird die bisher als Druckwerk vorhandene "Richtlinie für Beamtenbewertung" bei den Niederlassungen, Logistik- und Instandsetzungszentren nicht mehr neu aufgelegt.

## **Entwicklungsangebote für Mitarbeiter**

Mit den neuen Angeboten "Grund- und Orientierungswissen" der Personalentwicklung hat die Deutsche Telekom AG nun auch den Mitarbeitern im operativen Bereich (Personalebene V) Perspektiven eröffnet, ihr eigenes berufliches Fortkommen in die Hand zu nehmen.

Das Angebot "Grundwissen" umfaßt folgende Themen:

- Der Konzern Deutsche Telekom AG
- Der Kunde als Partner
- Produkt- und Dienstleistungspalette der Deutschen Telekom AG

Das "Grundwissen", dient als arbeitsplatzübergreifendes Standardwissen für alle Beschäftigte der Telekom.

Das Angebot "Orientierungswissen" ist für Beschäftigte mit prozeßorientierten und ggf. personalführenden Aufgaben gedacht. Der Inhalt, die Inhaltstiefe und der Abstraktionsgrad des Orientierungswissens unterscheidet sich vom Grundwissen.

Die wesentliche Vorteile sind:

- Studium, eigeninitiativ in der Freizeit
- Nachschlagwerk am Arbeitsplatz
- Jährlich aktualisierte Themen
- Handbücher werden kostenlos abgegeben
- Freiwillige bundeseinheitliche Tests
- Teilnahmebestätigung durch Zertifikat

Informationen im Intranet

<http://personalentwicklung.telekom.de>  
oder bei Ihrem Personalressort.

## **Verpflegung in Bildungszentren**

Mit Wirkung vom 01.08.99 wird in den Bildungszentren bei Fortbildungsmaßnahmen keine unentgeltliche Verpflegung mehr gewährt. Die individuelle in Anspruch genommenen Verpflegungsleistungen sind von den einzelnen Teilnehmerinnen/Teilnehmern vor Ort zu bezahlen.

(Anw P312 vom 07.06.99)

## **Rufbereitschaft bei der Telekom**

Einen Überblick über die wesentlichen Unterschiede der Regelungen für die Rufbereitschaft von Arbeitnehmern und von Beamten sowie ein einfaches Beispiel dazu finden Sie in der Langversion im Intranet:

<http://personalmanagement.telekom.de/dialog>

## **In eigener Sache**

**Liebe Mitglieder,**

durch organisatorische Änderungen hat sich diese Ausgabe der VDFP-Nachrichten verzögert.

Wir bitten um Ihr Verständnis.

---

### **Herausgeber:**

Verband Deutscher Fernmeldetechniker e.V.  
Postfach 102225, 60022 Frankfurt am Main  
Telefon (069) 24 24 94 65, Telefax (069) 24 24 94 66

### **VDFP-Bv@t-online.de**

**Verantwortliche Redaktion:** Gerhard Walch  
Klaus Stiller  
Martin Saupp

**Druck:** Druck+Verlagshaus Hermann Daniel  
Grünwaldstraße 15, 72336 Balingen

Gezeichnete und übernommene Artikel stellen nicht unbedingt die Meinung des VDFP oder der Redaktion dar. Die Redaktion behält sich das Recht vor, die eingesandten Artikel zu überarbeiten und ggf. zu kürzen. Eine Zurücksendung von Manuskripten und Bildern erfolgt nur bei entsprechendem Hinweis durch den Einsender.

## Mitarbeiterbefragung

Hoher Aufwand – Resonanz dürftig

**Zehn Monate nach der ersten Mitarbeiterbefragung wurde die 99er Befragung durchgeführt. Die Ergebnisse haben sich kaum verändert, wobei der Anteil der Beteiligung sogar noch zurückging. Ich selbst stehe an dieser Stelle und gebe zu, nicht teilgenommen zu haben, dafür gibt es eigentlich keine triftigen Gründe.**

Aber, kritisch hinterfragt – was hat sich denn auch schon verändert? Im Konzern laufen weiterhin weitreichende Umstrukturierungen, das Personal – vor allem in der Personalebene V - ist hiervon zum größten Teil betroffen und viele haben andere Sorgen.

Commitment – Verbundenheit zum Unternehmen.

Dieser Bereich, durchaus ein wichtiger, hat sich im Mittel zur letzten Befragung nicht verändert. Auffällig aber, dass bei den Beschäftigten die ein Mitarbeiter-Jahresgespräch (MAJG) absolviert haben, die Verbundenheit zum Unternehmen deutlich zugenommen hat.

Ein Indiz für die Wichtigkeit MAJG, vor allem dann, wenn der Einzelne auch über persönliche Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten mit seinem Vorgesetzten sprechen kann. Hier baut sich ein Vertrauensverhältnis auf, dass bei vielen Motivation und Sicherheit auslösen kann.

Das MAJG ist eine gute Möglichkeit, offen und ehrlich seine Position im Team zu hinterfragen, denn es dringt nichts nach außen und durch die Vereinbarung von gemeinsamen Zielen kann der MA auch seine Vorstellungen für den weiteren Weg in gewisser Weise manifestieren.

*Klaus Stiller*

**Der VDFP ist im Internet unter  
<http://home.t-online.de/home/VDFP-Bv/index>  
zu erreichen !**

### Inhalt

#### Seite 2

Aus dem  
Bundesvorstand

Neugründung Zentraler  
Service

Einrichtung FV DK

#### Seite 3

Neuordnung von  
Direktionen

#### Seite 4

Verwendungsaufstieg  
Bu/Ct

#### Seite 5

Deutsche Telekom  
erhöht  
Ausbildungsplätze

Variable Vergütung  
auch für Beamte

#### Seite 6

Beurlaubung von der  
DTAG zu Töchtern

Tee-Ei oder Teeei

Impressum

**Redaktionsschluss für  
die nächste Ausgabe ist  
am 06. November 1999**

# **Sitzung des Bundesvorstandes**

**am 27.08.1999 in der Geschäftsstelle in Frankfurt**

Nach Begrüßung der anwesenden Vorstandsmitglieder eröffnete der Bundesvorsitzende Franz Roschkowski die Sitzung. Mit dem ersten Tagesordnungspunkt beantragte er nach ausführlicher Begründung, die Redaktionsarbeit neu zu ordnen. Nach eingehender Beratung erklärten sich Waldemar Hörle und Bernd-Peter Reimann bereit, erneut die Redaktion der VDFP-Nachrichten zu übernehmen.

Die anwesenden Vorstandsmitglieder beschließen auf Antrag des Vorsitzenden die Änderung der Geschäftsordnung Anlage 4:

Waldemar Hörle und Bernd-Peter Reimann wurden daraufhin beauftragt, erneut als verantwortliche Redakteure die Redaktion der VDFP-Nachrichten zu übernehmen. W. Hörle übernimmt gleichzeitig den Geschäftsbereich „Presse und Öffentlichkeitsarbeit“.

Die Bundesvorstandsmitglieder Klaus Stiller und Martin Saupp erklärten sich zur ständigen Mitarbeit in der Redaktion bereit.

**Im weiteren Verlauf der Sitzung wurden u.a. folgende Themen behandelt:**

## **Neugründung Zentraler Service bei der DTAG**

**Gemäß der vom Vorstand beschlossenen Neuordnung der zentralen Funktionen wurde die Bildung des zentralen Betriebs „Vertrieb und Service“ beschlossen. Im Zuge dieser Betriebsbildung wurde der nachgeordnete Betrieb „Zentraler Service“ eingerichtet.**

Der Betrieb Zentraler Service nimmt entsprechend seinem Geschäftsauftrag im Service die gesamte Prozesskette von Instandsetzungsleistungen, Beratungsleistungen, Versandaustauschservice und Engineering wahr, er ist als Profitcenter prozessorientiert organisiert. Er nimmt alle erfolgskritischen Aufgaben selbst wahr und betreut die Schnittstellen der eingekauften Querschnittsleistungen. Zielführend bei der Weiterentwicklung ist die bereits eingeführte Organisation des TKZ Elmshorn.

## **Einrichtung des Fachvertriebs Datenkommunikation**

**Am 28.06. und 07.07.99 wurden von der DTAG Zentrale die Regelungen zu Einrichtung des Fachbetriebs Mobilkommunikation Großkunden und des Fachbetriebs Multimedia bekanntgegeben.**

Hierbei handelt es sich um eine weitere Konkretisierung der am 10.06.99 bekanntgegebenen Regelungen zur Realisierung der Kundenniederlassung.

Der FV DK unterstützt die Vertriebseinheiten der DeTeSystem und des GrKV einschließlich des V ÖA.

Die Aufgaben der unmittelbaren Vermarktung der Produkte der Datenkommunikation wird folgenden Niederlassungen zugeordnet:

Bezirk Nord: 3 Hamburg

Bezirk Ost: 3 Berlin

Bezirk West: 2 Düsseldorf

Bezirk Mitte: 3 Frankfurt a. M

Bezirk Südwest: 2 Stuttgart

Bezirk Süd: 2 München

Bei den o. g. Niederlassungen sind die AufgGr 339 Fachvertrieb Datenkommunikation (339 FV DK) einzurichten. Die zentrale Steuerung und Koordinierung des FV DK bei den Niederlassungen erfolgt durch das Zentrum Vertrieb (künftig zentraler Betrieb „GB Vertrieb und Service“).

**Neue Organisationsstruktur bei den Direktionen:**

## **PK- und GK-Direktionen werden zu Kundendirektionen (K-Dir) zusammengefaßt**

Im Rahmen der Neuorganisation der Zentrale, der zentralen Betriebe und der Kundenniederlassungen werden die Organisationsstrukturen der bisherigen GK- und PK-Direktionen an die Marktgegebenheiten und das Umfeld angeglichen und zu einer gesamtheitlichen Direktion unter der Bezeichnung Kundendirektion zusammengeführt.

Zu den neuen Aufgaben der Kundendirektionen gehören u.a. die Koordination aller Aktivitäten der Kundenniederlassungen im Bezirk .

Die Kundendirektionen werden in die vier Kernbereiche

- Vertrieb ( einschließlich Marketing )
- Service
- Finanzen und Controlling
- Zentrale Aufgaben

gegliedert, wobei jeder Bereich von einem Leiter geführt wird, der auch gleichzeitig Mitglied der Kundendirektion ist. Die Leitung der Kundendirektion ist gleichzeitig entweder Leiter Vertrieb oder Leiter Service. Die Leiter der Kundendirektionen führen die Leiter der Kundenniederlassungen im jeweiligen Telekom-Bezirk.

### **Bereich Vertrieb:**

Der Bereich Vertrieb gliedert sich in die Gruppen

- Marketing (M)
- Vertrieb Großkunden (VGK)
- Technisches Vertriebsconsulting (TVC)
- Vertrieb Standardmarkt/ Stationärer Handel (VM/SH)
- Customer Care (CC)

Aufgaben der bisherigen Bereiche Vertrieb ÖA und Vertrieb A/B sind in der Gruppe Vertrieb Großkunden berücksichtigt.

Innerhalb der Gruppe Vertrieb Standardmarkt/Stationärer Handel wird nach Vertrieb Mittelstand und Stationärer Handel differenziert.

### **Bereich Service:**

Der Bereich Service gliedert sich in die Gruppen

- Auftrags- und Servicemanagement/Servicestützpunkt (ASM/SeS)
- Qualitäts- und Prozeßmanagement (QPM)
- Dienste (D)

Innerhalb der Gruppe ASM/SeS wird nach Auftrags- und Servicemanagement sowie Servicestützpunkte differenziert.

### **Bereich Finanzen und Controlling**

Der Bereich Finanzen und Controlling gliedert sich in die Gruppen

- Bereichscontrolling (BCon)

Innerhalb der Gruppe wird nach Vertrieb, Service und Querschnitt (BCon V/S/Q) differenziert.

Das Bereichscontrolling Vertrieb beinhaltet auch das Bereichscontrolling für Customer Care. Im Bereichscontrolling Querschnitt erfolgt eine Fokussierung und Aktivierung der Aufgaben für die Geschäftsbeziehungen mit der DeTeImmo und der DeTeCSM.

- Berichtswesen und Zielemanagement Konsolidierung (BZK)
- Betriebswirtschaftliche Methoden und Instrumente (BMI)
- Finanzbuchhaltung (FB)

### **Bereich Zentrale Aufgaben**

Der Bereich Zentrale Aufgaben gliedert sich in die Gruppen Personalmanagement (PM), Ressourcen-Management, Organisation, Sicherheits- und Schutzaufgaben (ROS). Innerhalb der Gruppe Personalmanagement wird nach Personal / Personalentwicklung und Maßnahmenkoordinierung Personal differenziert.

Die Organisationsumstellung ist durch „Umsetzungsteams“ zu planen, zu koordinieren und zu begleiten, wobei die Organisationsumstellung bis zum 31.10.99 abzuschließen ist. Danach bestehen insgesamt 6 Kunden-Direktionen mit den folgenden Bezeichnungen:

Dir Hamburg/Hannover	=	Direktion Nord
Dir Potsdam/Rostock	=	Direktion Ost
Dir Düsseldorf/Köln	=	Direktion West
Dir Frankfurt/Koblenz	=	Direktion Mitte
Dir Freiburg/Stuttgart	=	Direktion Südwest
Dir München/Regensburg	=	Direktion Süd

## **Verwendungsaufstieg Bt/Ct**

**Die Deutsche Telekom beabsichtigt auch dieses Jahr den Beamtinnen und Beamten des mittleren Dienstes die Möglichkeit für den Verwendungsaufstieg in den gehobenen Dienst zu eröffnen. Auf der Grundlage der von den Organisationseinheiten angemeldeten Aufstiegswünsche können 90 Beamtinnen/Beamte zum 1. Sept. 1999 und 80 Beamtinnen/Beamte zum 1. März 2000 zum Aufstieg für besondere Verwendung zugelassen werden.**

Die Aufteilung der Quote (insgesamt 170 Möglichkeiten) auf die einzelnen Organisationseinheiten erfolgt im Verhältnis der angemeldeten Wünsche und unter Berücksichtigung der zu erwartenden Personalbedarfs- und bestandsentwicklung (PERBES); grundsätzlich wurde dabei jede Organisationseinheit, die einen Aufstiegswunsch angemeldet hat, mit einer Aufstiegsmöglichkeit berücksichtigt. Die Verteilung zwischen gehobenem technischen bzw. nichttechnischen Dienst ergibt sich nach dem Auswahlverfahren.

Gem. § 29 BLV in Verbindung mit § 13 Abs. 1 und 3 PostLV werden Beamte und Beamtinnen des mittleren fernmelde- und posttechnischen Dienstes zum Aufstieg für besondere Verwendungen in die Laufbahn des gehobenen fernmelde- und posttechnischen Dienstes zugelassen :

- Beamte des mittleren Dienstes können zum Aufstieg in den gehobenen Dienst gem. § 29 BLV zugelassen werden, wenn sie spätestens bei Beginn der Einführung ein Amt der BesGr A 8 erreicht und mindestens einen Persp der BesGr A 9 innehaben.
- Bewerber müssen bei Beginn der Einführung mindestens 45 Jahre alt sein und dürfen zu Beginn der Einführung das 58. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.
- Die Bewerber müssen sich in einer Dienstzeit von mindestens 8 Jahren seit der Verleihung eines Amtes des mittleren Dienstes bewährt haben.

Außerdem kommen auch Beamte der BesGr A 8, die auf Arbeitsposten des gehobenen Dienstes im Wege der **Insichbeurlaubung** eingesetzt sind und auch die sonstigen Voraussetzungen erfüllen, für den o.a. Verwendungsaufstieg in Betracht.

Als Einführungstermine ist der 01.03.2000 vorgesehen.

## **Deutsche Telekom erhöht Ausbildungsplatzangebot**

**Ab Herbst 1999 beginnen 2.510 Auszubildende ihren beruflichen Lebensweg bei der Telekom – Integration von Lehre und Studium – Virtuelles Klassenzimmer wird Realität**

Die Deutsche Telekom erhöhte nochmals kurzfristig ihr Ausbildungsplatzangebot für das Jahr 1999. Somit können zum Herbst 2.510 Jugendliche eine Ausbildung bei Europas größtem Telekommunikationsunternehmen beginnen.

Um der Ausbildungsproblematik der Jugendlichen in Deutschland entgegenzuwirken, hatte die Deutsche Telekom bereits im Frühjahr ihr Angebot an Ausbildungsplätzen für das Ausbildungsjahr 1999/2000 deutlich um 450 Plätze erhöht und jetzt noch einmal weitere 60 Ausbildungsplätze bereit gestellt. Darüber hinaus wurde bereits jetzt mit den Sozialpartnern vereinbart, auch in den Jahren 2000 und 2001 die Zahl der Ausbildungsplätze grundsätzlich auf diesem Niveau zu halten.

Mit diesem Beitrag unterstützt das Unternehmen das Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit im Rahmen des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit, so erklärte Personalvorstand Dr. Heinz Klinkhammer. Mit Beginn des neuen Ausbildungsjahres 1999/2000 halten damit insgesamt rund 7.460 Jugendliche einen Ausbildungsvertrag der Deutschen Telekom in ihren Händen.

Die 2.510 neu eingestellten Auszubildenden verteilen sich auf 12 unterschiedliche Berufe. Mit über 1.130 Jugendlichen liegen die Berufe der Informations- und Telekommunikationstechnik (IT-Berufe), an deren inhaltlichen Entwicklung die Deutsche Telekom maßgeblich beteiligt war, an der Spitze.

Die Auszubildenden erwerben dabei ihr theoretisches Wissen nicht mehr wie bisher in der Berufsschule, der örtlichen Berufsbildungsstelle oder im Hörsaal, sondern werden von unterschiedlichen Standorten (privater Bereich/Betriebsressorts) multimedial zu virtuellen Klassenzimmern zusammengeschaltet. Der praktische Teil der zweieinhalb- bzw. dreijährigen Ausbildung findet jeweils in den heimatnahen Niederlassungen der Deutschen Telekom statt. Weitere Informationen zu den Ausbildungsberufen der Deutschen Telekom finden Sie im Internet unter: <http://www.dtag.de/untern/jobs/bildung/>.

## **Variable Vergütung auch für Beamte**

**Mit der jetzt abgeschlossenen Regelungsabrede zur Übertragung der Regelungsinhalte der Tarifverträge 71 und 72 auf die Beamtinnen und Beamte im GKV CD-Segment und im PKV ist ein Schritt in Richtung auf die angestrebte Harmonisierung der Einkommens- und beschäftigungsbedingungen gelungen.**

Ab sofort stehen die erfolgsabhängigen Entgelte für Beamtinnen und Beamte im PKV und GKV auf der einheitlichen Rechtsgrundlage der Belohnungs-Richtlinien. Damit gibt es keine Benachteiligung mehr für Beamte der Besoldungsgruppe A 5 und A 6, die wegen der Bestimmungen der Leistungs-Zulagen-VO nicht die volle Variable erreichen konnten.

**Regelungen in Tarifverträgen, die auf Beamte übertragen werden sollen, werden ab sofort in der Rechtsform von Gesamtbetriebsvereinbarungen mit dem GBR vereinbart. Damit sind die Ansprüche auch für jeden Beamten individuell durchsetzbar.**

## **Beurlaubung von bei der DTAG beschäftigten Beamten zu Tochter-/Beteiligungsgesellschaften**

Anfragen haben die Zentrale veranlasst darauf hinzuweisen, dass bei der Deutschen Telekom AG beschäftigte Beamte unter Anerkennung eines dienstlichen/betrieblichen Interesses nur zu den Gesellschaften zu beurlauben sind, für die das Bundesministerium der Finanzen das dienstliche/betriebliche Interesse und die Anerkennung als Tätigkeitsbereich im Sinne des § 7 Abs. 5 Satz 1 BLV bestätigt hat.

Ein dienstliches/betriebliches Interesse an Beurlaubungen zu Gesellschaften, an denen die DTAG keine Beteiligung hält, wurde vom BMF bisher **ausschließlich** für Beurlaubungen zu den Kabelgesellschaften (Kabel Deutschland GmbH und MSG MediaServices GmbH) nach deren Veräußerung zugelassen. Eine Genehmigung zu anderen privaten Unternehmen ist damit nicht verbunden.

## ***Tee-Ei oder Teeei***

***Die Deutsche Telekom hat zum 1. August die neuen Rechtschreibregeln konzernweit eingeführt. Jeder von uns wird sich im privaten wie auch im beruflichen Alltag hiermit auseinander setzen müssen, wohl dem der schulpflichtige Kinder hat.***

*Einen kleinen Überblick über die wichtigsten Regeln und die Markenschreibweisen der Deutschen Telekom bietet der Wegweiser zur neuen Rechtschreibung. Dieser Wegweiser sollte allen Beschäftigten zugedacht sein, steht jedoch auch als PDF-Datei unter <http://vv4.telekom.de/rechtschreibung.htm> zum Download zur Verfügung.*

*Als weitere Unterstützung für alltäglich auftretende Fragen nach der richtigen Schreibweise kann die Help-Datei (unter gleichem Link) hilfreich sein. Diese Datei wird in die Wizard-Updates eingebaut, die Sie auf Ihrem Arbeitsplatz installieren sollten.*

***Klaus Stiller***

---

## Impressum

**Herausgeber:**

Verband Deutscher Fernmeldetechniker e.V. Postfach 10 22 25, 60022 Frankfurt am Main; VDFP-Bv@t-online.de

**Verantw. Redaktion:**

Waldemar Hörle, Telefon: (069) 57 16 55, Telefax: (069) 58 98 66; Bernd-Peter Reimann, Telefon: (069) 63 92 83

**Ständige Mitarbeit:** Klaus Stiller, Martin Saupp

**Webmaster:** GustavHuneke@t-online.de

**Druck :** Druck & Verlagshaus Hermann Daniel, Grünwaldstr. 15, 72336 Balingen

Gezeichnete und übernommene Artikel stellen nicht unbedingt die Meinung des VDFP oder der Redaktion dar. Die Redaktion behält sich das Recht vor, die eingesandten Artikel zu überarbeiten und ggf. zu kürzen. Eine Zurücksendung von unaufgefordert eingesandten Manuskripten und Bildern erfolgt nur bei entsprechendem Hinweis durch den Einsender.

## Bewertungs- und Bezahlungssystem:

### Ein heißes Eisen und keiner weiß etwas Genaues.

#### Nicht dass es an Informationen mangelt, doch welche ist die Richtige?

Einiges zeichnet sich mittlerweile ab, z. B. dass unsere Tätigkeiten demnächst analytisch bewertet werden, das würde einer uralten und immer wieder erneuerten Forderung des DFP entsprechen. Denn wir vertreten seit vielen Jahren die Ansicht, dass nur eine analytische Bewertung eine gerechte Einstufung der jeweils ausgeführten Tätigkeit ermöglicht.

Gegenstand einer analytischen Bewertung ist (nur) die Funktion bzw. die Aufgabe des Arbeitsplatzes, die ausführende Person bleibt dabei unberücksichtigt.

Die Bewertungskriterien und Arbeitsplatzbeschreibungen wurden in vorher festgelegten Niederlassungen erstellt. Auf ihrer Grundlage erproben dezentrale Bewertungskommissionen sowie bundesweit eine zentrale Bewertungskommission die Ergebnisse der jeweiligen Faktoren. Die analytischen Bewertungsfaktoren gliedern sich über die folgenden neun Faktoren:

Ausbildung 7%	Berufserfahrung 4%	Tiefenwissen 4%
Problemlösung 20%	Informationsvollständigkeit 10%	Kontakte 15%
Wertschöpfung 20%	Personalführung 10%	Team-, Projekt-, Arbeitsgruppenarbeit 10%

Gleichlaufend zu den Probeerhebungen wurden die Tarifverhandlungen zu den weiteren im Zusammenhang mit dem NBBS (Neues Bewertungs- und Bezahlungssystem) zu regelnden Sachverhalte (Entgeltaufbau und Entgeltbestandteile) fortgesetzt.

Grundsätzliches Einvernehmen besteht darin, dass jeder Tätigkeit ein Grundentgelt zugeordnet wird. Dabei steht, auch hier, nicht die ausübende Person, sondern die Tätigkeit im Vordergrund. Die Unterscheidung erfolgt nach den jeweiligen Anforderungen an die Tätigkeit und die Höhe des Entgelts nach dem Wert der Arbeitsaufgabe für das Unternehmen. Mit dem Grundentgelt wird bei gleichen Arbeitsanforderungen auch gleiche Bezahlung gesichert.

Dagegen wird künftig mit dem sogenannten ETV (Entgelttarifvertrag) die Entgelttabelle und das jeweilige maximale Leistungsentgelt geregelt. Dieser Tarifvertrag wird im Gegensatz zum ERTV (Entgelttarifvertrag) mit den einzelnen Unternehmen abgeschlossen. Differenziert werden die Entgelttabellen nach:

- Arbeitnehmer ohne Vertriebsfunktion
- Arbeitnehmer mit Vertrieb
- Arbeitnehmer, die aus einem Beamtenverhältnis beurlaubt sind.

## Inhalt

### Seite 2

Betriebliche  
Sozialarbeit

Neugestaltung der  
T-Punkte

### Seite 3

Änderung der  
Arbeitszeitverordnung

MA-ISDN-Anschl.

Technik Netze wird  
neu strukturiert

Zukunft Call-Center

### Seite 4

Bezirksvorstände-  
tagung 1999

### Seite 5

Betriebliches  
Gesundheitsförderungs-  
programm

### Seite 6

Der Vorsitzende.....

Urlaub 2000

Impressum

Redaktionsschluß für die  
nächste Ausgabe ist am  
20. Februar 2000

Ein weiterer Tarifvertrag (Sonder- und Einführungsregelungen) enthält die Kriterien, die eine Überführung der Arbeitnehmer in das neue Bewertungssystem regeln. Dazu gehören, neben der erstmaligen Zuordnung zu den Gruppenstufen und den Regelungen zur Finanzierung des Budgets, auch die Bildung bzw. das Abschmelzen notwendiger Besitzstandsregelungen. Hierzu zählen u.a. das auf Jahresbasis ermittelte Bezugsgehalt, in dem Grundvergütung, Ortszuschlag, Zulagen, Sozialzuschlag usw. berücksichtigt sind.

**Das bedeutet:** Für jeden Arbeitnehmer soll ein leistungsabhängiger Entgeltbestandteil mit dem Ziel: Gleiche Arbeitsanforderungen - gleiches Geld obligatorisch werden.

## Neukonzeption der betrieblichen Sozialarbeit

**Die Deutsche Telekom AG stellt für die Beschäftigten im Unternehmen ausgebildete und kompetente Ansprechpartner als Berater bei gesundheitlichen Problemen, Problemen am Arbeitsplatz und im persönlichen Umfeld zur Verfügung.**

Zielgruppe sind die aktiven Beschäftigten, die von der betrieblichen Sozialberatung beraten und unterstützt werden. Darüber hinaus werden die Führungskräfte im Unternehmen bei sozialen Problemen der aktiven Beschäftigten und bei sozialen Gruppenkonflikten beraten sowie bei der Umsetzung des betrieblichen Gesundheitsförderungskonzeptes mitgewirkt.

Suchtprobleme, schwere Erkrankungen, Mobbing, betriebliche Veränderungsprozesse, Vorbereitung auf den Ruhestand und die Hilfeleistung bei Problemen im persönlichen Umfeld gehören z.B. zu den Stichpunkten des umfangreichen Aufgabenkataloges der Sozialberatung. Wichtig für diese verantwortungsvolle Aufgabe ist das uneingeschränkte Vertrauensverhältnis der Beschäftigten zu ihren Sozialberatern:

Mit der Neukonzeption der betrieblichen Sozialarbeit wurde die Verpflichtung der Sozialberater zur Verschwiegenheit gegenüber jedermann erhöht und der Vertrauensschutz ausgebaut.

Einen "Wermutstropfen" hinterlässt die Neukonzeption der betrieblichen Sozialarbeit:  
Die Ruheständler gehören **nicht** mehr zu der Zielgruppe !

## Optimierung der Standorte und Neugestaltung der T-Punkte für den Direktvertrieb

**Optimierung der Standorte durch eine Neugestaltung der T-Punkte und eine stärkere Konzentration auf die Kernmarken T-D1, T-ISDN und T-Online sind nach den Vorstellungen der Deutschen Telekom die entscheidenden Elemente der Neuausrichtung.**

Als Stützpunkte des Direktvertriebs spielen die T-Punkte eine wesentliche Rolle im Standardmarkt. Diese Rolle muss weiter ausgebaut und den veränderten Marktanforderungen angepasst werden. Nach den Vorstellungen der Geschäftsleitung soll der Verkaufsprozess zum "Kaufenerlebnis" gestaltet werden.

Durch neu gestaltete Ladenlokale sollen dem Kunden in einem sympathischen Ambiente die Dienstleistungen angeboten werden. Darüber hinaus soll der Kunde, so die Überlegungen des Stationären Handels der DTAG, im neuen T-Punkt neben der kompetenten Fachberatung auch die Möglichkeit erhalten, die Leistungen der Online-Kommunikation sowie die Benutzung eines virtuellen Katalogs zu testen. Weiterhin wird der Kundenservice durch eine "Customer-Care-Hotline" und einen "BringIn Service" für defekte Endgeräte erweitert.

Die neuen T-Punkte werden künftig in "hochfrequentierten Innenstadtlagen" angesiedelt, wobei die Standorte überwiegend in Städten liegen sollen, die ein Einzugsgebiet von mindestens 80.000 Einwohner ermöglichen. Bisher wurden etwa 40 neue T-Punkte eröffnet, bis zum Jahre 2001 soll der Netzwerk-Ausbau der T-Punkte abgeschlossen sein.

Neben dem Ausbau der neuen T-Punkte erfolgt ein Schulungsprogramm für Mitarbeiter durch Vorbereitungs-Workshops für das neue Konzept. Zur Unterstützung der Mitarbeiter sollen die T-Punkte mit modernen Multimedia-Terminals ausgestattet werden.

## Änderung der Arbeitszeitverordnung

Mit der elften Verordnung zur Änderung der Arbeitszeitverordnung vom 03.08.99 sind wesentliche Änderungen in Kraft getreten:

- Heiligabend und Silvester sind für Beamte mit Dienst **nicht** in Wechselschichten dienstfrei.
- Bei Arbeitszeiten von mehr als sechs Stunden ist eine Ruhepause von mindestens 30 Minuten einzulegen.
- Bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden ist eine Ruhepause von mindestens 45 Minuten einzulegen.

## Mitarbeiter-ISDN-Anschlüsse im Unternehmen Telekom

Wie schon berichtet, hatte sich der Bundesvorstand für eine Ausdehnung der bisherigen Regelung für Mitarbeiteranschlüsse auch auf die Pensionäre ausgesprochen und die Zentrale der Deutschen Telekom AG dahingehend angeschrieben.

Dem Vernehmen nach befindet sich unser Antrag im Arbeitsgang, über eine zu erwartende Entscheidung werden wir Sie informieren.

## Außenorganisation des Unternehmensbereiches Technik Netze wird neu strukturiert

**Der Vorstand der Deutschen Telekom AG hat am 29.11.99 die Neustrukturierung des Unternehmensbereiches Technik Netze beschlossen.**

Von dieser Lösung sind die bisherigen 39 Technik-Niederlassungen betroffen, die künftig zu 13 neuen Niederlassungen zusammengefasst werden.

Die bisherigen 112 Standorte der Bezirksbüros für Netze sollen nach den Unternehmensvorstellungen erhalten bleiben und somit die Flächenpräsenz sichern.

Durch die neue Organisationsstruktur werden 13 gleichstarke Niederlassungen gebildet und alle Aufgaben, die sich für eine Zentralisierung eignen, an den neuen Standorten zusammengefasst:

Hierzu gehören neben der Geschäftsleitung mit den Stäben insbesondere die Ressorts der Abteilungen Z, F und SP.

Organisatorisch gehören künftig die Niederlassungen zum Zentralbereich Netzinfrastruktur und steigern nach den Vorstellungen des Unternehmens die Leistungsfähigkeit und die Flexibilität des Zentralbereiches.

Durch die Verringerung der Niederlassungen von 39 auf 13 entfällt auch die bisherige mittlere Steuerungsebene der Direktionen.

Bis Ende 2000 soll die Umstrukturierung abgeschlossen sein. Ab sofort erstellen die neuen Geschäftsleitungen der Niederlassungen, der Zentralbereich Netzinfrastruktur und das Personalmanagement das Umsetzungskonzept.

Die neuen Niederlassungen werden überwiegend **nicht** in großstädtischen Ballungsräumen, sondern in ländlichen Regionen eingerichtet. Hierdurch sollen der Personalmangel in den Ballungsgebieten und der bestehende Personalbestand in den strukturschwachen Gebieten ausgeglichen werden.

Als Standorte für die 13 neuen Technik-Niederlassungen sind Potsdam, Magdeburg, Heide, Rosenheim, Bayreuth, Siegen, Dresden, Düren, Bochum, Eschborn, Oldenburg, Schwäbisch-Hall und Karlsruhe vorgesehen, die über eine Personalstärke von 3.100 bis 3.700 Kräften verfügen.

## Zukunft Call-Center (ZCC)

### Umbau statt Abbau - die neue Personalpolitik der Deutschen Telekom

**Die Phase des Personalabbaus bei der Deutschen Telekom hat ihren Höhepunkt überschritten. Der personelle Umbau im Konzern steht jetzt im Mittelpunkt, besagt eine Mitteilung des MvO-Express der DTAG, ZB Konzernkommunikation vom 30.11.99.**

Dem Bericht ist zu entnehmen, dass Überkapazitäten abgebaut werden, in dem die freiwerdenden Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter auf andere Arbeitsplätze im Konzern vermittelt werden. Gleichzeitig plant die Deutsche Telekom durch Fort- und Weiterbildung eine systematische Höherqualifizierung vieler Beschäftigter zu ermöglichen - so wie es gerade auch im Rahmen von "Zukunft Call-Center" geplant ist.

Nach einer Höherqualifizierung können Mitarbeiter einen höheren Beitrag zur Wertschöpfung im Konzern erbringen - also produktiver werden. Gleichzeitig verbessern sie auch ihre persönlichen Berufsaussichten.

Im Rahmen dieser Entwicklung wurde bereits eine *in virtuellen Strukturen arbeitende* Customer Care Akademie eingerichtet, hier werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter speziell für den Einsatz im Call Center und im Backoffice ausgebildet. Die Teilnehmerzahlen entwickeln sich stetig nach oben. Die Kapazitäten werden für die Umsetzung des Projekts "Zukunft Call Center" erheblich erweitert.

Die Planungen für ein bundesweites Standortkonzept, das noch im Dezember veröffentlicht werden soll, laufen auf Hochtouren. Eine bundesweite Umsetzung ist nicht vorgesehen, diese wird Standortweise erfolgen.

Nach dem Motto: "Die Arbeit wird zu den Menschen gebracht" werden neue Standorte dort angesiedelt, wo, das Personal vorhanden ist, das die neuen Arbeitsplätze übernehmen kann.

## Bezirksvorständetagung 1999

Der Bezirksverband Bremen hatte die Vorsitzenden der VDFP-Bezirksverbände zu einer Tagung in das Gästehaus der DeTeImmobilien NL Bremen für den 22. und 23. Oktober 1999 eingeladen.

Der Bezirksvorsitzende Claus Haßfurter begrüßte neben den Vorsitzenden der VDFP Bezirke die folgenden Gäste:

- Dipl.-Ing. Detlef Kemp, Zentrale TN 41
- Dipl.-Ing. Hans-Peter Höppner, Leiter der NL Oldenburg
- Dipl.-Ing. Otmar Ritter, Leiter der NL 1 Bremen
- Dipl.-Ing. Rainer Fellermann, stellvertr. Leiter der NL 2 Bremen
- Dipl.-Ing. Joachim Richter und Dipl.-Ing. Wolfgang Wiche, "Verband der Ingenieure für Kommunikation"
- Herr TFBetrI Helmut Dettmer, Koordinator der DTAG zu den Berufsverbänden

In seiner folgenden Eröffnungsrede nahm er Bezug auf die Gründung des VDFP-Bezirks Bremen vor nunmehr 26 Jahren, mit damals 112 Mitgliedern.



Der Referent, Dipl.-Ing. Detlef Kemp, hatte keine leichte Aufgabe, mit dem Versuch, die den Auftrag und die Realität von PMS (vor PMS-Betroffenen) zu erläutern. Seinen Ausführungen war dennoch zu entnehmen, dass nicht Personalabbau, sondern Personalumbau die Aufgabe von PMS ist. Vor allem wurde betont, dass die gravierende Umstrukturierung bei der Deutschen Telekom zur Gründung von PMS führte.

Es wurde auch angesprochen, dass PMS, entgegen aller Vorurteile, entscheidende Vorteile bietet, diese sind u. a.: Keine Kündigungen, Vermeidung von Einstellungen, Abfederung finanzieller Nachteile, Entlastung des Arbeitsmarktes.

Aber auch die Nachteile "nach Versetzung zu PMS wie mangelhafte Motivation der Mitarbeiter, hoher Krankenstand und das schlechte Image" wurden genannt.

Als Problemlösungen sind Informationsveranstaltungen über die Produktivität des Ressort vorgesehen sowie gezielte Umqualifizierungen der Mitarbeiter. Auch die Förderung von Privatinteressen soll stärker berücksichtigt werden, da dieses häufig auch beruflich zu positiven Einstellungen bzw. zum Erfolg führt.



Bei der Aussprache zum Referat musste der Referent bestätigen, dass die mangelhafte Leistung der Führungskräfte das negative Image von PMS ursächlich verursachten, da sie nicht in der Lage waren (oder sind), die neue Situation "rüber zu bringen" bzw. den Mitarbeitern "richtig, ohne negative Zugaben" zu vermitteln.

Der Tagungsordnungspunkt 5: "Meinungen der Bezirke über die Zukunft unseres Verbandes" brachte im wesentlichen keine neuen Anregungen. Das allgemein nachlassende Interesse zur Teilnahme an Sitzungen ist in allen Verbänden und Vereinen zu beobachten. Doch trifft uns zusätzlich die Schwierigkeit, die Mitglieder zu erreichen.

Die alte Ämtereinteilung ist nicht mehr und die neue "Einteilung" der Niederlassungen (NL) und in den NL selbst kommt nicht zur Ruhe. Die Verbindung der Kollegen untereinander reißt dadurch ab. Kollegialität kann sich nicht mehr aufbauen und damit wird das Gefühl der Zusammengehörigkeit im Keime erstickt. Selbst die simple Möglichkeit des Gedankenaustausches ist kaum noch gegeben und der Abstand zur Zentrale wird zunehmend größer. Wie bei diesen Abläufen das "Wir-Gefühl" entstehen soll, ist nicht erkennbar, das aber ist notwendig für unseren Verband genau so wie für Telekom selbst.

Deshalb sollten wir durch entsprechende Aktivitäten den Anstoß für ein neues "Zusammengehen" geben. Wie das ablaufen soll, wurde nicht angesprochen. Doch die Teilnehmer waren sich darüber einig, dass der Verband noch immer viele wichtige Aufgaben zu erfüllen hat und der Fortbestand durch eine verstärkte Zusammenarbeit in Arbeitskreisen belebt werden muss. Es wurde vorgeschlagen, dass sich die künftigen Bundesvorstandssitzungen verstärkt mit den Themen Werbung und Mitgliederinformation zur Verbandsarbeit befassen sollten.

W. Hörle

## **Betriebliches Gesundheitsförderungsprogramm:**

### **Neues Informationsblatt für Mitarbeiter**

Im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsförderungsprogramms der Deutschen Telekom werden zwischen den personalverantwortlichen Vorgesetzten und den Mitarbeitern Präventionsgespräche geführt, wenn eine bestimmte Anzahl von Krankentagen in einem Zeitraum von zwölf Monaten vorliegen.

Jeder schriftlichen Einladung zu einem Präventionsgespräch ist als Beilage das **"Informationsblatt für Mitarbeiter"** beizufügen:

*„Sie wurden von Ihrem Vorgesetzten zu einem Präventionsgespräch eingeladen.*

*Präventionsgespräche werden im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsförderungsprogramms geführt. Grundlage hierfür ist eine zwischen dem Gesamtbetriebsrat und dem Unternehmen im März 1997 abgeschlossene Rahmengesamtbetriebsvereinbarung.*

*Hierin wird zu Präventionsgesprächen ausgesagt:*

***"Bei mehr als 30 Krankentagen oder mehr als vier Einzelerkrankungen bzw. mehreren Erkrankungen in Verbindung mit arbeitsfreien Tagen in den letzten 12 Monaten, führen die personalverantwortlichen Vorgesetzten ein Präventionsgespräch. Auf Wunsch des Beschäftigten kann ein Vertreter des Betriebsrats an dem Gespräch teilnehmen. Die Ausgestaltung unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrats.***

***Ziel dieses Gesprächs ist es, gemeinsam mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter zu klären, ob eventuell abstellbare arbeitsbedingte Ursachen zu den Erkrankungen beitragen. Falls arbeitsbedingte Belastungen erkennbar waren, wird über dieses Gespräch eine gemeinsam unterzeichnete Notiz gefertigt. Der Beschäftigte erhält eine Kopie. Die Notiz wird über den Arbeitskreis Gesundheit dem Ärztlichen Dienst zugeleitet und in der Gesundheitsakte aufbewahrt."***

*Es ist nicht Sinn des Gespräches über Krankheiten zu sprechen.*

*Sie haben die Einladung mindestens 5 Werktage vor dem Gespräch erhalten, damit Sie in Ruhe überlegen können, ob eventuell arbeitsbedingte Belastungen mit zu Ihrer Erkrankung beigetragen haben und wie man diese, soweit betrieblich möglich, abstellen könnte.*

*Wenn Sie es wünschen, können Sie eine Person Ihres Vertrauens (z.B. einen Vertreter des Betriebsrats, einen Sozialberater, einen Vertreter der Schwerbehindertenvertretung) zu diesem Gespräch mitbringen."*

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

ich wünsche Ihnen und Ihrer Familie, Freunden und Bekannten ein geruhsames Weihnachtsfest und ein glückbringendes neues Jahr 2000.

Ich hoffe, dass sich alle Ihre Wünsche und Vorhaben im Jahr 1999 erfüllt haben.

Für ein erfolgreiches Jahr 2000 drücke ich Ihnen die Daumen und wünsche Ihnen Gesundheit, Zufriedenheit und viel Freude im privaten wie auch im beruflichen Umkreis.

Ihr Franz Roschkowski

# Urlaub 2000 - mit der VDFP auf große Tour

Der VDFP und das Reisebüro Flughafenstraße GmbH in Hamburg haben folgende Vereinbarung getroffen.

**Alle Mitglieder des VDFP und deren Mitreisende, die im Reisebüro Flughafenstraße GmbH eine Urlaubsreise telefonisch oder persönlich buchen, erhalten ab sofort bei allen Buchungen einen attraktiven Bonus!**

Und so erfolgt ihre Reisebuchung:

Sie suchen sich aus irgendeinem Katalog eines Reiseveranstalters Ihre Urlaubsreise aus, rufen das Reisebüro Flughafenstraße GmbH an und buchen dort Ihre Reise unter dem Kennwort „VDFP“ oder Sie buchen direkt im Reisebüro.

VDFP-Mitgliedern außerhalb Hamburgs werden auf Wunsch vom Reisebüro die Unterlagen zugesandt.

Die Anschrift lautet: Reisebüro Flughafenstraße GmbH, Flughafenstr. 77, 22415 Hamburg,

Telefon: (040) 531 20 07, 531 40 61 und 541 40 62 Telefax: 040-532 16 29

## **Wichtiger Hinweis:**

**Der VDFP übernimmt keinerlei Haftung für Ihre Reiseplanung und Ausführung!**

## Impressum

### **Herausgeber:**

Verband Deutscher Fernmeldetechniker e.V. Postfach 10 22 25, 60022 Frankfurt am Main; VDFP-Bv@t-online.de

### **Verantw. Redaktion:**

Waldemar Hörle, Telefon: (069) 57 16 55, Telefax: (069) 58 98 66; Bernd-Peter Reimann, Telefon: (069) 63 92 83

**Ständige Mitarbeit:** Klaus Stiller, Martin Saupp

**Webmaster:** GustavHuneke@t-online.de

**Druck :** Druck & Verlagshaus Hermann Daniel, Grünewaldstr. 15, 72336 Balingen

Gezeichnete und übernommene Artikel stellen nicht unbedingt die Meinung des VDFP oder der Redaktion dar.

Die Redaktion behält sich das Recht vor, die eingesandten Artikel zu überarbeiten und ggf. zu kürzen. Eine Zurücksendung von unaufgefordert eingesandten Manuskripten und Bildern erfolgt nur bei entsprechendem Hinweis durch den Einsender.