



Befragungen, die Notrufe von Unwissenden?

Fast wöchentlich kommen per Papier oder über das Intranet wunderschöne Fragebögen, die hübsch verpackt den Beschäftigten serviert werden und meistens in wenigen Minuten wieder auf die Rückreise geschickt werden können, weil die Beantwortung in wenigen Minuten zu bewerkstelligen ist. Eine nette Abwechslung im Alltagstrott, die nicht jeder zu schätzen weiß. Freudig erregt machen sich aber viele ans Werk, um das Anliegen des Fragenden zu erfüllen. Manchmal wird auch zur Motivation ein Preis unter den Antwortenden ausgelost. Es wird gefragt, was das Zeug hält. Zu allen möglichen und unmöglichen Fragen kann jeder Teilnehmer seinen Senf dazutun. Ob z. B. Kühlschränke am Nordpol oder Sonnenbänke am Äquator von Nöten sind. Das größte Jahresereignis ist aber in jedem Betrieb die Mitarbeiterbefragung. Hochkarätige Fragegurus stellen in unendlichen Abstimmungsrunden die gefilterten Fragestellungen zusammen, die die Firma nach ihrer Ansicht bewegen. Ein Großteil der Fragen bezieht sich auf die Vergangenheit, um die Realität von gestern zu dokumentieren. Die Führungskräfte sind ganz aus dem Häuschen und fragen ständig mit sanftem Druck nach, ob der Fragebogen schon abgeschickt worden ist. Einige Führungskräfte geben auch ungefragt Ausfüllhinweise von sich, die das Ergebnis rundfeilen sollen. Gespannt warten dann alle Beteiligten auf die Zusammenstellung der Antworten. In einer pompösen Inszenierung werden den gespannten Beschäftigten von der Führungskraft oder einem Moderator die Resultate der Befragung verdeutlicht und interpretiert. Mit Kringeln, Kreisen und Pfeilen ist alles visualisiert bestens aufbereitet, um die Dokumentation dem staunenden Publikum vorzustellen. Liegen die Ergebnisse im eigenen Bereich unter dem Durchschnitt, dann hat nach Meinung der Führungskraft der Beschäftigte die Fragen nicht verstanden. Hier ist dann Handlungsbedarf für die nächste Befragung angesagt, um in Kreativkreisen das passende Ausfüllen zu lernen. Mit artigen Lippenbekenntnissen und Absichtserklärungen werden von allen Beteiligten die Ergebnisse analysiert und Aktivitäten zur Korrektur ins Auge gefasst. Mit den guten Vorsätzen geht es danach im normalen Tagesgeschäft weiter. Ein Wissenschaftler für Organisationspsychologie der Universität Mannheim hat zu Mitarbeiterbefragungen sinngemäß gesagt: „Die Ergebnisse werden kaum nachhaltig genutzt, weil viele Firmen sie einfach nur als Zeitgeschmack aufgreifen, ohne sich weiter damit zu beschäftigen. Außerdem könne man viele wichtige Unternehmenspreise nur bekommen, wenn Mitarbeiterbefragungen nachgewiesen werden“. Wenn das so ist, dann sind Mitarbeiterbefragungen unerlässlich und eine Zeremonie, die jährlich wiederholt werden muss. Fast alle Beschäftigten freuen sich dann riesig, wenn den Vorständen für die Mitarbeiterbefragung Belobigungen von Preisverteilern auf den Schreibtisch flattern. Die Zertifikate steigern bei den Mitarbeitern das Gefühl, dass alles „im grünen Bereich ist“. Ein kleiner Dämpfer für Umfragen kommt dagegen von der Bundeskanzlerin. Sie hat gesagt: „Man kriegt vom Leben draußen gar nichts mehr mit“. Vielleicht ist das ein Fingerzeig, dass Papier geduldig ist, aber der persönliche Kontakt diverse Befragungen überflüssig macht.

Franz Roschkowski
Bundesvorsitzender

Inhaltsverzeichnis:

Seite 2

Personalumbau bei der Deutschen Telekom AG

Bundesregierung will die Lebensarbeitszeit der Beamten verlängern

Seite 3

Keine Aufstiegsmaßnahmen

Neue Regelungen für In-sichbeurlaubungen

Abfindung bei der Deutschen Telekom AG

Seite 4

Kostenübernahme von Arzneimitteln

Seite 5

Private Nutzung des Internets am Arbeitsplatz

Aus den Bezirken

Impressum

Seite 6

Pressemittteilung

Redaktionsschluss
dieser Ausgabe war am
30.03.2006

Personalumbau bei der Deutschen Telekom AG: Altersfluktuation bei Beamten

Zur Unterstützung des notwendigen Personalumbaus bietet das Unternehmen Telekom auf Antrag einen vorzeitigen Ruhestand an, der auf dem Prinzip der **beiderseitigen Freiwilligkeit** besteht; d.h. der Arbeitgeber Deutsche Telekom AG muss an der Beendigung der Tätigkeit des beantragenden Beamten ein **betriebliches Interesse haben**.

Als Zielgruppen sind **alle** Beamten angesprochen, die das **63. Lebensjahr** vollendet haben sowie Schwerbehinderte, die eine **Schwerbehinderung von 50%** aufweisen und das **60. Lebensjahr** vollendet haben. Diese vorgenannten Zielgruppen können auf Antrag in den Ruhestand versetzt werden.

Ausgenommen sind hiervon die Versetzungen in den Ruhestand auf Grund eines ärztlichen Gutachtens wegen **Dienstunfähigkeit** sowie Beamte in **Alterteilzeit**.

Die Abschläge in der Versorgung betragen 3,6 % pro Jahr der vorzeitigen Zuruhesetzung vor dem 65. Lebensjahr (= maximal 7,2 %).

Bei der erwähnten Schwerbehinderung betragen die Abschläge in der Versorgung ebenfalls 3,6 % pro Jahr der vorzeitigen Zuruhesetzung; maximal werden 10,8 % Abschlag berechnet.

Bei **schwerbehinderten** Beamten erfolgen **keine** Abschläge:

- + Schwerbehinderte Beamte, die vor dem 01.02.1941 geboren sind
- + Beamte, die vor dem 16.11.1950 geboren sind, deren Schwerbehinderung bereits am 16.11.2000 anerkannt war und die ab Vollendung des 60. Lebensjahres in den Ruhestand versetzt werden
- + Beamte, die vor dem 01.01.1942 geboren sind, nach dem 16.11.2000 schwerbehindert werden und die ab Vollendung des 61. Lebensjahres in den Ruhestand versetzt werden
- + Beamte, die vor dem 01.01.1943 geboren sind, nach dem 16.11.2000 schwerbehindert werden und die ab Vollendung des 62. Lebensjahres in den Ruhestand versetzt werden

Beantragen Beamte den vorzeitigen Ruhestand unter den vorgenannten Bedingungen und erhalten somit einen **dauerhaften Abschlag** ihrer Versorgungsbezüge, so erhalten sie vom Unternehmen Telekom je Monat der Zuruhesetzung vor dem 65. Lebensjahr einen Betrag von 1.500 EURO; maximal können sie 36.000 EURO erreichen.

Beamte, die **keinen dauerhaften Abschlag** ihrer Versorgungsbezüge erhalten (siehe schwerbehinderte Beamte), haben einen Anspruch auf 750,00 EURO je Monat; maximal können sie 18.000 EURO erreichen.

Interessierte Beamte wenden sich an ihren unmittelbaren Vorgesetzten, ihr örtliches Personalmanagement oder den Personalservice Telekom: im Intranet ist dieser unter <http://personalservice.telekom.de> zu erreichen.

Für Mitarbeiter der T-Com/GHS sind unter der Rufnummer 0800 330 2500, für Mitarbeiter der TPG unter der Rufnummer 0800 033 0789, für Mitarbeiter der TS BS unter der Rufnummer 0800 330 2501 sowie für Transfer-Mitarbeiter der Vivento unter der Rufnummer 0800 4540 158 Kontaktmöglichkeiten gegeben.

Ebenso besteht unter der Rufnummer 0800 772 4630 eine Beratungsmöglichkeit durch die Serviceline Personalumbau.

Bundesregierung will die Lebensarbeitszeit der Beamten verlängern

Mit dem Kabinettsbeschluss zur Rente mit 67 Jahren verkündete das Bundesinnenministerium die „Ausdehnung rentenrechtlicher Maßnahmen“ auf das Beamtenrecht.

Diese beabsichtigte Maßnahme wurde bereits vor der Regierungsbildung von CDU und SPD vereinbart.

Der Koalitionsvertrag sieht nach den Verlautbarungen des Bundesinnenministeriums die **grundsätzliche Verlängerung** der Lebensarbeitszeit für Arbeitnehmer vor und beinhaltet eine inhaltsgleiche Übertragung dieser Maßnahmen in der gesetzlichen Rentenversicherung auf die Beamten.

Dieses Vorgehen sei vom Bundesverfassungsgericht als grundgesetzkonform erachtet worden sei, hieß es ergänzend in Koalitionskreisen: Sobald ein entsprechender Gesetzentwurf im Rentenrecht vorliegt,

erfolgt eine wirkungsgleiche Übertragung auf das Versorgungsrecht der Beamten. Derzeit beträgt die Altersgrenze für Beamte im Regelfall 65 Jahre.

In der Koalition haben die Ankündigungen des Bundesinnenministeriums eine breite Zustimmung gefunden.

Das Bundeskabinett hatte sich auf einen Vorschlag von Bundesarbeitsminister Müntefering verständigt, wonach das Rentenalter ab dem Jahr 2012 schrittweise bis zum Jahr 2029 auf 67 Jahre angehoben werden soll.

Hierzu sagte der CDU-Sozialexperte Gerald Weiß, die Erhöhung des Rentenalters sollte „eins zu eins auf das Recht der Altersversorgung bei den Beamten übertragen werden“ und betonte weiter „... wir sollten auf eine strikte Übereinstimmung achten“.

Nach diesen Aussagen - „Übertragung eins zu eins“ - müßte dann ab dem Jahre 2012 schrittweise bis zum Jahr 2029 das Pensionsalter der Beamten ebenfalls auf 67 Jahre angehoben werden.

Keine Aufstiegsmaßnahmen in diesem Jahr

Für das Jahr 2006 sind nach den Verlautbarungen der Deutschen Telekom AG keine Aufstiegsmaßnahmen vorgesehen.

Grund hierfür sind „generelle Personalüberhänge sowie der vorgesehene Personalumbau“.

Weiterhin hat das Unternehmen festgestellt, daß in den einzelnen Personaleinheiten „temporär geringe Bedarfe“ für einen Aufstieg bestehen.

Die für Aufstiegsmaßnahmen vorhandenen und geeigneten Personalposten werden für die vorrangige Unterbringung der vorübergehend unterwertig eingesetzten Beamten benötigt.

Neue Regelungen für Insiehbeurlaubungen

Unter Insiehbeurlaubungen versteht man eine Beurlaubungsform von Beamten, die eine Tätigkeit bei der Deutschen Telekom AG als Arbeitnehmer aufnehmen. Sie erfolgt auf Antrag der Beamten für einem befristeten Zeitraum von drei Jahren und kann verlängert werden.

Nach dem Ablauf der Insiehbeurlaubung tritt bei den betroffenen Arbeitnehmern das Beamtenverhältnis wieder in Kraft.

Mit der Postreform II wurde 1995 die Insiehbeurlaubung durch das Postpersonalrechtsgesetz für die Dauer von maximal zehn Jahren ermöglicht; diese Zehnjahresfrist ist 2005 abgelaufen.

Da die bis 2005 geltende tarifvertragliche Regelung, die entsprechende Punkte der Insiehbeurlaubung von Beamten beinhaltet, mit Ablauf des 31.12.2005 außer Kraft getreten ist, gilt bis zum Abschluß eines neuen Tarifvertrages folgende Regelung:

Das Unternehmen Telekom genehmigt weiterhin Anträge auf Verlängerung einer Insiehbeurlaubung. Rechtsgrundlage hierfür ist das Erste Gesetz zur Änderung des Postpersonalrechtsgesetzes, das eine Verlängerung der Insiehbeurlaubung im Einzelfall auch über zehn Jahre sicherstellt.

Abfindung bei der Deutschen Telekom AG

In den nächsten drei Jahren will die Deutsche Telekom die Zahl ihrer Mitarbeiter um ca. 30.000 verringern. Als Anreiz sollen Vorruhestandsregelungen und Abfindungen angeboten werden, um betriebsbedingte Kündigungen auszuschließen. Dabei sind Summen bis 200.000,00 Euro im Gespräch. Dies ist zunächst einmal relativ viel.

Doch was bleibt effektiv von dem Geld zum Leben übrig, wenn der Mitarbeiter keine neue Stelle findet? Wie wirkt sich dies auf die Rente aus und wie hoch sind die Abzüge?

Wenn ein Arbeitnehmer 200.000 Euro im Jahr ausgezahlt bekommt, reduziert sich die Summe auf bis auf ca. 150.000 Euro. Denn bei einem ledigen Arbeitnehmer sind ca. 50.000 Euro und bei einem Verheirateten 31.000 Euro Abzüge fällig. Wenn der Arbeitnehmer keine Anschlussbeschäftigung findet, bekommt er für 12 Monate Arbeitslosengeld I. Wird ihm jedoch eine Abfindung gezahlt, wird er für 13 Wochen gesperrt und bekommt keine Unterstützung.

Bei einem bisher gezahlten Bruttoverdienst von 2800,00 Euro beträgt das Arbeitslosengeld ca. 1200,00 Euro. Das sich daran anschließende Arbeitslosengeld 2 entfällt

völlig, da der Arbeitnehmer eine Abfindung erhalten hat. Wenn für die Lebenskosten pro Monat ca. 1500,00 Euro verbraucht werden, reichen die 150.000,00 Euro etwa 8 Jahre lang. Die Krankenversicherung muss ebenfalls von der Abfindungssumme gezahlt werden und reduziert nochmals den verfügbaren Betrag.

Ist der Mitarbeiter jünger als 52 Jahre, wird ihm das Geld knapp. Er reicht nicht bis zum Rentenbeginn von 62 bzw. bei weniger als 35 Versicherungsjahren von 63 Jahren. Hinzu kommt noch, wer vor dem 65. Lebensjahr in Rente geht, muss mit Abschlägen von 3,6 % pro Jahr rechnen, also bis 10,8 % rechnen.

Wenn für die letzten Jahre keine Beiträge an die Rentenversicherung gezahlt werden, wird dies die zu erwartende Rente nochmals reduzieren. Wer dies vermeiden will, muss einen freiwilligen monatlichen Beitrag zahlen, der die verfügbare Summe nochmals reduziert.

Die Aussichten sind alles andere als rosig, wenn der Arbeitnehmer trotz der relativ hohen Abfindungssumme vorzeitig ausscheiden will. Auch hier gilt, wer schon einen neuen Arbeitsplatz in Aussicht hat, kann etwas verdienen. Die anderen werden draufzahlen.

Karl Schäffer

Kostenübernahme von Arzneimitteln

Es gibt drei Gruppen von Arzneimitteln am Medikamentenmarkt:

Die erste Gruppe beinhaltet die freiverkäuflichen Arzneimittel. Diese sind verschreibungsfrei und nicht beihilfe- und erstattungsfähig.

Die zweite Gruppe beinhaltet verschreibungspflichtige Arzneimittel, die weder beihilfe- noch erstattungsfähig sind. Diese Arzneimittel muss das Mitglied einer Krankenkasse selbst bezahlen.

Die dritte Gruppe beinhaltet verschreibungspflichtige Arzneimittel, die beihilfe- und erstattungsfähig sind.

Für die Postbeamtenkrankenkasse gelten seit dem 15.1.2006 für verschreibungspflichtige Arzneimittel somit Festbeträge. Festbeträge sind Höchstbeträge für die Erstattung von Arzneimitteln. Hierdurch wird für die bezogenen

Arzneimittel von der Postbeamtenkrankenkasse und der Beihilfe auf dieser Grundlage eine sogenannte Festbetragsregelung wie bei den gesetzlichen Krankenkassen vorgenommen.

Damit hat sich die Postbeamtenkrankenkasse den gesetzlichen Krankenkassen angeglichen.

Rechtsgrundlage für die Kostenübernahme nach der Festbetragsregelung ist § 6 Abs. 1 Nr. 2 der Beihilfenvorschriften des Bundes und § 33 Abs. 1 der Satzung der Postbeamtenkrankenkasse.

Ist die Verschreibung eines Medikamentes, das in der Festbetragsregelung aufgeführt ist, erforderlich, kann der Arzt zwischen mehreren gleichwertigen Präparaten wählen. Den Patienten entstehen dadurch keine finanziellen Nachteile.

Verordnet der Arzt aber ein Medikament, das in der Festbetragsregelung aufgeführt ist, aber nicht als das preisgünstigste Medikament, so muss der Patient den Differenzbetrag zuzüglich der regulären Zuzahlung selbst tragen.

Beispiel:

Kaufpreis des Arzneimittel	108,00 €
Festbetrag	90,00 €

Daraus errechnet sich folgender Eigenanteil:

Differenz vom Herstellerpreis zum Festbetrag	18,00 €
Reguläre Zuzahlung	9,00 €
Eigenanteil	27,00 €

Somit hat das Mitglied in der Postbeamtenkrankenkasse einen Eigenanteil von 27,00 €, den es selbst bezahlen muss.

Medikamente, für die ein Festbetrag festgesetzt ist, können nur beim Arzt oder beim Apotheker erfahren werden.

Nach Rücksprache mit der Postbeamtenkrankenkasse gibt es keine Ausnahmen; d.h. das Mitglied muss sich vor Verschreibung eines Medikamentes erkundigen, ob dieses Präparat in der Festbetragsregelung aufgeführt ist.

Nach unseren Informationen gelten ab dem 15.01.2006 Festbeträge für folgende Medikamentengruppen:

Protonenpumpenhemmer
(Medikamente gegen Magenbeschwerden)

Statine
(Medikamente zur Cholesterinsenkung, z.B. das bekannte Medikament Sortis)

Sartane
(Medikamente zur Blutdrucksenkung)

Triptane
(Medikamente zur Migränebehandlung)

Rolf Klug

Private Nutzung des Internets am Arbeitsplatz ist nicht zulässig

Die allgemeinen Regeln zur Nutzung der unternehmens-eigenen Kommunikationsmittel sehen vor, dass diese ausschließlich zu dienstlichen Zwecken genutzt werden.

Insbesondere die Versendung bzw. der Empfang von privaten E-Mails am Arbeitsplatz sowie die private Nutzung des Internets sind unzulässig; ebenso die Weiterleitung privater E-Mails in das E-Mail-System der Deutschen Telekom AG.

Jede unzulässige Privatnutzung kann eine arbeitsrechtliche bzw. eine disziplinarrechtliche Maßnahme als Folge haben.

Das Unternehmen Telekom geht davon aus, dass man von einer dienstlichen Nutzung ausgehen kann, wenn ein Bezug zu dienstlichen Aufgaben besteht und der betroffene Mitarbeiter durch seine Tätigkeit den Unternehmenszweck fördert.

Die dienstliche Nutzung der unternehmenseigenen Kommunikations-Systeme ist für die Weitergabe von gewerkschaftlichen Informationen verboten.

Zulässig bleibt die o.a. Nutzung der Kommunikationssysteme für die Betriebsratsarbeit im Rahmen der gesetzlichen Aufgaben gegenüber der Belegschaft.

Darüberhinaus setzt das Unternehmen Telekom ab dem 21. März 2006 einen **Content-Filter** zum Filtern der Internetinhalte ein. Dieser Filter blockiert den Zugriff auf definierte Internetseiten extremen Inhalts sowie eindeutig privaten Inhalts.

Aus den Bezirken:

Bezirk Mitte

Der Bezirk Mitte hat auf seiner letzten Jahreshauptversammlung eine Beitragsanpassung auf 2,60 EUR pro Monat beschlossen. Der Bericht über die Jahreshauptversammlung ist auf unserer Homepage www.vdfp/mitte unter der Rubrik Spiegel abrufbar.



Bezirk Franken

„Walter Mathes – 80 Jahre jung“

Am 24. Dezember 2005 feierte unser langjähriges und aktives Mitglied Walter Mathes seinen 80. Geburtstag.

Er ist im Post-Sport Verein Nürnberg bei den Faustballern aktiv; er organisiert Kreuzfahrten zu den schönsten Plätzen der Erde und nimmt als Reiseleiter daran teil.



Für den VDFP Bezirk Franken ist er im Vorstand aktiv. Jahrelang war er Schriftführer und ist heute noch als Beisitzer regelmäßig bei den Vorstandssitzungen dabei. Als Dank für seine Verdienste um den VDFP Bezirk Franken wurde Walter Mathes zum Ehrenmitglied ernannt.

Impressum

Herausgeber: Verband Deutscher Fernmeldetechniker e.V. Postfach 10 22 25, 60022 Frankfurt am Main; Tel.: (0 69) 24 24 94 65;

Fax: (0 69) 24 24 94 66; eMail: VDFP-Bv@t-online.de **www.vdfp.de**

Verantw. Redaktion: Bernd-Peter Reimann, Gustav Huneke, Ferdinand Pohl

Druck: Gathof Druck GmbH, Anzengruberstraße 12, 63073 Offenbach/Main-Bieber

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.

Geben Sie Ihren Kollegen eine Chance, reichen Sie die VDFP - Nachrichten weiter!

VDFP-Bundesdelegiertentag 2006 in Boppard

Der Bundesdelegiertentag 2006 findet vom 11. bis 13. Mai 2006 in Boppard statt. Nachstehend veröffentlichen wir die Pressemitteilung des Bundesvorstandes:

Die Delegierten des Verbandes Deutscher Fernmeldetechniker e. V. aus 14 Bezirksverbänden treffen sich vom 11. bis 13. Mai 2006 zu ihrem Bundesdelegiertentag 2006 im Bopparder Hotel Ebortor.

Im Mittelpunkt der dreitägigen Veranstaltung stehen die berufspolitischen Belange der Fernmeldetechniker bei der Deutschen Telekom AG.

Insbesondere die anstehenden Personalreduzierungen im Unternehmen Deutsche Telekom in diesem Jahr, die beruflichen Fortkommensmöglichkeiten und die Personalbedarfsentwicklung stehen im Mittelpunkt der Bopparder Beratungen.

Die beabsichtigte Installation von neuen Beschäftigungsfeldern bei der Deutschen Telekom AG muss sich auf dem Bundesdelegiertentag 2006 einer kritischen Bewertung unterziehen, wobei die erkennbaren Auswirkungen auf dem Personalsektor eingehend untersucht und dokumentiert werden.

Weiterhin wird sich der Bundesdelegiertentag 2006 mit der ständigen Umorganisation in Unternehmen Telekom befassen, da hiermit immer weitreichende Konsequenzen für unsere Mitglieder verbunden sind.

Auch für den Bundesdelegiertentag 2006 steht das VDFP-5-Punkte-Programm unverändert im Vordergrund:

- ❶ **Umfassende und frühzeitige Information aller Mitarbeiter und die frühzeitige Kreation von beruflichen Perspektiven**
- ❷ **Beibehaltung und Einrichtung zukunftsorientierter Arbeitsplätze im Unternehmen**
- ❸ **Horizontale Durchlässigkeit in den vier Säulen für die Mitarbeiter bei freien Arbeitsplätzen**
- ❹ **Qualifizierung eigener Mitarbeiter vor Fremdeinstellungen**
- ❺ **Beseitigung von Bereichsegoismen**

Als Berufsgruppenvertretung der Fernmeldetechniker sieht der VDFP seine Aufgabe nicht darin, Anweisungen des Konzerns kommentarlos zu vertreten, sondern durch konstruktive und kritische Begleitung der Unternehmenspolitik unseren Mitgliedern Hilfestellung zu geben.



**Verband Deutscher
Fernmeldetechniker e.V.**

die Berufsgruppenvertretung
für alle im Konzern der Deutschen
Telekom AG

Unsere Ziele für Sie sind:

- zukunftsorientierte Arbeitsplätze
- vielseitige berufliche Perspektiven
- kontinuierliche Fortbildung
- Zugang zu allen Arbeitsgebieten
- partnerschaftliche Berufstätigkeit

Jetzt handeln – werden Sie Mitglied!

Kontakt:

VDFP Bundesvorstand
Postfach 102225
60022 Frankfurt
Telefon: 069 24 24 94 65
Telefax: 069 24 24 94 66
www.vdfp.de · info@vdfp.de