

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage des Abgeordneten Dr. Manuel Kiper und der
Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
— Drucksache 13/4124 —**

Arbeitsplatzabbau und Chancen zur ökologischen und sozialen Gestaltung von Arbeitsplätzen bei der Deutschen Telekom AG

Die Deutsche Telekom AG strebt nach eigenen Aussagen einen Arbeitsplatzabbau um 60 000 Stellen an. Die Sozialverträglichkeit dieses Abbaus soll durch den Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen und Ausnutzung der Personalfluktuationsgewährleistung sichergestellt werden. Da ein Teil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer befristet beschäftigt ist, ist die Deutsche Telekom AG allerdings selbst Verursacher von Fluktuation. Es steht daher zu befürchten, daß nach Ablauf der Befristung im Jahre 1997 der Arbeitsplatzabbau durch den Wegfall dieser Beschäftigungsverhältnisse realisiert wird. Ebenfalls debattiert wird die Frühverrentung und das Ausloben von Abfindungen, um dem freiwilligen Verlassen der Deutschen Telekom AG Attraktivität zu verleihen. Eine Frühverrentung von Angestellten der Deutschen Telekom AG belastet allerdings die Kassen der Rentenversicherer und steht in diametralem Widerspruch zum erklärten Ziel der Bundesregierung, die Frühverrentung zu stoppen. Der vorzeitige Ruhestand der von der Deutschen Telekom AG übernommenen Beamten belastet die Bundeskasse und bürdet damit den Steuerzahlern die Kosten für eine schlankere Telekom auf.

Die Liberalisierung des Telekommunikationsmarktes bringt für die Deutsche Telekom AG den Zielkonflikt mit sich, einerseits zu betriebswirtschaftlicher Effizienz gezwungen zu sein und daher deutliche Rationalisierungsschritte einleiten zu müssen, andererseits aber durch den Infrastrukturauftrag gemäß Artikel 87f. des Grundgesetzes in Verbindung mit ihrer derzeitigen Stellung am Markt zu einer flächendeckenden Versorgung verpflichtet zu sein. Überdies hat die Deutsche Telekom AG in den letzten Jahren Investitionen in die Telekommunikationsinfrastruktur der neuen Bundesländer in einem Maße getätigt, die unter der strategischen Perspektive eines Unternehmens auf einem hart umkämpften Markt allenfalls langfristig lohnend sind. Darin liegen Risiken der rein betriebswirtschaftlichen Betrachtung einer volkswirtschaftlich bedeutsamen Infrastruktur.

Im Vergleich zu Investitionen sind Arbeitsplätze hierzulande zu einer Größe geworden, über die immer stärker kurzfristig verfügt wird. Die Bundesregierung hat als Ergebnis ihrer Politik eine Rekordarbeitslosigkeit zu verantworten, zu deren Lösung die IG Metall ein Bündnis für

Die Antwort wurde namens der Bundesregierung mit Schreiben des Bundesministeriums für Post und Telekommunikation vom 11. April 1996 übermittelt.

Die Drucksache enthält zusätzlich – in kleinerer Schrifttype – den Fragetext.

Arbeit vorgeschlagen hat. Die Bundesregierung hat sich dem angeschlossen. Sie kann ihren Willen zu einer Besserung der untragbaren Zustände auf dem Arbeitsmarkt dadurch unter Beweis stellen, daß sie als Eigentümer der Deutschen Telekom AG darauf hinwirkt, daß bei der Deutschen Telekom AG die von ihr vorgeschlagenen Punkte umgesetzt werden, die zu mehr Arbeit führen sollen.

Für die Beschäftigten der Deutschen Telekom AG drohen nicht nur wegen des angekündigten Stellenabbaus Nachteile. Nach Abbau von Arbeitskräften mit befristeten Verträgen droht für die bei der Deutschen Telekom AG verbleibenden Beamten die Versetzung in Niederlassungen mit einer Unterdeckung des Personalstandes, die es vor allem in den neuen Bundesländern gibt. Besonders Beamte der unteren Besoldungsgruppen könnten dies subjektiv als soziale Härte empfinden.

Begründet wird der Personalabbau mit Kostensenkungen für die Deutsche Telekom AG und der Notwendigkeit, die Produktivität pro Mitarbeiter bis zum Jahr 2000 auf 500 000 DM pro Kopf zu verdoppeln. Wenig Klarheit besteht jedoch darüber, wie die Kosten der Deutschen Telekom AG strukturiert sind, und in welchem Verhältnis die Personalkosten zu anderen Verbindlichkeiten stehen. Beginnend mit der Verkabelung von Privathaushalten mit TV-Kabelnetzen Mitte der 80er Jahre bis zur flächendeckenden Versorgung der neuen Bundesländer mit moderner Telekommunikationstechnik in den letzten Jahren, hat die Deutsche Telekom AG enorme Investitionen in die Infrastruktur getätigt, die allerdings durch das Anhäufen von Schulden finanziert wurden. Zu fragen ist daher, ob der Personalabbau allein mit einem Personalüberhang zu begründen ist, oder ob nicht auch andere in ihrer Entwicklung absehbare Kostenzwänge zu den Ursachen gehören.

In den Aussagen der Bundesregierung wird der Telearbeit eine Bedeutung bei der Schaffung bzw. Sicherung von Arbeitsplätzen zugewiesen. Der Tarifvertrag zwischen der Deutschen Telekom AG und der Deutschen Postgewerkschaft zur Erprobung alternierender Heimarbeit wurde als wichtiger Schritt in diese Richtung bezeichnet. Neben der Teleheimarbeit werden auch der Telearbeit an der technischen Infrastruktur des Unternehmens von dezentralen Telearbeitszentren aus zusätzliche und neue Möglichkeiten der Arbeitsgestaltung eingeräumt, was die Chancen zu einer sozialverträglichen Technikgestaltung bietet.

Die Nutzung der Telearbeit bietet der Deutschen Telekom AG verschiedene Vorteile. Sie hätte den betriebswirtschaftlichen Vorteil, flexibel auf einen organisatorischen und personellen Wandel reagieren zu können. Die Deutsche Telekom AG nutzt Telearbeit heute bereits bei der Fernwartung von digitalen Vermittlungsstellen. Sie könnte Telearbeit aber auch zur Verminderung von ökologischen Belastungen und vor allem zur sozialverträglichen Umgestaltung des Betriebs auch bei anderen Teilen des technischen Betriebs nutzen, die computergestützt arbeiten. Die Deutsche Telekom AG hat durch die Umstrukturierung verschiedener Organisationseinheiten und deren Zuordnung zu unterschiedlichen Niederlassungen besonders im technischen Bereich neue Arbeitsstrukturen geschaffen. Die neuen Organisationseinheiten waren zuvor räumlich getrennt und werden nun zusammengefaßt, was zu einem Arbeitsplatztourismus mit entsprechenden ökologischen Folgen führt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verschiedener technischer Betriebseinheiten, die bislang ihre Arbeit per Computer erledigen, könnten dies auch in Zukunft von ihren bisherigen Einsatzorten aus tun, obwohl sie anderen Organisationseinheiten zugeordnet wurden. Vermieden würden damit für die Beschäftigten Versetzungen oder längere Anfahrtswege zu neuen Arbeitsplätzen. Die Deutsche Telekom AG würde so nicht allein die ökologischen und sozialen Chancen der Telearbeit demonstrieren, sondern zugleich auch für die Telearbeit nötige technische und organisatorische Kompetenz.

Vorbemerkung

Die Bundesregierung selbst kann zu den Fragen nur bedingt Stellung nehmen.

Mit Inkrafttreten des Postneuordnungsgesetzes am 1. Januar 1995 hat sich die Aufgabenstellung der Bundesregierung im Bereich der Post und Telekommunikation geändert. Die Bundesregierung nimmt lediglich noch hoheitliche Aufgaben des Post- und Telekommunikationswesens wahr, die sich in einen hoheitlich-politischen und einen hoheitlich-regulatorischen Teil trennen lassen. Für den überwiegenden Teil der hier gestellten Fragen ist nach

der Postreform II ausschließlich die Deutsche Telekom AG zuständig, da es sich um Fragen der Betriebsabwicklung handelt.

Auf Bitten der Bundesregierung hat die Deutsche Telekom AG dennoch zu den betrieblichen Fragen Stellung genommen, wobei eine Einflußnahme seitens der Bundesregierung in diesem Bereich nicht zulässig ist.

1. Wie hoch ist die Zahl der Beschäftigten bei der Deutschen Telekom AG – jeweils ausgewiesen nach alten und neuen Bundesländern – im Beamtenverhältnis, im Angestelltenverhältnis, als Arbeiter und die Zahl befristeter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer?

Im Jahresdurchschnitt 1995 waren bei der Deutschen Telekom AG 213 000 Mitarbeiter beschäftigt (Vollzeitkräfte/Teilzeitkräfte umgerechnet). Dabei entfielen auf die alten Bundesländer 164 900 Mitarbeiter und auf die neuen Bundesländer 48 100 Mitarbeiter.

Die Beschäftigtenstruktur setzt sich wie folgt zusammen:

52 % Beamte, 16 % Angestellte, 26 % Arbeiter und 6 % Nachwuchskräfte.

Im Jahresdurchschnitt bestanden 325 befristete Arbeitsverhältnisse.

2. Wie verteilen sich die befristeten Arbeitsverhältnisse auf die Niederlassungen?

Im Jahresdurchschnitt 1995 wurden ca. 325 befristete Einstellungen vorgenommen (überwiegend in den neuen Bundesländern für die Bereiche Vertrieb, Fernsprechauskunft und Finanzen/Controlling).

3. Wie viele befristete Arbeitsverhältnisse laufen 1997 aus, bei wie vielen davon ist eine Verlängerung absehbar?

Zur Zeit bestehen ca. 300 befristete Arbeitsverhältnisse. Ziel der Personalplanung ist, befristete Arbeitsverhältnisse nur in Einzelfällen einzugehen. Die Vertragsdauer beträgt drei bzw. sechs Monate. Eine Aussage für 1997 ist zum jetzigen Zeitpunkt nicht möglich.

4. In welchen Niederlassungen der Deutschen Telekom AG gibt es einen Minderbedarf an Personal, wo gibt es Personalüberhang, und wie hoch sind diese Zahlen genau?

Im Rahmen der Personalplanung für 1996 wurden alle Niederlassungen auf Fehlbestände und Überhänge hin untersucht. In den Bundesländern Schleswig-Holstein, Niedersachsen, Hamburg, Bremen und Nordrhein-Westfalen sind Überhänge zu verzeichnen, in den neuen Bundesländern und in Bayern sind Fehl-

bestände vorhanden. Eine annähernd ausgeglichene Personalsituation ist in Rheinland-Pfalz, Hessen, im Saarland und in Baden-Württemberg vorhanden. Konkrete Zahlen können nicht genannt werden.

5. Wie hoch ist die Zahl der Beamten bei der Deutschen Telekom AG, die im Zuge personalabbaurelevanter Umstrukturierungsmaßnahmen für eine Versetzung in Frage kommen, und nach welchen Gesichtspunkten werden diese ausgewählt?

Zum ersten Teil der Frage können Zahlen nicht genannt werden. Grundsätzliches Ziel des Unternehmens ist ein sozialverträglicher Personalabbau. Hierzu gehört auch der Wechsel von Beamten zu Dritten. An die fachliche und örtliche Mobilität ist künftig ein anderer Maßstab anzulegen, um im künftigen Wettbewerb bestehen zu können.

Die jeweiligen Maßnahmen werden durch die zuständigen Direktionen und Niederlassungen unter Beteiligung der Betriebsräte getroffen.

6. Sind im Zuge derartiger Versetzungen Ausgleichsmaßnahmen geplant?
Wenn ja, welche?

Im Zuge von Versetzungen von Beamten gelten die gesetzlichen Regelungen, wie Übernahme der Umzugskostenvergütung, Reisekosten, Trennungsgeldregelungen usw. Darüber hinaus finden die Regelungen des Tarifvertrags „FOCUS 98“ entsprechend der TV-Nr. 466 auch für die Gruppe der Beamten Anwendung.

7. Welche konkreten Angebote zur Versetzung zu anderen Bundesbehörden hat die Bundesregierung Beamtinnen und Beamten der Deutschen Telekom AG bisher gemacht, bzw. welche Offerten wird die Bundesregierung künftig unterbreiten?
Inwieweit ist bis jetzt von diesen Angeboten Gebrauch gemacht worden?

Für die bei der Deutschen Telekom AG beschäftigten Beamtinnen und Beamten besteht jederzeit die Möglichkeit, sich auf einen bei einer Behörde ausgeschriebenen Dienstposten zu bewerben. Ein Anspruch auf Übertragung eines Dienstpostens besteht für sie regelmäßig dann, wenn sie die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen erfüllen und geeignet bzw. bei mehreren Bewerbern bestgeeignet sind.

Nach Maßgabe der §§ 1 und 2 des Gesetzes zur Verbesserung der personellen Struktur beim Bundeseisenbahnvermögen und in den Unternehmen der Deutschen Bundespost (Regelung im Rahmen der Bahnreform), dessen Regelungen nach § 4 Abs. 6 des Postpersonalrechtsgesetzes (Postreform II) auch für die bei der Deutschen Telekom AG beschäftigten Beamtinnen und Beamten gel-

ten, ist eine Förderung der anderweitigen Verwendung bei Behörden unter bestimmten Voraussetzungen möglich. Die Deutsche Telekom AG hat in diesen Fällen der aufnehmenden Verwaltung für einen Zeitraum von fünf Jahren die Hälfte der monatlichen Bezüge der versetzten Beamtinnen und Beamten zu zahlen. Nach Angaben der Generaldirektion der Deutschen Telekom AG ist bis zum 31. März 1996 von dieser Regelung in ca. 150 Fällen Gebrauch gemacht worden. Die Mitarbeiter haben zu Behörden des Bundes, der Länder oder der Kommunen gewechselt.

Die Bundesregierung sieht keine Veranlassung, über diese gesetzliche Regelung hinaus den in Rede stehenden Beamtinnen und Beamten weitere konkrete Angebote für eine Versetzung zu machen.

8. Welches Ausmaß hatte die Personalfluktuations bei der Deutschen Telekom AG für die Jahre ab 1989 im einzelnen?

Die Fluktuations der Mitarbeiter ab 1990 stellt sich wie folgt dar:

1990	6 173 Kräfte
1991	7 155 Kräfte
1992	10 438 Kräfte
1993	8 246 Kräfte
1994	6 716 Kräfte
1995	20 483 Kräfte

9. Welchen Anteil an den Gesamtkosten der Deutschen Telekom AG haben jeweils die Personalkosten und die Verbindlichkeiten, die durch zurückliegende Investitionen entstanden sind?

Die Frage kann nur hinsichtlich der absoluten Personalkosten beantwortet werden. Die Personalkosten betrugen im Jahre 1995 18,349 Mrd. DM und werden sich in diesem Jahr auf voraussichtlich 17,246 Mrd. DM verringern.

10. Wie gliedert sich der bisherige und geplante Personalabbau bei der Deutschen Telekom AG nach den einzelnen Sektoren auf?
Welcher fachliche Bereich hat dabei den größten Anteil am Personalabbau zu leisten, und wodurch ist dies bedingt?

Der geplante Personalabbau in den einzelnen Unternehmensbereichen ist für den Zeitraum 1995 bis 1997 wie folgt vorgesehen:

Technik Netze	– 13 100 Kräfte
Privatkunden	– 8 200 Kräfte
Geschäftskunden	– 6 900 Kräfte
Finanzen/Controlling	– 3 200 Kräfte
Querschnitte	– 2 500 Kräfte
Summe	– 33 900 Kräfte

Um das geplante Personalabbauziel von 60 000 Mitarbeitern zu erreichen, sind daher weitere Maßnahmen erforderlich.

Der Unternehmensbereich Technik Netze wird dabei den größten Anteil des Personalabbaus tragen. Ursache hierfür sind die Einführung neuer Digitaltechnik und stark rückläufige Investitionen.

11. In welchen fachlichen Bereichen der Deutschen Telekom AG gibt es einen Bedarf an Arbeitskräften?

Wenn die Frage den künftigen zusätzlichen Personalbedarf betrifft, so ist dies vornehmlich in den Bereichen Strategie, Forschung/Entwicklung, Vertrieb, Multimedia, Finanzen/Controlling, Internationales der Fall.

12. Welche Umschulungsmaßnahmen hat die Deutsche Telekom AG für ihr Personal durchgeführt, und welche sind geplant?

Umqualifizierungsprogramme für Mitarbeiter werden bereits durchgeführt für

- Ingenieure aus dem Bereich Technik Netze zu Betriebswirten,
- Beschäftigte aus dem Bereich Hochbau zu Betriebswirten,
- Beschäftigte des mittleren nichttechnischen Dienstes für Einsatzfelder im kaufmännischen Bereich.

13. Gibt es Pläne der Bundesanstalt für Arbeit, für arbeitslos gewordene ehemalige Telekom-Mitarbeiter mit einer Telekom-spezifischen Berufsausbildung Umschulungsmaßnahmen anzubieten, die ihrer besonderen Qualifikation entsprechen?

Die Förderung der Teilnahme an Umschulungsmaßnahmen nach dem Arbeitsförderungsgesetz kommt insbesondere dann in Betracht, wenn die Teilnahme an der Umschulung notwendig ist, um Arbeitslosigkeit zu beenden. Ob diese Notwendigkeit im förderungsrechtlichen Sinne gegeben ist, muß in jedem Einzelfall unter Berücksichtigung insbesondere der Qualifikation des einzelnen Arbeitnehmers und der Lage des für ihn in Betracht kommenden Arbeitsmarktes durch das zuständige Arbeitsamt geprüft werden. Eine zentrale Planung besonderer Umschulungsmaßnahmen ist daher seitens der Bundesanstalt für Arbeit nicht vorgesehen. Unter Berücksichtigung der qualitativ hochwertigen Ausbildung der von der Deutschen Telekom AG ausgebildeten Kommunikationselektroniker bzw. Kommunikationselektronikerinnen wird zumindest für diesen Personenkreis eine Umschulung in einen anderen Beruf in der Regel nicht nötig sein. Soweit die Ausübung eines Berufs bei einem anderen Arbeitgeber zusätzliche, bisher nicht vorhandene Qualifikationen voraussetzt, wird die Förderung der Teilnahme an einer Anpassungsfortbildung in der Regel der zweckmäßigere Weg sein.

Durch Zusammenarbeit der Deutschen Telekom AG mit den Arbeitsämtern konnten insbesondere ausgebildeten Kommunikationselektronikern neue Beschäftigungsperspektiven vor allem in Berufen des Handwerks eröffnet werden.

14. Wie hoch ist derzeit die Zahl freier Stellen in Bereichen, für die Telekom-Techniker besonders qualifiziert sind?

Um welche Bereiche handelt es sich dabei im einzelnen?

Es gibt keine durch Vorschriften festgelegte oder im Sprachgebrauch festumschriebene Berufsbezeichnung „Techniker“. Sie wird vielmehr als Funktionsbezeichnung für eine bestimmte Stellung im Betrieb oder als Sammelbezeichnung für alle in der Technik Tätigen benutzt, ohne daß eine spezielle Technikerausbildung durchlaufen wurde. Die Technikerausbildung erfolgt in der Regel an einer Fachschule mit zweijähriger Ausbildung und führt zur Berufsbezeichnung „Staatlich geprüfter Techniker“ mit dem Zusatz der jeweiligen Fachrichtung.

Im übrigen ist darauf hinzuweisen, daß die Bundesanstalt für Arbeit statistisch die Stellen nach einem Klassifizierungssystem erfaßt, dem unter der Berufsgruppe 62 Techniker aller Fachrichtungen (mit Ausnahme der Pflanzenbauer, Tierzüchter, Fischereiberufe) und Industriemeister zugeordnet sind. Für sie waren Ende Dezember 1995 2 542 freie Arbeitsstellen gemeldet (1 985 in den alten und 557 in den neuen Bundesländern).

15. Wie viele neue Arbeitsplätze sind durch die in den letzten Jahren am Markt tätigen Mobilfunkunternehmen entstanden und in welchen Berufsgruppen?

Die Anzahl der Beschäftigten im Mobilfunksektor stieg in Deutschland nach der Liberalisierung von 1 600 (1990) auf 22 000 im Jahre 1994. Inzwischen sind es bereits rd. 30 000 Beschäftigte im Mobilfunkbereich. Eine Aufschlüsselung nach einzelnen Berufsgruppen ist nicht möglich.

16. Mit wie vielen neuen Arbeitsplätzen rechnet die Bundesregierung in der Folge der Liberalisierung des Telekommunikationsmarktes speziell durch die Freigabe der Netze zum 1. Juli 1996 (Corporate Networks) und zum 1. Januar 1998 (vollständige Liberalisierung), und welche Berufsgruppen wird dies ihrer Ansicht nach betreffen?

Die Zahl der neuen Arbeitsplätze, die im Zuge der Liberalisierung der Telekommunikationsmärkte geschaffen wird, kann derzeit nicht verbindlich prognostiziert werden. Wie empirische Beispiele eindeutig belegen, sind die Beschäftigungswirkungen der Liberalisierung langfristig jedoch eindeutig positiv.

Eine Aussage hinsichtlich der Auswirkungen auf einzelne Berufsgruppen ist nicht möglich.

17. Welche Mehrkosten entstehen durch den Arbeitsplatzabbau bei der Deutschen Telekom AG für die Bundesanstalt für Arbeit?

Etwaige durch Personalanpassungsmaßnahmen der Deutschen Telekom AG entstehende Mehrkosten für die Bundesanstalt für Arbeit sind nicht quantifizierbar. Ob und ggf. in welchem Umfang Mehrkosten entstehen, hängt davon ab, in welchem Umfang freigesetzte Arbeitnehmer tatsächlich arbeitslos werden und wie lange die Arbeitslosigkeit andauern wird.

18. Welche Mehrkosten entstehen bei einem Arbeitsplatzabbau durch die Frühverrentung von Angestellten, Arbeitern, und welche Aufteilung zwischen der Deutschen Telekom AG und den Rentenversicherungsträgern ist dabei vorgesehen?

Im allgemeinen kann festgestellt werden, daß durch 100 000 Arbeitnehmer, die mit 58 Jahren arbeitslos werden und mit 60 statt ab 63 Jahren in Rente gehen, der Rentenversicherung eine Belastung von rd. 12,7 Mrd. DM und in der Arbeitslosenversicherung von 9,2 Mrd. DM entsteht. Der Begriff „Aufteilung“ der Kosten der Frühverrentung ist im übrigen irreführend, da er den Eindruck einer sachgerechten Zuweisung eines Teils der Frühverrentungskosten an die Rentenversicherungsträger erweckt. Zutreffend ist hingegen, daß mit der allgemeinen gegenwärtigen Frühverrentungspraxis von den Vorschriften in den Bereichen der Rentenversicherung und der Arbeitslosenversicherung in einer vom Gesetzgeber nicht gewollten Weise Gebrauch gemacht wird. Dies führt zu einer erheblichen Belastung der Sozialversicherung und des Bundeshaushalts. Aus diesen Gründen hat die Bundesregierung einen Gesetzentwurf vorgelegt, mit dem die Praxis der Frühverrentung von einer neuen sozialverträglichen Möglichkeit eines gleitenden Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand (Altersteilzeitarbeit) abgelöst werden soll.

19. Welche Mehrkosten entstehen bei einem Arbeitsplatzabbau durch vorzeitigen Ruhestand für Beamte der Deutschen Telekom AG, und wer trägt die Kosten?

Die Kosten für Pensionen und die Vorruhestandsregelung für Beamte werden von der Unterstützungskasse übernommen, die im Rahmen der Postreform II eingerichtet wurde. Die gesetzliche Regelung sieht vor, daß die Ausgaben der Unterstützungskassen für die Jahre 1995 bis 1999 durch Zuwendungen der Aktiengesellschaften an ihre jeweilige Unterstützungskasse zur Erfüllung ihrer Verpflichtungen gedeckt werden.

20. Wie will die Deutsche Telekom AG sicherstellen, daß die Qualifikationsstruktur der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Deutschen Telekom AG auch nach dem Personalabbau den Anforderungen entspricht?

Aus- und Fortbildung haben bei der Deutschen Telekom AG traditionell einen hohen Stellenwert. Dabei wird sowohl in inhaltlich qualitativen als auch quantitativen Fragen zwischen den Einsatzbereichen der Kräfte und dem Bildungsbereich der Deutschen Telekom AG zusammengearbeitet. Davon ausgehend wird auch zukünftig durch entsprechende kurzfristig und längerfristig angelegte Bildungskonzepte gesichert, daß sich die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten im Einklang mit den Veränderungen in der Deutschen Telekom AG als Ganzes entwickeln wird. Als Beispiel sei hier angeführt, daß bereits eine größere Anzahl von Beschäftigten mit technischer Ausbildung für Arbeitsplätze mit betriebswirtschaftlichen Anforderungen weiterqualifiziert worden ist.

Die Voraussetzungen zur weiteren Entwicklung der Qualifikationsstruktur bestehen bei der Deutschen Telekom AG durch

- einen leistungsstarken Bildungsbereich, dem durch das Unternehmen o. a. Frage als eine Hauptaufgabe übertragen ist,
- stabile und enge Kontakte zwischen den Unternehmensbereichen und dem Bildungsbereich,
- einsatzbereite und leistungsfähige Medien zur Forcierung der Qualifikationsdurchführung (hier sind insbesondere mit Bezug auf die angesprochenen Fragen zur Telearbeit die bestehenden Voraussetzungen für adäquate Bildungsformen wie Tele-teaching, Global Teach, Computer-Basic-Training-FUNLINE zu nennen).

Ihren Willen, die o. a. Frage übereinstimmend zwischen Interessen des Unternehmens und seiner Beschäftigten zu lösen, hat die Deutsche Telekom AG durch den Abschluß einer Betriebsvereinbarung mit dem Gesamtbetriebsrat der Deutschen Telekom AG betr. „Qualität der Fortbildung“ untermauert.

21. Wie hoch schätzt die Deutsche Telekom AG die Anzahl gegenwärtig bestehender Telearbeits- und Teleheimarbeitsplätze insgesamt?
Wie hoch ist der Anteil der Deutschen Telekom AG daran?
22. Welche Anzahl von Telearbeits- und Teleheimarbeitsplätzen strebt die Deutsche Telekom AG in ihrem Bereich an, wieviel hält sie für machbar?
23. Welche Kriterien legt die Deutsche Telekom AG bei der Einrichtung von Telearbeitsplätzen zugrunde?
24. In welchem Umfang spielen dabei die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Rolle?
25. Gibt es aus Sicht der Deutschen Telekom AG besondere Gründe, die der Einrichtung von Telearbeitsplätzen entgegenstehen?
26. Welche ersten Erfahrungen hat die Deutsche Telekom AG mit ihrem ersten, mit der Deutschen Postgewerkschaft geschlossenen Tarifvertrag zur alternierenden Telearbeit in der Praxis gemacht?
27. Beabsichtigt die Deutsche Telekom AG neben der Einrichtung von Teleheimarbeitsplätzen auch, die Zahl der Telearbeitsplätze im technischen Betrieb zu steigern?
Wenn nein, warum nicht?
Wenn ja, wie hoch ist das Telearbeitspotential in diesem Bereich?
28. Sieht die Deutsche Telekom AG die Möglichkeit, die Neuorganisation der Betriebsbüros Technischer Betrieb zwischen den Standorten Minden und Detmold sowie zwischen Bad Kissingen, Würzburg/Aschaffenburg und Bamberg durch die Einrichtung von Telearbeitsplätzen als örtlich verteilte Organisationsform zu realisieren?
Wenn nein, warum nicht?

Die Deutsche Telekom AG geht davon aus, daß es in Deutschland über 150 000 Telearbeitsplätze gibt. Mittels einer tarifvertraglichen Regelung ist bei der Deutschen Telekom AG die Basis geschaffen worden, alternierende Teleheimarbeit zu erproben. Die Erprobungsphase begann am 1. Januar 1996 und endet am 31. Dezember 1997. Derzeit werden mit einer jeweiligen Laufzeit von zwölf Monaten Pilotprojekte nacheinander aufgesetzt. Aufgrund der erst seit kurzem laufenden Erprobungsphase liegen konkrete Erkenntnisse z. Z. noch nicht vor. Sie werden frühestens in einem Jahr nach Abschluß einer sozialwissenschaftlichen Studie erwartet.

