

G 8255 F
Nr. 248 Jahrgang
Mai 1997



Maß



Mit uns

in die

Zukunft

Wir trauern um Heinz Dickert

**Vorsitzender des Personalrates der Berufsfeuerwehr Köln
und Mitglied des Gesamtpersonalrates
Vorstandsmitglied der KOMBA-Gewerkschaft Köln und
Mitglied der Fachkommission Feuerwehr beim
Landesverband NW**



Heinz Dickert 45 Jahre

Mit Heinz Dickert verliert die KOMBA-Gewerkschaft Köln innerhalb von wenigen Monaten eine weitere Persönlichkeit. Wenn ein solches Leben viel zu früh endet, steht man besonders betroffen da, auch wenn der Tod am 31. Mai 1997 sicher eine Erlösung von seiner schweren unheilbaren Krankheit war.

Der Lebensweg des gelernten Schlossers war bewegt. 1969 gelang ihm von Halle an der Saale die Flucht in die BRD. In Köln fand er seine zweite Heimat. Seine berufliche Laufbahn begann er am 27. Oktober 1969 als Techniker bei den Bühnen der Stadt Köln. 1974 wechselte er zur Berufsfeuerwehr und schaffte rasch den Aufstieg zum Hauptbrandmeister. Ebenso erfolgreich verlief auch sein gewerkschaftliches Engagement und sein Wirken als Personalrat. Dabei hatte er es als Nachfolger des langjährigen Personalratsvorsitzenden Josef Neuen und als gebürtiger Sachse in Köln nicht leicht.

Er mußte um die Akzeptanz bei den Kollegen und in der Verwaltung ringen. Durch sein offenes und lebensfrohes Wesen, durch sein zielstrebiges und kompetentes Handeln hatte er sich aber schnell das Vertrauen der Leitung der Berufsfeuerwehr und der über 800 ihm anvertrauten Kollegen erworben. Dabei hatte er Anfang der 90er Jahre in schwieriger Zeit das Amt des Personalratsvorsitzenden übernommen.

Die Finanzkrise machte auch bei der Feuerwehr nicht Halt. Unzureichende Stellenausstattung, Beförderungsstau, veraltete Strukturen waren zu überwinden.

Heinz Dickert hat die Probleme angepackt und auf Landesebene für neue Stellenbewertungen usw. gekämpft und schließlich auch in Köln für längst überfällige Bewegungen gesorgt. Dabei galt sein besonderes Bemühen, nicht erst nach einem tödlichen Dienstunfalls eines Kollegen, der Sicherheit der Kölner Feuerwehrbeamten.

Mit seiner großen Sachkenntnis und durch Beharrlichkeit trug er wesentlich zu konstruktiven Lösungen und zur innovativen Ausgestaltung der Neuorganisation der Berufsfeuerwehr mit ausreichender Personalstärke und mit einem deutlich verbesserten Stellenschlüssel bei. Heinz Dickert war kein Machtstratege. Mit seinem Motto: „Auf die Mannschaft kommt es an“ hat er zwei Personalratswahlkämpfe erfolgreich geführt und für alle seine Kollegen hervorragende Arbeit geleistet. Ich bin sicher, daß die Spuren seines Wirkens auch in Zukunft sichtbar bleiben.

Die KOMBA-Gewerkschaft Köln verneigt sich vor Heinz Dickert mit großem Respekt und Dankbarkeit.

Seiner Familie gilt unsere tiefe Anteilnahme und der Wunsch, den Schicksalsschlag mit Kraft und Zukunftsmut zu überwinden.

Gedanken von Manfred Klein

Dezernat IV

Beamte ausgeschmiert

Jetzt ist es amtlich: Der Personalrat im Dezernat IV stellt scheinbar seine Arbeit für die Gruppen der Beamten ein. Was sich schon seit einiger Zeit andeutet (wir waren nicht in der Lage die Situation der Beamten im Vorfeld der letzten PR-Wahl deutlich zu klären) wird, gesetzlich durch das LPVG untermauert, durch ein Schreiben des Personalrates klar, „Auf eine Freistellung der Gruppe der Beamten wird von den Vertretern der Liste der Beamten/innen-Gruppe verzichtet.“

Daraus folgert: „Entsprechend LPVG § 42 (3) fällt somit die Freistellung auf eine der anderen im Personalrat vertretenen Gruppen.“

Damit verlieren die Beamten einen wirkungsvollen Teil ihrer personalrechtlichen Vertretung.

Nun könnte man auf den Gedanken kommen, daß die Beamten durchaus wirkungsvoll von den anderen freigestellten Angestellten bzw. Arbeitern vertreten werden können. Das ist sicherlich im Einzelfall möglich, allein uns fehlt der Glaube daran. So kurz nach den Wahlen die Beamten zu düpiere - das kann kein Zufall sein. Und eine Beamtenliste den Kolleginnen und Kollegen im Beamtenbereich zur Wahl zu stellen, die freiwillig auf die ihr zustehenden Rechte verzichtet - das ist Ignoranz.

Die KOMBA Gewerkschaft wird ihr Engagement außerhalb der Personalrates im Beamtenbereich des Dezernates weiter verstärken, damit für die Kolleginnen und Kollegen vor Ort ein kompetente Ansprechpartner zur Verfügung steht.

„Wer Arbeit hat, ist stolz und hat Selbstvertrauen“

Die Ausstiegsberatung

In diesem Sinne gibt es jetzt Bestrebungen vom Sozialamt, im Rahmen der Hilfe zur Selbsthilfe, bestimmte Gruppen von Sozialhilfeempfängern wieder in „Arbeit und Brot“ zu bekommen.

Bisher lief die „Ausstiegsberatung“ als Pilotprojekt im Bezirksrathaus Köln-Ehrenfeld. Hier zeigten sich nun erste Erfolge. Mittlerweile ist es dort gelungen, 40 Personen aus der öffentlichen Abhängigkeit in eine wirtschaftliche Selbstständigkeit zu führen. Und auch in einem weiteren „sozialen Brennpunkt“, wie in Köln-Kalk, wird die „Ausstiegsberatung“ zum 01.05.1997 in den dort laufenden Modellversuch „Teammodell“ integriert.

Neben der großen Möglichkeit, hier eine wichtige gesellschaftliche Aufgabe zu erfüllen, ergeben sich durchaus auch für den städtischen Haushalt relevante Einspareffekte. Bei einer Einsparnis von ca. 1.000,- DM monatlich für einen Bürger, der nicht mehr von der Sozialhilfe abhängig ist, ergeben sich bei jetzt 40 eingestellten Fällen im Bezirksamt Ehrenfeld jeden Monat Wenigerausgaben von ca. 40.000,- DM.

Wenn man davon ausgeht, daß in jedem Bezirksamt als Minimalzahl nicht mehr als 40 Menschen unabhängig von der Sozialhilfe werden, heißt dies für den Kämmerer Einsparungen von mindestens 4.000.000,- DM sprich: vier Millionen DM!

im Jahr.

Aber: Diese für unsere Bürger in jeder Hinsicht so wichtige Aufgabe ist gefährdet!

Warum? Durch die personelle Mißwirtschaft der letzten Jahre sind die Sozialämter restlos überlastet. Bereits jetzt liegen viele Sachgebiete brach, der so nötige Personalschub bleibt aus.

Aus diesem Grund müssen die in der „Ausstiegsberatung“ im Bezirksamt Ehrenfeld tätigen Mitarbeiterinnen wahrscheinlich wieder in die „normale“ Sachbearbeitung eingebunden werden. Das läuft wohl unter dem Motto:

Wir sparen, koste was es wolle!

Zukunft wird nicht gestaltet, sondern zerstört! Die Ausstiegsberatung karikiert sich hier selbst. Denn die Einsparung des Bezirksamtes kommt nicht dessen Budget zugute, sondern dem Fachamt 50. Hier entstehen aber nicht die Personalkosten, die hat das Bezirksamt im Rahmen der Budgetierung zu tragen.

Die KOMBA schlägt deshalb vor:

Die Personalkosten für die Ausstiegsberatung müssen über die eingesparten Sozialhilfekosten refinanziert werden!

Ersparnisse sollen schließlich denen zugute kommen, die sie auch erbringen!

Verantwortung für die Zukunft übernehmen Aufsichtsratswahlen bei GEW, Stadtwerken und KVB im Juni

Die Komba vun Kölle is jot

...nicht nur bei Aufsichtsratswahlen.
...und gerade in Zeiten erheblicher
wirtschaftlicher Veränderungen,...

Mitte Juni sind die Aufsichtsratswahlen bei GEW, KVB, Stadtwerke. War es früher die Stadtverwaltung, von der die Impulse ausgingen, so sind es heute und in der Zukunft immer mehr die wirtschaftlich gewinnorientierten Betriebe. Zum zweiten Mal tritt die KOMBA-Gewerkschaft zu den Wahlen an. War es bei den letzten Wahlen nur eine Vorschlagsliste der Gewerkschaft, die ins Rennen geschickt wurde, so können wir heute auch eine Beschäftigtenliste bei GEW und Stadtwerken präsentieren. Mit Friedel Kubiak und Dieter Kling an der Spitze wurde der mühsame Weg des Unterschriftensammelns, die Grundlage für eine eigene Liste, erfolgreich gegangen.

Die Ergebnisse der Wahl lagen bei Redaktionsschluß noch nicht vor.



Friedel Kubiak



Dieter Kling



Donals Schieffers



Ulrich Langner



Rolf Hupprecht

Rat zieht einen Schlußstrich

Stadtwerke übernehmen die städtischen Bäder

Neue Strukturen im Sport- und Bäderbereich

Der Kölner Rat hat nach seiner Vorgabe in der Ratssitzung vom 10.12.96 nunmehr in seiner Mairsitzung seine Entscheidung über den Verbleib der städtischen Bäder getroffen. Wie erwartet werden die Stadtwerke Köln zukünftig das Dach sein, unter dem Köln „schwimmen“ geht. Eine „Bäder GmbH“, eingegliedert im Stadtwerke-Konzern soll für mehr Wirtschaftlichkeit sorgen und damit nicht nur das Angebot gegenüber dem Kölner Bürger sichern, sondern auch die Beschäftigung im Bäderbereich.

Durch die gemeinsame Nutzung von Einrichtungen und die organisatorische und finanzielle Verflechtung sollen künftig Kosten reduziert werden. Ziel hierbei, man höre und staune, nicht nur die Verbesserung der Wirtschaftlichkeit bei den Bädern, sondern auch die Verbesserung der Wirtschaftlichkeit im Stadtwerke-Konzern. Wie das funktionieren soll, ist fraglich, denn mit der Bäder GmbH wird ein, in der Vergangenheit stark defizitär arbeitender Betrieb übernommen.

Der Stadtrat und die Verwaltung sehen in der Maßnahme die Möglichkeit durch übergreifende Lagerhaltung (Was immer das sein mag), stärkere Auslastung des Maschinenparks (Der sich aber vom Anforderungsprofil von den Notwendigkeiten einer Bäder GmbH unterscheiden dürfte), Ergänzung des technischen Personals, Kosten zu sparen.

Weiter sollen bestehende Infrastrukturen des Konzerns genutzt werden, zum Beispiel für Wasseranalysen oder Kfz-Wartung.

Vertraglich soll der Einfluß der Stadt in der Bäder GmbH gesichert werden. Hierdurch soll auch in Zukunft Schulsport möglich sein. Auch für die Kölner Sportstätten GmbH hat diese Entscheidung Auswirkungen, denn sie bewirtschaftet derzeit das Eis- und Schwimmstadion. Das Schwimmstadion soll wie die städtischen Bäder ausgegliedert werden.

Alle Beschäftigten sollen in die GmbH übernommen werden. Ein Überleitungsvertrag, abzuschließen zwischen den Gewerkschaften und der Stadt Köln, stellt die Rechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sicher. Hierbei geht es natürlich auch um versorgungsrechtliche Ansprüche und die Möglichkeit zu einem späteren Zeitpunkt wieder in den städtischen Dienst zurückkehren zu können. Die Ausgliederung der Bäder hat erhebliche Auswirkungen auch auf das Sportamt. Durch den Verlust des defizitären Bereiches kann es dann wieder verstärkt der Aufgabe nachkommen, Köln wieder zu einer 1. Adresse in Sachen Sport in Deutschland zu machen.



„Auf dem Weg zum Werner Adams im Gespräch Leistungszentrum“

Der Redakteur der „Grünen Wandzeitung“ Karl-Heinz Wienstroer, (Herausgeber ist die KOMBA Gewerkschaft Köln, Grünausschuß der sich aus Mitarbeitern - Arbeiter, Angestellte und Beamte - aus allen Grünflächenbereichen der Stadt Köln zusammen setzt) sprach mit Werner Adams, dem neuen Leiter des Amtes für Landschaftspflege und Grünflächen.



Seit Mitte März sind Sie Amtsleiter des Amtes für Landschaftspflege und Grünflächen. Wie lange sind Sie schon bei der Stadtverwaltung tätig und mit welchen interessanten Aufgaben wurden Sie bisher betraut?

Zum 1.4.1965 habe ich als Verwaltungspraktikant bei der Stadtverwaltung angefangen. Während dieser inzwischen 32 jährigen Zugehörigkeit war ich in vielen Arbeitsbereichen tätig und dort mit den verschiedensten Aufgaben betraut. Hierbei konnte ich z.B. im Sozial- und Krankenhausbereich oder bei der Datenverarbeitung ein breites Spektrum an Erfahrung sammeln. In den letzten 10 Jahren war ich 4 Jahre im Dezernat OII bei Stadtdirektor Uhlenkücken. Danach 2 Jahre beim Hauptamt, weitere 3 Jahre war ich Leiter des Bezirksamtes Innenstadt. Vor dem heutigen Amt war ich 1 Jahr beim Amt für Stadterneuerung und Sanierung. Ich hatte im Laufe der Jahre eigentlich immer Querschnittsaufgaben mit einer großen Aufgabenbreite. Heute, mit 49 Jahren habe ich die große Aufgabe angenommen, das zukünftig mit ca. 1100 Mitarbeitern zweitgrößte Amt der Stadtverwaltung zu leiten.

Werner Adams

Konnten Sie sich in den wenigen Wochen schon ein Bild von den vielfältigen Aufgaben des Amtes machen?

Während meiner Zeit als Bezirksamtsleiter und beim Amt für Stadterneuerung habe ich schon einige Erfahrung mit der Grünflächenpflege bzw. der Grünplanung sammeln können. Hier ist allerdings alles sehr viel umfangreicher und vielseitiger. Die bisherigen Abteilungen von Landschaftsplanung, Planung und Neubau bis Botanischen Garten und von der Kleingartenabteilung Ober Friedhofswesen bis hin zu den Betrieben habe ich kennengelernt. Die Rezentralisierungspläne sind mir vorgestellt worden, jedoch sind gerade hier noch viele Fragen zu klären.

Sie kommen zu einem Zeitpunkt ins Amt, in dem der Amtsbereich durch die Rezentralisierung der Grünpflegeabteilungen der 9 Bezirke erheblich an Aufgaben und Personal anwachsen wird. Ihr Amtsvorgänger Herr Storms hat diese Rezentralisierung vorbereitet. Sind Sie der Meinung das dies ein sinnvoller Schritt ist, um mit den derzeitigen Problemen besser zurecht zu kommen?

Die Rezentralisierung ist eine große Herausforderung für das Amt. Im Sinne der Gesamtaufgabe ist es der richtige Schritt. Wenn die Zuständigkeit in einer Hand liegt ist es möglich, Problem bezogen die jeweils erforderliche Aufgabe auch über Bezirksgrenzen zu erfüllen. Eine gewisse Spezialisierung, (wie z.B. die Baumpflege) zielt auf mehr Fachwissen bis hin zum Arbeiter ab. Maschinenkapazitäten, (z.B. die Großrasenmäher) können durch die Aufhebung der Bezirksgrenzen besser ausgelastet oder verringert werden. Diese und weitere Vorteile zeigen, daß die Rezentralisierung der richtige Weg ist

Wo sehen Sie den Schwerpunkt Ihrer zukünftigen Arbeit?

Zuerst gilt es die neue Pflegeabteilung zu organisieren. Gleichzeitig wird die Planungs- und Neubauabteilung neu strukturiert. Beide Abteilungen sollen zukünftig enger zusammenarbeiten. Was nutzt z.B. eine aufwendig geplante und kostenintensiv ausgebaute Grünanlage, wenn die Pflegeabteilung nicht in der Lage ist sie entsprechend zu pflegen und zu unterhalten? Auch bei den vorhandene Anlagen gilt es zu prüfen, ob der Pflegeaufwand durch bauliche Veränderungen reduziert werden kann ohne den Gesamteindruck zu verschlechtern. Wenn dies gelingt, werden wir mit dem Spardruck leben können ohne dem Gesamtbild der grünen Stadt Köln zu schaden.

Die Pflegeabteilung muß so organisiert werden, daß das Pflegepersonal und die Maschinen in einem optimalen Verhältnis vorhanden sind, um die größt mögliche Leistung zu erzielen. Das angestrebte Ziel sollte ein Ergebnis sein, daß sich mit dem der freien Wirtschaft messen kann. Dazu ist es erforderlich in die Fortbildung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und in moderne Maschinen zu investieren.

In den letzten Jahren wurde das Grünpflegepersonal ständig reduziert. Die Folgen waren vielfach an weniger gepflegten Grünflächen zu sehen. Wird diese Reduzierung fortgesetzt und wie wird sich der Pflegestandard entwickeln?

Der Spardruck der auf den Bezirken lastete, hat natürlich große Lücken in die Grünpflegeabteilungen gerissen. Dieser Prozeß kann nun nicht mehr umgekehrt werden. Diesem entstandenen Arbeitskräftemangel wird zukünftig mit einer veränderten Organisation und einem verbesserten Maschinenpark begegnet. Ich hoffe, daß der künftig auferlegte Sparzwang nicht weitere Löcher reißt, die sich womöglich nicht mehr stopfen lassen, denn eine weitere Personalreduzierung wird die Pflegeintensität bzw. Pflegequalität verringern.

Werner Adams

Wie glauben Sie wird die Personalentwicklung insbesondere die der Grünpflegearbeiter und deren zukünftiger Arbeitsplatz aussehen?

Zukünftig soll in vielen Bereichen der Grünpflegearbeiter durch einen verbesserten Maschinenpark mit weniger körperlichen Einsatz mehr Pflegeleistung erzielen.

Es wird angestrebt die bisherige starre Arbeitszeitregelung zu flexibilisieren. Nur eine flexiblere Arbeitszeit kann sich den anstehenden Aufgaben anpassen. So können z.B. teure Großrasenmäher während der Mähseason besser ausgelastet werden. Folglich kann eine veränderte Arbeitszeit (bei gleicher Jahresarbeitszeit) zu geringfügigen Veränderungen der Freizeitgestaltung führen. Ob hier ein zusätzlicher Ausgleich angebracht ist, bleibt noch zu klären.

Wie schätzen Sie die Entwicklung des Amtes bis zum Jahrtausendwechsel und darüber hinaus ein?

Ich möchte gar nicht soweit in die Zukunft sehen, wenn es soweit ist werden wir die anstehenden Aufgaben anpacken. Insgesamt ist auch für dieses Amt die Output-Orientierung wesentlich. In bezug auf die Grünpflege heißt das die Arbeit den Erfordernissen anzupassen und so Rationell wie möglich zu erledigen. Wichtige Ansatzpunkte über Kosten wird auch die vorgesehene Kosten und Leistungsrechnung bringen. Weiterhin denke ich, daß das Amt für Landschaftspflege und Grünflächen sich zu einem Leistungszentrum entwickeln wird. All dies wird aber nur möglich sein, wenn alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an einem Strang ziehen

Flexibilität und Bürgernähe sind keine Fremdwörter

Neue Ideen bei der Kfz-Zulassung

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Zulassungsstelle zeigen sich flexibel. Als Pilotprojekt für 6 Monate wird die Öffnung der Zulassungsstelle in Porz, Friedenstraße jeden Samstag dafür sorgen, daß die Nutzer des Automarktes schnell und ohne Verzögerung bedient werden können. Das Leistungsangebot wird entsprechend dem Bedarf eingeschränkt. Im Leistungsangebot der Stadt steht Samstags das

- * Umschreiben der PKW's,
- * Stilllegen von Fahrzeugen,
- * Vergeben roter Kennzeichen,
- * Vergeben von Ausfuhrkennzeichen.

Wer den Automarkt in Porz kennt, der weiß, daß hiermit fast allen Nutzern geholfen ist. Bereits 1995 wurde die Öffnung am Samstag für notwendig gehalten, jedoch führte die damals noch nicht abgeschlossene Organisationsuntersuchung zum Hinausschieben der Entscheidung. Das Ergebnis der ORGA-Untersuchung liegt nunmehr abgestimmt vor, so daß damit auch die vom Personalrat geforderte Grundlage für den Samstagsdienst vorhanden ist.

Der Einsatz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Porz erfolgt auf freiwilliger Basis. Die Nachfrage nach der Samstagsarbeit erstaunte nicht angesichts der Tatsache, daß die Beschäftigten für ihre Samstagsarbeit zusätzlich entlohnt werden. Sie erhalten eine Vergütung in Höhe von 200,- DM (Beamte) und 300,- DM (Angestellte). Durch die unterschiedliche Höhe der Vergütung wird die Gleichbehandlung von Beamten und Angestellten bei der Nettovergütung sichergestellt. Die Zahlung der Vergütung erfolgt außerhalb von tariflichen Regelungen. Man könnte auch sagen, es wurde eine übertarifliche Lösung gefunden, denn eine Vergleichsberechnung zeigt, daß die vereinbarte Regelung über den tariflichen Gehältern liegt.

Finanziert wird dies nach Vorschlag der Stadtverwaltung durch die Erhebung einer zusätzlichen Servicegebühr, die zwischen 10,- und 20,- DM liegt. Diese Servicegebühr ist vom Nutzer zusätzlich zur normalen Gebühr zu zahlen. Letztlich ein Klacks im Hinblick auf die Kosten, die die Nutzer des Automarkts durch die Wartezeit von Samstags bis Montag aufbringen müssen. Nach Ablauf der Pilotphase werden die zugrundeliegenden Daten nochmals einer Überprüfung unterzogen, so daß es unter Umständen sogar noch zu einer weiteren Erhöhung der Vergütungen kommen kann, bestenfalls verbunden mit einer Absenkung der Gebühr für den Nutzer.

Der Vorteil der neuen Regelung wirkt sich auch im Bürgerservice bei der zentralen Kfz-Zulassungsstelle aus: Die Besucherlage am Montag wird erheblich entschärft. Über den Massenandrang, für den überwiegend ausländische Käufer verantwortlich waren, stöhnten in der Vergangenheit vor allem Kölner Bürger und Automobilbetriebe. Um diesen neuen Service zu erreichen, war eine Abstimmung mehrerer Ämter innerhalb der Stadtverwaltung erforderlich, da bei der Arbeit der Zulassung z.B. Rechnerläufe erforderlich sind.

Besonders bemerkenswert: Das gesamte Verfahren beruht ausschließlich auf Freiwilligkeit. Die Personalvertretung war von Beginn in den Entwicklungs- und Entscheidungsprozeß involviert und konnte im Rahmen der Verhandlungen auch die Vorstellungen der Beschäftigten positiv einbringen. Ein Verfahren, das Schule machen könnte.

GEW führt die flexible Arbeitszeit ein Zukunft heute

Neue Formen der Arbeitszeit nehmen Gestalt an. Eine Diskussion, die in der DABEL schon seit geraumer Zeit geführt und begleitet wird, hat jetzt konkreten Niederschlag gefunden - und das nicht, wie bei der letzten Personal- und Betriebsratsschulung noch vorgestellt in einer kleinen Gemeinde, sondern direkt in der Nachbarschaft, sozusagen die Ecke herum. Bei der GEW AG wurden in Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ein flexibles Arbeitszeitmodell ab 1.1.1997 eingeführt. Wir berichten in dieser Ausgabe ausführlich, nicht weil wir unseren wertvollen Platz verschenken wollen, sondern weil es ein Arbeitszeitmodell ist, das sich durchaus mit kleinen Abweichungen auch bei der Stadtverwaltung einführen ließe.

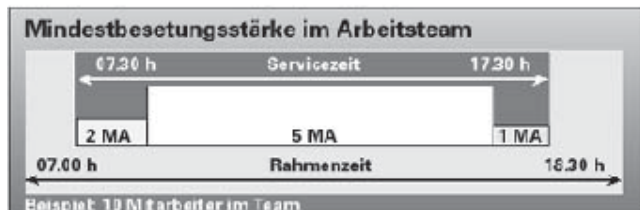
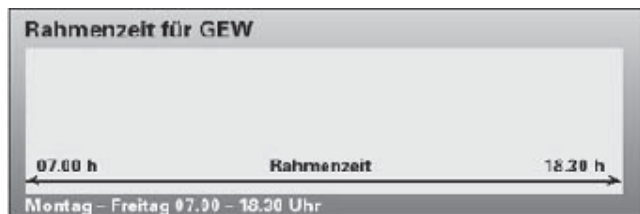
Hier macht ein Unternehmen vor, wie gemeinsam mit der Belegschaft (hier der Betriebsrat in dem auch 2 KOMBA-Vertreter sitzen) eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit zum beiderseitigen Vorteil eingesetzt werden kann. Das Unternehmen will seinen Kundenbedürfnissen gerecht werden (wobei der Kunde auch in der anderen Abteilung sitzen kann), die Belegschaft will mehr Gestaltungsspielraum und mehr Eigenständigkeit. Beides ist machbar, wie die neue Betriebsvereinbarung beweist. Zwar ist der praktische Test noch nicht erfolgt, doch kann man schon jetzt sagen, daß die Theorie überzeugend ist.

Die Ausgangslage der GEW kann mit der Stadt verglichen werden. Betriebsratsvorsitzender Peter Georgi: „der immer stärker werdende Wettbewerb, verbunden mit einem stetig zunehmenden Kostendruck, wird auch bei uns zu ständigen Veränderungsprozessen führen. Auch der Abschluß der Dienstvereinbarung Arbeitszeitflexibilisierung ist ein weiterer Baustein, um dieser Herausforderung zu begegnen.“ Also: Flexibilisierung zur Sicherung von Arbeitsplätzen.

Ausgangspunkt der Diskussion war die „Nutzenanalyse“ für alle Beteiligten, in deren Mittelpunkt Kunde, Unternehmen und Beschäftigte stehen (siehe Grafik). Entsprechend kann nun mit der flexiblen Arbeitszeit dem Kundenwunsch nach flexibler Öffnungszeit und Ansprechzeit Rechnung getragen werden. Zwangsläufig folgt hieraus für das Unternehmen eine Erweiterung der Betriebszeit und wesentlich eine Reduzierung von Mehrarbeit. Hier wird einer langfristigen Forderung der Gewerkschaften nachgekommen, die Überstunden auf ein Minimum zu reduzieren um Arbeitsplätze zu schaffen und zu sichern. Die Schaffung neuer Arbeitsplätze tritt allerdings in den Hintergrund, denn durch die Flexibilisierung und Verlagerung der Arbeitszeit folgt aus dem Überstundenabbau, der wirtschaftlich für das Unternehmen sinnvoll ist, eine Arbeitsplatzsicherung des vorhandenen Personals.

Realistisch wird der Nutzen für die Beschäftigten gesehen, wenn denn die Abstimmung in den Abteilungen und Gruppen ohne Konflikte verläuft: Der Mitarbeiter hat individuelle Gestaltungsfreiheit und kann seine beruflichen und familiären Verpflichtungen besser abstimmen. Hinzu kommt, daß sein Arbeitsplatz gesichert wird und eine starke Tendenz zur Teamorientierung zwangsläufig erfolgt.

Die Folge der Vereinbarung über flexibilisierte Arbeitszeit: Die gleitende Arbeitszeit GLAZ kann auf den Müll. Anhand der Grafiken (Ursprung: GEW AG), die wir hier veröffentlichen, sind die verschiedenen Veränderungen erkennbar. Ausführlich auf die einzelnen Veränderungen einzugehen, würde den Rahmen hier sprengen. An Details interessierte Leser können bei uns gerne über den Gesamtrahmen der Vereinbarung Informationen abrufen.



Trotzdem an dieser Stelle eine Kurzübersicht:

Langzeitkonto:

Das Langzeitkonto ist ein aus betrieblichen Gründen zusätzlich einzurichtendes Zeitkonto, auf dem mit Zustimmung des Beschäftigten die Differenz zwischen vertraglicher Arbeitszeit und erhöhter Sollarbeitszeit gutgeschrieben wird.

Sollarbeitszeit:

Die Sollarbeitszeit entspricht grundsätzlich der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit des Einzelnen. Sie kann in begründeten Fällen erhöht oder vermindert werden.

Wahlarbeitszeit:

Die Wahlarbeitszeit bietet die Möglichkeit, die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit aus persönlichen Gründen vorübergehend oder auf Dauer zu reduzieren bzw. bis zur tariflichen Arbeitszeit zu erhöhen.

Zeitkonto:

Auf dem Zeitkonto wird die tatsächlich Arbeitszeit festgehalten. Abweichungen zur Sollarbeitszeit werden verbucht und tagesaktuell verrechnet.

Rahmenzeit:

Die Rahmenzeit ist die Zeit, in der das Unternehmen grundsätzlich seine Infrastruktur wie zum Beispiel Betriebsmittel zur Erledigung der jeweiligen Aufgaben zur Verfügung stellt, und während der der Beschäftigte die vereinbarte Arbeitszeit leisten kann.

Servicezeit:

Die Servicezeit ist die Zeit, die der jeweilige Bereich unter Berücksichtigung von Marktanforderungen, Kundeninteressen (Bürgerwille) und Wirtschaftlichkeit zur Erledigung seiner Aufgaben für erforderlich hält.

Mindestbesetzungsstärke:

Die Mindestbesetzungsstärke ist die vom Unternehmen während der Servicezeit für erforderlich gehaltene Mindestbesetzung von Funktionen, Gruppen oder Bereichen.

Veränderung der Rahmenbedingungen sind bei dieser Flexibilität erforderlich. So wurde eine neue Pausenregelung vereinbart, in der jeder Beschäftigte selbst verantwortlich die gesetzlich vorgeschriebene Einhaltung von Pausenzeiten verantwortet. Automatisch wird ab einer erfaßten Arbeitszeit von mehr als 5 Stunden täglich bei jedem Beschäftigten eine unbezahlte Pause in Höhe von 7,5 % der gesamten Anwesenheit bewertet. Die Mittagspause ist damit nicht mehr starr, sondern kann im Team abgestimmt genommen werden. Der Amtsleiter mit der Stoppuhr oder am Fenster fällt weg.

Die Arbeit kann auch für private Erledigungen unterbrochen werden. Auch hier ist nur die Abstimmung im Arbeitsteam (der Arbeitsgruppe) erforderlich. Die Abwesenheit wird registriert, keine verschenkte Arbeitszeit.

Flexibilisierung wird auch durch die Schaffung von Langzeitkonten erreicht, die bei betrieblicher Notwendigkeit die Sollarbeitszeit täglich verlängert. Voraussetzung hierfür ist ein ordentliches Mitbestimmungsverfahren, das heißt die Zustimmung der Betroffenen und des Betriebsrates. Hierdurch können Mehrbelastungen des Einen bei Ausfall des Anderen langfristig aufgefangen werden und nach Wegfall der Ursache ausgeglichen werden, zum Beispiel durch Urlaubsverlängerung aus der Gutschrift aus dem Langzeitkonto. Es wird ein Ausgleich geschaffen und damit auch das Betriebsklima verbessert, Konflikte werden entschärft.

Wir meinen: Die Betriebsvereinbarung der GEW über flexible Arbeitszeit hat Modellcharakter. Sie ist in modifizierter Form auch auf die Stadtverwaltung zu übertragen - und sie ist wünschenswert. Wir stimmen mit der Zielsetzung überwiegend überein und haben bereits in der Diskussion um die Öffnungszeiten der Meldehallen eine weitgehend selbstbestimmte Flexibilisierung gefordert, damit den Bedürfnissen vor Ort Rechnung getragen wird. Flexible und intelligente Lösungen auch für die Stadtverwaltung Köln. Im Rahmen einer solchen Dienstvereinbarung läßt sich manche sinnvolle Arbeitszeitflexibilisierung durchführen - immer mit Beteiligung der zuständigen Personalräte. Unsere Position: pro Mitarbeiter/pro Bürger.

Entwurf eines Modells fuer die Stadtverwaltung

Das Langzeitkonto soll auch für die Beschäftigten der Stadtverwaltung kein Fremdwort bleiben. Es ist eines von vielen Elementen, mit denen die Stadt Köln zukünftig ihre Aufgaben erledigung optimieren will und neue Arbeitszeitplanung umsetzen möchte. Ein entsprechender Entwurf der Verwaltung, noch nicht ausdiskutiert, liegt inzwischen vor. Er enthält viele Elemente, die wir schon im Artikel zur Arbeitszeit bei GEW beschrieben haben, hat aber noch zusätzliche Komponenten.

So wird versucht, einen Gesamtrahmen für alle Beschäftigten zu schaffen, egal ob im bürgernahen Servicebereich oder beim Ausgleichsamt beschäftigt. Das Werk hat einen dementsprechenden Umfang und läßt örtlich fast alle Möglichkeiten offen, Arbeitszeit zu flexibilisieren. Grundlage ist eine Erweiterung der bisher schon praktizierten Gleitzeit und die Festschreibung einer Kernarbeitszeit für alle Beschäftigten der Verwaltung. Der Grundsatz „Freizeitenausgleich geht vor Bezahlung“ bei der Abgeltung von Über- und Mehrstunden wird aufrecht erhalten.

Die Mittagspause wird flexibilisiert, von 12.00 bis 14.00 Uhr. Eine konsequente Infragestellung der Pause, wie bei GEW geschehen, wird vermißt, allerdings kann diese Pause zwischen 30 und 120 Minuten täglich lang sein - natürlich soweit ein Arbeitszeitausgleich erfolgen kann.

Neben dieser grundsätzlichen Regelung kann innerhalb der Arbeitszeitrahmens die Lage und Dauer der individuellen Arbeitszeit frei gewählt werden.

Örtliche Gegebenheiten werden in einem separaten 3. Abschnitt des Gesamtwerkes berücksichtigt. So können in Absprache zwischen örtlichen Dienststellen und Beschäftigten Langzeitkonten eingerichtet werden, wenn der Rahmen der Gleitzeit nicht ausreichend ist. Ein Ausgleich aus diesem Konto ist finanziell nicht möglich, sondern öffnet die Möglichkeit einer neuen Langzeitplanung für den Beschäftigten, da ausgeglichen wird über

1. individuelle Arbeitsbefreiung
2. eine u.U. täglich reduzierte Arbeitszeit,
3. 4-Tage-Arbeitswoche innerhalb eines festgelegten Zeitraumes,
4. Ausgleich in Verbindung mit Urlaub.

Weitere Schwerpunkte der neuen Dienstvereinbarung:

Sabbatical

(Langzeit-Freistellung durch Herabsetzung der Bezüge)

Kapazitätsorientierung variabler Arbeitszeit

(Vereinbarung einer Durchschnittsarbeitszeit - nur mit Zustimmung des örtlichen Personalrats)

Zeitautonome Gruppen

(Selbstbestimmte Teamarbeitszeit)

Die Themen „Heim-/Telearbeit“ und „Zeiterfassung“ werden gesondert in Dienstvereinbarungen festgelegt. Klar wird bei den vorliegenden Modellen, daß die starre Arbeitszeit ausgedient hat. Nicht nur die Erweiterung der Gleitzeit, vor allem die Flexibilisierungsmöglichkeiten machen deutlich, daß die Arbeitszeit sich zukünftig am Arbeitsanfall und den zu erbringenden Dienst- und Serviceleistungen orientieren wird. So zu verstehen ist der Hinweis, daß die individuelle Arbeitszeit so zu wählen ist, daß Arbeitsspitzen berücksichtigt und aufgefangen und Überstunden vermieden werden.

Nach der Vorlage sind also Arbeitszeitmodelle auch innerhalb einer Dienststelle möglich. Das benötigt aber auch eine flexible Organisationsfähigkeit der Vorgesetzten, damit das Ziel erreicht werden kann: Optimierte Dienst- und Serviceleistung, bedarfs- und bürgerechte Öffnungszeiten, individuelle Bedürfnisbefriedigung der Beschäftigten.

Service für die Beschäftigten

Zuerst glaubte man es nicht. Eine optisch ansprechend gestaltete Broschüre sagt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei GEW wie die neue Flexibilisierung der Arbeitszeit denn zu verstehen ist. Die Dienstvereinbarung zur Flexibilisierung ist hinten in der Broschüre klein, auf zwei Seiten, abgedruckt. Aber die Inhalte, um die es konkret geht, und die für die Beschäftigten wichtig sind, sind übersichtlich gestaltet in Kurzform und anhand von Grafiken dargestellt. Eine gemeinsame Darstellung mit Zielsetzung von Unternehmensleistung und Mitarbeitervertretung (Betriebsrat). Unser Kompliment: besser hätte man es nicht überbringen können. Die von uns in dem Artikel verwendeten Grafiken sind aus der GEW-Broschüre entnommen.

Unter Begriffen wie „Zeit für die Zukunft“ und „Nutzen für alle Beteiligten“ werden wichtige Einzelheiten anschaulich erläutert. Teilweise abgedruckte Beispielrechnungen erleichtern das Verstehen der Vereinbarung. Hier wird nicht nur ein Papier in die Welt gesetzt, sondern hier wird die neue Arbeitszeit beworben. Sie bringt viele Veränderungen, so daß das interne Marketing ein notwendiger Schritt zur Umsetzung der Flexibilisierung darstellt. Die Broschüre macht deutlich, daß der Beschäftigte einen mindestens ebenso hohen Stellenwert im Unternehmen darstellt, wie die Kunden.

Es ist eben nicht nur der Inhalt; die Verpackung macht eine runde Sache daraus.

Private Altersrente – eine notwendige Ergänzung

Daß die Renten sicher sind, daran glauben immer weniger Bundesbürger - und haben dabei auch die demografische Entwicklung vor Augen: Auf 100 Erwerbstätige kommen heute 35 Rentner. Im Jahr 2030 werden es voraussichtlich doppelt so viele Rentner sein. Private Vorsorge ist daher unerlässlich.

Durch hohe Arbeitslosigkeit, zu viele Frührentner und andere versicherungsfremde Belastungen werden die Finanzprobleme immer drängender. Und die Bundesbürger reagieren realistisch: Die Privatrente ist „in“. Im ersten Halbjahr 1996 wurden fast 500 000 private Rentenversicherungen abgeschlossen; das sind fast 20% des gesamten Neugeschäfts der Lebensversicherer.

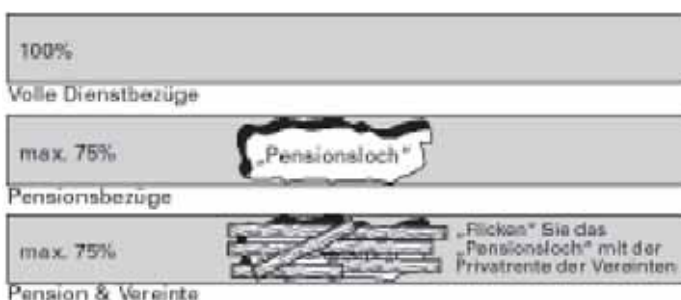
Und im Gegensatz zur gesetzlichen Rente ist die Privatpolice einfach konstruiert:

- * der Kunde zahlt für seine Rente selber ein
- * das Geld wird verzinslich angesammelt
- * die Beiträge fließen als lebenslange Rente oder Zeitrente zurück
- * die Höhe der Rente ist garantiert
- * durch Gewinnbeteiligung erhöht sich die Rente zusätzlich
- * der Beginn der Rentenzahlung ist vertraglich fixiert und kann nur auf Wunsch des „Berechtigten“ geändert werden
- * noch bis unmittelbar vor dem Start der Rentenzahlung hat der Versicherte die Option, anstelle der laufenden Rente eine entsprechend hohe Kapitalzahlung zu wählen
- * ein weiteres Plus der privaten Rente: die Steuerfreiheit der Zinsen (unter bestimmten Voraussetzungen)
- * auch die Hinterbliebenenversorgung und das finanzielle Risiko bei Invalidität sind abdeckbar
- * die laufend gezahlte Rente braucht nur mit dem sog. Ertragsteil versteuert zu werden. Dieser bestimmt sich nach dem Alter des Versicherten bei Rentenstart (z.B. bei 65 Jahren beträgt der Ertragsanteil 27% der Rente als steuerpflichtiges Einkommen)

Im Hinblick auf die immer größeren Leistungseinschränkungen bei der gesetzlichen Rentenversicherung sollte für jeden eine private Rente wichtiger denn je sein.

Als Beamter auf Lebenszeit erhalten Sie im Ruhestand eine Pension, deren Höhe von der Anzahl Ihrer Dienstjahre abhängt. Maximal jedoch 75% Ihrer letzten Dienstbezüge. Dazu benötigen Sie 35 (nach neuem Recht sogar 40) Dienstjahre. Es entsteht Ihnen also ein „Pensionsloch“ von mindestens 25% Ihrer regelmäßigen Bezüge.

Unser Partner, die Vereinte, steht Ihnen bei Ihrer privaten Vorsorge gern zur Seite und berücksichtigt dabei Ihre ganz individuellen Bedürfnisse - wir werden gemeinsam spezielle Angebote entwickeln und unsere Mitglieder gezielt vorstellen.



Versorgungsbezüge für die Zukunft gesichert

Seit in letzter Zeit die Diskussionen um die künftigen Pensionsaufwendungen entbrannt waren, wurde vielen erst bewußt, daß den Beamten zwar über die Dauer ihrer Dienstzeit für die spätere Versorgung ein teilweiser Besoldungsverzicht auferlegt wird, daß dieser jedoch bis jetzt nur in vereinzelt Ländern in eine Art Pensionsrückstellung einfloß. Tatsächlich bleibt es den jeweiligen Dienstherrn überlassen, ob sie eine Rücklage bilden oder nicht. In Köln hat man bislang hierauf verzichtet.

Jetzt geben Hochrechnungen über die Entwicklung der Versorgungsbezüge bis ins Jahr 2030 der Verwaltungsspitze Anlaß zur Besorgnis. Haben die Pensionslasten den städt. Haushalt bislang „nur“ mit rd. 7% der Gesamtpersonalausgaben belastet, rechnet man im Jahr 2030 schon mit einer Belastung von rd. 30 - 35%. Der Grund sind die hohen Einstellungszahlen in den 70er und 80er Jahren. Allerdings werden die Versorgungsausgaben zunächst bis zum Jahr 2006 stetig sinken und dann, nach kurzfristigem Stillstand, ab dem Jahr 2009 ansteigen bis zur erwähnten Höhe.

Vor diesem Hintergrund plant die Stadt Köln nunmehr die Einrichtung eines Sondervermögens „Versorgungskasse Beamte“ zur Bildung von Pensionsrückstellungen für künftige Beamtenversorgungen.

Verfahren:

Die Dezernate werden für die ab 01.01.1997 in ein Beamtenverhältnis auf Probe übernommenen Beamten bzw. neu eingestellte oder nach Köln versetzte Beamte eine Rückstellung von 12% für Beamte des mittleren Dienstes, 14% für Beamte des gehobenen, 17% für Beamte des höheren Dienstes und 16% für Feuerwehrbeamte der jeweiligen Personalkosten an die „Versorgungskasse Beamte“ abführen müssen.

Eine Rückstellung für die bereits vor dem Stichtag 01.01.1997 aktiven Beamten ist mit einem Finanzierungsbedarf von rd. 3 Mrd. DM nicht realisierbar. Dieser Personenkreis wird seine Versorgungsbezüge zunächst wie bisher üblich aus dem jeweils lfd. Haushalt beziehen.

Die Finanzierung der Sonderkasse soll durch Zufluß der Umlage und den daraus erzielten Zinsen erfolgen. Die Verwaltung der Versorgungskasse soll beim Personalamt wahrgenommen werden.

Derzeit befindet sich das Konzept im Beschlußverfahren und wurde vom Ausschuß Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen zustimmend behandelt.

Wir meinen:

Vom Grundsatz her ist eine Art „Versorgungskasse“ eine sinnvolle und längst überfällige Notwendigkeit. Bleibt zu hoffen, daß derart unerquickliche Ideologieparolen, wie: „Die Pensionsaufwendungen führen in den Bankrott“, in Köln ein für allemal der Vergangenheit angehören.



Das sollten Sie bei Zukunftsentscheidungen beachten

Die neue Erbschafts- und Schenkungssteuer

Die Reform der Erbschafts- und Schenkungssteuer sowie der Vermögenssteuer endet so gespenstisch, wie sie begonnen hatte.

Eine aufkommensneutrale Erbschaftssteuerreform war höchststrichterlich verlangt und sie wurde den Bürgern auch versprochen. Aber die Ungerechtigkeiten des alten Erbschafts- und Schenkungssteuerrechts wurden durch neue Verwerfungen ersetzt.

Über dieser Steuerreform hängt nun auch weiterhin das Damoklesschwert der Karlsruher Richter; denn diese hatten verlangt, daß eine Neuregelung die engere Familie verschonen müsse, daß das durchschnittliche Gebrauchsvermögen ganz außen vor bleiben müsse.

Diese Vorgaben dürfte die Reform deutlich verfehlen, errechnet sich doch bei einer vierköpfigen Familie gerade noch ein steuerfreier Vermögensübergang von 1,4 Mill. DM. Auch das neue Bewertungssystem für Immobilien muß Streit provozieren. Nach wie vor stehen sich Immobilienbesitzer doppelt so günstig, wie Inhaber anderer Vermögenswerte. Aber auch hier steht Ungemach ins Haus, denn durch das neue Bewertungsverfahren wird die Steuerlast von teuren auf preiswerte Lagen, vom städtischen auf den ländlichen Raum verlagert.

Augen werden die Verfassungsrichter auch machen, wenn sie nachrechnen müssen, ob beim Erben die engste Familie geschont wurde. Aus dieser Vorgabe wurde im politischen Nahkampf eine Anhebung der Steuersätze für Familienangehörige - und die Familienfremden wurden wohlwollend abgesenkt.

Diese Kombination höherer Steuersätze mit bis zu fünfmal höheren Immobilienwerten wird in den Familien für manch bittere Überraschung sorgen. Da wird schon der Häuslebauer mit mittlerem Einkommen getroffen. Einzig in der Beraterzunft dürfte das Ganze Beifall und Zustimmung auslösen, kommt es für diese doch einem Beschäftigungsprogramm gleich.

Immerhin eröffnet das neue Recht, das für Erbfälle rückwirkend ab 1.1.96 gilt, auch ungeahnte Chancen und Möglichkeiten.

Wer seinen Nachlaß frühzeitig regelt und das Vermögen für die Erben managt, kann das Finanzamt jetzt wegen der erhöhten Freibeträge auch bei größerem Vermögen außen vor lassen - mit langfristiger Strategie sogar auf Null bringen.

Die Neuregelung betrifft besonders die Bewertung von Grundbesitz. Das ursprünglich vorgesehene Sachwertverfahren konnte nicht durchgesetzt werden, weil Experten befürchteten, daß zahllose mittelständische Unternehmen bei Erbfällen in den Ruin getrieben worden wären. Aus diesem Grund wurde ein Bewertungsverfahren nach Ertragswerten gewählt, das sich nach den erzielbaren Mieten orientiert. Doch damit ergeben sich neue regionale Ungerechtigkeiten. Denn städtische Immobilien mit höherem Marktwert und durchschnittlichen Mieten kommen günstiger weg als Häuser, die auf dem Lande liegen, wo die Mieten eher mit den Immobilienpreisen korrespondieren.

Klare Nutzniesser der Reform sind die Personen, die mit dem Erblasser nicht verwandt sind. Lebensabschnittspartner, die ein Großteil des Vermögens erben, stehen sich in den meisten Fällen besser. Für den Lebenspartner gelten künftig günstigere Steuersätze und höhere Freibeträge. Auch Enkelkinder profitieren nach neuem Recht, denn sie rutschen eine Steuerklasse mehr nach oben. Bevorzugt sind auch Erben, die mit dem Nachlaß überwiegend Wertpapiere oder Sparguthaben erwerben. Die höheren Freibeträge ermöglichen jetzt die steuerfreie Übertragung von Beträgen bis zu 600.000 DM auf den Ehepartner und 400.000 DM auf jedes Kind. Diese Vorteile kommen für kleine und mittlere Vermögen zum Tragen. Bei steigendem Vermögen wird der Entlas-

tungseffekt durch die innerhalb der Steuerklassen gestiegenen Steuersätze wieder aufgehoben bzw. sogar ins Gegenteil verkehrt.

Die großen Verlierer der reform sind die Erben umfangreichen Immobilienvermögens. Trotzdem ist es aber auch in Zukunft günstiger (bleiben wir bei unseren Häuslebauern), Häuser und Wohnungen zu verschenken oder zu vererben als Anleihen oder Aktien. Denn die Erhöhung der Steuerwerte sorgt dafür, daß Immobilien jetzt mit gut der Hälfte ihres Marktwertes in die Erbschaftssteuerberechnung eingehen. Wertpapiere, Aktien und Sparguthaben werden dagegen nach wie vor mit 100% angesetzt.

Experten propagieren daher weiterhin die bewährten Regelungen und Strategien zur Vermeidung der Erbschaftssteuer, nämlich das Zusammenspiel von Steuerklassen und Freibeträgen und Steuersätzen. Hieraus ergeben sich auch bei den neuen Regelungen Möglichkeiten mit erheblich größerer Durchschlagskraft als bisher.

Unsere Tips:

Freibeträge ausnutzen

Weil Enkel jetzt höhere Freibeträge ausschöpfen können, kann es sinnvoll sein, sie im Testament oder per Schenkung direkt zu bedenken.

Heirat

Zwar sind Lebensgefährten durch das neue Recht deutlich besser gestellt, wer seinen Lebensabschnittspartner jedoch zum Gatten macht, erzielt nochmals Vorteile, denn die Trauung befördert den Partner von der Steuerklasse III in die Klasse I. Folge: die Freibeträge liegen deutlich höher, die Steuersätze niedriger.

Adoption

Wer alleinstehend ist und seine Neffen und Nichten absichern will, kann aus den Kindern seiner Geschwister steuersparend eigene machen.

Schenkung

Eine frühzeitige Vermögensübertragung ist die intelligenteste Art, Ehepartner, Kinder und Enkel steuerfrei zu bedenken. Das alte Sprichwort „besser mit warmen Händen verschenken als mit kalten Händen vererben“ trifft die neue Rechtslage noch mehr als die alte. Solche Strategien müssen jedoch langfristig angelegt sein, denn zwischen den einzelnen Schenkungen müssen nach wie vor 10 Jahre liegen. Da die Freibeträge für das Schenken benso stark gestiegen sind wie für Erbschaften, können auch größere Familienvermögen in einem Zeitraum von 20 oder 30 Jahren problemlos ohne Zugriff des Finanzamtes übertragen werden.

Der Weg ins Internet

Den Begriff Internet hat jeder von uns schon mal in den Medien gehört und vernommen, daß die Zukunft nur hier zu finden ist. Meist wird aber nur im Zusammenhang mit „Hackern“ und Pornographie vom Internet gesprochen. Die Chancen und Möglichkeiten, die das Internet eröffnet, bleiben aber meist im Dunklen. Hier wollen wir versuchen, das komplexe Thema etwas zu erleuchten.

Was ist das „Internet“?

Das Internet ist ein weltweites Datennetz, geschaffen um Militäreinrichtungen zu verbinden, heute aber jeder Privatperson oder Firma zugänglich. Die Finanzierung erfolgt durch die Regierungen. Wie bei Telefonleitungen, die man zum Sprechen oder auch zum Faxen benutzen kann, gibt es beim Internet mehrere Möglichkeiten der Nutzung z.B.:

Mail: Post versenden und empfangen

Usenet: Diskussionsgruppen zu allen erdenklichen und undenkbaren Themen

WWW: WorldWideWeb - Grafisch aufbereitete Daten ähnlich einer Zeitschrift

um nur einige aufzuzählen. Wie Sie bemerken, ist die Hauptsprache des Internets das Englisch, aber lassen Sie sich nicht erschrecken, um das Internet zu nutzen, kommen Sie mit Deutsch gut hin. Die WWW-Dienste sind die am schnellsten wachsenden Teile des Internet. Jeden Tag kommen neue Anbieter von Informationen hinzu. Das Internet ist als Entwicklungsschritt vergleichbar mit dem Buchdruck, es demokratisiert und unterstützt (bei vernünftigem Umgang) die Meinungsbildung.

Was brauche ich, um ins Internet zu kommen?

1. Einen Computer - egal was für einen und egal unter welchem Betriebssystem er läuft (z.B. DOS, Windows, Macintosh, OS/2 usw.)
2. Eine Telefonleitung - um Ihren Computer mit dem Internet zu verbinden
3. Je nach Telefonleitung eine ISDN-Karte für Ihren Computer oder, wenn die Telefonleitung analog ist, brauchen Sie ein Modem (ein Gerät, das die Signale des Computers umwandelt)
4. Programme für Ihren Computer, die ihm ermöglichen, die verschiedenen Dienste zu nutzen
5. Einen Provider - der Provider ist eine Firma, die Ihnen den Zugang zum Internet ermöglicht. Wenn Sie sich das Internet wie eine Autobahn vorstellen, so besorgt der Provider Ihre Autobahn-Auffahrt. Er stellt Ihnen aber auch Ihre persönliche Postadresse zur Verfügung, unter der Sie weltweit zu erreichen sind. Der Provider möchte für die Leistungen, die er Ihnen zur Verfügung stellt, bezahlt werden. Und an diesem Punkt, der Preis-Leistung, unterscheiden sich die Provider. Die „Großen“-Provider Deutschlands, wie AOL (Weitere Info's Tel. 0180/5313164), CompuServe (Tel. 0130/3732) oder t-Online (Tel. 01114) verfügen über Einwahlpunkte in jeder größeren Stadt, so das für Sie weniger Telefongebühren anfallen, außerdem bieten sie noch weitere Dienste außer dem Internet an. Auch sind die Grundkosten eher gering. Leider läßt die Geschwindigkeit, mit denen die Daten in Ihren Computer gelangen, oft zu wünschen übrig. Als Alternative gibt es die regionalen Provider, die zwar nicht so günstig sind, aber oft flexibler auf Ihre Wünsche eingehen und auch meist über die schnelleren Verbindungen verfügen (Adressen und Telefonnummer erhalten Sie über den Computerhandel oder Computerzeitungen).

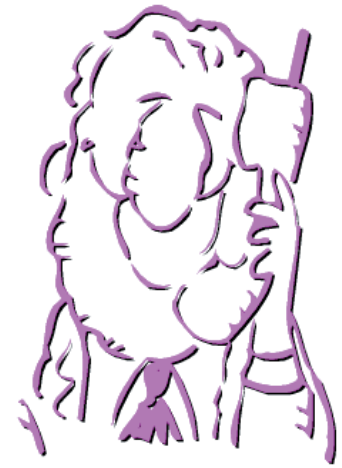
Warum ist die KOMBA Köln im Internet?

Die KOMBA ist im Internet um Sie noch schneller über die Neuigkeiten und Veränderungen aus unserer gewerkschaftlichen Arbeit zu informieren. Gerade durch das Thema Arbeitsflexibilisierung und Tele-Heimarbeit, das uns auch in der Stadtverwaltung noch bevorsteht, ist es wichtig, daß die KOMBA auch in den Computer-Netzen Zuhause ist. In der Planungsphase für unsere Internet-Präsenz, sind einige Ideen entstanden die Schritt für Schritt verwirklicht werden sollen. Wie z.B. Verweise auf andere Seiten mit gewerkschaftlichem Inhalten, eine Bibliothek mit Gesetzestexten und Artikeln aus der DABEL, ein Podium für Ihren Gedanken-Austausch.

Wenn Sie Fragen oder Anregungen zu diesem Themenbereich haben, schreiben Sie uns bitte.
E-Mails schicken Sie bitte an: komba@komba-koeln.de

Der Handy-Man

Großes Komba Preisrätsel



R. Bäcker (der Name wurde von der Redaktion geändert) ist ein pfiffiges Kerlchen. Seine Pfiffigkeit hat ihn inzwischen in seiner Laufbahn als Beamter bei der Stadt Köln zum Leiter einer kleinen Organisation gemacht. Mit vier Mitarbeitern und einer Sekretärin lenkt er die Geschicke seines Geschäftsbereichs brav und bieder, jedoch nicht immer zur Zufriedenheit seines Dezenten. Das stört ihn aber wenig, denn er ist der Meinung, daß die Freiheit der Neuen Verwaltungsstruktur ihm alle Möglichkeiten öffnet und die alten Strukturen der Vergangenheit abgelegt werden müssen.

Was zeichnet unseren R. Bäcker aber denn nun aus?

In erster Linie tatkräftiges Handeln und Zielstrebigkeit. Dies zeigt sich beispielsweise darin, wie er das Problem der Erreichbarkeit seiner Mitarbeiter löste.

Alle Welt kennt diese Dinger, angeblich im Schwabenland erfunden, wo man die Schnur vergessen hat. Die Handys. Da Kollege Bäcker immer gewohnt ist, mit der Zeit und dem Fortschritt zu gehen, beispielsweise ist die EDV-Ausstattung seiner Dienststelle vom Feinsten, war das für ihn keine Frage. Die Handys müssen her.

Aber wie bekommt man eins? Dieses schwierige Problem löste er nach einigen Überlegungen sehr elegant und mitarbeiterfreundlich. War da nicht die Rede von immateriellen Leistungsanreizen? Wenn er doch die Handys als Leistungsanreiz einsetzte, brauchte er die Mitarbeiter von der Notwendigkeit des Umgangs mit Handys nicht zu überzeugen. Stolz würden sie diese Dinger für jeden sichtbar herumtragen und eifrig nutzen. Auch seine vorgesetzte Dienststelle würde jubeln, da der OStD ja selbst aufgefordert hatte, Vorschläge zu Leistungsanreizen zu entwickeln und sie in den Dienststellen umzusetzen.

Die Mitarbeiter wären viel motivierter und würden endlich ihre Außendiensttätigkeit verstärken, um die Reichweite des Handys in allen Winkeln des Stadtgebietes zu testen.

Handy-Man

Gesagt - getan. Schnell wurde die Zaubernummer des Hochbauamtes gewählt und vier dieser Dinger bestellt.

Bezahlen? - Kein Problem. Die neue Verwaltungsstruktur öffnet ja alle Wege. Das macht er so wie bei seiner chiquen aber verdammt teuren EDV.

Da seine Organisation sehr klein ist, sind seine Ausgaben für's Telefonieren mit denen von anderen kleinen Organisationseinheiten im Sammelnachweis G (der letzte Sammelnachweis?) in einem Haushaltsplanunterabschnitt versteckt. Nach dem Motto wer zuerst kommt, mahlt zuerst will er nun wieder als erster zuschlagen. Wenn die anderen pennen und zu spät kommen? Selber schuld - sein Problem ist das nicht.

Außerdem - soviel Geld kostet das ja sicher nicht, denn die Stadt hat ja sicher auch hierfür Rahmenverträge.

Wie gesagt, R. Bäcker ist ein pfiffiger Beamter. Seine Pfiffigkeit ist inzwischen auch seinem Dienststellenleiter äußerst positiv aufgefallen. Da in unserer Verwaltung sich Leistung lohnt, darf R. Bäcker demnächst seine Pfiffigkeit in einer weitaus größeren Organisationseinheit unter Beweis stellen. Wir wünschen ihm viel Erfolg dazu.

Und nun zu Ihnen, lieber Leser

Unser großes KOMBA-Rätsel stellt nun folgende Fragen:

- a) Wie heißt die Zaubernummer des Hochbauamtes, unter der man sich die Handys bestellen kann?
- b) Wie heißt der HplUA, in dem R. Bäcker seine Telefon-ausgaben versteckt?

Die Frage c) nach dem echten Namen von R. Bäcker dürfen wir nach Rücksprache mit der Landesdaten-schutz-beauftragten aus datenschutzrechtlichen Gründen hier leider nicht stellen.

Lösungen bitte bis zum 30.6.1997 an:

KOMBA Gewerkschaft Köln, Alter Markt 36-42, 50667 Köln

Der Sieger bekommt natürlich von uns kein Handy. Wir telefonieren bewährt. Mit Telefonkarte. Der Gewinner wird unter den Einsendungen ausgelost und benachrichtigt. Auf eine Auflösung der Fragen wird verzichtet.