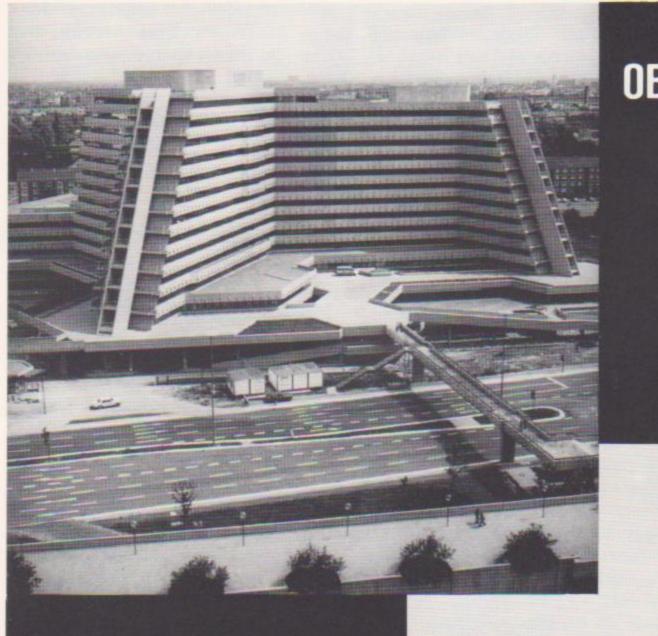
## 1 Dietschrift

Nachrichtenblatt für die Vereinigung der höheren Beamten der Deutschen Bundespost

13. Jahrgang · Heft 5 · Oktober 1977



OBERPOSTDIREKTION HAMBURG

LEITUNG DES OPD-BEZIRKS

90 JAHRE IM HERZEN DER STADT

JETZT IN DER GESCHÄFTSSTADT-NORD



#### Arbeitstagung des Hauptvorstandes und Beirates in Köln

Am 30.9. und 1.10.1977 fand im Fernmeldezentrum in Köln-West eine Arbeitstagung des Hauptvorstandes mit dem Beirat statt.

Der geschäftsführende Vorstand berichtete ausführlich über aktuelle Fragen. Besonderes Interesse fanden die Ausführungen von Herrn Paffen über ein Gespräch des HV im Bundesinnenministerium über den Entwurf der Beurteilungsrichtlinien u.a.m. Herr Paffen wird in unserer nächsten Ausgabe in einem Beitrag Problematik und Stand der Entwicklung darlegen.

Als wichtigster Tagesordnungspunkt stand die Beratung der Vorlagen auf

dem Programm, die der Vertretertag 77 dem Hauptvorstand als Arbeitsaufträge übertragen hatte. Die nach der Aufgabenverteilung zuständigen Arbeitsgruppen des HV trugen ihre Arbeitsergebnisse vor und begründeten sie in eingehender Diskussion. Wichtigste Themen waren:

- Erstattung politischer Lasten an die DBP;
- Fragen im Zusammenhang mit der immer wieder auftauchenden Forderung nach (Teil)-Privatisierung;
- Teilzeitbeschäftigung;

- Neuordnung der Führungsebenen der DBP;
- Problematik der Spitzenpositionen auf Zeit;
- Öffentlichkeitsarbeit bezüglich Besoldung – Abwehr unqualifizierter Angriffe auf den öffentlichen Dienst.

Der geschäftsführende Vorstand und die zuständigen Arbeitsgruppen werden in unserer Dezember-Ausgabe über die Beratungsergebnisse berichten.

Hans Jürgen Schark

#### **Inhaltsverzeichnis**

Hans Jürgen Schark  Arbeitstagung des Hauptvorstandes und Beirates in Köln	2	Arbeitsanweisungen 26
Jürgen Bell		Dr. O. Brauns-Packenius  Die FEFAS berichtet  27
Bericht und Meinungen –  Das Aktionsprogramm zur Dienstrechtsreform	3	VÖDAG 27
VhP-Zeitschrift sprach mit den Präsidenten des PTZ und der OPD München		
Gespräch mit Präsident DiplVolkswirt Pfister, PTZ	11	
Gespräch mit Präsident DiplIng. Meyer, München	12	
Werner Heise Ungereimtheiten bei Einkünften vom Staat	14	
Basiserhaltung – neue Tätigkeitsfelder	15	VHP-Zeitschrift
Der erweiterte Hauptvorstand tagte in Köln	16	Herausgeber: Hauptvorstand der Vereinigung der höheren Beamten der Deutschen Bundespost, 5400 Koblenz. Redaktion: Hans Jürgen Schark (verantwortlich); Werner Heise;
Honni soit, qui mal y pense	17	Hans Ritter von Lacroix; Horst Plath; Peter Schmedes.  Anschrift der Redaktion: Postfach 600200, 2000 Hamburg 60, Tel. (040) 63882181 und 63884610.  Die mit Namen gezeichneten Beiträge geben die persönliche Mei-
Die Sache mit dem Pferd	18	nung der Verfasser wieder. Wenn sich diese mit der Meinung des Hauptvorstandes deckt, wird dies ausdrücklich erwähnt. Verlag und Anzeigenverwaltung: Eduard Roether Verlag, Postfach 4101, 6100 Darmstadt, Tel. (06151), 82055, App. 16 und 17.
Amtsblattauszüge, bearbeitet von Otto Barthel Personalveränderungen	26	Zur Zeit ist Anzeigenpreisliste Nr. 2 gültig. Gerichtsstand ist Darmstadt. Druck: Roetherdruck, Berliner Allee 56, 6100 Darmstadt.

"Ich bin ein Radikaler, wenn es darum geht, all das zu verändern, was schlecht ist an unserer Verfassung,

ich bin ein Konservativer, wenn es darum geht, all das zu erhalten, was gut an ihr ist."

(Disraeli 1804-1881)

"Unser öffentlicher Dienst kann jeden Leistungsvergleich mit dem anderer Staaten bestehen."

(Bundesinnenminister Maihofer in einem Vorwort zum Aktionsprogramm der Dienstrechtsreform 1976).

"Die Deutsche Bundespost hat im zurückliegenden Jahr den Beweis erbracht, daß ein nach ökonomischen und sozialen Maßstäben geführtes Unternehmen durchaus in der Lage ist, betriebswirtschaftliche Überschüsse zu erzielen und gleichzeitig den Ansprüchen seiner Kunden gerecht zu werden."
(Bundespostminister Gscheidle im Amtsblatt Nr. 1/1977)

#### **Bericht und Meinungen -**

#### Das Aktionsprogramm zur Dienstrechtsreform

Die Reform des öffentlichen Dienstrechts wird nicht nach einem Programm, sondern nach einem "Aktionsprogramm" vorbereitet und durchgeführt. "Aktion" - das asoziiert natürlich sofort Vorstellungen von dynamisch, aktiv, tätig sein oder wie immer man das ausdrücken will. Zweifellos muß man dann auch nach erster Durchsicht dieses Aktionsprogrammes feststellen, daß kaum eine der für den öffentlichen Dienst bedeutsamen Verordnungen, Richtlinien oder Regelungen ungeschoren d.h. ungeändert davonkommt. In der Tat, da ist wirklich "Aktion" - zumindest was vorab einmal die Quantität betrifft.

Wenn jedoch gleichzeitig von höchster Stelle im Vorwort dieses Aktionsprogrammes festgestellt wird, daß unser öffentlicher Dienst jeden Leistungsvergleich mit anderen Verwaltungen bestehen kann – und ich meine, das kann er wirklich – dann fragt man doch etwas verwundert nach der Notwendigkeit all dieser vielen Neuerungen und der Fülle von plötzlichen Aktivitäten.

Um ein Beispiel zu nennen – da wird schon jetzt emsig an einem Referen-

tenentwurf zur "Änderung beamtenrechtlicher Vorschriften" (Bundesbeamtengesetz und Beamtenrechtsrahmengesetz) mit Zielrichtung "Stärkere Durchlässigkeit der Laufbahnen" gearbeitet, obwohl die Konsequenzen und praktischen Auswirkungen der noch in diesem Jahr zu
verabschiedenden Novelle zur Bundeslaufbahnverordnung — Zielrichtung ebenfalls "Verstärkte Durchlässigkeit der Laufbahnen und differenzierter Aufstieg" — noch überhaupt nicht abzusehen sind.

Entwicklung, Erprobung und Einführung der neuen Regelungen erfordern einen erheblichen Arbeitsund damit auch Kostenaufwand. Letztlich sollte aber die Mehrheit der Verantwortlichen und auch der Betroffenen am Ende sagen können, hier sind brauchbare und gerechte Regelungen entstanden, die den Aufwand an Ideen, Arbeit und Finanzen lohnen.

Nachstehend der Versuch eines neutralen Berichtes — ergänzt durch die nicht neutrale Meinung eines Betroffenen.

#### 13 Einzelvorhaben – Ziele und Prioritäten

Mit dem "Aktionsprogramm zur Dienstrechtsreform" vom Mai 1976 hat die Bundesregierung bereits Prioritäten für die Arbeiten der jetzigen Legislaturperiode gesetzt. Sie steht damit auch unter zeitlichem Erfolgszwang. Innerhalb kurzer Zeit soll mehr als ein Dutzend Einzelvorhaben durch Reformen geändert oder ersetzt werden. Von den Auswirkungen dieser Reformen sind mehr als 3,5 Mill. Beschäftigte des öffentlichen Dienstes (ca. 14 % aller Erwerbstätigen) betroffen.

Die nachstehende Übersicht der Einzelvorhaben gibt einen Überblick über den derzeitigen Stand der Reformen (Sommer 1977) und die vorgesehenen Abschlußtermine.

Zum besseren Verständnis dieser Kurzaussagen und zur Schilderung der Problematik werden die für den höheren Dienst bedeutsamen Vorhaben (z.B. Fortentwicklung des Laufbahnrechts, Spitzenpositionen auf Zeit, Leistungsprinzip, Arbeitsplatzbewertung, Beurteilungswesen usw.) anschließend besonders erläutert.

#### Übersicht über den Stand der Einzelvorhaben zur Dienstrechtsreform

Vorhaben

Ziele des Vorhabens/Probleme

- Stand der Arbeiten im Juni 77
- \* Weiterer Zeitplan

#### Gesetze und Verordnungen

#### 1 Novellierung des Laufbahnrechts

Neufassung der Bundeslaufbahnverordnung: Neugestaltung der Zugangs- und
Ausbildungsvoraussetzungen aufgrund
des 2. BRÄndG (Ausgestaltung der
Fachhochschulausbildung); Verbesserung der Personalauslese; Erhöhung
der Durchlässigkeit im Laufbahnsystem, besonders durch Weiterentwicklung der Aufstiegsverfahren

- Referentenentwurf vor der Abstimmung mit den Bundesressorts
- Verabschiedung Ende 77 angestrebt.

#### 2 Rahmen-Laufbahn-Ausbildungs- und Prüfungsordnung

Rahmenregelungen für die Laufbahnen des gehobenen Dienstes in der Bundesverwaltung: Ausbildung an der Fachhochschule und Verklammerung mit der praktischen Ausbildung

- Vorentwurf wird erarbeitet
- \* Referentenentwurf Herbst 77 Verabschiedung Frühjahr 78

3 Drittes Gesetz zur Änderung beamtenrechtlicher Vorschriften Änderung und Ergänzung von BRRG und BBG: Differenzierung der Einstiege, Grundsatzregelung über Beförderungsbegriff, weitere Verbesserung der Durchlässigkeit und Fortentwicklung des übrigen Laufbahnrechts unter Berücksichtigung der Zusammenhänge mit dem Tarifbereich

- Vorarbeiten laufen
- Referentenentwurf Frühjahr 79

#### 4 Funktionszuweisungsverordnungen gemäß § 20 Abs. 2 BBesG

Verwirklichung des Grundsatzes der funktionsgerechten Besoldung: Zuordnung gleichwertiger Funktionen in Bund, Ländern und Gemeinden zu Ämtern in gleichen Besoldungsgruppen.

Probleme: Bewertungsmaßstab

- in 15 Arbeitsgruppen der Bund-/Länder-Bewertungskommission laufen Bestandsaufnahmen ausgewählter wichtiger Funktionen in ausgewählten Bereichen; z.T. liegen Zwischenergebnisse vor
- \* Vorlage erster Entwürfe Ende 77 angestrebt

#### 5 Drittes Gesetz zur Vereinheitlichung und Neuregelung des Besoldungsrechts in Bund und Ländern

Fortentwicklung und weitere Vereinheitlichung des Besoldungsrechts: Bereinigung von Grundgehalt, Zulagen und Ortszuschlag (u.a. mit den Problemen Neuschnitt der Grundgehaltstabelle, Zusammenlegung von Eingangs- und ersten Beförderungsämtern, Höhe der Eingangsbezüge, Bereinigung der sog. Harmonisierungszulagen, Bereinigung ggf. Neustrukturierung des Ortszuschlages (Stufe 1 - Stufe 2 ff.), funktionsgerechte Einstufung der Fachhochschul-Absolventen, Einstufung der Lehrer in Ämtern mit stufenbezogenem Schwerpunkt, weitere Vereinheitlichung von Ämtern je nach Abschluß der Anpassungsgesetzgebung im Länderbereich

- Planungsüberlegungen zwischen Bund und Ländern seit 1976
- \* Besoldungskomission Juli 77, Referentenentwurf Mitte 78

#### 6 Erweiterung der Teilzeitbeschäftigung für Beamte

Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze in Problembereichen (Überangebot von Bewerbern). Weitergehende Zielsetzung (generelle Freigabe zur Ausweitung des Freiraums der Beamten bei der Gestaltung ihres Arbeitsund Freizeitverhaltens) und notwendiger Umfang der Lösung noch in der Diskussion

- Bundesratsinitiative zur Erweiterung beschränkt auf Ausnahmesituation und dringendes Interesse des Dienstherrn Vorbereitung der Stellungnahme der Bundesregierung
- \* Vorschläge zu weitergehender Freigabe im weiteren Gesetzgebungsverfahren

## 7 Umstellung der Dauer des Erholungsurlaubs auf das Lebensalter

Staffelung nur nach dem Lebensalter und nicht mehr auch nach Bezahlungsgruppen, insbesondere Anhebung der Urlaubsdauer in den unteren Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen.

Problem: Erhebliche Kosten der Umstellung; Abstimmung mit Urlaubsentwicklung in der Privatwirt-

- Erster Schritt für Vergütung und Lohn in Tarifverhandlungen 77 und Vorabregelung für Beamte erfolgt.
- \* Änderung Erholungsurlaubsverordnung Herbst 77 Planung weiterer Schritte unter Berücksichtigung der Gesamtbelastung der öffentlichen Haushalte

#### Vorhaben, die zunächst der Erprobung bedürfen

schaft

8 Verfahren zur Feststellung der Anforderungen und zur Beurteilung von Mitarbeitern Verbesserung der Instrumente zur Personalsteuerung: Entwicklung von Gestaltungsgrundsätzen und konkreten Modellen für Inhalt und Verfahren der dienstlichen Beurteilungen von Beamten, Angestellten und Arbeitern der Bundesverwaltung, die auch Ländern und Gemeinden als Musterregelung dienen können; Grundsätze für Verwendung von Eignungsfeststellungsverfahren

- Vorschläge (u.a. Trennung von Verwendungsbeurteilung und Leistungsbewertung; gleiche Merkmale für Anforderungsprofil, Verwendungsbeurteilung, Eignungsfeststellung, Befähigungsprofil) liegen vor, z.
   Z. Planung der Erprobungsphase
- \* erprobungsreifes Verfahren Ende 77, Erprobung 78, entscheidungsreife Vorlage v. Richtlinien 79

#### 9 Systematische Arbeitsplatzbewertung

Verwirklichung des Grundsatzes der funktionsgerechten Bezahlung: Entwicklung eines Bewertungssystems, das über alle Fachrichtungen und Organisationseinheiten hinweg eine nach einheitlichen Maßstäben durchgeführte Bewertung der Arbeitsplätze von Beamten und Arbeitnehmern gewährleistet

- Neue theoret. Begründung für Aufbau von Bewertungssystemen und erster Merkmalkatalog stehen vor Abschluß
- \* Erste Tests Herbst 77, breite Erprobung 78, Bewertungssysteme mit Aussagen über Erprobung Mitte 79

## 10 Erweiterung der Beteiligungsrechte der Spitzenorganisationen

Stärkung der Position der Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften im Vergleich zum geltenden Rechtszustand bei der Vorbereitung von Regelungen beamten-,
richter- und soldatenrechtlicher Verhältnisse: Einführung regelmäßiger
Gespräche, bessere Information des
Parlaments über nicht berücksichtigte
Vorschläge der Spitzenorganisationen

- Vorbereitung einer Erprobung des Inhalts des in der 7. Legislaturperiode nicht zu Ende beratenden Regierungsentwurfs (7/4922)
- \* Erprobung 77-79

schwemme? Beseitigung Akademikerder

abschluß steht. derten Hochschul- bzw. Universitätsdem vom Laufbahnbewerber geforeinem angemessenen Verhältnis zu ses Verfahren auch nur annähernd in ernsthaft bezweifelt werden, ob diehenen 6-Jahresregelung muß doch Denn in Anbetracht dieser vorgeserelativ einfache Weise beseitigt wäre. auch die Akademikerschwemme auf schulstudium abzusehen, womit eben werden, künftig von einem Hochan die jungen Menschen verstanden hobenen Dienst wohl nur als Aufruf setzung von 6 Jahren Tätigkeit im geleisten, kann die vorgenannte Vorausme (z. B. Akademikerschwemme) zu zur Lösung der Arbeitsmarktproble-Anspruch erhebt, auch einen Beitrag Nachdem die Dienstrechtsreform den

freie Fahrt für "Außenseiter"? - paiterierte Einstieg Der Sondereinstieg und der

ge und Sondereinstiege geben. Im stieg wird es künftig Zwischeneinstie-Basis- bzw. Regeleinstieg oder -auf-Damit aber nicht genug. Außer dem

> "Ausnahmefällen" sprechen. gung der Begriffe hier nicht mehr von man selbst bei großzügigster Auslenähernd errreicht wurden – kann

> "listlegeA., mi geitstuA 19b bnu gnunb10 Die neue Bundeslaufbahnver-

erster Entwurf sah hier "4" Jahre hobenen Dienst erforderlich ist (ein destdienstzeit von "6 Jahren" im geneben der Eignung lediglich eine Minhobenen in den höheren Dienst gesehen, daß beim Aufstieg vom gelassen, ist in § 33 des Entwurfes vor-Um diesen Schlüssel nicht rosten zu dentenzimmer in der Hosentasche". gesetzt – "der Schlüssel zum Präsi-- Befähigung und Leistung vorausstab im Tournister" entspricht somit übereinstimmen. Dem "Marschallmit der Befähigung des Bediensteten des zu besetzenden Dienstpostens stungsbereitschaft die Anforderungen wenn bei einer entsprechenden Leibahngrenzen im "Regelfall" vor, nung eine Überschreitung der Laufder neuen Bundeslaufbahnverordrechtsreform sieht nun im Entwurf Das Aktionsprogramm zur Dienst-

VOL).

Das geltende Laufbahnrecht und der Fortentwicklung des Laufbahnrechts

"lls tem den au A., els geits tu A

Wege des Aufstieges überschritten mab tus "nallätamdanzuA,, ni tun bislang eine starre Obergrenze, die Höchststufe einer Laufbahn bildete amten innerhalb einer Laufbahn. Die samte berufliche Entwicklung des Be-Im Normalfall vollzieht sich die gesche Bildungsabschlüsse gegenüber. le dazu — 5 unterschiedliche schuli-Zt. - nimmt man die Fachhochschu-Diesen 4 Laufbahngruppen stehen z. die sie aus- und vorgebildet werden. in 4 Laufbahngruppen eingeteilt, für ist der öffentliche Dienst für Beamte Nach dem jetzigen Laufbahnsystem

ner anderen Verwaltung auch nur andie in dieser Höhe übrigens von kei-DBP" - Seite 168) - Prozentsätze, und Leistungssteigerung bei der Leistungsprinzip in der Verwaltung des Postwesens: E. Leithäuser "Das benen Dienst kamen (vergl. Jahrbuch -odeg meb zus geitztuA neb redü setz für die Laufbahn des höheren Dien-26 %, 36 % und 26 % der Bewerber Jahren 1973, 1974 und 1975 jeweils Nachdem jedoch bei der DBP in den werden konnte.

arbeitsgeberinterne Vor überlegungen
 Planung nur im Einver nehmen mit den Tarifnehmen mit den Tarif-

partnern

Überprüfung übermäßiger, die Anwendung von Tätigkeitsmerkmalen erschwerender Differenzierungen; stärkere Einheitlichkeit von Tätigkeitsbewertung und Bezahlung auch in Sonderbereichen

11 Überprüfung der Bezahlungssysteme für Angestellte und Arbeiter

 Vorbereitung eines Berichts in Arbeitsgruppe aus
 Vertretern von Bundesund Landesressorts
 \* Bericht Herbst 77 Prüfung, ob und wie der Vorschlag, bestimmte Spitzenpositionen nur noch auf Zeit zu übertragen, in ein tassungsrechtlichen und verfassungspolitischen Gesichtspunkten praktipolitischen Gesichtspunkten praktikables Konzept umgesetzt werden kann; dabei Überprüfung des Kreisenn; abei Überprüfung des Kreisen, politischen Beamten"

12 Prüfung des Vorschlags "Spitzenpositionen auf Zeit"

unter person
fassungsrech
politischen

der Erfahrungen

\* Beginn von Vorarbeiten

für Beamtenrecht Herbst

77 weitgehende Abhängigkeit von Entwicklung
der Verfahren zur Leistungsbewertung (Nr. 8)

Im Tarifbereich teilweise

Prüfung auf Zulässigkeit und Praktikabilität:

— Eröffnung der Möglichkeit, Mitarbeiter bei anhaltend den Mindestanforderungen nicht gegenügenden Leistungen auf geringer bezahlte

— Leistungsabhängige Bezahlungsbestandteile, z. B. Abhängigmachen des Aufsteigens in den jetzigen

Dienst-/Lebensaltersstufen von der Brüllung bestimmter Leistungs
Erfüllung bestimmter Leistungsmerkmale

tsied —
tsied —
the second in the second is a second in the second in the second is a second in the second in the

Vorschläge

schutz einschränkender

13 Prüfung sonstiger

den Besitzstands-

Beseitigung der Akademikerschwemme?

abschluß steht. derten Hochschul- bzw. Universitätsdem vom Laufbahnbewerber geforeinem angemessenen Verhältnis zu ses Verfahren auch nur annähernd in ernsthaft bezweifelt werden, ob diehenen 6-Jahresregelung muß doch Denn in Anbetracht dieser vorgeserelativ einfache Weise beseitigt wäre, auch die Akademikerschwemme auf schulstudium abzusehen, womit eben werden, künftig von einem Hochan die jungen Menschen verstanden hobenen Dienst wohl nur als Aufruf setzung von 6 Jahren Tätigkeit im geleisten, kann die vorgenannte Vorausme (z. B. Akademikerschwemme) zu zur Lösung der Arbeitsmarktproble-Anspruch erhebt, auch einen Beitrag Nachdem die Dienstrechtsreform den

Der Sondereinstieg und der differenzierte Einstieg – freie Fahrt für "Außenseiter"?

Damit aber nicht genug. Außer dem Basis- bzw. Regeleinstieg oder -aufstieg wird es künftig Zwischeneinstiege und Sondereinstiege geben. Im

> nähernd errreicht wurden – kann man selbst bei großzügigster Auslegung der Begriffe hier nicht mehr von "Ausnahmefällen" sprechen.

> Die neue Bundeslaufbahnverordnung und der Aufstieg im "Regelfall"

erster Entwurf sah hier "4" Jahre hobenen Dienst erforderlich ist (ein destdienstzeit von "6 Jahren" im geneben der Eignung lediglich eine Minhobenen in den höheren Dienst gesehen, daß beim Aufstieg vom gelassen, ist in § 33 des Entwurfes vor-Um diesen Schlüssel nicht rosten zu dentenzimmer in der Hosentasche". gesetzt - "der Schlüssel zum Präsi-- Befähigung und Leistung vorausstab im Tournister" entspricht somit übereinstimmen. Dem "Marschallmit der Befähigung des Bediensteten des zu besetzenden Dienstpostens stungsbereitschaft die Anforderungen wenn bei einer entsprechenden Leibahngrenzen im "Regelfall" vor, nung eine Überschreitung der Laufder neuen Bundeslaufbahnverordrechtsreform sieht nun im Entwurf Das Aktionsprogramm zur Dienst-

VOr).

Fortentwicklung des Laufbahnrechts
Das geltende Laufbahnrecht und der

"IlstemAnsnaha, als geitstuA

Nach dem jetzigen Laufbahnsystem ist der öffentliche Dienst für Beamte in 4 Laufbahngruppen eingeteilt, für die sie aus- und vorgebildet werden. Diesen 4 Laufbahngruppen stehen z. Zt. – nimmt man die Fachhochschu-sche Bildungsabschlüsse gegenüber. Im Normalfall vollzieht sich die gesamte berufliche Entwicklung des Besamte berufliche Entwicklung des Besamte ninnerhalb einer Laufbahn. Die Höchststufe einer Laufbahn. Die Höchststufe einer Laufbahn. Die bislang eine starre Obergrenze, die nur in "Ausnahmefällen" auf dem nur in "Ausnahmefällen" auf dem

Werden konnte.

Nachdem jedoch bei der DBP in den Jahren 1973, 1974 und 1975 jeweils 26 %, 36 % und 26 % der Bewerber für die Laufbahn des höheren Dienstes über den Aufstieg aus dem gehodenen Dienst kamen (vergl. Jahrbuch des Postwesens: E. Leithäuser "Das Leistungsprinzip in der Verwaltung und Leistungssteigerung bei der und Leistungssteigerung bei der die in dieser Höhe übrigens von keidie in dieser Höhe übrigens von keiner anderen Verwaltung auch nur anner anderen Verwaltung auch nur anner

amtengesetz und Beamtenrechtsrahmengesetz) angekündigt. Dieses Gesetz soll weitere Verbesserungen in der "Durchlässigkeit der Laufbahngruppen" und in der "Differenzierung der Einstiege" bringen.

#### Ausschreibung von Dienstposten

Im Entwurf der neuen BundeslaufbahnVO ist im § 4 ein sehr weites Maß bezüglich der Ausschreibung von Dienstposten vorgesehen. Der Entwurfstext lautet:

"(1) Für Einstellungen sind die Bewerber durch Stellenausschreibung zu ermitteln, wenn davon nicht nach § 8 Abs. 2 des Bundesbeamtengesetzes abgesehen werden kann.

(2) Beförderungsdienstposten sind im Dienstbereich der zuständigen Behörde auszuschreiben. Die Ausschreibungen sollen über den Bereich der Diensstelle hinaus bekannt gemacht werden, wenn zu erwarten ist, daß dadurch die Möglichkeiten der Auswahl geeigneter Bewerber wesentlich verbessert werden und dies den Aufwand rechtfertigt. Die Pflicht der Stellenausschreibung gilt nicht für die Stellen der Staatssekretäre, Abteilungsleiter in den Bundesministerien und Leiter der den Bundesministerien unmittelbar nachgeordneten Behörden sowie der bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts." Eine Auslegung dieses Textes würde ohne weiteres zulassen, daß im Bereich der DBP künftig alle Dienstposten - also einschließlich die der Abteilungsleiter der OPD'n, der Referenten und Unterabteilungsleiter des BPM (ausgenommen die der politischen Beamten der Zentrale und die der Präsidenten der Mittelbehörden) -ausgeschrieben werden.

Obwohl der Verordnungstext hier unmißverständlich ist - "Die Bewerber sind durch Ausschreibung zu ermitteln" bzw. "Pflicht der Stellenausschreibung" - war jedoch anläßlich unserer Jahrestagung in Stuttgart bei den hierzu angesprochenen Vertretern des BPM wenig Entgegenkommen zu verspüren. Nach deren Aussagen soll die derzeitige Verwaltungsübung beibehalten und zunächst nur behutsam auf die Einbeziehung der Abteilungsleiter-Dienstposten bei den OPD'n in die Ausschreibung ausgedehnt werden. Gründe für diese Zurückhaltung wurden nicht genannt. Im Jahrbuch des Postwesens 1975 (Seite 168) finden sich im vorgenannten Artikel von E. Leithäuser zum Thema Aufstieg einige Ausführungen, die es wert sind, auch in diesem Zusammenhang noch einmal zitiert zu werden:

"Der Zugang zur nächst höheren Laufbahn ist nicht vom Zufall bestimmt oder gar von Protektion. Die DBP hat nämlich mit Zustimmung des Bundespersonalausschusses gerade für den Aufstieg vom gehobenen Dienst zum höheren Dienst Grundsätze festgelegt, die dies wirklich sicherstellen.

Ein wichtiges Kriterium dieser Grundsätze ist u. a. die Möglichkeit, sich
als Bewerber selbst zu melden. Wenn
die Beamten des gehobenen Dienstes
selbstverständlich auch von den Präsidenten der Mittelbehörden oder den
Abteilungsleitern des BPM für den
Aufstieg vorgeschlagen werden können, so bietet doch gerade die Selbstmeldung jenen Nachweis von Eigeninitiative, die für eine leistungsstarke Führungskraft von besonderer Bedeutung ist."

Dem wäre eigentlich nichts hinzuzufügen – außer der Frage, warum das für die Spitzenfunktionen des höheren Dienstes nicht mehr Gültigkeit hat?

#### Spitzenpositionen auf Zeit – allgemeine Problematik

Eine Minderheit der Studienkommission hat vorgeschlagen, Spitzenpositionen im öffentlichen Dienst nur noch auf Zeit zu übertragen, um nach Ablauf einer bestimmten Frist (z.B. 5 Jahre) erneut eine Entscheidung über die Besetzung des Dienstpostens mit dem "geeignetsten Bewerber" zu ermöglichen. Von der Unternehmensleitung der DBP wurden hierzu dem Bundesinnenminister ebenfalls befürwortende Vorschläge unterbreitet. Zur Zeit wird beim BMI von einer Arbeitsgruppe aus Vertretern der Bundes- und Landesressorts ein Bericht vorbereitet, in welchem zunächst die personalwirtschaftlichen, verfassungsrechtlichen und verfassungspolitischen Gesichtspunkte dieser Möglichkeit untersucht werden. In diesem Zusammenhang wird auch die Einbeziehung des sogenannten "politischen Beamten" in diesen Problemkreis überprüft.

Ohne Zweifel ist die Besetzung von Spitzenpositionen für die Leistungsfähigkeit einer Verwaltung von besonderer Bedeutung. Schließlich kann es sich für den gesamten nachgeordneten Verwaltungsbereich negativ auswirken, wenn die Führungskräfte der oberen Ränge die an sie

gestellten Anforderungen nicht oder als Folge von Abnutzungserscheinungen nicht mehr erfüllen.

Das Oberverwaltungsgericht Bremen (OVG Bremen) DVBI 1961, 174 (175) hat bereits 1961 in einem Grundsatzurteil entschieden, daß die Versetzung eines Bediensteten bei verminderter Leistungsfähigkeit in ein unterwertiges Amt nach dem derzeit geltenden Beamtenrecht unzulässig ist.

Bedenken gegen die Übertragung von Spitzenpositionen auf Zeit bestehen aber weniger deswegen, weil ein Bediensteter gegen seinen Willen z.Zt. nicht in ein Amt mit niedrigerem Endgrundgehalt zurückgestuft werden darf – hier wäre notfalls die Aufhebung eines bestimmten Prinzips erforderlich und wohl auch gerechtfertigt – Hauptargumente gegen befristete Übertragungen von Führungspositionen sind indessen ganz andere:

#### Verlust der Unabhängigkeit und Zunahme der Politisierung

Um den Inhabern von Spitzenpositionen die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige Entscheidungsfreiheit zu sichern, ist eine besonders große Unabhängigkeit dieser Führungskräfte erforderlich. Diese Unabhängigkeit ist ganz entscheidend durch die gesicherte Stellung bzw. Rechtsposition der Führungskraft gewährleistet. Von daher ist es auch völlig undenkbar, daß z.B. das Amt des Richters in diese Überlegungen einer zeitlich befristeten Ausübung einbezogen wird. Dieses Beispiel zeigt aber bereits vom Grundsätzlichen her die Bedenken und Gefahren solcher Regelungen, die - wenn auch in abgeschwächter Form - genauso für andere Verwaltungsbereiche gelten. Ein an Rechtmäßigkeit, Unparteilichkeit und Gemeinwohl orientiertes Handeln, das schließlich für jeden Berufsbeamten als Maxime anzusehen ist, erfordert Unabhängigkeit der Position. Die Unabhängigkeit des Beamten als Gegengewicht zu dem Weisungsrecht der vorgesetzten Dienststellen - im Sinne eines Systems von "checks and balances" - ist nach dem noch geltenden Recht durch das Lebenszeitprinzip voll gewährleistet. Wenn es jedoch möglich wird, Beförderungsämter künftig nur noch zeitlich befristet zu übertragen, dann muß man erkennen, daß damit die Unabhängigkeit und das Lebenszeitprinzip beliebig umgangen und sogar völlig beseitigt werden können. In diesem Zusammenhang muß man einfach

auf die zahlreichen Konfliktsituationen unserer Führungskräfte hinweisen, die diese tagtäglich im Wechselspiel der Kräfte - Personalvertretung und Personalinteressen einerseits. Unternehmensziele und -interessen andererseits - zu meistern und letztlich zum "Wohle der Beschäftigten und zur Erfüllung der der Dienststelle obliegenden Aufgaben" zu entscheiden haben. Auch dies ist ein System von checks and balances, das z.Zt. noch recht gut funktioniert, aber sofort aus den Fugen geraten würde, wenn die Unabhängigkeit dieser Führungskräfte nicht mehr gewährleistet wäre. Welche Führungskraft wäre denn schließlich noch bereit, Unternehmensziele oder Entscheidungen gegen solche Gruppen durchzusetzen, die am nächsten Tag über das weitere Verbleiben im Amt und damit über erhebliche berufliche und familiäre Konsequenzen dieser Führungskraft zu befinden haben?

#### Personalsteuerung nach Leistungsbewertung

Die Reform des öffentlichen Dienstrechts muß Theorie bleiben, solange man nicht über ein Instrumentarium verfügt, mit welchem die zu vergebenden Dienstposten aus Sicht der Verwaltung optimal besetzt werden können. Zu den Zielen des Aktionsprogrammes gehört es daher, die Vielzahl der Anforderungen, die an die Bediensteten der öffentlichen Verwaltung gestellt werden, systematisch zu erfassen und vor allem den Einsatz und damit auch die Besoldung der Mitarbeiter weit stärker als bisher an der Leistung zu orientieren. Dies setzt natürlich voraus, daß die individuelle Leistung auch objektiv und differenziert festgestellt werden kann. Kriterien wie Lebensalter, Dienstalter, Dienstzeit oder auch die herkömmlichen Beurteilungen sind für eine befähigungs- und leistungsgerechte Personalsteuerung nur mehr bedingt geeignet. Daher sieht das Aktionsprogramm zur Dienstrechtsreform die Entwicklung eines neuen Systems der Leistungsbewertung vor.

#### Anforderungsprofile

Die Leistungsbewertung ist in der privaten Wirtschaft als Personalführungselement schon lange der Maßstab für eine leistungsgerechte Bezahlung. Im öffentlichen Dienst wäre darunter die Bewertung der vom Bediensteten auf seinem Dienstposten erbrachten Leistung zu verstehen. Dies setzt natürlich vorab ausreichende Informationen über die Anforderungen des einzelnen Arbeitsplatzes (Dienstposten) voraus. Diese Anforderungen der verschiedenen Dienstposten sollen daher systematisch, d.h. durch eine Analyse der auf den jeweiligen Dienstposten auszuübenden Funktionen erfaßt und in sogenannten "Anforderungsprofilen" definiert werden.

Zur Zeit wird allerdings in den Arbeitsgruppen noch nach möglichst zuverlässigen Methoden gesucht, die für brauchbare Darstellungen solcher Anforderungsprofile geeignet sind. Diese Darstellungen würden dann auch den Zugang zu einer grundsätzlichen kritischen Überprüfung aller Verwaltungsaufgaben, des gesamten Personalbedarfs und der vorhandenen Verwaltungsorganisation eröffnen.

#### Befähigungsprofile

Um dem allseits propagierten Grundsatz "Den richtigen Menschen an den richtigen Arbeitsplatz" in der Praxis

### Wir sorgen dafür, daß Deutschlands öffentlicher Dienst bauen kann!



H. Schlüter, Fernmeldehauptsekretär aus Boostedt

# Erhat's geschaft!

Herr Schlüter ist einer von mehr als 1 ½ Millionen BHW-Bausparern. Als Postbeamter im Fernmeldewesen sorgt er dafür, daß an Wirtschaft und Presse schnell und korrekt Nachrichten und Informationen übermittelt werden. Wir vom BHW haben ihm und seiner Frau schon das zweite Mal bei der Finanzierung geholfen. Als öffentlich Bediensteter hat er Anspruch auf die BHW-Leistungen. Darum ist seine Bausparkasse das BHW, die Bausparkasse für Deutschlands öffentlichen Dienst.

Wenn es um Erwerb oder Erhaltung von Haus- und Wohnungseigentum geht, wenden sich Beamte, Angestellte und Arbeiter des öffentlichen Dienstes an ihr BHW. Tun Sie's auch, wenn Sie dazugehören. Postkarte genügt!

BHW die Bausparkasse für Deutschlands öffentlichen Dienst · 3250 Hameln

durch geeignete Entscheidungshilfen besser verwirklichen zu können, ist die systematische Erfassung der Anforderungen an einen Arbeitsplatz (Anforderungsprofile) ebenso notwendig wie die vergleichbare Feststellung der Befähigung des jeweiligen Bewerbers durch sogenannte "Befähigungsprofile". Dementsprechend muß auch ein Modell zur systemischen Darstellung der Befähigung der Bediensteten erarbeitet werden, mit welchem Aussagen über sämtliche Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse potentieller Bewerber gemacht werden können.

Ein Dienstposten wäre künftig dann optimal besetzt, wenn Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes und Befähigungsprofil des Bediensteten (Bewerbers) deckungsgleich sind bzw. in möglichst vielen Belangen übereinstimmen.

#### Verwendungsbeurteilung

Die Befähigungsprofile der Bediensteten sollen sich aus der "Verwendungsbeurteilung" ergeben, deren Ergebnisse möglicherweise noch durch den Einsatz von "Eignungsfeststellungsverfahren" ergänzt und einer kritischen Gegenkontrolle unterzogen werden können. Ein erprobbares Modell dieser Verwendungsbeurteilung ist bereits fertiggestellt und wird noch 1977 vorgelegt.

Probleme dürften sich allerdings bei Vergleichen von Bewerbern aus Wirtschaft oder Politik mit denen des öffentlichen Dienstes ergeben, da für erstere ja keine Verwendungsbeurteilungen existieren. In Anbetracht der künftig jedoch vorgesehenen größeren Durchlässigkeit von Verwaltung, Wirtschaft und Politik müßte daher das Befähigungsprofil bei Verwaltungsneulingen auf Grund anderer

Qualifikationsnachweise bzw. Eignungsfeststellungsverfahren ermittelt werden – Regelungen, die jedoch bezüglich der Vergleichbarkeit ihrer Aussagekraft stark anzuzweifeln sind.

#### Leistungsbewertung

Höherwertige Dienstposten werden künftig zunächst nur noch "auf Probe" übertragen. Der Entwurf der neuen Bundeslaufbahnverordnung sieht für die Erprobungszeit eine Dauer von mindestens 12 und höchstens 18 Monaten vor, die natürlich auch der Beförderung entgegensteht. Vom BPM wird in einem Entwurf "Allgemeine Grundsätze für die Dienstpostenübertragung und die Beförderung" eine Erprobungszeit von 3 bis 6 Monaten für erforderlich gehalten. Durch diese Regelungen sollen die nur schwer reparablen Fehlbesetzungen von Dienstposten vermieden werden. Am Ende der Probezeit wäre dann durch eine Leistungsbewertung - die auch später in regelmäßigen Abständen zu wiederholen ist - über die endgültige Besetzung des Dienstpostens zu entscheiden.

Die Bedarfskontrolle (Übereinstimmung von Anforderungs- und Befähigungsprofil) wird damit ergänzt durch die Erfolgskontrolle (in Abständen zu wiederholende Leistungsbewertung).

Im Bereich der Studienkommission werden für die Leistungsbewertung folgende Bewertungsmerkmale vorgeschlagen: Sachliche Richtigkeit der geleisteten Arbeit, Termingerechtigkeit, optimale Relation zwischen Aufwand und Erfolg, Verwertbarkeit, Arbeitsmenge in einer bestimmten Zeiteinheit – Merkmale also, die sich sowohl auf Qualität als auch auf die Quantität der geleisteten Arbeit beziehen.

Leistungskontrolle führt nur dann zu Leistungsoptimierung, wenn sie mit ausreichenden Leistungsanreizen verbunden ist — wozu zwar primär, aber nicht ausschließlich finanzielle Maßnahmen gehören. Auch hierfür wäre ein Instrumentarium zu erarbeiten.

Letztlich muß man aber auch einmal darüber nachdenken, daß man kein Prinzip – auch nicht das Leistungsprinzip – zu Tode reiten sollte und ob der ständige Ruf nach dem Leistungsprinzip nicht manchmal nur Mittel zum Zweck für vieles andere geworden ist?

Trotz aller Bemühungen, Entscheidungsgrundlagen zur Personalsteuerung umfassender und objektiver zu gestalten – letztlich werden
auch danach Personalentscheidungen
immer vom Ermessensgebrauch derjenigen abhängen, die sie zu treffen
haben. Ein Vorteil liegt aber zweifellos darin, daß durch die stärkere Formalisierung dieser Hilfsmittel eine
sachgerechtere Entscheidung und
Ausübung möglich ist.

Mit dieser punktualen Betrachtung nur einiger weniger Abschnitte aus dem Aktionsprogramm zur Dienstrechtsreform sollte die Meinung eines Betroffenen, der kein Fachmann ist, zum Ausdruck kommen. Nimmt man abschließend die warnende Prophezeiung des für Beamtenfragen zuständigen Vorstandsmitgliedes des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur Kenntnis, die da lautet: "Man werde viele kleine Schritte tun und das Beamtenrecht aushöhlen, bis nur noch eine leere Hülle da sei, die man wegschmeißen und durch Neues ersetzen könne", so muß man am Ende wohl fragen, ob künftig unser öffentlicher Dienst auch noch jeden Leistungsvergleich mit dem anderer Staaten wird bestehen können?

Jürgen Bell

Ein Vorgesetzter auf dem Pfad

des Lebens fährt am besten rad;

denn jeder Motor – sei'n wir ehrlich!

macht Lärm und stinkt und wirkt

gefährlich.

Doch so ein Fahrrad sieht man rollen von oben her mit wohlem Wollen und unten nimmt man, klug im Sinn, die kleinen Tritte lieber hin.

Hermann Meyer

## VhP-Zeitschrift sprach mit den Präsidenten des PTZ und der OPD München

#### Gespräch mit Präsident Dipl.-Volkswirt Pfister, PTZ

Planen und Beraten - Aufgaben des PTZ

Redaktion: Herr Pfister, Sie waren als Unterabteilungsleiter im BPM verantwortlich für den sicherlich sehr interessanten und bedeutsamen Bereich der Postbankdienste. Was hat Sie bewogen, die neue Funktion als Präsident des Posttechnischen Zentralamtes (PTZ) zu übernehmen?

Pfister: Meine Tätigkeit im Ministerium hat mir die große Bedeutung gezeigt, die neue Verfahren für Betrieb und Verwaltung und auch die Einführung neuer Dienstleistungen für die Post heute haben. All' das setzt Planungs- und Entwicklungsarbeit voraus und hier liegt ein Arbeitsschwerpunkt des PTZ. Es hat, wenn man so will, eine Planungs- und Beratungsfunktion gegenüber dem BPM. Ein anderer Grund ist das ungleich breitere Arbeitsfeld. In Bonn hatte ich eine stark spezialisierte Funktion im Bereich Postbank- und Zahlungsdienste. Das PTZ hingegen bearbeitet Aufgaben aus dem gesamten Postwesen, hinzu kommen noch Aufgaben im Personal- und Rechnungswesen, in der Technik sowie der zentrale Einkauf. Für all' diese Gebiete gibt es im PTZ hochqualifizierte Fachleute, und ich finde es sehr anregend, mit ihnen zusammenarbeiten zu können. Nicht verschweigen möchte ich allerdings auch einen privaten Grund: Nach vielen Jahren beruflicher Tätigkeit im nördlichen und nordwestlichen Teil Deutschlands habe ich als Unterfranke gern die Chance wargenommen, wieder in den näheren Umkreis meiner Heimat zurückzukehren.

Red.: Bezieht sich die von Ihnen erwähnte Planungs- und Beratungsfunktion des PTZ nur auf das BPM?

Pf.: In Erster Linie wohl auf das BPM, aber nicht ausschließlich. Das PTZ hat vielmehr eine doppelte Funktion: Zunächst muß es entweder auf Anregung des BPM oder aufgrund eigener Initiative ein Konzept erarbeiten und nach Genehmigung dieses Konzepts durch das BPM ist das PTZ auch draußen im Betrieb, vor Ort also, behilflich, um dieses Konzept zu verwirklichen und funktionsfähig zu machen.

Red.: Nun ist ja die Skepsis gegenüber denjenigen, die "am grünen Tisch" planen, weit verbreitet. Könnte eine so straff zentralisierte Planung nicht manchmal zu theoretisch sein und an der Wirklichkeit vorbeigehen und könnte man nicht viele Planungen auch dezentral z.B. bei den Oberpostdirektionen durchführen?

Pf.: Die Skepsis gegenüber denen, die "am grünen Tisch" planen, mag verbreitet sein, sie ist aber ein Vorurteil und - das will ich jedenfalls für das PTZ sagen - unbegründet. Die Spezialisten in diesem Amt nehmen ihre Aufgabe, dem Betrieb zu dienen, sehr ernst. Sie haben selbst gründliche Fachkenntnisse und nehmen regelmäßig Rat und Mitarbeit derer in Anspruch, die unmittelbar im Betrieb tätig sind. Was die dezentrale Planung von Verfahren für den Gesamtbereich der DBP betrifft und nur um solche kann es in diesem Zusammenhang ja gehen - habe ich mir Ihre Frage selbst ebenfalls ge-

stellt, als ich im BPM die Unterabteilung Postbank- und Gelddienste übernahm. Es zeigte sich aber, daß solche Planung nur in Ausnahmefällen ohne Beteiligung des PTZ möglich ist, weil die Vorhaben in der Regel zu komplex sind und die Regelungen nicht nur regional passen müssen, sondern allgemein im gesamten Bundesgebiet. Die ZustO sieht deshalb für derartige Planungen die Erledigung durch das PTZ vor, und das ist nach meiner Überzeugung die einzig sinnvolle Regelung. Wenn in den Bezirken etwa vorübergehend freie Arbeitskapazität vorhanden sein sollte, die für solche zentrale Planungen eingesetzt werden könnte, so ließe sich im Einzelfall prüfen, wie wir diese Kollegen vorübergehend in unsere Arbeit einbeziehen können.

Red.: Sehr vieles, was vom PTZ erarbeitet wird, hat eine Rationalisierung zum Ziel. Bei den Gegebenheiten des Postwesens bedeutet das regelmäßig den Wegfall von Arbeitsplätzen. Ist unter diesem Gesichtspunkt eigentlich die Tätigkeit des PTZ in der jetzigen Arbeitsmarktsituation sinnvoll?

Pf.: Zunächst ist dazu zu sagen, daß es ein Irrtum wäre, das PTZ ausschließlich als Rationalisierungsinstitut zu verstehen. Unsere Aufgaben liegen, wie ich zu Beginn schon angedeutet habe, auch darin, zu erkunden, wo Marktlücken bestehen, um diese kundengerecht durch neue Dienste zu schließen und dadurch zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen. In den Postbankdiensten und im Paketdienst ist gerade in letzter Zeit unter Beteiligung

des PTZ in dieser Richtung einiges geschehen. Ich muß allerdings einräumen, daß ich - was das Postwesen angeht - die Chancen dafür im ganzen nicht gar zu hoch einschätze. Doch zur Frage selbst: Zur Rationalisierung gibt es für uns, die DBP, ebensowenig eine Alternative wie für iedes andere Wirtschaftsunternehmen. Auch wir arbeiten für Märkte und unser Leistungsangebot muß sich, jedenfalls im Postwesen, in vielen Bereichen mit dem anderer Anbieter im Wettbewerb messen. Wenn wir unsere Arbeitsplätze nicht in großer Zahl langfristig gefährden wollen, dann müssen wir ganz einfach rationalisieren, um unsere Kosten in Schach zu halten, denn nur so können wir möglichst viele Arbeitsplätze auf lange Sicht sicher halten. Und deshalb dient auch die Arbeit des PTZ, die eine Rationalisierung zum Ziel hat und damit zugegebenermaßen zum Abbau eines Teils der vorhandenen Arbeitsplätze führen kann, dem Interesse derer, die möglichst viele Arbeitsplätze im Postwesen langfristig gesichert wissen wollen, und das sind wir ja alle. Auch wenn im Postwesen unter den bestehenden Zielsetzungen und Randbedingungen eine Kostendeckung nicht erreicht werden kann, müssen wir versuchen, den Kostendeckungsgrad zu erhöhen. Dazu beizutragen, ist eine sehr wichtige Aufgabe des PTZ.

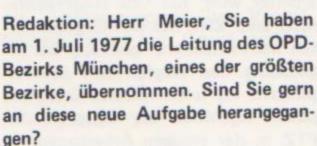
Red.: Was erwarten Sie dabei von Ihren Mitarbeitern?

Pf.: Grundvoraussetzung für ein erfolgreiches Arbeiten ist die volle persönliche Identifizierung mit der gestellten Aufgabe und den gesetzten Zielen, das gilt allgemein. Das Weitere hängt ab von der Art der Aufgabe. Wer zum Beispiel Neues planen will, braucht Phantasie, Kreativität, die Fähigkeit, Ungewöhnliches zu denken, andererseits aber auch Nüchternheit und das Vermögen, kritisch zu prüfen und abzuwägen. Hinzu kommen muß eine solide Kenntnis der jeweiligen Ausgangslage und Zusammenhänge wie auch der gebotenen technischen und organisatorischen Mittel und natürlich auch der Planungsverfahren selbst. Da diese Vielfalt von Fähigkeiten und Wissen schwerlich in einer Person gleichgewichtig und in der erforderlichen hohen Ausprägung vereinigt sein kann und in der Regel umfangreiche und komplexe Vorhaben zu bearbeiten sind, setzt Planung, wie sie im PTZ zu betreiben ist, die Zusammenarbeit mehrerer voraus und auch dazu muß beim einzelnen Mitarbeiter Fähigkeit und Bereitschaft vorhanden sein.

Im ganzen gesehen bleibt zu sagen, daß jeder der hier beim PTZ mit Planung und Entwicklung beschäftigt ist, hohe Anforderungen erfüllen muß.

Red.: Herr Präsident Pfister, wir danken Ihnen für das Gespräch und wünschen Ihnen und dem von Ihnen geleiteten PTZ viel Erfolg.

#### Gespräch mit Präsident Dipl.-Ing. Meyer, München



Meier: Natürlich habe ich mich sehr gefreut, daß man mir dieses Amt übertragen hat. Abgesehen davon, daß München eine ganz besondere Anziehung ausübt, kommt bei mir hinzu, daß ich gebürtiger Bayer bin und in dieser Stadt studiert habe. Den Wunsch, wieder einmal nach München zurückzukehren, wo ich auch meine berufliche Tätigkeit bei der Firma Siemens begann, hatte ich, seit mich vor 21 Jahren meine postalische Laufbahn nach Nürnberg geführt hat. Ich fühle mich sozusagen als "Spätheimkehrer".

Red.: Sie haben sehr bald besondere Interessen für betriebswirtschaftliche Probleme gezeigt und waren deshalb auch lange Jahre auf diesem Gebiet tätig. Sehen Sie eine unmittelbare Verbindung zu Ihrer Vorbildung als Nachrichtentechniker?

M.: Zunächst verlief mein Berufsweg bei der Post in den üblichen Bahnen: Zwei Jahre als Referendar bei der OPD Nürnberg und anschließend sechs Jahre als Vertreter des Amtsvorstehers beim FA Landshut. Aber interessiert habe ich mich für betriebswirtschaftliche Fragen auch schon in dieser Zeit. Der Einsatz der Technik steht ja ständig in engstem Zusammenhang mit den betriebswirtschaftlichen Erfordernissen,

und die beste Technik ist nutzlos, wenn sie so teuer ist, daß sie niemand kaufen will. Das Denken in wirtschaftlichen Kategorien gehört also notwendigerweise zum Ingenieurberuf. Von Henry Ford gibt es dazu eine hübsche Definition: Ingenieur ist, wer eine Sache für einen Dollar macht, für die ein Pfuscher zwei Dollar braucht. Leider werden die Studienpläne für Nachrichtentechniker den Anforderungen kaum gerecht. Jedenfalls galt das für mein Studium. Als ich 1964 das Referat für Betriebswirtschaft im Fernmeldewesen beim Fernmeldetechnischen Zentralamt in Darmstadt übernahm, brachte ich deshalb außer Interesse an der Sache und viel gutem Willen wenig für diese Aufgabe mit. Die notwendigen betriebswirtschaftlichen Grundkennt-



nisse mußte ich mir erst durch Selbststudium aneignen. Diese Tätigkeit beim Fernmeldetechnischen Zentralamt ist mir besonders auch für meine Aufgaben beim BPM als Referent für Rationalisierungsplanung im Fernmeldewesen in den Jahren 1972 – 1974 und als Leiter der Unterabteilung Betriebswirtschaft, Revision und Erfolgskontrolle von 1974 – 1977 zugute gekommen.

Red.: Ihre erste Aufgabe im Bundesministerium für das Post- und Fernmeldewesen war aber doch die des stellvertretenden Leiters der Führungsakademie der Deutschen Bundespost.

M.: Das war aus meiner Sicht der interessanteste Teil meiner bisherigen Tätigkeit - schon deshalb, weil mit der Führungsakademie etwas völlig Neues für die Deutsche Bundespost aufgebaut wurde. Entscheidend für mich aber war, daß ich mich hier erstmals auch in der Theorie mit der sozialpsychologischen Seite der Führung, der unerläßlichen Ergänzung zur betriebswirtschaftlichen Seite, intensiv auseinandersetzen konnte. Wie die bei uns beschäftigten Menschen zu ihrer Post stehen, wie ihre Einstellung zu ihren dienstlichen Aufgaben ist, entscheidet letzten Endes über die Leistungen dieses Unternehmens. Aber es geht nicht allein um die Leistung. Gerade in einer Zeit, in der Arbeitsplätze knapp geworden sind, wird der Selbstwert der Arbeit besonders deutlich. Die Menschen arbeiten nicht nur, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen, sie suchen auch Befriedigung in ihren Leistungen und - was ebenso wichtig ist - Geborgenheit im sozialen Umfeld des Berufs. Gerade darin liegt die wichtigste Aufgabe der Führungskräfte. Sie müssen versuchen, Ziele und Vorstellungen ihrer Mitarbeiter in Einklang mit den Unternehmenszielen zu bringen. Wo dies nicht möglich ist, muß ein fairer Kompromiß zwischen den Interessen des Personals und den Unternehmenszielen, hinter denen ja die Interessen unserer Kunden stehen, gefunden werden. Diese Interessengegensätze bilden das Spannungsfeld, in dem sich unsere Führungskräfte immer wieder bewähren müssen. Es versteht sich von selbst, daß dabei die höheren Beamten im besonderen Maße gefordert sind. Sie müssen die Verantwortung, die sie für ihre Mitarbeiter zu tragen haben, genauso ernst nehmen wie die Verantwortung, die ihnen im Interesse der Kunden für das gute Funktionieren der Post- und Fernmeldedienste auferlegt ist.

Red.: Welche Ziele haben Sie sich als neuer Bezirkschef einer so großen Oberpostdirektion gesetzt?

M.: Die Probleme, die heute die wirtschafts- und gesellschaftspolitische Diskussion beherrschen, wirken sich natürlich auch auf die Deutsche Bundespost aus. Ich denke insbesondere an den Problemkreis, den man mit den Stichworten "Zwang zur Rationalisierung" auf der einen Seite und "Sorge um die Erhaltung der Arbeitsplätze" auf der anderen Seite umschreiben kann.

Ich bin überzeugt - und ich meine, daß ein neuer Bezirkschef zu dieser zentralen Frage seine Position eindeutig darlegen sollte -, daß eine behutsame, auf die Belange des Personals Rücksicht nehmende Rationalisierung nicht im Widerspruch zu den Bemühungen um die Erhaltung der Arbeitsplätze steht, sondern daß im Gegenteil nur eine richtig verstandene Rationalisierung langfristig den Bestand eines Unternehmens und damit der Arbeitsplätze sichern kann. Der Zusammenhang liegt auf der Hand: Nur mit einem preiswerten Dienstleistungsangebot - und zwischen Kosten und Preisen besteht nun mal eine enge Beziehung - kann sich ein Unternehmen auf Dauer behaupten.

Wichtigstes Ziel muß also sein – und hier treffen sich die Interessen der Kunden mit denen des Personals –, einen qualitativ hochwertigen und zugleich preiswerten Service zu bieten.

Red.: Angesichts der gesamtwirtschaftlichen Lage wird immer häufiger die Frage gestellt, ob nicht gerade von den öffentlichen Unternehmen ein aktiver Beitrag zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit geleistet werden sollte.

M.: Dem kann ich nur zustimmen.
Unbestreitbar ist, daß in der Unternehmenspolitik der Deutschen Bundespost neue Akzente gesetzt werden müssen und auch schon gesetzt worden sind. Ich erinnere nur an die Werbemaßnahmen zur Aktivierung der Nachfrage im Fernsprechdienst.

Gerade in der heutigen Arbeitsmarktsituation kommt es nicht nur darauf
an, das Dienstleistungsangebot der
Post ständig zu verbessern, d. h. dem
Bedürfnis des Bürgers anzupassen,
sondern darüber hinaus – vor allem
im Zuge der technischen Entwicklung – neue Dienstleistungsbereiche

zu erschließen. Mit einem Wort: Die Deutsche Bundespost muß alle Möglichkeiten ausschöpfen, die der Markt bietet. Und dies gleichermaßen im Interesse einer optimalen Infrastruktur, wie im Interesse der Entlastung des Arbeitsmarktes.

Aber, um auf den Kern Ihrer Frage zu kommen: Daß die Deutsche Bundespost als öffentliches Unternehmen eine besondere Verantwortung trägt, steht außer Zweifel. Ich darf in diesem Zusammenhang daran erinnern, daß das Postverwaltungsgesetz ausdrücklich die volkswirtschaftlichen Verpflichtungen der Post hervorhebt. Eine Einschränkung muß allerdings mit aller Deutlichkeit gemacht werden:

Sinnvoll sind nur solche Arbeitsplätze, die einen entsprechenden Beitrag zum Sozialprodukt leisten. Die Einrichtung von unproduktiven oder — gemessen am Wert der menschlichen Arbeitskraft — nicht genügend produktiven Arbeitsplätzen ginge letztlich zu Lasten des Lebensstandards der Gesamtbevölkerung.

Red.: Welche Möglichkeiten sehen Sie als Leiter einer Mittelbehörde, diese Vorstellungen zu realisieren?

M.: Wer die Leitung einer Oberpostdirektion übernimmt, muß wissen und respektieren, daß die Unternehmenspolitik nicht bei den OPDn, sondern in den Ministerien gemacht wird. Aufgabe des Präsidenten ist es, die Vorstellungen und Vorgaben der Unternehmensleitung in die Praxis umzusetzen. Dazu gehört insbesondere die Information und Motivation der Mitarbeiter. Erleichtert wird diese Aufgabe dadurch, daß andererseits sowohl unser Minister als auch Staatssekretär Elias auf eine umfassende und rechtzeitige Information der Präsidenten größten Wert legen. Zudem werden die Präsidenten in aller Regel vor wichtigen unternehmenspolitischen Entscheidungen gehört.

Im übrigen darf man nicht übersehen, daß die Vorgaben der Unternehmensleitung den Direktionen erheblichen Spielraum für Eigeninitiative lassen. Ich denke z. B. an die Maßnahmen zur Erhaltung und Sicherung der Marktanteile im Paketdienst.

Gerade die Oberpostdirektion München, die einerseits eines der großen wirtschaftlichen Ballungsgebiete in der Bundesrepublik und andererseits weite ländliche Gebiete postalisch und fernmeldetechnisch versorgt, ist hier im besonderen Maße gefordert.

#### Ungereimtheiten bei Einkünften vom Staat

Transferenquetekommission berufen

In seinem Rechenschaftsbericht auf dem Vertretertag 1977 in Stuttgart wies J. Wehran u. a. darauf hin, daß die These vom Gesamteinkommensbegriff, d. h. Einkommen aus eigener Leistung und aus staatlicher Leistung, in der Regierungserklärung vom 16. 12. 1976 ausdrücklich akzeptiert worden ist. Dort hieß es:

"Entscheidend für die Einkommenslage der privaten Haushalte ist heute vielfach, welche staatlichen Geldleistungen sie insgesamt erhalten, also Wohngeld, BAFöG usw., Transferleistungen, wie die Fachleute das nennen, und welche Steuern und Abgaben sie bezahlen. Die Bundesregierung wird deshalb eine Transfer-Enquete-Kommission berufen, die den Einfluß staatlicher Transfereinkommen - auch durch unkoordinierte Einkommensgrenzen in verschiedenen Gesetzen - auf die insgesamt verfügbaren Einkommen verschiedener Haushalte ermitteln und Vorschläge zu einer besseren Abstimmung machen soll".

Äußerungen und Meinungen der VhP zu diesem Thema wie der Beitrag von J. Bell "Leistungsgrundsatz oder Sozialprinzip; Lohnt sich Leistung noch?" (VhP-Zeitschrift 5/75) werden jetzt durch einen Beitrag in der FAZ vom 8. 9. 1977 "Immer mehr Bürger erhalten auch vom Staat Einkünfte" von Dr. R. Zeppernick, Regierungsdirektor im Bundeswirtschaftsministerium, bestätigt.

Der Autor macht zunächst auf die bedeutsame Rolle des Staates in der konjunkturpolitischen und ordnungspolitischen Diskussion aufmerksam, während der Einfluß des Staates auf die Verteilung der Einkommen und Vermögen – jede zweite Mark läuft durch seine Hände – bisher vergleichsweise wenig beachtet wird. Er erläutert den Begriff "Transfereinkommen" und konkretisiert die Erscheinungsformen dieser staatlichen Leistungen (s. hierzu J. Bell a. a. O.). Dr. Zeppernick fährt dann fort:

"Da in der Vergangenheit die Maßnahmen im Bereich der Finanzpoli-

tik, der Sozialpolitik und der Tarifpolitik weitgehend unabhängig voneinander ergriffen wurden, ist es nicht verwunderlich, daß Ungereimtheiten auftreten. Einzelne - wenn auch extreme - Beispiele verdeutlichen das Gesagte: Ein alleinstehender Arbeitnehmer mit einem Kind, der (sofern er genügend informiert ist!) Kindergeld, Wohngeld, Sparprämie und BAFöG erhält, verfüge (Stand Ende 1975) über einen Bruttolohn von 2800 DM im Monat. Das insgesamt verfügbare Einkommen unter Berücksichtigung der staatlichen Einkommen beträgt damit 2074,20 DM. Wenn jetzt sein Bruttolohn bei einer Gehaltssteigerung monatlich 100 DM steigt, führt dies in diesem speziellen Fall zu einem Sinken des insgesamt verfügbaren Einkommens auf 2072,20 DM. Dies ist die Folge des gleichzeitigen Wirksamwerdens der Steuerprogression und der (nicht aufeinander abgestimmten) Einkommensgrenzen bei den staatlichen Einkommen."

Der Autor leitet daraus die entscheidende Erkenntnis ab, daß Steuern und Transfers heute als Einheit gesehen werden müssen, weil neben der Steuerbelastung bei Lohnsteigerungen die staatlichen Einkommen zu berücksichtigen sind. Er belegt die Aussage zusätzlich am Beispiel eines Arbeitnehmers mit vier Kindern, dessen Bruttoeinkommen ausgehend von 1500 DM um jeweils 1000 DM auf 2500 DM, 3500 DM usw. steigt. Dieser Anstieg des Bruttolohnes führte zu einer Steigerung des Nettolohnes von 719 DM, 685 DM oder 737 DM.

"Berücksichtigt man demgegenüber auch Effekte des jeweils höheren Lohneinkommens auf das Kindergeld, das Wohngeld, die Sparprämie und die Leistungen des Bundesausbildungsförderungsgesetzes, so steigt das insgesamt verfügbare Einkommen nur um 550 DM, 527 DM oder 529 DM. Mit anderen Worten: Während die Steuersätze je zusätzlich verdiente 1000 DM nur rund 28, 32, 26 oder 36 Prozent betragen, belaufen sich die Abgabesätze insgesamt auf 45, 47, 47 oder 58 Prozent."

Nicht minder problematisch erscheint dem Autor, daß beispielsweise bei Doppelverdienern das insgesamt verfügbare Einkommen dadurch steigen kann, daß ein Partner eine Zeitlang arbeitslos ist.

Nach Dr. Zeppernick sind Folgerungen für die Tarifpolitik aus heutiger Sicht noch nicht überschaubar, insbesondere wenn man bedenkt, daß bei niedrigen Einkommen der Anteil der staatlichen Einkommen mehr als die Hälfte des Gesamteinkommens ausmachen kann.

"Fragen der Einkommensverteilung und einer aus der Sicht verschiedener Gruppen anzustrebenden Einkommensnivellierung sind bisher primär unter "Gerechtigkeitsgesichtspunkten" diskutiert worden. Dabei ist übersehen worden, daß in einem marktwirtschaftlichen System eine genügend differenzierte Lohnstruktur mit erheblich zum Abbau der Arbeitslosigkeit und der Mobilität der Arbeitskräfte beiträgt. Die Bundesbank hat mit Recht darauf hingewiesen, daß die über mehrere Jahre hinweg angewandte Sockelpolitik der Tarifpartner eine Ursache für die Arbeitslosigkeit gering qualifizierter Arbeitskräfte ist."

Der Autor räumt ein, daß jede Transferleitung für sich durchaus wünschenswert und sinnvoll sein kann, verbindet damit aber die Frage, ob die Summe der einzelnen Maßnahmen und Vorstellungen in ihren Wirkungen übersehen und gewünscht wurden. Er macht dann auf ähnliche Ungereimtheiten in anderen westlichen Ländern aufmerksam (s. hierzu VhP-Zeitschrift 4/77 "Ein Blick nach Schweden").

Abschließend weist der Beitrag auf eine weitere Erscheinung bei staatlichen Einkommen hin: Mit wachsender Zahl der Begünstigten sank tendenziell die eigentliche Begünstigung; denn die Begünstigten haben über ihre Steuern einen immer größer werdenden Finanzierungsbeitrag erbracht. Der Autor schließt mit der Feststellung, daß zu einem beträchtlichen Teil nur noch eine Umverteilung von der "linken in die rechte Tasche" stattgefunden hat.

Entsprechend der Regierungserklärung vom 16. 12. 1976 hat die Bundesregierung inzwischen die Transferenquetekommission berufen. Auf ihre Vorschläge darf man gespannt

Werner Heise

#### Basiserhaltung - neue Tätigkeitsfelder

Bitte vergleichen Sie, was die Deutsche Postgilde zu diesem Thema in 3 aufeinanderfolgenden Heften zu sagen hat:

#### 1. Heft 2/77 - Seite 4

. . . ,Anschließend informierte Min-Dir Bernrath den Bundesvorstand über das Ergebnis der Arbeitsgruppe zur Untersuchung von Tätigkeitsfeldern im Grenzbereich des gehobenen Dienstes zum höheren Dienst. Zwar habe die Arbeitsgruppe kein spektakuläres Ergebnis vorlegen können, dennoch sei die dem Auftrag zugrunde liegende Absicht nicht aufgegeben worden. Eine Vermehrung der Zahl der dem höheren Dienst zuzuordnenden Arbeitsplätze entspräche nicht nur dem gegen-

wärtigen Druck aus der allgemeinen Besoldungssituation (Stichwort "Akademikerschwemme") und den anzuerkennenden gesellschaftlichen Verpflichtungen auch der DBP, sie sei darüber hinaus auch im Interesse des gehobenen Dienstes. Ohne auf Einzelheiten der z.Z. vorbereiteten neuen Bundeslaufbahnverordnung einzugehen, erklärte der AbtL 3, daß die Bedingungen für den Aufstieg in die Laufbahn D erleichtert würden."...

Hierzu im gleichen Heft, 2. Umschlagseite:

"Flexible response. Die Katze ist aus dem Sack: Der Spähtrupp zum Aufspüren von Arbeitsplätzen des gehobenen Dienstes, die sich für den

vermeintlich zusätzlichen Einsatz von Vollakademikern bei der Post eignen sollen, hat Feindberührung gemeldet, pardon: hat seinen Abschlußbericht vorgelegt. Indes, viele Seiten geschraubten Zierens können nicht über den Sachverhalt hinwegtäuschen, daß das Ergebnis in den entscheidenden Punkten arg dürftig ausgefallen ist. Kein Wunder auch. Was soll man schon anführen, wenn es zu begründen gilt, Berufsund Lebenserfahrung gestandener Postler in den Spitzenpositionen des gehobenen Dienstes durch Ausweichkriterien auszuschalten? Nachdem die Lieder von Traditionsakademikern über die alte Burschenherrlichkeit an Donnerhall und Durchschlagskraft verloren haben, ist es halt schwerer geworden, sich durchzusetzen.

Wir bleiben gelassen. Da, wo man unsere Positionen anknabbern wollte, hat man keine fachlich-sachlichen Gründe gefunden. Daraus werden keine Schuhe! Da, wo man Lücken in der Struktur gefunden hat, z.B. mit dem Vorschlag persönlicher Referenten für Präsidenten, wünschen wir viel Glück. Und das nicht nur des-



#### Versicherungen? Da halte ich mich an die Spezialisten.

Viele sagen es. Und meinen unsere Spezialtarife für den öffentlichen Dienst. Zum Beispiel die B-Tarife für die Hausrat-Kfz-, Haftpflicht- und Unfall-Versicherung. Außerdem Lebens-Versicherung und Kranken-Zusatzversicherung. Informieren Sie sich. Senden Sie diesen Coupon an die DBV.

#### Figure file une im öffentlichen Di-

Ich möchte informiert wen  Lebens-Versicherung	☐ Kfz-Versicherung	□ nebenberufliche
☐ Kranken-Versicherung	☐ Unfall-Versicherung	Tätigkeit als
Hausrat-Versicherung	☐ Haftpflicht-Versicherung	Vertrauensmann
Name	Beruf	
Adresse	Dienststelle	
		n die DBV, E 2 Wiesbaden,
	LDV :	rankfurter Straße 50

Unternehmen der DBV-PARTNER-Gruppen

halb, weil dieser Vorschlag schon vor Jahren von uns gekommen ist! Wir ergänzen diese Anregung heute mit dem Hinweis, persönliche Referenten auch für die Abteilungsleiter der Zentrale vorzusehen . . .

Hinwiederum: Man wird uns nicht verargen, wenn wir angesichts der Nageversuche an unserem Bestand – die Abschichtung ist ja leider auch noch nicht vom Tisch –, rätselnd fragen, wann wohl der Auftrag erteilt wird, nach zusätzlichen Positionen auch für uns zu suchen? . . ."

#### 2. Heft 3/77 - Seite 5

Versuche, die Randgebiete unserer Laufbahn aus rein fiskalischen Erwägungen nach unten abzuschichten und nach oben wegzuschneiden. Das ist nicht Rationalisierung, sondern Bauernfängerei.

Oder wie bewerten Sie, was z.B. im Bericht der Arbeitsgruppe "Tätigkeitsfelder des höheren Dienstes" auf den Seiten 3 und 4 in blauäugiger Einfalt formuliert ist?

"Es bieten sich generell vier Möglichkeiten an, über die derzeitigen Gegebenheiten hinaus Akademiker bei der DBP einzusetzen:

1. Es werden Dienstposten (Dp), die bisher dem gehobenen Dienst zugeordnet sind, dem höheren Dienst zugewiesen. 2. Bei einer Neuorganisation der Mittelbehörden entstehen zusätzliche Dp, die mit höheren Beamten zu besetzen sind. Denkbar wären hier z.B. zusätzliche Referentendienstposten bei einer Abgrenzung der Referatsaufgaben, Dp für Hilfsreferenten, Dp für qualifizierte Sachbearbeitertätigkeiten.

3. Es werden besondere Personalposten geschaffen, deren Aufgabengebiet nicht von vornherein festgelegt ist.

4. Dp des gehobenen Dienstes werden vorübergehend, evtl. auch für längere Zeit mit Akademikern besetzt, insbesondere um damit bildungspolitischen Gegebenheiten Rechnung zu tragen."

Ich sage sehr unmißverständlich, daß der gehobene Dienst nicht bereit ist, das Sauerstoffzelt für in Atemnot geratene andere Laufbahngruppen zu sein.

Das BPM soll schleunigst aufhören, sich als Trainingslager zum Züchten laufbahnmäßiger Konflikte zu verstehen."

3. Heft 4/77 - Seite 15 Ausdehnung des Berufsfeldes

"Noch nicht viel mehr als erste Ansätze stellen Überlegungen an, die derzeit im BV diskutiert werden. Es handelt sich darum, durch Erschließung neuer Arbeitsbereiche Möglich-

keiten zur Basiserhaltung unserer Laufbahn zu sichern. Dieser theoretisch anmutende Sachverhalt bekommt sofort Bedeutung, wenn berücksichtigt wird, daß die Abschichtung einer stattlichen Zahl von Dp des gehobenen Dienstes zum mittleren Dienst eine noch immer bestehende Forderung des BMI ist, und daß die Bemühungen um Ausdehnung des höheren Dienstes in die bisherigen Spitzenpositionen unserer Laufbahn ebenfalls noch immer nicht aufgegeben wurden. Einer solchen Beschneidung muß die Forderung nach zusätzlichen, d.h. neuen Arbeitsbereichen für Beamte der Laufbahnen CP/CF entgegengesetzt werden. Erste Beispiele wurden schon genannt (s. innere Umschlagseite Heft 2/77), weitere Anregungen werden erwartet."...

Hier die Beispiele aus Heft 2/77: "Wann endlich sollen Ingenieure Verwaltungspositionen räumen? Warum leiten wir nicht PÄ bis 600 Punkte?

Wo bleiben Dienstposten für Beamte des gehobenen Dienstes bei Post-, Spar- und Darlehensvereinen unterhalb der Geschäftsführer und deren Stellvertreter? Hat man schon einmal an unseren Einsatz bei den Betriebskrankenkassen gedacht?"

Kein Kommentar!

## Der erweiterte Hauptvorstand tagte in Köln . . .



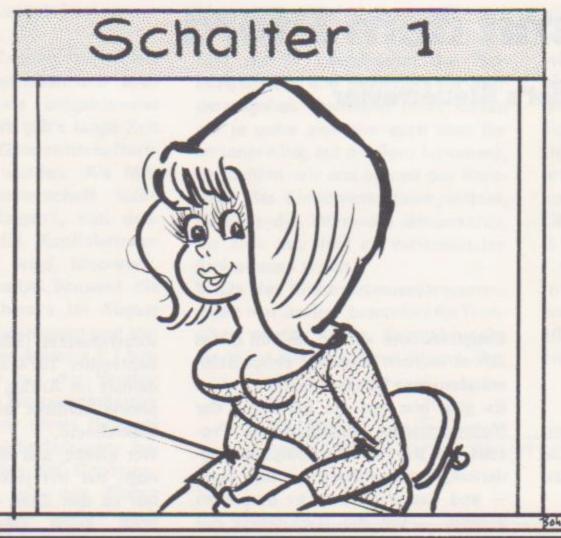
Am letzten Septemberwochenende traf sich der erweiterte Hauptvorstand in Köln, wobei folgende Tagesordnungspunkte behandelt wurden:

Der Bericht des HV über die aktuelle Situation, die Kassenlage und das Nachrichtenblatt,

ein Bericht über Gespräche des HV mit BMI zum Entwurf der Beurteilungsrichtlinien,

eine Beratung und Beschlußfassung bezüglich der Anträge des VT 77 und

der Bericht des BezV Nürnberg zum Stand der Vorbereitungen des VT 78 in Nürnberg vom 26. 4. bis 28. 4. 78.



# Honni soit, qui mal y pense . . .

Mit BPM-Vfg 998-3 7540 vom 14.

09. 77 wurde angekündigt, daß zum Weltspartag 1977 Schokoladenherzen mit Cremefüllung ausgegeben werden. Anfangs sprach man tatsächlich von Schokoladenherzen, dann vergaß man den Schokoladenzusatz und sprach von Herzen schlechthin. Das mündete im Verlauf der Vfg in den gekonnten, vieldeutigen Satz:

die Herzen offen am Schalter zur freien
Bedienung herauszustellen.

Ich bitte davon abzusehen, die Herzen offen am Schalter zur freien Bedienung herauszustellen.
Im Hinblick auf unsere vielen reizenden weiblichen Schalterkräfte regte dieses zu Bild und Versen an.

Wer so die Herz-Verfügung liest, der schließt die Augen und genießt, wie solcher Art ganz ungeniert ein Kundenwunschtraum initiert. Drum sei der Hinweis nicht gescheut, auch Freud, der hätte sich gefreut. Es wäre die Gelegenheit für eine Maid mit offnem Kleid, ihr kundenfreundliches Verhalten am Schalter freier zu gestalten. Sie böte ihrem Publikum so richtig Herz mit viel herum. Stört dies auch etwas die Moral, der Service wäre optimal. Nach allem würde uns empfohlen, den Weltspartag zu wiederholen. Und die Moral von diesem Scherz: Wir wären wahrhaft "Post mit Herz". Ich kann das BPM verstehen, es bittet, davon abzusehen, die Herzen auch in solchen Fällen am Schalter frei herauszustellen. Es würde, hat man wohl gedacht, davon zuviel Gebrauch gemacht.

Zum Schluß sei noch als Schluß notiert:
Es war halt trefflich formuliert,
was man gebührlich loben sollt,
zumal es gänzlich ungewollt.
Doch was uns alle trösten mag:
Es kommt ein neuer Weltspartag!

#### Die Sache mit dem Pferd

#### Ein Streifzug durch Apel's Steuerrevier

#### Zur Einleitung

Dieser Beitrag wurde Mitte September 1977 geschrieben. In fettgedruckten Lettern war in den Zeitungen zu lesen:

- Steuersenkung: 7 Milliarden vorgesehen
- Neun Mark fünfunddreißig
- Steuer-Entlastung hart umstritten
- Die SPD will umverteilen
- Union predigt General-Ablaß
- Die Steuerentlastung hält sich in Grenzen
- Steuerpaket schon in dieser Woche im Bundestag

Schon Wochen vorher hatte es bald täglich eine neue Fassung der beabsichtigten Steuerentlastung gegeben. Wilde Gerüchte verdrängten reale Äußerungen. Schlagworte wie "Soziale Symmetrie", "Leistungshemmende Gleichmacherei", "Progressionsförderung" und "Nivellierung" wechselten einander ab.

Ziele allen Bemühens waren:

- Ankurbelung der Konjunktur
- Entlastungen durch Steuersenkung

Unklar blieb nur, in welchem Umfang diese Maßnahmen durchgeführt und welche Kreise davon betroffen würden.

Inzwischen scheint ein Ergebnis herausgekommen zu sein:

- Erhöhung des Weihnachtsfreibetrages auf 400 DM
- Allgemeine Anhebung des Grundfreibetrages um 510 DM (für Verheiratete 1 020 DM)

Demgegenüber steht der Vorschlag der Unionsparteien nach einem allgemeinen Steuernachlaß bis zu 10 % der gezahlten Steuer, ggf. sogar noch rückwirkend zu einem bestimmten Termin. Einige Monate vorher, im Juli dieses Jahres wurden ebenfalls einige Steueränderungen heftig diskutiert.

Es ging hier um die Erhöhung der Mehrwertsteuer von 11 auf 12 Prozent, um die Heraufsetzung der Sonderausgabenhöchstbeträge und auch – und das erscheint hier besonders wichtig – um die Rücknahme des Vorwegabzugsbetrages bei den Arbeitnehmern, die nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegen. Dieser Punkt wurde übrigens als sogenanntes "Beamtenprivileg" angesprochen.

Das ist – wie bereits eingangs gesagt – der Stand Mitte September. Bis dieser Beitrag gedruckt und ausgeliefert ist, wird mit Sicherheit manches schon entschieden, einiges vielleicht auch geändert sein. Was jedoch bleiben wird, ist die allgemeine Problematik, mit der wir uns im folgenden einmal etwas gründlicher auseinandersetzen wollen.

#### Am Anfang war das Wort

Ehe wir uns in ein Für und Wider zu den geplanten Maßnahmen einlassen und vielleicht zu leicht überhitzten Gefühlsäußerungen kommen, wollen wir einen Blick in die Grundlagen der derzeit gültigen Steuergesetzgebung werfen. Hier muß ich jedoch gleich eine Einschränkung einbringen. Ich kann dieses Thema nur grob vereinfachend bringen. Bitte verlangen Sie keine Einzelheiten, die in den Tätigkeitsbereich eines Steuersachverständigen gehören. Mir kommt es im wesentlichen auf eine verständliche Übersichtsdarstellung an. Und schließlich muß ich bemerken, daß ich mir mein "Wissen" auch nur aufgrund einer praktischen, jährlich wiederkehrenden Tätigkeit, nämlich aufgrund des Ausfüllens der not-Einkommensteuererkläwendigen rung aneignen durfte.

Grundlage unserer Betrachtungen soll also die Neufassung des Einkommen-

steuergesetzes (EStG 1975) vom 5. September 1974 sein, das, was man damals im Anflug einer leichten Euphorie schlicht als "Steuerreform" bezeichnete.

Wer glaubt, daß ein Gesetz allein genügt, der irrt jedoch. Bisher gab es nur zu den Zehn Geboten der Bibel noch keine Durchführungsverordnung. Aber das waren schließlich auch keine Gesetze. Wir müssen daher auch die Neufassung der Einkommensteuer-Durchführungsverordnung vom 4. September 1974 (EStDV 1974) in unsere Überlegungen einbeziehen.

#### Von den Einkünften zum Einkommen

§ 2 des Einkommensteuergesetzes regelt die Begriffe, die für die Besteuerung Anwendung finden. Unterschieden werden folgende Einkünfte aus

- 1 Land- und Forstwirtschaft
- 2 Gewerbebetrieb
- 3 selbständiger Arbeit
- 4 nichtselbständiger Arbeit
- 5 Kapitalvermögen
- 6 Vermietung und Verpachtung
- 7 Sonstigem (z.B. Leibrenten, Zuschüssen, Spekulationsgeschäfte bei Veräußerung von Grundstücken, Wirtschaftsgütern, Wertpapieren und dergleichen)

Für uns, als Angehörige des öffentlichen Dienstes, ist also im wesentlichen die Einkunftsart 4 (nichtselbständige Arbeit) entscheidend, nämlich unser sogenannter Bruttoarbeitslohn.

Hinzu kommen ggf. folgende Einkünfte:

Einkünfte aus selbständiger Arbeit, nämlich Lehrvergütung, Prüfungsgebühren, wissenschaftliche oder schriftstellerische Tätigkeit (auch das Honorar für diesen Beitrag zählt zu den Einkünften aus selbständiger Arbeit. Insoweit kassiert Herr Apel gleich mit)

#### Einkünfte aus Kapitalvermögen

Hierzu zählen Kapitalerträge, wie Zinsen aus Sparguthaben und auch Dividende, wie sie beispielsweise für Aktien (für VW gab's lange Zeit gar nichts) oder Genossenschaftsanteile ausbezahlt wurden. Als Mitglied einer Genossenschaft spüre ich diesen "Geldsegen", von dem übrigens gleich die Kapitalertragssteuer abgezogen wird, besonders. Hier werden nebenbei bemerkt die Dividende des Jahres a im August des Jahres a + 1 beschlossen und erst zu Weihnachten des Jahres a + 1 ausbezahlt, angeblich mit der Begründung, daß sich die Genossenschaftler über die Zuweisung dieses Betrages zu Weihnachten sicherlich ganz besonders freuen. Was die Genossenschaft bis dahin mit den Zinsen macht, nun ja, das gehört auch schließlich nicht hierher.

Bei diesen Einkünften jedoch ein bescheidener Trost: Zuvor kann ein Werbungskostenpauschbetrag von 100 DM (für Verheiratete 200 DM) abgezogen werden, und insgesamt sind 300 DM (für Verheiratete 600 DM) frei, brauchen also nicht besonders versteuert zu werden.

Der Gesamtbetrag der Einkünfte, vermindert um die Sonderausgaben und die außergewöhnlichen Belastungen ist das Einkommen.

Das Einkommen, vermindert um die Sonderfreibeträge, wie Altersfreibetrag (wer das 64. Lebensjahr vollendet hat) oder Haushaltsfreibetrag (wer ledig das 49. Lebensjahr volendet oder ein Kind hat), ist das zu versteuernde Einkommen. Dieses bildet die Grundlage für die tarifliche Einkommensteuer.

Abbildung 1 zeigt eine grobe Zusammenfassung der Einkunftsarten und der jeweils geltenden Freibeträge. Diese Darstellung ist jedoch auf keinen Fall maßstabsgerecht. Die Flächengrößen der anzusetzenden Freibeträge (gestrichelt gezeichnet) ist nicht kongruent mit den Geldbeträgen (schön wär's allerdings).

#### Von nun an geht's bergauf

Ehe wir in Einzelheiten der Werbungskosten und besonders der Sonderausgaben einsteigen (dort wollen wir ja unter anderem auch dem Beamtenprivileg auf die Spur kommen), betrachten wir erst einmal das Kernstück des Einkommensteuergesetzes, nämlich die Höhe des Steuertarifs, die sich aus dem zu versteuernden Einkommen ergibt.

§ 32a des Einkommensteuergesetzes regelt hier in einer besonders für Techniker relativ klaren Formelsprache die Höhe der jeweiligen Steuer. Wer

EINKÜNFTE AUS:

allerdings eine gewisse Abneigung gegen mathematische Symbole hat, wird sich kaum an die beiden Absätze 1 und 2 wagen und den verborgenen Sinn oder die Absicht dieser Formel ergründen.

In der "Zone 1" für ein zu versteuerndes Einkommen bis 3 029,-- DM beträgt die Einkommensteuer Null DM.

(Siehe Abb. 2 auf nächster Seite).

In der "Zone 2" für ein zu versteuerndes Einkommen von 3 030,— bis 16 019,-- DM beträgt die Einkommensteuer:

KLAMMERWERTE F. VERHEIRATETE

1	LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT
2	GEWERBEBETRIEB
3	SELBSTÄNDIGER ARBEIT WERBUNGSKOSTEN 5%
4	NICHTSELBSTÄNDIGER ARBEITNEHMER WERBUNGS - SONDER - VORSORGE - PAUSCHBETRAG FREIBETRAG FREIBETRAG KOSTEN AUSGABEN AUFWENDUNG 140 % * 100 480 mind. 564 mind. 240 mind. 300 (600)
5	KAPITALVERMÖGEN    FREIBETRAG   WERBUNGS -   100 (200)
6	VERMIETUNG UND VERPACHTUNG KEIN FREIBETRAG
7	SONSTIGEM  FREIGRENZE BEI SPEKULATIONSGEVINN 1000, BEI LEISTUNGS- EINKÜNFTEN 500  WERBUNGSKOSTEN BEI WIEDERKENDEN BE ZÜGEN 100 (200)
northis and de alcht	SUMME DER EINKÜNFTE
	THE BETTAG AUSSER- ALTERS ENTLAS - ALTERS - THAVEHALTS - ALTERS - FREIBETRAG
	ZU VERSTEUERNDES EINKOMMEN

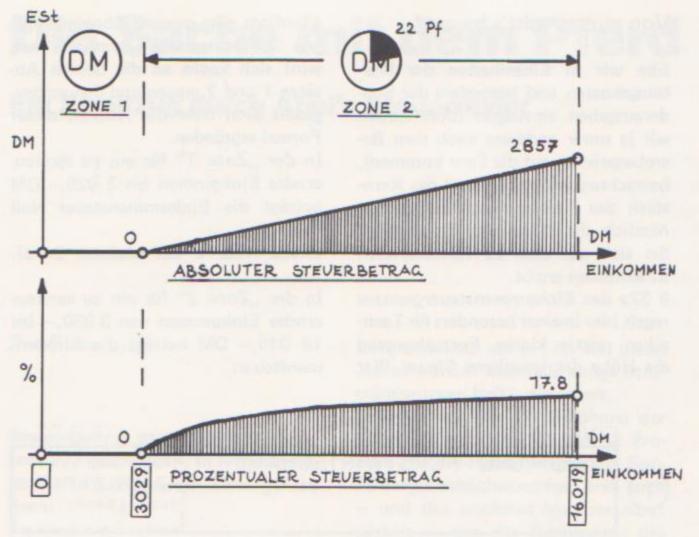
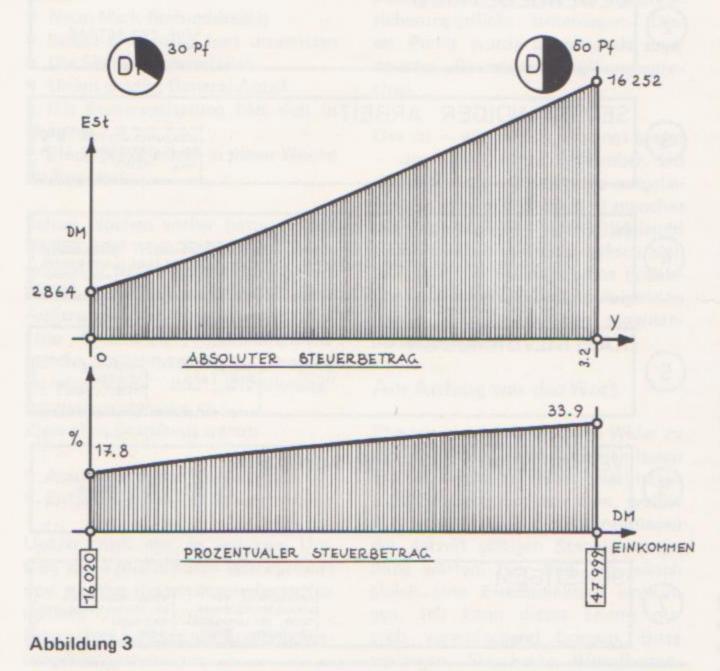


Abbildung 2



ESt = 0,22 x - 660 (in DM) ,,x" ist das abgerundete zu versteuernde Einkommen.

Hier handelt es sich um eine einfache lineare Gleichung oder auch Gleichung ersten Grades. Der Steueranteil wächst stetig und zwar um je 0,22 DM je Einkommen bis zu einem Höchstbetrag von 2 857,- DM. Der

prozentuale Steueranteil verläuft jedoch nicht stetig, sondern hyperbolisch, das heißt in einem sich abflachenden Bogen.

Er errechnet sich aus der Formel:

$$p = \frac{100}{x} (0.22 \times -660)$$

und steigt von 0 bis etwa 17,8 Prozent an. In der "Zone 3" für ein zu versteuerndes Einkommen von 16 020, bis 47 999,— DM beträgt die Einkommensteuer:

ESt = ((- 49,2y + 505,3)y + 3077)y + 2 858 (in DM) "y" ist hierbei ein Zehntausendstel des 16 000 DM übersteigenden Teils des abgerundeten zu versteuernden Einkommens.

Ein Mathematiker würde diese Formel lieber in der ausgeklammerten Form schreiben:

$$ESt = -49,2y^3 + 505,3y^2 + 3077y + 2858$$

und erkennen, daß es sich hier um eine algebraische Funktion dritten Grades handelt.

Diese Funktion gibt für die Bereiche

$$y_1 = \frac{16\ 000 - 16\ 000}{10\ 000} = 0$$

$$y_2 = \frac{48\ 000 - 16\ 000}{10\ 000} = 3.2$$

Die stetig zunehmende Steigung der Kurve ist also sehr entzerrt. Wer jedoch diesen Kurvenausschnitt näher betrachtet und mit Hilfe der Differentialrechnung das Steigungsverhältnis ermittelt, erhält für y = 0 (also bei 16 000 DM) den Wert 0,3077. Das bedeutet, die Steuerkurve, die bisher in der Zone 2 eine konstante Steigung von 0,22 hatte, erfährt einen Knick, beginnt mit einer Steigung von etwa 0,30, nimmt im Ansteigen stetig zu und erreicht bei y = 3,2 (entsprechend 48 000 DM) eine Steigung von etwa 0,50.

Das bedeutet, von jeder hinzuverdienten Mark werden beginnend bei 30 Pf bis zu 50 Pf als Steuer geschluckt. Der Steuersatz selbst steigt von 2 864,— bis 16 252,— DM.

Auch die prozentuale Steigung nimmt wieder zu und zwar von 17,8 bis 33,9 %.

Dieser Knick, der den Eintritt in den sogenannten Progressionsbereich kennzeichnet, ist eine äußerst unschöne Sache. Ein Ingenieuraspirant würde damit bereits im ersten Semester seine Studienarbeit korrigiert zurückerhalten, einem Mathematikstudenten hingegen dürfte es nicht sonderlich schwerfallen, eine passende Formel zu finden, die einen sauberen Übergang gewährleistet.

In der "Zone 4" für ein zu versteuerndes Einkommen von 48 000,— bis 130 018,— DM beträgt die Einkommensteuer:

ESt = (((0,1z - 6,07)z + 109,95)z + 4 800)z + 16 266 (in DM)

"z" ist hierbei ein Zehntausendstel des 48 000 DM übersteigenden Teils des abgerundeten zu versteuernden Einkommens. Auch hier ist in der Umwandlung die Funktion vierten Grades zu erkennen.

 $ESt = 0.1z^4 - 6.07z^3 + 109.95z^2 + 4800z + 16266,$ 

wobei für z die Werte von 0 bis 8,2 gültig sind.

Auch hier ist wieder ein Knick im Übergang von der Zone 3 festzustellen. Er ist jedoch diesmal gering (von 0,50 auf 0,48).

Der Steueranteil steigt weiter an, von 16 266 auf 60 101 oder in Prozent von 33,9 auf 46,2 Prozent. Bei den prozentualen Werten ist allerdings eine Abflachung der Kurve festzustellen.

Von jeder hinzuverdienten Mark werden 48 bis 55 Pf abgezweigt. Wer diese komplizierten Formeln und die wechselhaften Neigungen der Kurven sieht und über die nicht ganz gelungenen Anschlußstellen stolpert, der wird sich sicherlich auch vom Pferd getreten fühlen.

Eigentlich ist es müßig, die "Zone 5" für ein zu versteuerndes Einkommen über 130 020,— DM zu betrachten, da wir diese Schallgrenze kaum jemals erreichen werden. Aber hier hat es anscheinend den Mitarbeitern des Finanzministers die Lust an komplizierten Gleichungen genommen. Oder hat man hier gar die allen Leistungswillen hemmende vereinfachte Formel gefunden?

Die Einkommensteuer wird schlicht und einfach nach der Formel ESt = 0,56 x - 12 676 (in DM) errechnet.

Wieder eine lineare Funktion. Abermals wurde ein sauberer Anschluß
vermieden, denn das Steigungsverhältnis springt von 0,55 auf 0,56,
bleibt dann jedoch konstant. Von
jeder hinzukommenden Mark fließen
56 Pf als Steuer ab. Die prozentuale
Steuerbelastung nähert sich asymptotisch der 56 % Grenze.

#### Vorsicht Stufen

Genau betrachtet verläuft der Steueranteil nicht nach den ideal berechneten Kurven, sondern ändert sich sprunghaft in gewissen Abständen – 30,— DM bis zu einem Einkommen von 48 000,— DM, darüber 60,— DM. Für diese Teilzonen gilt daher stets der gleiche absolute Steuerbetrag. Die Steuerkurve ist eigentlich eine

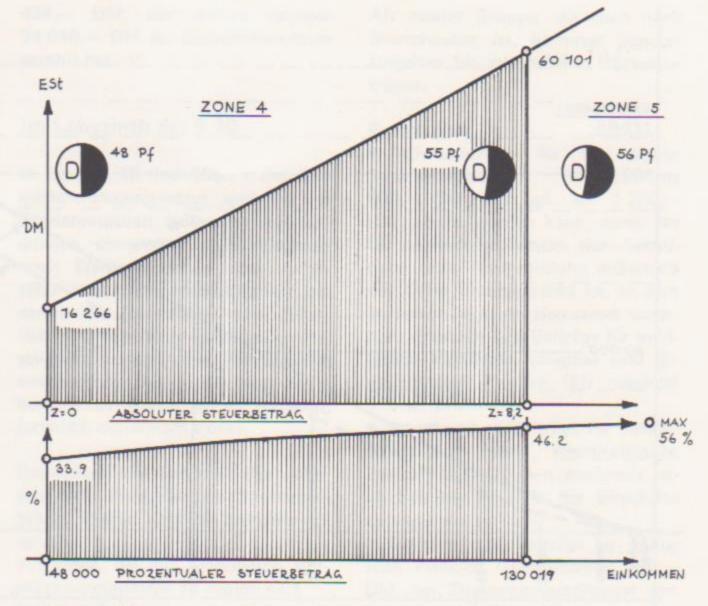


Abbildung 4

Treppe mit wechselnder Höhe der einzelnen Stufen.

Diese Treppe, d. h. die sich jeweils aus dem zu versteuernden Einkommen berechnete Einkommensteuer ist in der sogenannten Einkommensteuer-Grundtabelle (Anlage 1 des Einkommensteuergesetzes) dargestellt, so daß die jeweilige Höhe der Steuer ohne mühevolle Errechnung abgelesen werden kann. Gott sei Dank kann man nur sagen; denn sonst würde es sicherlich noch viel länger dauern, ehe einem der Steuerbescheid ins Haus flattert.

Aber die Treppe hat auch ihre Tükken. So kann es passieren, daß bei einer Einkommenserhöhung um beispielsweise 62,- DM bei einer Größenordnung des Jahreseinkommens von etwa 50 000,- DM plötzlich zwei Stufen genommen werden müssen und der Steuermehrbetrag in diesem Fall 58,- DM ausmacht. Immerhin: Sie haben von dieser Erhöhung noch 4,- DM übrig. Wem es da nicht in den Ohren klingelt? Halt, die Kirchensteuer haben wir dabei ganz vergessen. Auch sie kassiert noch acht bis neun Prozent des Steuerbetrags, das können also 5,22 DM sein, so daß Sie letztlich sogar noch 1,22 DM zuzahlen müssen. Herzlichen Glückwunsch zu dieser Gehaltserhöhung. Wer hierbei noch von Leistung spricht, kann mit Recht erwarten, daß man ihm die Einkommensteuer-Grundtabelle um die Ohren schlägt. Kein Wunder also, daß jenes von Apel zitierte Pferd kräftig zugetreten hat.

#### 1. Mose 2.18

Dieses Bibelwort - "Es ist nicht gut, daß der Mensch allein sei" - beweist seinen Wahrheitsgehalt auch bei der Steuergesetzgebung. Während ein Lediger sein Einkommen voll entsprechend der Einkommensteuer-Grundtabelle versteuern muß (über 50 Jahre bekommt er allerdings einen geringen Haushaltsfreibetrag), werden Ehegatten entsprechend § 32a, Abschnitt 5 nach dem sogenannten Splitting-Verfahren besteuert. Ihr gemeinsames Einkommen (auch wenn das Einkommen der Ehefrau gleich Null ist) wird halbiert. Der daraus sich ergebende Steuersatz wird nach der Grundtabelle ermittelt und sodann verdoppelt wie Abb. 5 auf der nächsten Seite zeigt.

Durch dieses Verfahren verschieben sich die Steuerzonen, so daß bis 6 000,— DM keine Steuern zu zahlen sind, bis 32 000,— DM sich ein linearer Steuersatz ergibt und die Annäherung an den Höchstsatz von 56 % erst ab 260 000,— DM eintritt. Abgesehen davon verändert sich die Höhe einzelner Freibeträge in den meisten Fällen um das Doppelte.

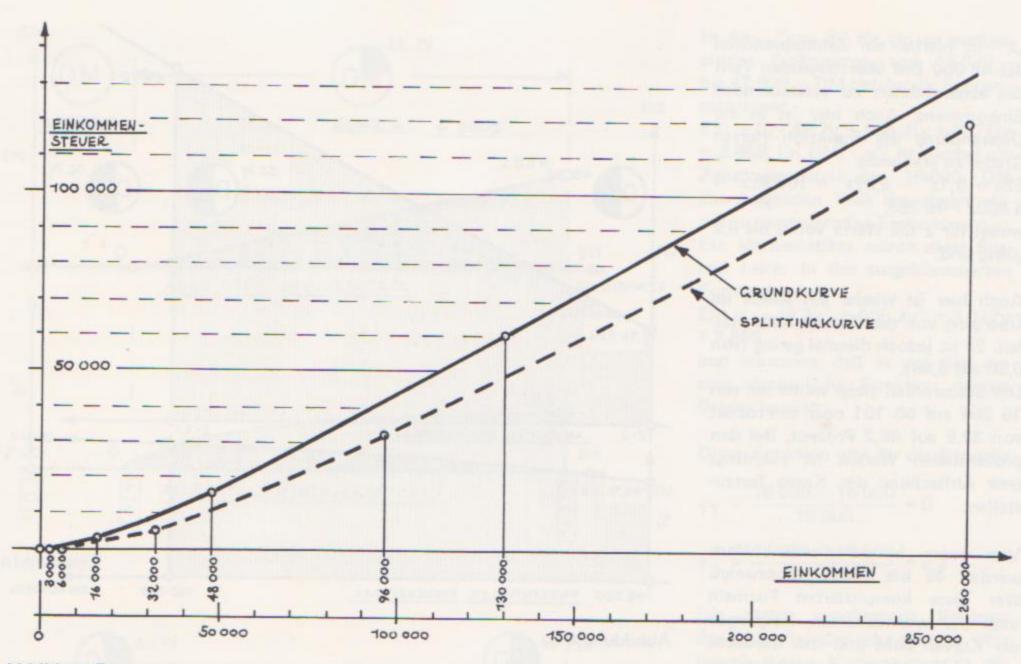


Abbildung 5

Bei Berufstätigkeit der Ehefrau verringert sich das gemeinsame Einkommen zusätzlich noch um Ansätze für

- Weihnachts-Freibetrag
- Arbeitnehmer-Freibetrag
- Werbungskosten
- ggf. Versorgungsfreibetrag
- ggf. Alterentlastungsbetrag

Die Zahl der Kinder wirkt sich in der Steuertabelle, abgesehen durch die Verminderung des Einkommens durch höhere Freibeträge, nicht aus. Die nach dem Bundeskindergeldgesetz gewährte Leistung zählt allerdings zu den steuerfreien Einnahmen (§ 3 Absatz 24 EStG).

#### Schiebung

Soweit also die Grundlagen der heute gültigen Einkommensversteuerung. Jetzt können wir die Fragen beantworten, wie sich die vorgesehenen Steuerentlastungen auswirken und welche Beträge im einzelnen dafür frei werden, die zur Ankurbelung der Konjunktur dienen können.

Die Erhöhung des Weihnachts-Freibetrages von 100,— auf 400,— DM, also um 300,— DM bedeutet eine entsprechende Veränderung des zu versteuernden Einkommens, also eine Verschiebung der Abszisse x um 300,— DM und damit eine Verringerung der Ordinate y entsprechend dem Neigungswinkel der Steuerkurve.

Die Höhe der Steuerentlastung entspricht also dem Prozentsatz der Steuerbelastung, multipliziert mit dem Differenzbetrag 300,— DM.

#### Beispiel:

1 Einkommen nach Splitting-Tabelle 28 000,— DM Steuerentlastung ca. 300 x 17,2 % ≅ 52,— DM

2 Einkommen nach Splitting-Tabelle 56 000,— DM Steuerentlastung ca. 300 x 25,6 % ≅ 77,— DM

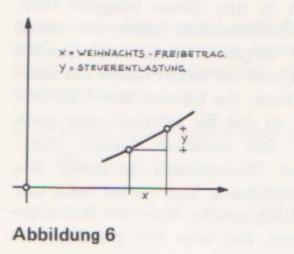
3 ledig, Einkommen nach Grundtabelle 48 000,— DM Steuerentlastung ca. 300 x 33,9 % ≅ 102,— DM

Der maximale Wert für die Steuerentlastung liegt theoretisch bei: 300 x 56 % = 168,— DM, das Minimum in der Proportionalzone bei 300 x 22 % = 66,— DM

Hier wird also der Grundsatz vertreten, wer vorher mehr Steuer gezahlt hat, bekommt auch als Weihnachtsgeschenk eine höhere Steuerentlastung.

Wie weit sich allerdings die Konjunkturkurbel hierdurch drehen läßt, ist eine andere Frage, die hier nicht zur Debatte steht.

Die zweite geplante Maßnahme, nämlich die Anhebung des Grundfreibetrages um 510,— DM (für Verheiratete um 1 020,— DM) bedeutet nichts
weiter, als daß die x-Achse des Steuerkoordinatensystems soweit parallel
zu sich selbst verschoben wird, bis sie
die Steuerkurve in einem Punkt
schneidet, der den x-Wert 3 000 +
510 = 3 510 in der Grundkurve, bzw.



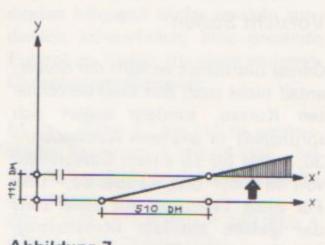


Abbildung 7

den x-Wert 6 000 + 1 020 = 7 020 in der Splitting-Kurve hat.

Der Ordinatenwert, das heißt der sich daraus ergebende Steuerentlastungsbetrag ist gewaltig: Er beträgt 112,—DM (bei Verheirateten 224,—DM). Wohl gemerkt, im Jahr! Die Monatsermäßigung liegt etwa bei 9,35 (bzw. 18,65) DM.

Und diese Entlastung hat wieder den echt nivellierenden Effekt. Alle werden mit dem gleichen Betrag bedacht, ob sie viel oder wenig an Steuern bezahlt haben. Soweit also der Vorschlag der sozial-liberalen Koalition.

Dagegen würde der Vorschlag der Unionsparteien, allen einen 10 prozentigen Steuernachlaß zu gewähren, keine Verschiebung der Steuerkurve, sondern eine proportionale Verringerung der Steuern ergeben. Jeder, der viel Steuern bezahlt hat, würde auch eine entsprechend hohe Steuerentlastung haben, die im Höchstfall 5,6 % des Einkommens ausmachen könnte.

Apel's Anfrage an die Union, wie sie mit einem Vorschlag einer Entlastung von 43,— DM bei einem Jahreseinkommen von 8 000,— DM und einer Entlastung von 3 444,— DM für Jahreseinkommen von 100 000,— DM noch vor die Wähler treten wolle, ist etwas einseitig. Vergaß er doch dabei, als notwendige Vorgabe zu erwähnen, daß eben der eine auch nur

434,— DM, der andere dagegen 34 440,— DM an Einkommensteuer gezahlt hat.

#### Im Labyrinth des § 10

In den §§ 10 und 10a— c des Einkommensteuergesetzes sind die als Sonderausgaben geltenden Aufwendungen, die weder Betriebsausgaben noch Werbungskosten sind, aufgezählt und ihre Höchstbeträge genannt. Die Darstellung wäre sicherlich in Form einer graphischen Beschreibung oder eines Prozeßbildes anschaulicher als in der dort recht kompliziert ausgedrückten verbalen, juristisch definierten Form.

Betrachten wir zunächst die unbeschränkt abzugsfähigen Sonderausgaben. Hierzu gehören beispielsweise:

- Renten, die aus besonderen Verpflichtungsgründen zu zahlen sind
- dauernde Lasten, die nicht mit Einkünften im wirtschaftlichen Zusammenhang stehen
- gezahlte Kirchensteuer
- nach dem Lastenausgleichsgesetz abzugsfähige Teile der Vermögensabgabe, der Hypothekengewinnabgabe und der Kreditgewinnabgabe
- Steuerberatungskosten

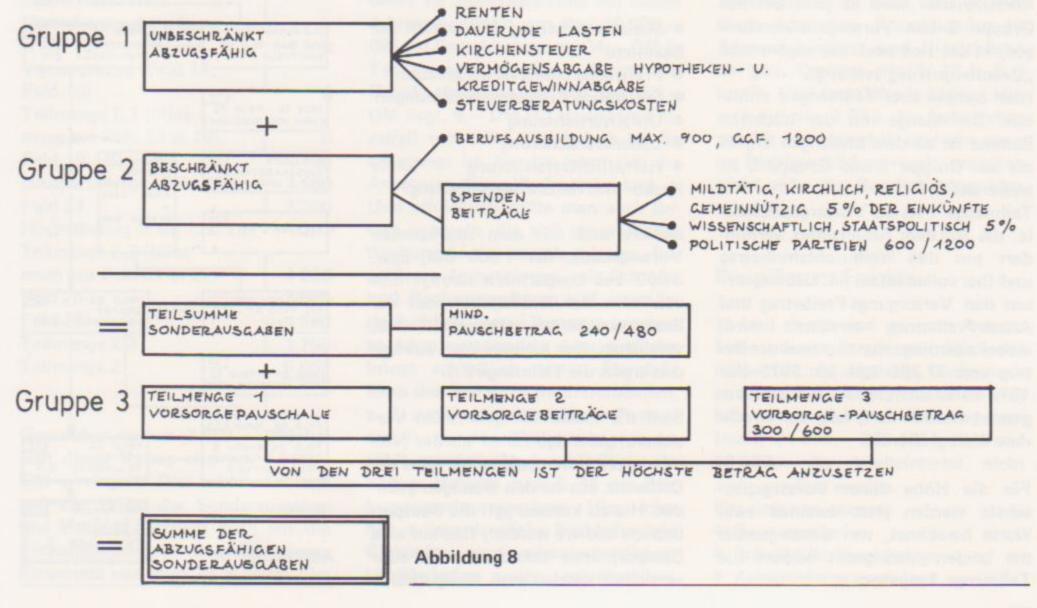
Hier dürfte wohl im wesentlichen nur die Kirchensteuer für die meisten ansetzbar sein. Als zweite Gruppe, die auch noch überschaubar ist, kommen Sonderausgaben bis zu gewissen Höchstbeträgen.

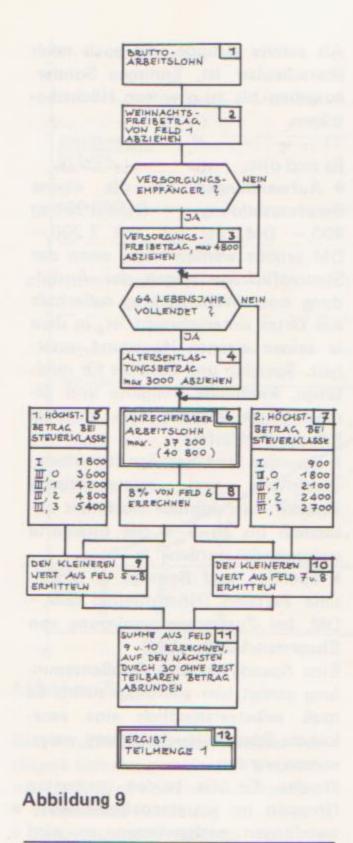
#### Es sind dies:

- Aufwendungen für die eigene Berufsausbildung (Höchstbetrag 900,— DM, der ggf. auf 1 200,— DM erhöht werden kann, wenn der Steuerpflichtige wegen der Ausbildung oder Weiterbildung außerhalb des Ortes untergebracht ist, in dem er seinen eigenen Hausstand unterhält. Spenden und Beiträge für mildtätige, kirchliche, religiöse und gemeinnützige Zwecke (bis maximal 5 % der Einkünfte)
- Spenden und Beiträge für wissenschaftliche und staatspolitische Zwecke (hier können nochmals zusätzlich bis zu 5 % der Einkünfte aufgewendet werden)
- Spenden und Beiträge an politische Parteien (Höchstbetrag 600,– DM, bei Zusammenveranlagung von Ehegatten 1 200,– DM)

Eine Spende an eine Straßensammlung genügt hier allerdings nicht. Es muß selbstverständlich eine anerkannte Spendenbescheinigung vorgewiesen werden.

Werden für die beiden genannten Gruppen im einzelnen keine Aufwendungen nachgewiesen, so wird jedem Steuerpflichtigen ein Pauschbetrag von 240,— DM (bei Anwendung der Splitting-Tabelle 480,—





DM) von den Einkünften abgezogen. Komplizierter wird es jetzt bei der Gruppe 3 den Vorsorgeaufwendungen, in der sich auch das sogenannte "Beamtenprivileg" verbirgt.

Hier werden drei Teilmengen ermittelt. Die Menge mit der höchsten Summe ist zu dem bisherigen Ergebnis aus Gruppe 1 und Gruppe 2 zu addieren.

Teilmenge 1 ist die Vorsorgepauschale, die aus dem Arbeitslohn, vermindert um den Weihnachtsfreibetrag und (bei vollendetem 64. Lebensjahr) um den Versorgungs-Freibetrag und Alters-Freibetrag, errechnet wird, wobei allerdings nur maximal der Betrag von 37 200 DM für 1976 (für 1977 voraussichtlich 40 800 DM) angesetzt werden darf, falls der errechnete Wert größer ist.

Für die Höhe dieser Vorsorgepauschale werden jetzt zweimal zwei Werte berechnet, von denen jeweils die beiden niedrigeren addiert die Teilmenge 1 ergeben.

Vom anrechenbaren Arbeitslohn werden 8 Prozent ermittelt und den Höchstbeträgen, die sich aus der Steuerklasse ergeben, gegenübergestellt. Von beiden Werten ist stets der kleinere anzusetzen. Dieses Verfahren wird nochmals wiederholt, wobei die Höchstbeträge um 50 % vermindert werden. Auch hier wird für die weitere Berechnung der kleinere Wert angesetzt. Die Summe beider Beträge ist dann fast die Teilmenge 1. Sie muß ggf. dann noch soweit vermindert werden, daß sie ohne Rest durch 30 teilbar ist. Das ganze Berechnungsverfahren ist eigentlich nur in einem graphischen Ablauf noch einigermaßen verständlich.

Beispiel: Steuerklasse III,1		
Bruttoarbeitslohn (Feld 1)	51	000
Weihnachtsfreibetrag (Feld 2)		100
	50	900
Feld 3 und 4		leer
Feld 6 (Maximalbetrag)	37	200
Feld 8(8% von Feld 6)	2	976
Höchstbetrag (Feld 5)	4	200
Feld 9 (kleinerer Wert		
aus Feld 5 und 8)	2	976
Höchstbetrag (Feld 7)	2	100
Feld 10 (kleinerer Wert		
aus Feld 7 und 8)	2	100
Feld 11	5	076
Feld 12 (abgerundet)	5	070

Bei der Teilmenge 2 ist es ähnlich kompliziert. Hier werden die tatsächlich geleisteten Versicherungsbeiträge wie

- Sozialversicherung (sie entfällt bei Beamten)
- Freiwillige Höherversicherungen
- Freiwillige Krankenversicherungen
- Unfallversicherung
- Lebensversicherung
- Haftpflichtversicherung (ohne Kasko- und Hausratsversicherung)

addiert und mit dem sogenannten Vorwegabzug, der 1500 DM, bzw. 3000 bei Ehepartnern beträgt und von dem der Arbeitgeberanteil der Sozialversicherung abgezogen wird, verglichen. Der kleinere Wert aus beiden ergibt die Teilmenge 2.1.

Sind die tatsächlich geleisteten Versicherungsbeträge höher als der (verminderte) Vorwegabzug, so wird die Differenz aus beiden Beträgen gebildet. Hierzu können ggf. die Bausparbeträge addiert werden, falls auf eine Bausparprämie verzichtet wird oder verzichtet werden muß (beispielswei-

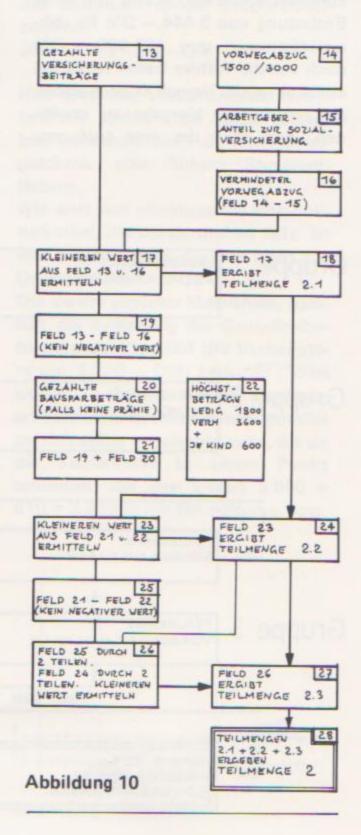
se bei einem höheren Einkommen als 24 000 DM für Ledige bzw. 48 000 DM für Verheiratete).

Diese Summe wird wiederum gewissen Höchstbeträgen gegenübergestellt, aus beiden Werten wird wieder der kleinere Wert als Teilmenge 2.2 gebildet.

Ergibt sich aus der letzten Berechnung (Summe in Feld 21 minus Höchstbeträge in Feld 22) abermals eine positive Differenz, so kann diese noch bis zu 50 Prozent als Teilmenge 2.3 ausgeworfen werden.

Ich fürchte, auch das ist verbal so kompliziert zu beschreiben, daß abermals ein graphischer Ablauf zum Verständnis dienen sollte.

Beispiel: Steuerklasse III,1	
Gezahlte Versicherungs-	
beiträge (Feld 13)	4 100
Vorwegabzug (Feld 14)	3 000
Arbeitgeberanteil	
(Feld 15)	0
Feld 16	3 000



Teilmenge 2.1 (Mini-	
mum aus Feld 13 u. 16)	3 000
Feld 19	1 100
Bausparbeträge	
(Feld 20)	3 600
Feld 21	4 700
Höchstbetrag (Feld 22)	4 200
Teilmenge 2.2 (Mini-	
mum aus Feld 21 u. 22)	4 200
Feld 25	500
Feld 26	250
Teilmenge 2.3	250
Teilmenge 2	7 450

Die Teilmenge 3 ist nun wiederum sehr einfach zu errechnen. Sie stellt einen Vorsorge-Pauschbetrag dar, der 300,— DM bei 600,— DM beträgt.

Aus allen drei Teilmengen ist der maximale Wert für die Sonderausgaben der Gruppe 3 einzusetzen.

In unserem Beispiel betragen die Einzelwerte:

Teilmenge 1 = 5 070,— DM Teilmenge 2 = 7 450,— DM Teilmenge 3 = 600,— DM

Der maximale Wert ist 7 450,- DM.

Wenn jetzt, wie es beabsichtigt wird, der sogenannte Vorwegabzug von 1500,— DM bzw. 3000,— DM, der bei der Berechnung der Teilmenge 2 angesetzt wird, bei Beamten entfällt, da hier grundsätzlich keine Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen sind, dann würde das angeführte Beispiel wie folgt ausfallen:

Steuerklasse III,1	
Versicherungsbeiträge	
(Feld 13)	4 100
Vorwegabzug (Feld 14,	
Feld 16)	0
Teilmenge 2.1 (Mini-	
mum aus Feld 13 u. 16)	0
Feld 19	4 100
Bausparbeträge (Feld 20)	3 600
Feld 21	7 700
Höchstbetrag (Feld 22)	4 200
Teilmenge 2.2 (Mini-	
mum aus Feld 21 u. 22)	4 200
Feld 25	3 500
Feld 26	1 750
Teilmenge 2.3	1 750
Teilmenge 2	5 950

Gegenüber vorher 7 450,— DM hat sich dieser Betrag also um 1 500,— DM verringert. Dies wirkt sich voll auf die Höhe der Sonderausgaben und dadurch letztlich auch auf die Einkommenssteuer aus. Bei einem Steuersatz von etwa 26 % würde dies

eine steuerliche Mehrbelastung von 390,— DM im Jahr bedeuten. Je nach Familienstand und Kinderzahl hat also ein Wegfall des Vorwegabzuges zur Folge, daß sich die tatsächlich gezahlten Versicherungsbeiträge und geleisteten Bausparbeträge nicht mehr erheblich auf die Sonderausgaben auswirken können.

Da bei einem Einkommen über 48 000,— DM bei Verheirateten auch keine Wahl zwischen Bausparprämie oder Ansetzung als Sonderausgaben besteht (hier gibt es nämlich seit 1975 keine Prämien mehr), bedeutet das wiederum eine eindeutige Benachteiligung der sogenannten "Höherverdienenden", die wiederum ein Stückchen "Motivation" für erbrachte Leistung hinnehmen müssen. Ja, ja, das Pferd, es tritt abermals zu.

#### Werbung kann nützlich sein

Ein Sprichwort besagt, daß man sein Licht nicht unter einen Scheffel stellen soll. So ist es auch mit den sogenannten Werbungskosten. Man sollte auf jeden Fall versuchen, hier mehr als nur die Pauschale von 564,— DM anzusetzen. Es kann sich in jedem Fall auszahlen.

Ich möchte hierzu nur einige Stichworte nennen:

- Fahrten mit dem eigenen Kraftwagen zur Arbeitsstätte
- Dienstfahrten
- Kosten für Dienstreisen, soweit sie über die Reisekostenerstattung hinausgehen (hier kann beispielsweise für Mehrtagesreisen bei einem Jahresarbeitslohn von über 40 000,-DM ein Pauschbetrag von 34,- DM je Tag angesetzt werden, während die Reisekostenvergütung nur bei 28,-DM liegt. 6,- DM je Tag sind im Einzelfall nicht viel. Wer jedoch häufig unterwegs ist, für den lohnt sich die Ansetzung dieser Werbungskosten). Und schließlich sollte man auch Belege sammeln, die sich glaubhaft für Werbungskosten ausgeben lassen. Bei größeren Investitionen, wie Schreibund Rechenmaschinen o. ä. ist es jedoch üblich, diesen Betrag auf mehrere Jahre zu verteilen. Aber auch das bringt schließlich etwas. Ebenfalls kann der Betrag zu Berufsverbänden, z. B. zur Vereinigung höherer Postbeamten, zu den Werbungskosten gezählt werden. Und schließlich ein kleiner Hinweis zum § 34 des Einkommenssteuergesetzes. Hier können außerordentliche Einkünfte, wie Einkünfte aus wissenschaftlicher, künstlerischer oder schriftstelleri-

scher Tätigkeit, nach einem ermäßigten Steuersatz bemessen werden. Hierzu ist jedoch in jedem Fall ein Antrag in der Einkommenssteuererklärung notwendig.

Also kräftig werben schadet nichts.

#### Hoffentlich niemals

Außergewöhnliche Belastungen, wie sie im § 33 des Einkommenssteuergesetzes genannt werden, möchten wir eigentlich niemandem wünschen. Aber das Schicksal läßt sich nicht programmieren und so können außergewöhnliche Belastungen durch Krankheit, Todes- oder Unglücksfälle, Schuldentilgung zur Überwindung eines Notfalls, Wiederbeschaffung von Hausrat und Kleidung usw. als Sonderausgaben geltend gemacht werden, wenn sie eine gewisse vom Einkommen abhängige Grenze überschreiten.

Im § 33 ist diese zumutbare Belastung, abhängig vom Einkommen und vom Familienstand abzulesen. Aber sie liegt nicht gerade niedrig. Beispielsweise beträgt die zumutbare Belastung bei einem Ehepaar mit einem Kind und einem anrechnungsfähigen Einkommen von 60 000,-DM (nach Abzug der übrigen Sonderausgaben) 7 Prozent, d. h. 4200,-DM. Bis zu diesem Betrag hat es wenig Zweck, etwa einen gestohlenen Mantel oder einen Einbruchdiebstahl am Auto bei der Steuer anzusetzen. In diesen Fällen ist eine Versicherung zweifellos besser.

Zu erwähnen sei noch, daß es allerdings besondere Pauschbeträge für
Körperbehinderte und Hinterbliebene gibt. Darüber gibt § 33 b Auskunft. Und letztlich ein kleiner Hinweis auf den § 33 a, der Aufwendungen für den Unterhalt und eine etwaige Berufsausbildung regelt, soweit sie
nicht unter das Bundeskindergeldgesetz fallen.

#### Die süßesten Früchte

Ja und damit sind wir nun fast am Ende unseres Streifzuges durch das Steuerdickicht angelangt. Bleibt noch zu erwähnen, daß viele Leistungen bei einer gewissen Gehaltsgrenze (meist 24 000,— DM für Ledige und 48 000,— für Verheiratete) nicht mehr gewährt werden.

Um einige zu nennen:

- Bausparprämien
- Prämien für Sparverträge
- Arbeitnehmersparzulage

Letztere wird zwar oft Monat für Monat von der Besoldungskasse überwiesen, die gezahlten Beträge müssen jedoch im Zuge der Jahreseinkommensteuerveranlagung zurückgezahlt werden.

Wie war doch noch die Frage nach der sich lohnenden Leistung (Kollege Bell)?

Nun, es bleibt vielleicht die Hoffnung, daß dereinst ein Steuerpaket verabschiedet wird, das keine leistungshemmenden Auswirkungen zeigt, oder sogar die Hoffnung auf eine Steuerreform, die ihren Namen zu Recht verdient.

Horst Plath



Amtsblattauszüge, bearbeitet von Otto Barthel

#### Ernennungen

zum Vizepräsidenten einer OPD die APr Dipl.-Ing. Klaus Werner in Düsseldorf, OPD, Dipl.-Ing. Heinrich Vogt in Münster, OPD;

zum Ltd PDir die OPDir Dipl.-Ing. Wolfgang Burkert, Dipl.-Ing. Otto Schmeller in Darmstadt, FTZ;

zum PDir der POR Herbert Hein in Frankfurt/M, OPD.

#### Versetzungen

APr Dipl.-Ing. Herbert Wirz von Darmstadt, FTZ nach Bonn, BPM unter Umbenennung zum MinR; die OPDir Dr. Helmut Merz von München, BPA nach München, OPD, Dipl.-Ing. Gustav Kufert von Frankfurt/M, OPD nach Frankfurt/M, FA 1 als AV, Siegfried Rohlfing von Berlin 12 nach Berlin 51 als AV.

#### Ruhestand

die APr Dr. Hermann Binz in Frankfurt/M, OPD, Dipl.-Ing. Hans-Joachim Woite in Darmstadt, FTZ, OPDir Helmut Schwalber in München, OPD.

#### Sterbefälle

die OPDir a.D. Herbert Wrede in Nürnberg, Karl Menzel in Nürnberg.



#### Arbeitsanweisungen

STEFAN: Du, Vati, habt ihr jetzt im Büro besondere Raucherzimmer?

VATER: Raucherzimmer? Ja, in der Kantine ist der Raum für Raucher und Nichtraucher unterteilt.

STEFAN: Nein, das meine ich nicht. Ich meine eure Arbeitsräume.

VATER: Arbeitsräume? Das verstehe ich nicht. Es kann jeder in seinem Zimmer rauchen oder auch nicht rauchen. Dafür gibt es keine besondere Regelung.

STEFAN: Aber als ich dich neulich im Büro besuchen wollte und mit dem Fahrstuhl ein Geschoß zu weit gefahren bin, da habe ich an einem Zimmer ganz groß gelesen: "Hier wird gepafft!"

VATER: Klick, jetzt fällt bei mir der Groschen! Dieses "Paffen" hat nichts mit dem Rauchen zu tun. In diesem Fall bedeutet es, daß in diesem Raum Mitarbeiter nach der sogenannten "PAF", d. h. nach der Arbeitsanweisung Programmabwicklung im Fernmeldewesen arbeiten.

STEFAN: Was ist eine Arbeitsanweisung? Wird dort etwas angewiesen?

VATER: Ja, du hast es erfaßt. Es wird dort genau geregelt, also angewiesen, wie eine Arbeit zu erledigen ist. Außerdem bezieht sich eine Arbeitsanweisung nicht nur auf die Arbeit eines einzelnen Mitarbeiters, sondern sie erfaßt auch die allgemeinen Abläufe und größeren Zusammenhänge, damit eben alles reibungslos funktioniert.

STEFAN: Dann steht also in solch einer Arbeitsanweisung alles genau drin?

VATER: Ja, manchmal bis in alle Einzelheiten.

STEFAN: Und der Mitarbeiter braucht dann nur nachzuschauen, wenn er etwas wissen will?

VATER: So ist es.

STEFAN: Aber dann braucht er doch gar nicht mehr zu denken! Du hast doch oft zu mir gesagt, ich soll nicht alles nur aus den Schulbüchern abschreiben, sondern ich soll mir auch meine eigenen Gedanken darüber machen.

VATER: So ist das natürlich nicht gemeint. Paß auf! Schließlich kann nicht jeder Mitarbeiter bei seiner Tätigkeit mit seinen Überlegungen ganz von vorne anfangen und seine Arbeit dann so erledigen, wie er allein es für richtig hält. Ihm fehlen doch oft der Überblick und die Kenntnisse über die richtigen Zusammenhänge.

STEFAN: Dann kann er doch mal nachfragen.

VATER: Und wer garantiert dann, daß er immer die richtige Antwort erhält? Schließlich ist keiner allwissend.

STEFAN: Aber die Arbeitsanweisung ist allwissend?

VATER: Auf jeden Fall steht in ihr mehr drin, als ein einzelner wissen kann. Außerdem sind die Regelungen oft sehr kompliziert und . . .

STEFAN: Warum muß denn alles geregelt werden?

VATER: Nun denk doch selbst einmal an den Kraftfahrzeugverkehr auf unseren Straßen. Was würde dort alles passieren, wenn es keine eindeutigen Verkehrsregelungen gäbe.

STEFAN: Geschenkt! Da ist es doch auch einleuchtend, daß dies geregelt werden muß. Sonst gäb' es zu viele Unfälle.

VATER: Siehst du. So ist es bei der Arbeit auch. Dort gibt es zwar keine Unfälle, wenn etwas ungeregelt ist, aber sicherlich schwerwiegende Fehlentscheidungen und unwirtschaftliche Geldausgaben.

STEFAN: Gut, Vati, aber nochmal zurück zur Verkehrsregelung. Wie ist es denn dort, wenn du in einer einsamen Gegend vor einer Fußgängerampel stehst und rechts und links ist weit und breit kein Fußgänger zu sehen und . . .

VATER: Dann muß ich natürlich warten, bis die Ampel grün wird.

STEFAN: Aber der Fußgänger, der den Ampelknopf gedrückt hat, ist längst über die Straße gegangen, vielleicht sogar noch bei Rot.

Jetzt ist nicht einmal ein Hund oder eine Katze zu sehen. Auch keine Ausfahrt, auf der ein Auto hinter der Ampel einbiegen könnte. Trotzdem mußt du warten?

VATER: Selbstverständlich.

STEFAN: Du hast dabei doch schon oft geschimpft und gesagt, daß es viel logischer sei, wenn du jetzt weiterfahren dürftest.

VATER: Aber mit dieser Logik landest du mit Sicherheit bald in der Flensburger Kartei.

STEFAN: Also mußt du die Regelung ganz genau beachten, auch wenn sie nicht logisch ist. Und so ist es doch auch mit deinen Arbeitsanweisungen.

VATER: Na, du willst dich doch nicht erdreisten und behaupten, daß sie unlogisch sind?

STEFAN: Nein, aber du mußt ganz genau das tun, was da drin steht, auch wenn es dich nicht überzeugt.

VATER: Auch wenn ich nicht in jedem Fall von allen Einzelheiten voll überzeugt bin, so gibt es eben Regelungen, die ich so und nicht anders ausführen muß. Vielleicht gibt es manchmal auch einen anderen Weg oder eine andere Lösung, die . . .

STEFAN: Aber wenn der andere Weg besser ist als das, was vorgeschrieben wird?

VATER: Dann kann ich hierfür einen Verbesserungsvorschlag einreichen, und die Arbeitsanweisung wird vielleicht einmal ergänzt oder geändert.

STEFAN: Und bis dahin mußt du alles genau so tun, wie es in der Arbeitsanweisung steht?

VATER: Ja.

STEFAN: Wie autoritär! (Pause)
Du, Vati, stimmt das? Christel erzählte mir neulich, ihr Vater kennt eine

Arbeitsanweisung, da steht drin, jeder soll sich mit seiner Tätigkeit, die er ausübt, vorher ganz genau befassen. Du, Vati, das ist doch genauso, als wenn in unserem Mathebuch stehen würde, wir sollten erst einmal nachdenken, ehe wir bei einer Aufgabe mit dem Rechnen anfangen.

Horst Plath

Über das Verfahren im einzelnen finden noch Verhandlungen statt. Wir werden darüber berichten.

Dr. O. Brauns-Packenius

#### VÖDAG

Ein neuer Spezialversicherer für den öffentlichen Dienst

#### Die FEFAS berichtet

Ein Erfolg der Arbeitsgruppe Kontakte

Die Arbeitsgruppe Kontakte, die von Herrn Watjer, einem niederländischen Kollegen, geleitet wird und der von deutscher Seite Herr Giro von der OPD Düsseldorf angehört, hat sich seit langer Zeit um die Frage bemüht, wie man die Benutzung von Urlaubseinrichtungen der Postverwaltung über die Grenzen hinweg ermöglichen kann. Nun ist auf Betreiben von FEFAS in Zusammenarbeit mit dem BPM, dem Erholungswerk der DBP und dem Erholungswerk der niederländischen PTT ein Ergebnis zustandegekommen.

Die Einrichtungen des niederländischen und des deutschen Erholungswerks stehen den Kollegen aus beiden Ländern wechselseitig zur Verfügung. Dies gilt uneingeschränkt für die Zeit der Vor- und Nachsaison, also vom 15.9. bis 15.6. jeden Jahres, mit Einschränkungen für die Zeit der Hauptsaison. In der Zeit der Hauptsaison können in Deutschland nur 50 % der niederländischen Wünsche, in den Niederlanden wegen der geringen Kapazität nur 20 % der deutschen Wünsche erfüllt werden. Wichtig ist, daß ein Anfang gemacht worden ist, aus dem sich eine wei-

tere positive Entwicklung ergeben

kann.

Im Bereich des öffentlichen Dienstes hat eine neue Versicherungsgesellschaft ihren Geschäftsbetrieb aufgenommen: die VÖDAG Versicherung für den Öffentlichen Dienst AG in der Iduna-Gruppe.

Wie der Name schon sagt, ist die VÖDAG ein Spezialversicherer für die Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes und deren Familienangehörige. Mit ihren Sachversicherungs-Spezialtarifen soll die VÖDAG das Lebensversicherungs-, Bauspar- und Investmentangebot der Iduna, die bereits seit Jahrzehnten im öffentlichen Dienst tätig ist, abrunden.

Das Angebot der VÖDAG umfaßt die Unfallversicherung mit progressiver Invaliditätsstaffel, die Privateinschl. Haftpflichtversicherung Diensthaftpflicht, die Hausratversicherung, die Zusatz-Glasversicherung und Kraftfahrtversicherungen. Die Verkaufsprogramme sind nach dem Baukastensystem aufgebaut, weitgehend standardisiert und deshalb leicht überschaubar. Sie ermöglichen es jedem Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes ganz nach Bedarf sein spezielles "Privatschutz-Programm" aufzubauen.

# Partner der Deutschen Bundespost

Vermittlungssysteme
Übertragungssysteme
Teilnehmereinrichtungen
Datensysteme
Kabel und Leitungen
Postautomation
Leistungselektronik
Bauelemente

Standard Elektrik Lorenz AG Stuttgart

