VHP Zeitschrift

Nachrichtenblatt für die
Vereinigung der höheren Beamten der Deutschen Bundespost
19. Jahrgang · Heft 5 · Oktober 1983

10	2	3
0	7	8
5	6	4

DAS HEXEN-EINMALEINS

Du mußt verstehn!
Dies klingt wie eine ganz eindeutige dienstliche Verfügung. Schließlich ist es mit dem allgemeinen Verständnis mancher Verfügungen nicht immer gut bestellt.

Aus Eins mach Zehn,
Hier scheint klar die Entwicklung des letzten Jahrzehnts angesprochen zu sein: Mehrung der Aufgaben, Zunahme der Regelungen, Steigerung des Verwaltungsaufwandes, Vergrößerung der Leitungsspanne usw. Alle diese Dinge kennen wir zu Genüge.

Und Zwei laß gehn,
Ist damit vielleicht die zweiprozentige Besoldungserhöhung gemeint, die jetzt für 1983 gelaufen ist, die 1984 aber mit Sicherheit an uns vorübergehen wird?

Und Drei mach gleich, So bist du reich.
Welcher Referatsleiter kennt nicht diese Situation, drei Referate über längere Zeit gleichzeitig betreuen zu müssen, weil andere Kollegen im Urlaub, zum Lehrgang, zur Arbeitsgruppentagung oder dienstunfähig erkrankt sind oder gar, obwohl für sie ein Dienstposten zugewiesen ist, aus haushaltswirtschaftlichen oder sonstigen Gründen nicht eingestellt werden können. Auf jeden Fall steht das Ergebnis fest, daß der Betroffene reich mit Arbeit versorgt ist.

Verlier die Vier!
Soll dies etwa bedeuten, daß im kommenden Jahr die Personalhöchstzahl um weitere vier Prozent abgesenkt wird?

Aus Fünf und Sechs, So sagt die Hex',
Mach Sieben und Acht, So ist's vollbracht.
Werden sich gar die Wartezeiten im A 15- bzw. A 16-Puffer um jeweils zwei weitere Jahre ausdehnen?

Und Neun ist Eins

- Kürzung der Vorsorgepauschale
- Kürzung eines Teiles des Kindergeldes
- Einführung einer Fehlbelegungsabgabe
- Kürzung der Beihilfen
- Absenkung des Eingangsamtes
- Absenkung des Grundgehaltes um drei Prozent
- Rückstufung der Beamten ab BesGr A 15 um eine Besoldungsgruppe
- Kürzung der Sonderzuwendungen
- Wegfall der Ministerialzulage

Neun Vorschläge, zum Teil bereits realisiert, die auf ein Ziel hinauslaufen, nämlich auf ein Sonderopfer des höheren Dienstes.

Und Zehn ist keins,
Liegt in dieser Zeile die Hoffnung, daß es einen weiteren zehnten Sparvorschlag nicht geben wird? Oder ist sie nur ein Hinweis darauf, daß als zehnter Punkt der Ausschluß des höheren Dienstes aus der Funktionsgruppenregelung kein Argument mehr darstellt, weil der höhere Dienst ja niemals in den Genuß dieser Regelung gekommen ist?

Das ist das Hexen-Einmaleins.

INHALTSVERZEICHNIS

Zum Titelbild:

Eine Lithographie von Daniel Maclise nach einer Zeichnung von William Thackerays zeigt Goethe im Alter von 81 Jahren. Im darunter angedeuteten magischen Quadrat ergeben alle horizontal und vertikal angeordneten Zahlen, aber nur eine Diagonale die Summe 15. Dies ist e i n e Deutung des geheimnisvollen Spruches der Hexe, über den schon viel gerätselt wurde. Sollte sich der Spruch vielleicht sogar auf die heutige berufspolitische Situation bei der Deutschen Bundespost beziehen?
Horst Plath

Johann Paffen
Aus der Arbeit des Bundesvorstandes 3

Wolfgang Blankenstein
Die neue Satzung der VHP 10

Horst Plath
Soziale Dreigliederung — ein möglicher Ausweg 13

Otto Barthel
Alterssicherungssysteme auf dem Prüfstand 21

Hans Stöver
Das Unternehmen 23

Die VHB informiert 24

Horst Plath
Peter Losin: Tendenzen 26

Leserbrief 28

Aus der Presse 28

Bundesvorstand aktuell 29

Buchinformation 30

Otto Barthel
Personalveränderungen 30

Verzeichnis der Mitglieder des Bundesvorstandes und der Vorstände der Bezirksvereine

VHP-Zeitschrift

Herausgeber: Bundesvorstand der Vereinigung der höheren Beamten der Deutschen Bundespost, Postfach 12 00, 4600 Dortmund 1
Redaktion: Hans Jürgen Schark (verantwortlich); Werner Heise; Horst Plath; Peter Schmedes.
Anzeigenverwaltung: Anke Drewes.
Anschrift der Redaktion: Postfach 60 02 00, 2000 Hamburg 60, Telefon (0 40) 63 88 45 40 und 63 88 46 10.
Die mit Namen gezeichneten Beiträge geben die persönliche Meinung der Verfasser wieder. Wenn sich diese mit der Meinung des Bundesvorstandes deckt, wird dies ausdrücklich erwähnt.
Druck: Kröger Druck, 2000 Wedel bei Hamburg

AUS DER ARBEIT DES BUNDESVORSTANDES

Schriftwechsel des Bundesvorstandes mit dem Bundespostminister wegen Absenkung der Eingangsbesoldung

Der Bundesvorstand hat am 1. 8. 83 an den Bundesminister für das Post- und Fernmeldewesen, Herrn Dr. Christian Schwarz-Schilling, folgendes Schreiben gerichtet:

Betreff
Absenkung der Eingangsbesoldung im höheren und gehobenen Dienst; Haushaltsbegleitgesetz 1984

Sehr geehrter Herr Bundesminister,
als Anlage übersenden wir Ihnen unser Schreiben vom 29. 07. 83 an die Vorsitzendenden der Bundestagsfraktionen, die Ministerpräsidenten der Länder sowie die Mitglieder des Innen-, Haushalts- und Postausschusses des Deutschen Bundestages.

Wir sind der Auffassung, daß die geplante Maßnahme die Gefahr der Beeinträchtigung der Leistungsfähigkeit der DBP mit sich bringt, weil es schwieriger werden wird, qualifizierten Nachwuchs zu gewinnen. Sollte sich die Arbeitsmarktlage gegen Ende dieses Jahrzehnts wieder bessern, ist aus den Erfahrungen der Vergangenheit zu befürchten, daß eine Wiederanhebung der Eingangsbesoldung nicht oder nur mit großer Zeitverzögerung erfolgt. Auch sind Auswirkungen auf die Motivation der Beamten nicht auszuschließen.

Ferner bitten wir folgendes zu bedenken:
Die jetzt schon im Vorbereitungsdienst befindlichen Referendare sind von der vorgesehenen Absenkung der Eingangsbesoldung besonders enttäuscht, weil sie mit der Aussicht auf eine Eingangsbesoldung nach BesGr A 13 bei der Deutschen Bundespost eingetreten sind und nunmehr — falls der Regierungsentwurf vom Parlament gebilligt wird — feststellen müssen, daß sie ihre Entscheidung für den öffentlichen Dienst unter falschen Voraussetzungen getroffen haben.
Die Tatsache, daß höhere Beamte der BesGr A 12 in Zukunft Mitarbeiter des gehobenen Dienstes in der BesGr A 13 zu lenken und zu leiten haben, wird sich sicherlich nicht positiv auf den Dienstbetrieb auswirken.

Wir wären Ihnen sehr dankbar, sehr geehrter Herr Minister, wenn Sie unsere Argumente gegen eine Absenkung der Eingangsbesoldung sorgfältig prüfen würden. Wir befürchten, daß diese jetzt im Kabinett beschlossene Maßnahme, schon weil sie im Augenblick kaum eine finanzielle Entlastung bringt, nur der erste Schritt in Richtung auf eine allgemeine Abstufung der Besoldung im höheren Dienst um eine Besoldungsgruppe darstellt. Darauf deutet auch der Prüfauftrag der Bundesregierung über die dauernde Absenkung der Eingangsbesoldung im höheren und gehobenen Dienst über die Probezeit und weitere 2 Jahre hinaus hin. Deshalb dürfen wir der Bitte Ausdruck geben, daß Sie uns in unseren Bemühungen, solche weitergehenden Verschlechterungen für den höheren Dienst zu vermeiden, nachdrücklich unterstützen.

Mit freundlichen Grüßen
Paffen
Bundesvorsitzender

Antwort des Bundespostministers

Der Bundespostminister hat darauf mit Schreiben vom 26. 08. 83 wie folgt geantwortet:

Sehr geehrter Herr Paffen!

Ich danke Ihnen für Ihr vorgenanntes Schreiben, mit dem Sie Ihre Sorge über die Auswirkungen der beabsichtigten Absenkung der Eingangsbesoldung im höheren und gehobenen Dienst zum Ausdruck bringen. Bevor ich auf Einzelheiten in Ihren Ausführungen eingehe, gestatten Sie einige allgemeine Vorbemerkungen, die ich auch schon gegenüber anderen Beamtenverbänden geäußert habe:
Das allgemeine Wohl, für das die Bundesregierung einzutreten hat, verlangt heute vordringlich eine Konsolidierung der öffentlichen Haushalte als Voraussetzung für die Verwirklichung aller anderen politischen Ziele, vor allem für die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit. Die Begrenzung der Personalausgaben im öffentlichen Dienst ist dabei ein wichtiger und unverzichtbarer Teil der notwendigen Finanz- und Haushaltspolitik. Ohne eine Einschränkung der Ausgabendynamik kann auch in diesem Bereich die Neuverschuldung nicht zurückgeführt werden.

Auf die Entwicklung der Personalausgaben haben die regelmäßigen Anpassungen den größten Einfluß; je maßvoller sie sind, desto nachhaltiger sind die haushaltsmäßigen Entlastungswirkungen. Aus diesen Überlegungen folgte die Begrenzung der Anhebung der Beamtenbesoldung auf 2 v. H. ab 01. 07. 83 und die in Aussicht genommene Verschiebung der nächsten Anpassung. Auch außerhalb des öffentlichen Dienstes werden die Einkommenszuwächse begrenzt. Sicherlich werden diese Maßnahmen von Beamten und Versorgungsempfängern besonders schmerzlich empfunden. Es sollte hierbei aber bedacht werden, daß einschneidende Eingriffe, etwa in die Sonderzuwendung, die von verschiedenen Seiten gefordert werden und wegen der rechtlichen Gegebenheiten im Ergebnis wohl nur die Beamten treffen würden, vermieden worden sind.

Bei der nicht nur von der Bundesregierung zusätzlich für erforderlich gehaltenen Absenkung der Eingangsbezahlung im gehobenen und höheren Dienst verbinden sich die haushaltsmäßigen Zwänge mit der Überlegung, daß die geringere Berufserfahrung der Dienstanfänger eine gewisse Abstufung auch in der Sache rechtfertigt. Dabei ist zu bedenken, daß diese Maßnahme sich erst bei den ab 01. 01. 84 ernannten Pro-

bebeamten des gehobenen und höheren Dienstes auswirkt.

In Ihrem Schreiben geben Sie die Enttäuschung der Referendare im Vorbereitungsdienst wieder, die mit der Aussicht auf eine Eingangsbesoldung nach BesGr A 13 in den Dienst der Deutschen Bundespost eingetreten sind. Ich kann die Gefühle durchaus nachempfinden, die in der gegebenen Situation einen jungen Beamten bewegen, der Existenz und Familie aufbaut. Er befindet sich jedoch in einer Situation, die im Berufsleben nicht selten anzutreffen ist, beispielsweise, wenn durch Steuererhöhungen bestimmte Berufe für die Zukunft belastet werden. Hier ist abzuwägen zwischen dem Wohl der Allgemeinheit und dem Vertrauen des einzelnen auf den Fortbestand bestimmter Regelungen. Bei dem hohen gesetzgeberischen Anliegen, das in der Konsolidierung der öffentlichen Haushalte zu sehen ist, muß, wie ich meine, bei nüchterner Betrachtung eingesehen werden, daß vorübergehende persönliche Opfer in Kauf genommen werden müssen.

Das muß insbesondere gelten, wenn sie im Vergleich mit den sonstigen Laufbahnen der Deutschen Bundespost auf einem relativ hohen Einkommensniveau erbracht werden, und auch in Zukunft die Bezüge des Probebeamten ganz deutlich über denjenigen des Widerrufsbeamten liegen, d. h. eine spürbare Einkommensverbesserung weiter eintritt. So erhält heute z. B. ein verheirateter Referendar (ohne Kind, nach Vollendung des 26. Lebensjahres), der nach dem 31. 12. 81 eingestellt wurde, Anwärterbezüge in Höhe von 1 958 DM brutto. Auch unter Berücksichtigung der voraussichtlichen Absenkung der Eingangsbesoldung wird er als PR z. A. (4. Dienstaltersstufe) ab 01. 01. 84 monatliche Bezüge in Höhe von 3 436,20 DM brutto erhalten. Was ferner den Vertrauensschutz anbelangt, so ist darauf hinzuweisen, daß die beabsichtigte Besoldungsmaßnahme keine Folgen für einen gegenwärtig bestehenden Status (Beamter auf Widerruf) vorsieht, sondern nur für eine Rechtsstellung (Beamter auf Probe), die in Zukunft erlangt wird.

In diesem Zusammenhang möchte ich abschließend annehmen, daß die geplante Absenkung der Eingangsbesoldung, wäre sie früher bekannt gewesen, die ganz überwiegende Zahl der Nachwuchsbeamten — auch in der momentanen arbeitsmarktpolitischen Lage — nicht dazu bewogen hätte, in den Dienst bei der Deutschen Bundespost nicht einzutreten.
Sie gehen von unzutreffenden Voraussetzungen aus, wenn Sie darlegen, es handele sich bei den höheren Beamten künftig um Beamte der BesGr A 12. Ich möchte auch Ihnen gegenüber klarstellen, daß die Beamten, wie bisher, in BesGr A 13 verbleiben, da nicht etwa eine Absenkung der Eingangs*ämter* beabsichtigt ist. Sie erhalten demnach insbesondere den Ortszuschlag weiterhin nach Tarifklasse I b, lediglich ihr Grundgehalt bestimmt sich zeitlich befristet in der Höhe nach dem Grundgehaltssatz der BesGr A 12. Die wohl auch eher formale, von Ihnen als problematisch angesprochene Konstellation, ein Beamter A 12 habe einen Beamten A 13 zu lenken, ergibt sich damit von vornherein nicht.
Ihre Befürchtung, der Gesetzentwurf für ein Haushaltsbegleitgesetz 1984 stelle in seiner Einzelregelung zur Absenkung der Eingangsbesoldung nur einen ersten Schritt in Richtung auf eine allgemeine Abstufung der Besoldung im höheren Dienst um eine BesGr dar, teile ich nicht. Hierfür sind keine näheren Absichten der Bundesregierung bekannt. Der von Ihnen zitierte Prüfungsauftrag der Bundesregierung lautet im übrigen auch, zur *zeitlichen* Absenkung der Eingangsbesoldung über die Probezeit und zwei Jahre hinaus Überlegungen anzustellen.

Ich darf Ihnen zuletzt versichern, daß ich mich dafür einsetzen werde, so schnell wie möglich zur „Normalität" der Besoldungsverhältnisse zurückzukehren. Das wird jedoch erst verantwortet werden können, wenn sich die finanz- und haushaltspolitischen Rahmenbedingungen wesentlich gebessert haben.

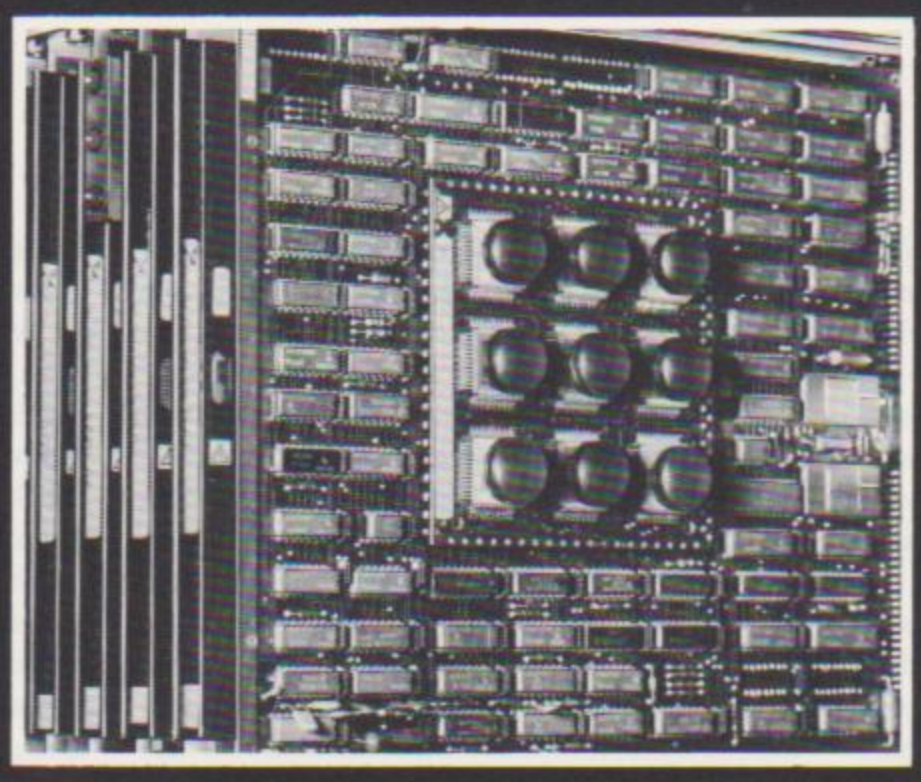
Mit freundlichen Grüßen
Dr. Schwarz-Schilling

Schreiben der Arbeitsgemeinschaft der Verbände des höheren Dienstes (AhD) an Bundestagsabgeordnete wegen Absenkung der Eingangsbesoldung

22. 8. 83

Sehr verehrte Frau Abgeordnete!
Sehr verehrter Herr Abgeordneter!

Die Arbeitsgemeinschaft der Verbände des höheren Dienstes wendet sich heute in einer für sie wichtigen Angelegenheit an Sie.
In unseren letzten Sitzungen wurden ausführlich die den Verbänden bekanntgewordenen Sparpläne für den öffentlichen Dienst der neuen Bundesregierung diskutiert. Es war einhellige Meinung, daß gerade die Beamten in Zeiten leerer Staatskassen und großer Lücken im Haushalt sich von Einschränkungen nicht distanzieren können und ihren Teil zur Konsolidierung beizutragen haben.
Insbesondere unsere Mitglieder, die Beamten des höheren Dienstes, erleben bei ihrer täglichen Arbeit die bedrängte Lage der öffentlichen Haushalte. Sie wissen auch, daß diese Lage mitverursacht wird durch den hohen Personalkostenanteil an den Haushalten und bringen daher schon aufgrund dieser Einsichten für den Zwang zum Sparen auf dem Personalsektor vielleicht mehr Verständnis auf als andere Gruppen. Sie haben daher auch Verständnis für Stelleneinsparungen, mögen sie auch noch so schmerzlich sein. Sie bringen auch Verständnis dafür auf, daß die Besoldungserhöhungen nicht mehr die Preissteigerungsrate abdecken oder — wie 1984 — gänzlich entfallen sollen. Die letztere Maßnahme wird allerdings problematisch, wenn die Beamten — entgegen den wiederholten Zusicherungen der Bundes- und der Landesregierungen- schlechter behandelt werden als die Angestellten und Arbeiter des öffentlichen Dienstes.
Das Verständnis der Beamten des höheren Dienstes endet aber dort, wo Sparmaßnahmen zu einer leistungsfeindlichen Nivellierung führen und damit das Leistungsvermögen des öffentlichen



SYSTEM 12 von SEL.

Nach Stuttgart und Heilbronn telefonieren nun auch Wuppertal und Hückeswagen mit der Zukunft.

Ein weiterer Durchbruch ist gelungen: Nach den digitalen Vermittlungsstellen SYSTEM 12 in Stuttgart und Heilbronn für den Fernverkehr, sind nun auch die Ortsvermittlungsstellen in Wuppertal und Hückeswagen von der Deutschen Bundespost in Betrieb genommen worden.

SYSTEM 12 ist das neue digitale Vermittlungssystem von SEL; erstmals wurde dabei in der Vermittlungstechnik das Prinzip der vollverteilten Mikrorechner-Steuerung durch eine bisher einmalige Lösung verwirklicht. Eine technologische Meisterleistung unserer Ingenieure.

SYSTEM 12 schafft die Voraussetzungen, daß Sprache, Text, Bild und Daten sowie alle künftigen Kommunikationsdienste in dem gemeinsamen Fernmeldenetz ISDN integriert werden können.

SYSTEM 12 – der Schlüssel zur Kommunikation von morgen.

Standard Elektrik Lorenz AG
Geschäftsbereich Post
Hellmuth-Hirth-Straße 42
7000 Stuttgart 40
Telefon (07 11) 8 21-1

© by SEL 979.283

Standard Elektrik Lorenz AG SEL

Dienstes beeinträchtigt würde. Die Verpflichtung zur Sparsamkeit trifft und bindet nach unserer Auffassung alle Angehörigen des öffentlichen Dienstes gleichermaßen. Insofern wenden wir uns wiederum gegen eine ungleiche Verteilung zu Lasten des höheren Dienstes. Der Gesetzgeber sollte den Mut haben, seinen Wählern die Notlage zu erklären und dann ein lineares Sparprogramm vorzulegen.
Vor diesem Hintergrund bitten wir auch unsere Bedenken gegen den Plan zu sehen, im höheren Dienst und im gehobenen Dienst die Eingangsstufe während der Probezeit und zwei Jahre darüber hinaus um eine Besoldungsgruppe abzusenken. Die Beamten des höheren Dienstes haben nicht vergessen, daß die CDU/CSU 1978 gleichlautende Pläne im Hinblick auf die auch von den Probebeamten auszuübenden Funktionen abgelehnt hat. Für die Arbeitsgemeinschaft der Verbände des höheren Dienstes gelten diese Ablehnungsgründe auch heute noch.
Für systemwidrig und daher besonders gravierend halten wir den Gedanken, die Abstufung noch in den ersten zwei Jahren nach der Probezeit beizubehalten. Diese Zeitspanne ist nicht zu begründen und kann auch als Beginn einer weitergehenden Abstufung der Besoldung der Beamten des höheren und des gehobenen Dienstes um eine Besoldungsgruppe verstanden werden. Da in nächster Zeit kaum Einstellungen vorgenommen werden, sind die geplanten Einsparungen minimal. So muß der Verdacht entstehen, daß die geplante Absenkung der Eingangsämter zu einer Revision der Besoldung des höheren und gehobenen Dienstes insgesamt führen soll. Dieser Verdacht erhält durch einen Prüfungsauftrag an das Bundesinnenministerium für eine zeitliche und dauernde Absenkung weitere Nahrung.

Derartige Maßnahmen werden einen Abbau der Leistungsmotivation bewirken. Beförderungsaussichten und die Möglichkeiten beruflichen Fortkommens rückten damit in weitere Ferne. Daß dies eine Negativ-Auslese der Hochschulabsolventen zum Nachteil des öffentlichen Dienstes fördern würde, ist offenkundig. Denn gerade im höheren Dienst ist für Führungskräfte die 40-Stunden-Woche keine Realität. Wenn aber immer mehr Effizienz und stärkere Leistungsorientierung von den Beamten, insbesondere im höheren Dienst gefordert wird, sind Abstufungsmaßnahmen kontraproduktiv.

Die Sorge der Verbände des höheren Dienstes richtet sich damit in erster Linie gegen systemwidrige Eingriffe in das Besoldungssystem und damit in eine seit 20 Jahren gewachsene Systematik der Beamtenbesoldung, die man nicht ohne Gefahr der Nivellierung an dieser Stelle kupieren kann. Wenn eine Besoldungsreform im Rahmen von Sparmaßnahmen erforderlich ist, muß das gesamte System in Betracht gezogen und darf nicht an einzelnen Stellen mit der Tendenz zur Nivellierung geflickt werden. Auch kann auf dem gekennzeichneten Weg keine Bildungs-Umkehr-Politik betrieben werden in der Hoffnung, bei einer um eine Besoldungsgruppe abgesenkten Eingangsbesoldung würden weniger Hochschul- und Fachhochschulabsolventen in den öffentlichen Dienst drängen.

Darüber hinaus muß der Tarifbereich im Auge behalten werden. Notwendige Sparmaßnahmen dürfen nicht nur die Beamten treffen, während Angestellte und Arbeiter im öffentlichen Dienst gleichzeitig noch Verbesserungen aushandeln. Die Beamten können es nicht hinnehmen, daß durch viele einzelne Maßnahmen ihr verfassungsrechtlich garantierter Status Schritt für Schritt ausgehöhlt und unattraktiv gemacht wird, so daß sie zum Opfer des sie bindenden Treueverhältnisses zum Staat gemacht werden.
Es geht auch nicht länger an, den Beamten die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes als Begründung für laufende Sonderopfer vorzuhalten. Nach stichhaltigen Untersuchungen ist alles in allem der materielle Vorsprung der Angestellten und Arbeiter des öffentlichen Dienstes in den letzten Jahren weiter gewachsen (vgl. z. B. Friedrich Karl Fromme's Aufsätze „Beamte sind weiter im Hintertreffen — Ungleichheiten im öffentlichen Dienst" und „Sparen zu Lasten der Beamten?" in den Ausgaben der FAZ vom 31. Mai und 29. Juni 1983).

Namens der Arbeitsgemeinschaft möchte ich abschließend noch darauf hinweisen, daß der höhere Dienst seit Jahren besonders von den getroffenen Sparmaßnahmen betroffen ist; nicht nur deshalb, weil die meisten Sozialleistungen an bestimmte Einkommensgrenzen gebunden sind (vgl. dazu das in unserer Schriftenreihe „Verantwortung und Leistung" 1982 erschienene Gutachten von Professor Dr. Willi Albers/Kiel „Unbefriedigende Verteilungswirkungen bei der Einkommensteuer und bei Transferleistungen in der Bundesrepublik Deutschland"), sondern auch, weil das Spannungsverhältnis zwischen den Laufbahngruppen zu Lasten des höheren Dienstes deutlich verschoben wurde. Clemens/Lantermann haben dazu in ihrem Gutachten „Entwicklung des Besoldungs- und Laufbahnrechts in den letzten zehn Jahren" im Juli 1981 klar nachgewiesen, daß der höhere Dienst im Vergleich zum mittleren Dienst zwischen 1958 und 1980 eine Verringerung der Besoldungsspanne um rund 20 % Punkte hinnehmen mußte. „Das gegenwärtige Strukturbild der Besoldung ist den Grunderkenntnissen des Leistungsprinzips zuwiderlaufend (so Steinebach in: Oechsler/Steinebach, Leistung und Leistungsbegriff im höheren Dienst", 1983):
Wir bitten Sie, aus den dargelegten Argumenten die im September nach der parlamentarischen Sommerpause zur Beratung anstehenden Abstufungspläne für den höheren und gehobenen Dienst genau zu prüfen und keine leistungsfeindlichen Maßnahmen zu treffen.

Mit verbindlicher Empfehlung
Ihr sehr ergebener
Dorff

Antworten auf das Schreiben des Bundesvorstandes vom 29. 07. 83 wegen Absenkung der Eingangsbesoldung

Das Schreiben des Bundesvorstandes vom 29. 07. 83 an die Vorsitzenden der Bundestagsfraktionen, die Ministerpräsidenten der Länder sowie die Mitglieder des Innen-, Haushalts- und Postausschusses des Deutschen Bundestages hat ein lebhaftes Echo gefunden. Aus der Fülle der Antworten, die im wesentlichen die Situation bedauern, sich aber der Entscheidung der Bundesregierung anschließen, geben wir Ihnen einige Schreiben an den Bundesvorstand in Auszügen bekannt:

Dr. Lutz G. Stavenhagen, MdB

. . .
Vor dem Hintergrund der katastrophalen Haushalts- und Finanzlage mußte die neue Bundesregierung allen Berufsgruppen, auch den Angehörigen des öffentlichen Dienstes, harte Opfer zumuten, wie die Begrenzung des Einkommenszuwachses im Jahre 1983 und die vorgesehene Nullrunde 1984. Diese Maßnahmen haben unter den Betroffenen Kritik hervorgerufen. Ich nehme diese Kritik sehr ernst. Aber, es hätte niemand verstanden, wenn nicht auch die Angehörigen des öffentlichen Dienstes einen angemessenen Beitrag geleistet hätten.
. . .
Die Senkung der Eingangsämter und der Anwärterbezüge ist schon lange im Gespräch. Beispielsweise war schon früher von der SPD der Vorschlag gemacht worden, die Eingangsämter des

höheren Dienstes weit drastischer abzusenken. Die Bundesregierung hat eine Absenkung vorgenommen, die durchaus vertretbar ist.

. . .

Die jetzt beschlossenen Maßnahmen sind sicher nicht populär. Sie greifen aber das Berufsbeamtentum nicht an. Das wäre auch mit der CDU/CSU nicht möglich. Die Union wird in Zukunft darauf achten, daß die Beamten, die kein Streikrecht haben, nicht schlechter behandelt werden, als andere Berufsgruppen. Die Einkommensentwicklung muß einigermaßen parallel verlaufen, wenn auch nicht notwendigerweise in jedem Einzelfall und auf Mark und Pfennig.

. . .

Notwendig ist ein Gesamtkonzept für das öffentliche Dienstrecht. Wenn wir ein modernes und leistungsfähiges Berufsbeamtentum haben wollen, muß auch das öffentliche Dienstrecht und das Bezahlungssystem den tatsächlichen und wirtschaftlichen Gegebenheiten angepaßt werden. Insbesondere die Angehörigen des *einfachen Dienstes* bei den Beamten haben einen gewissen Nachholbedarf. Es wird zu prüfen sein, ob dies etwa durch *Anhebung des Eingangsamtes* im einfachen Dienst beziehungsweise durch Verbesserungen im Ortszuschlag erreicht werden kann. Das Beurteilungs- und Bewertungssystem muß verbessert werden, damit das Leistungsprinzip bei Beförderungen noch besser berücksichtigt werden kann. Schließlich muß eine Klärung über das Verhältnis der einzelnen Gruppen im öffentlichen Dienst erfolgen. Der Grundsatz, daß Angestellte, Arbeiter und Beamte im öffentlichen Dienst gleich zu behandeln sind, ist in den zurückliegenden Jahren mehrfach durchbrochen worden. Es hat sich als besonders nachteilig erwiesen, daß Einkommensvergleiche auf Brutto- und Nettobasis praktisch nicht angestellt werden können, weil verwertbare objektive Untersuchungen nicht vorliegen. Die Bundesregierung ist deshalb aufgefordert, ein unabhängiges Institut mit einer solchen Analyse zu beauftragen.

Auf der Grundlage dieser dann vorliegenden nachprüfbaren Fakten kann künftig der Gleichbehandlungsgrundsatz im öffentlichen Dienst besser verwirklicht werden. Schließlich muß damit begonnen werden, die jahrelang eingerissenen Entwicklungstendenzen zu beenden. Der von der Verfassung vorgegebene Grundsatz, daß hoheitliche Tätigkeiten nur von Beamten wahrgenommen werden dürfen, ist durch fortdauerndes Nichtbeachten ausgehöhlt worden. Diese schleichende Entwertung des Grundgesetzartikels hat dem Beamtentum schweren Schaden zugefügt.

Deutscher Bundestag

Haushaltsausschuß

Ich erkenne durchaus Ihre Argumentation an, darf Sie aber auch darauf hinweisen, daß sowohl Bundesregierung als auch Parlament auch noch andere Gesichtspunkte berücksichtigen müssen. So ist festzustellen, daß insgesamt die Ausgaben für den öffentlichen Dienst eine Höhe erreicht haben, die bald nicht mehr zu vertreten sein wird. Der Gesetzentwurf liegt bisher nur als Bundesrats-Drucksache vor. Dennoch ist schon abzusehen, daß die Beratung im Haushaltsausschuß darüber etwa im November d. J. stattfinden wird. Ich werde Gelegenheit nehmen, den Inhalt Ihres Briefes sowohl bei den Diskussionen in meiner Fraktion als auch bei den Beratungen im Haushaltsausschuß heranzuziehen.

. . .

Klaus-Dieter Kühbacher, MdB

. . .

Die neue Bundesregierung, die sich auf eine Mehrheit der Wähler am 6. März stützen kann, läßt keinen Zweifel daran, daß sie das eingebrachte Haushaltsbegleitgesetz auch durch die Beratungen im Bundestag hindurch unverändert durchsetzen will. Wir Sozialdemokraten werden unsere sachliche Kritik nicht nur brieflich, sondern auch öffentlich deutlich machen, weil wir von diesem undifferenzierten Darauflosschlagen, das auch die Konsequenzen in alle Bereiche nicht abgesichert hat, nichts halten.

. . .

Da der höhere Dienst bei der Deutschen Bundespost nicht gerade in der Armutszone angesiedelt ist, sollten Sie Ihre Angriffe gegen den einfachen Dienst doch etwas differenzierter vortragen.

. . .

Dr. Bernhard Friedmann, MdB

. . .

Insgesamt kann ich allerdings die von Ihnen geäußerten Befürchtungen aus verschiedenen Gründen nicht teilen. Es liegt kein punktueller Eingriff vor, denn es handelt sich um eine gleichmäßige Behandlung des höheren und gehobenen Dienstes.

. . .

Der Entwurf zeugt auch nicht von der sozialen Unausgewogenheit, wie Sie in Ihrem Schreiben behaupten. Sicherlich ist es richtig, daß gerade die Berufsanfänger, die vielleicht auch eine Familie gegründet haben, am Anfang mehr Geld brauchen. Man wird jedoch wohl kaum sagen können, daß sich aufgrund der geplanten Regelung die finanzielle Situation der Berufsanfänger wesentlich verschlechtern wird. Schließlich möchte ich darauf hinweisen, daß viele Berufsanfänger, die eine Ausbildung genossen haben, die berechtigt, die Laufbahn des höheren Dienstes zu beschreiten, sich heute mit einem Gehalt zufrieden geben müssen, das in keinster Weise dem entspricht, das sie sich zu Anfang ihrer Ausbildung erträumt hatten.

Sie weisen weiter darauf hin, daß der Spareffekt nicht nennenswert sei. Im Bereich der Post bringt die Maßnahme allerdings nur 1 Mio DM Entlastung. Für den aktiven Dienst insgesamt jedoch, d. h. für Bund, Post, Länder und Gemeinden beträgt der Spareffekt 1984 30,6 Mio DM. Daß die Post von diesem Entwurf nicht ausgenommen werden kann, ist nur ein Gebot des Gleichbehandlungsgrundsatzes.

. . .

Die Antworten der Ministerpräsidenten der Länder bzw. deren Staatskanzleien sind nicht sehr ergiebig und beschränken sich in vielen Fällen im wesentlichen auf eine Eingangsbestätigung. Im übrigen hat der Bundesrat in seiner Sitzung vom 02. September im 1. Durchgang der Gesetzesvorlage zugestimmt. Die 2. und 3. Lesung im Bundestag ist vom 28. November bis 02. Dezember vorgesehen.

Im Bundesvorstand wechseln

die Rufnummern im Bereich der OPD Dortmund. Ab 26. 09. 1983 lautet die neue Durchwahl der Dienstvermittlung

(02 31) 1 33-0.

Die Nebenstelle des Bundesvorsitzenden (-53 00) und des Bundesgeschäftsführers (-52 30) bleiben unverändert.

Antwort des Innenministers

Sehr geehrter Herr Dr. Dorff! 13. 9. 83

Ich danke für Ihre Schreiben vom 22. August, auch im Namen von Herrn Bundesminister Dr. Zimmermann, Herrn Staatssekretär Kroppenstedt und Herrn Ministerialdirektor Breier, der sich zur Zeit im Urlaub befindet.
Ihre Ausführungen, mit denen Sie Ihre Sorge hinsichtlich der Besoldungsentwicklung, insbesondere bei den Beamten des höheren Dienstes, ausführlich darlegen, habe ich aufmerksam gelesen; sie geben mir Gelegenheit, einige Gedanken hierzu aus Regierungssicht, aber auch aus der fachlichen Sicht der Dienstrechtsabteilung zu skizzieren. Dabei begrüße ich insbesondere Ihr Verständnis für die unabweisbare Teilnahme der Angehörigen des öffentlichen Dienstes an allgemeinen Sparmaßnahmen.

Die jetzigen Sparentscheidungen für den öffentlichen Dienst sind der Bundesregierung nicht leicht gefallen. Allen ist bewußt, daß der öffentliche Dienst bereits an den allgemeinen Sparmaßnahmen — z. B. im Steuerrecht und im Kindergeldrecht — teilnimmt und daß die Angehörigen des öffentlichen Dienstes schon in den letzten Jahren ihre Bereitschaft, Einkommenseinbußen hinzunehmen, mehrfach unter Beweis gestellt haben. Seitens der Bundesregierung ist wiederholt betont worden, daß die dem öffentlichen Dienst auferlegten Opfer ausgewogen und gerecht sein müssen. Die Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes und die Leistungsbereitschaft seiner Mitarbeiter darf nicht durch einseitig belastende Maßnahmen infrage gestellt werden. Deshalb ist insbesondere auch erforderlich, so bald wie möglich den notwendigen Gleichklang zwischen Besoldungs- und Tarifsystem des öffentlichen Dienstes zu wahren.

Diese Aussagen werden insbesondere für die geplante Senkung der Eingangsbezahlung zu gelten haben. Nach Auffassung der Bundesregierung soll insbesondere für Beamte im gehobenen und höheren Dienst sowie für Richter die Höhe der Eingangsbesoldung geringer als jetzt bemessen werden; Entsprechendes gilt für die Anwärterbezüge. Eintrittsstichtag soll der 01. Januar 1984 sein. Durch die betragsmäßige Senkung des Grundgehalts und die auf den einzelnen Dienstanfänger bezogene Befristung bleibt das Besoldungssystem in seiner Einstufungsstruktur unverändert. Die Bundesregierung strebt entsprechende Regelungen auch im Tarifbereich des öffentlichen Dienstes an, wie dies ausdrücklich schon in der Allgemeinen Begründung zu Artikel 23 der Regierungsvorlage herausgestellt ist. Wegen entsprechender Regelungen im Tarifbereich werden alsbald Gespräche mit den zuständigen Gewerkschaften aufgenommen. Initiativen hierzu sind schon eingeleitet.
Die Bundesregierung sieht derzeit keinen Spielraum für eine weniger restriktive Bezahlungspolitik. Allerdings meine ich, daß allmählich, insbesondere auch im Hinblick auf die Kumulationswirkungen der Sparmaßnahmen, die Grenzen der Belastbarkeit und der Opferfähigkeit der Beamtenschaft deutlich sichtbar werden.
Ich bedauere, Ihnen im Augenblick keinen hoffnungsvolleren Ausblick geben zu können.
Der weitere Gang des Gesetzgebungsverfahrens ist nun abzuwarten. Auf die Gegenäußerung der Bundesregierung zur Stellungnahme des Bundesrates zu Artikel 23 des Gesetzentwurfs darf ich noch hinweisen.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag
Dr. Käppner

Schreiben des Bundesvorstandes an die SPD-Bundestagsfraktion

4600 Dortmund, den 10. 08. 83

Betr.:
Abkoppelung der höheren Beamten der Besoldungsordnung B von allgemeinen Besoldungserhöhungen

Sehr geehrte Damen und Herren!

Wie wir Veröffentlichungen in der Tagespresse und den Zeitschriften der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes entnehmen, will sich die SPD-Bundestagsfraktion bei den Beratungen

Zuständigkeiten des Bundesvorstandes

Aus- und Fortbildung Laufbahnfragen	Ricke, Siekmann
Besoldung/Sonderopfer	Dr. Happe
Bewertung	Bell
Aufgabenorientierte Bedarfsanpassung	Heim
Dienstliche Beurteilung Führungsprobleme	Bock
Unternehmenspolitik Allgemein – Ablieferung an den Bund – Gebührenpolitik	Pickert, Nienhaus
Unternehmenspolitik F	Pickert
Unternehmenspolitik P	Nienhaus
FITCE	Hufnagel
FEFAS	Dr. Brauns-Packenius

des Bundeshaushalts 1984 und des Entwurfs des Haushaltsbegleitgesetzes im Bundestag dafür einsetzen, daß die tariflich vereinbarte Einkommensanpassung inhalts- und zeitgleich auf die Beamten übertragen wird. Wir begrüßen dieses Vorhaben, weil auch wir der Auffassung sind, daß die Beamten gegenüber den Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst bei Besoldungsanpassungen nicht benachteiligt werden dürfen.

Mit Enttäuschung haben wir jedoch ferner zur Kenntnis nehmen müssen, daß Sie die Einkommensverbesserungen für „Beamte in herausgehobenen Besoldungsgruppen auf den Erhöhungsbetrag beschränken wollen, der sich für das Endgrundgehalt der Gruppe A 16 ergibt".
Wir halten diese „Kappung" bei Besoldungsanpassungen nicht nur für ungerechtfertigt, sondern sogar für unser Gemeinwesen schädlich, und dürfen dabei auf folgende Gesichtspunkte hinweisen:

Fiskalische Gründe können als Begründung nicht herangezogen werden, da bei der geringen Anzahl von Beamten, Richtern und Generälen in der B-Gruppe der Einspareffekt äußerst gering ist. Ein Sonderopfer nur für sog. Spitzenbeamte würde eine weitere Nivellierung darstellen, die sich auf die Bereitschaft der betreffenden Beamten, Verantwortung zu übernehmen und Leistung zu erbringen, auf Dauer nachteilig auswirken könnte. Dabei geht es nicht einmal in erster Linie um die finanziellen Auswirkungen einer solchen Nivellierung. Besorgniserregend ist die Tendenz, die darin liegt, daß von den „Spitzenbeamten" zwar besondere Leistungen für unser Gemeinwesen gefordert und erwartet werden, daß diese Leistungen aber im politischen Bereich so gering geschätzt und gewertet werden, daß diese Beamten eine niedrigere Besoldungserhöhung erhalten.

Die Grenzziehung, von der ab Beamte nur noch in vermindertem Maße an Besoldungserhöhungen teilnehmen, muß völlig willkürlich bleiben. Zieht man ab B 2 die Grenze, ist kein sachlicher Grund ersichtlich, warum Beamte der BesGr A 16 dann in vollem Umfang an Erhöhungen teilhaben sollen. Deshalb stellt sich auch die Frage nach der verfassungsrechtlichen Zulässigkeit einer solchen Kappung, denn aus dem Gebot einer der wirtschaftlichen Entwicklung entsprechenden Anpassung der Bezüge wie auch deren Sinn und Zweck folgt, daß § 14 BBesG eine *allgemeine* Veränderung der Bezüge fordert. Da die wirtschaftliche Entwicklung in der Regel alle Beamte und nicht nur einzelne Laufbahngruppen trifft, müssen dementsprechend auch alle Beamte an der Angleichung teilhaben. Zumindest müßten überzeugende sachliche Gründe für die Nichtteilhabe der höheren BesGr an einer Besoldungserhöhung gegeben sein, da sonst der Gleichheitsgrundsatz verletzt ist (so BVerfG BvR 441/77 vom 11. 03. 81). Wegen weiterer Einzelheiten verweisen wir auf das beiliegende Gutachten von Prof. Dr. Dr. Merten „Gekappte Besoldungsanpassung als verkappte Besoldungsnivellierung". Ein weiteres wesentliches Argument gegen eine Abkoppelung der höheren Besoldungsgruppen stellen auch der Ausschluß der „Spitzenbeamten" von Transferleistungen und die progressive Steuerbelastung dar, die ohnehin für die Empfänger höherer Besoldungsgruppen dazu führt, daß ihnen von einer Bruttoerhöhung nur ein viel geringerer Nettosatz verbleibt als den Beamten niedrigerer Besoldungsgruppen, obwohl sie von den Preissteigerungen in gleichem Maße betroffen werden. Im übrigen würde eine Abkoppelung der höheren Besoldungsgruppen die Einkommensunterschiede, die zwischen den oberen Führungskräften der Industrie und des öffentlichen Dienstes bestehen, nur noch vergrößern. Denn daß ein Top-Manager in der Wirtschaft, etwa der Finanz- oder Personalchef eines großen Konzerns, ein Vielfaches von dem verdient, was bei der Deutschen Bundespost in gleichen Positionen an Bezügen bezahlt wird, ist unbestritten.

Aus den dargelegten Gründen bitten wir Sie, Ihre Überlegungen noch einmal zu überdenken und von Ihrer Absicht, den Beamten der B-Gruppe sozusagen ein Sonderopfer abzuverlangen, Abstand zu nehmen.
Wir bitten Sie, die beiliegenden Abdrucke dieses Schreibens den Mitgliedern des Innenausschusses Ihrer Fraktion zuzuleiten.

Mit freundlichen Grüßen
Paffen
Bundesvorsitzender

Gespräch mit dem Bundesvorstand des DPV

Am 11. 08. 83 fand in Bonn ein Gespräch der Bundesvorstände des Deutschen Postverbandes (Höffgen, Frau Holzmüller, Lange) und der Vereinigung der höheren Beamten der Deutschen Bundespost (Paffen, Blankenstein, Wehran, Ricke) statt. Hauptgesprächspunkte waren:

1. Sparbeschlüsse der Bundesregierung
   — Tarifrunde, Benachteiligung der Beamten gegenüber Arbeitnehmern
   — Absenkung Eingangsbesoldung höherer Dienst
   — Neuregelung der Beihilfen
2. Drohende Harmonisierung der Versorgungssysteme, Beiträge der Beamten zu ihrer Versorgung
3. Laufbahnfragen
4. Koordinierung der Arbeitsbewertung mit dem Stellenplan
5. Datenbank höherer Dienst
6. Verkürzung der Lebensarbeitszeit für Beamte
7. Breitbandverkabelung, Kooperationsmodelle
8. Kostenbegrenzung im Unternehmensbereich P.

In fast allen Punkten des Meinungsaustausches kam es zu übereinstimmenden Standpunkten. Das Gespräch fand in einer sehr angenehmen und aufgelockerten Atmosphäre statt und soll nach Möglichkeit im Einjahresrhythmus fortgesetzt werden.

Johann Paffen

DIE NEUE SATZUNG DER VHP

Am 11. 05. 1983 haben die Delegierten des Vertretertages, der künftig als Delegiertentag firmiert, in Frankfurt am Main die Satzung „Der Vereinigung der höheren Beamten der Deutschen Bundespost (VHP)" beschlossen.

Die Vorgeschichte

Nach der Wahl des neuen Bundesvorsitzenden und des neuen Bundesgeschäftsführers im Mai 1980 wurden noch im Herbst jenes Jahres erste Überlegungen für eine Neufassung der Satzung aus dem Jahre 1977 (VHP-Zeitschrift 4/77) angestellt.
Der erste Entwurf war dann vom Geschäftsführer im September 1981 fertiggestellt. Schließlich wurde dann der unter maßgeblicher Beteiligung der BzV entstandene 6. Entwurf, mit Änderung im § 10, einstimmig vom Vertretertag 1983 verabschiedet.

Was ist neu?

Der Name: In Anpassung an den Untertitel unserer VHP-Zeitschrift hat sich der Name unserer Vereinigung (§ 1) geändert; er ist korrekt — aber auch länger:
„Vereinigung der höheren Beamten der Deutschen Bundespost".
Das Verhältnis der Mitglieder zur VHP (§§ 3 und 6):
Das Verhältnis der Bezirksvereine zur Vereinigung wurde dem inzwischen gewachsenen Selbstverständnis unserer Vereinigung angepaßt.
Früher war die VHP die Dachorganisation der Bezirksvereine. Das hatte bereits Tradition in der Zeit vor dem Kriege, die dann vor fast 30 Jahren mit der (Wieder-)Gründung der Vereinigung im Jahre 1954 fortgesetzt wurde. Insbesondere in den 70er Jahren unter Vorsitz von Jürgen Wehran entwikkelte sich das Selbstverständnis der Vereinigung zu einer in sich geschlossenen Laufbahngruppenvereinigung, zu einem Berufsverband, dem (mit hohem Organisationsgrad) die Kollegen des höheren Dienstes angehören. Das „Markenzeichen" VHP wurde geschaffen, das Nachrichtenblatt bekam ein neues Gesicht und mauserte sich zur VHP-Zeitschrift.
Durch § 3 (Gliederung) und § 6 (Mitgliedschaft) der neuen Satzung wurde festgelegt, daß die Kollegen „Mitglieder der VHP" sind, die Vereinigung sich regional in BzV gliedert, denen die Mitglieder zugleich angehören.
Die Zweckbestimmung der VHP (§ 4) wurde entsprechend dem Gewicht in den Absätzen 1 und 2 neu gegliedert.
Die Bezeichnung Delegiertentag (§ 8) trifft die jährliche Veranstaltung — früher Jahrestreffen und Vertretertag (man denkt an Klassentreffen und Staubsauger) genannt — besser.
Die Bezeichnung Bundesvorstand (§ 11): Im Umgang mit Außenstehenden mußten wir immer wieder das Mandat des Hauptvorstandes erläutern, das wird nun nicht mehr nötig sein.
Das Institut des geschäftsführenden Bundesvorstandes (§ 12) wurde eingeführt, weil es sich in der Vergangenheit in der Praxis so entwickelt hatte, daß der „engere Hauptvorstand" die Geschäfte der VHP führte.
In diesem Zusammenhang ist anzumerken, daß nunmehr maximal drei stellvertretende Vorsitzende und zusätzlich ein stellvertretender Bundesgeschäftsführer möglich sind.
Die Gesamtzahl der 19 stimmberechtigten Mitglieder wurde nicht verändert.
Die Verankerung der Wahlordnung (§§ 8 und 11) zum Bundesvorstand wurde erstmals in der Satzung fixiert und damit eine inzwischen seit 1975 geübte Praxis festgeschrieben.
Die redaktionelle Überarbeitung der alten Satzung war schließlich ein Abfallprodukt.

Ausblick

Es ist sicherlich nicht die in alle Ewigkeit gültige Fassung unserer Satzung, die wir 1983 beschlossen haben. Die Satzung der VHP spiegelt das jeweilige Selbstverständnis ihrer Mitglieder wider. Möge es lebendig bleiben, auch um den Preis von langwierigen und mühsamen Satzungsänderungen.

Wolfgang Blankenstein
— Bundesgeschäftsführer —

SATZUNG DER „VEREINIGUNG DER HÖHEREN BEAMTEN DER DEUTSCHEN BUNDESPOST (VHP)"

Beschlossen: 11. 05. 83
(Vertretertag 1983 Frankfurt/M)

Satzung
der
„Vereinigung der höheren Beamten der Deutschen Bundespost (VHP)"

Beschlossen: 11. 05. 83
(Vertretertag 1983 Frankfurt/Main)

§ 1
Name

Die „Vereinigung der höheren Beamten der Deutschen Bundespost (VHP)" ist der Zusammenschluß von Angehörigen des höheren Dienstes der deutschen Bundespost (DBP).

§ 2
Sitz

Sitz der VHP ist der Dienstort des Bundesvorsitzenden.

§ 3
Regionale Gliederung

(1) Die VHP gliedert sich regional in Bezirksvereine (BzV).
(2) Jeder BzV gibt sich eine Satzung; die §§ 1, 4, 5 und 6 dieser Satzung sind dafür verbindlich. Ansonsten sind die BzV autonom.
(3) Die Neugründung eines BzV bedarf der Zustimmung des Delegiertentages.

§ 4
Zweck

Die VHP hat folgenden Zweck:
(1) Die Wahrnehmung von Berufsangelegenheiten der Laufbahngruppe des höheren Dienstes, der Dozenten an Fachhochschulen und der vergleichbaren Angestellten der DBP auch in Zusammenarbeit mit Gewerkschaften, mit Berufs- und Fachverbänden sowie mit gesellschaftlich relevanten Gruppen,
(2) die Meinungsbildung über Fragen des öffentlichen Unternehmens DBP,
(3) die Behandlung wissenschaftlicher Fragen, insbesondere mit Bezug zur DBP,
(4) die Förderung der Zusammenarbeit aller Laufbahnen und Fachrichtungen der Laufbahngruppe des höheren Dienstes,
(5) die Förderung der zwischenmenschlichen Beziehungen der Mitglieder,
(6) die Pflege von Beziehungen zu gleichartigen Zusammenschlüssen im Ausland.

§ 5
Neutralität

Die VHP ist parteipolitisch, gewerkschaftlich und konfessionell neutral.

§ 6
Mitgliedschaft

(1) Mitglieder der VHP können sein:
(1.1) Beamte, ehemalige Beamte und Ruhestandsbeamte der Laufbahngruppe des höheren Dienstes der DBP bzw. der Deutschen Reichspost,
(1.2) Angestellte, die den unter 1.1 genannten Beamten gleichgestellt sind,
(1.3) Beamte im Vorbereitungsdienst für die Laufbahnen des höheren Dienstes der DBP.
(2) Jedes Mitglied ist zugleich Mitglied des für seine Dienstbehörde zuständigen BzV.
(3) Mit Versetzung in den Bereich eines anderen BzV wird das Mitglied ohne Antrag durch Überweisung Mitglied des anderen BzV.
(4) Ruhestandsbeamte und ihnen gleichgestellte ehemalige Angestellte sind Mitglied des für ihr Betreuungsamt zuständigen BzV. Auf Antrag können sie Mitglied eines anderen BzV werden.
(5) Ehemalige Beamte der DBP können Mitglied des für ihre letzte Dienstbehörde zuständigen BzV bleiben. Auf Antrag können sie Mitglied eines anderen BzV werden.

(6) Die Mitgliedschaft beginnt mit dem Monatsersten des in der Beitrittserklärung angegebenen Eintrittsdatums. Beitrittserklärungen sind an den zuständigen BzV zu richten, der über die Aufnahme beschließt.

(7) Die Mitgliedschaft endet durch Ableben, Kündigung oder Ausschluß.
(7.1) Die Mitgliedschaft kann mit dreimonatiger Frist zum Ende eines jeden Monats gekündigt werden. Die Kündigung ist schriftlich an den zuständigen BzV zu richten.
(7.2) Ein Mitglied kann ausgeschlossen werden, wenn es schwerwiegend dieser Satzung zuwiderhandelt, schädigend gegen die VHP tätig wird oder länger als sechs Monate keinen Beitrag zahlt. Über den Ausschluß entscheidet der zuständige BzV. Dem Mitglied ist Gelegenheit zu geben, sich zu den vorgebrachten Ausschlußgründen innerhalb einer angemessenen Frist zu äußern.

§ 7
Organe

(1) Höchstes Beschlußorgan der VHP ist der Delegiertentag.
(2) Beschlußorgan zwischen den Delegiertentagen ist der Beirat.
(3) Der Bundesvorstand arbeitet nach den Grundsätzen dieser Satzung und führt die Beschlüsse der Beschlußorgane aus.

§ 8
Delegiertentag

(1) Jeder BzV entsendet mindestens einen Delegierten zum Delegiertentag.
(2) Der Delegiertentag wird einmal jährlich vom Bundesvorstand einberufen und vom geschäftsführenden Bundesvorstand geleitet.
(3) Auf Antrag unter Angabe der Gründe von $^1/_3$ der BzV muß ein außerordentlicher Delegiertentag einberufen werden.
(4) Jeder BzV hat auf dem Delegiertentag je zehn angefangene Mitglieder eine Stimme. Die Stimmen eines BzV können nur einheitlich abgegeben werden.
(5) Stimmenmehrheiten beziehen sich auf die Gesamtzahl aller möglichen Stimmen gemäß Absatz 4.
(6) Der Delegiertentag entscheidet über:
(6.1) Auflösung der VHP mit $^3/_4$ Stimmenmehrheit,
(6.2) Satzungsänderungen der VHP mit $^2/_3$ Stimmenmehrheit,
(6.3) die Wahlordnung zur Wahl des Bundesvorstandes mit $^2/_3$ Stimmenmehrheit,
(6.4) die Wahl des Bundesvorstandes gemäß Wahlordnung (6.3),
(6.5) alle anderen Angelegenheiten mit einfacher Stimmenmehrheit.

§ 9
Arbeitsweise des Delegiertentages

(1) Anträge, die vom Delegiertentag behandelt werden sollen, sind an den geschäftsführenden Bundesvorstand innerhalb der von ihm bekanntzugebenden angemessenen Frist einzureichen.
(2) Der geschäftsführende Bundesvorstand gibt die gesammelten Anträge dann spätestens vier Wochen vor Beginn den BzV bekannt.
(3) Die Tagesordnung für ordentliche Delegiertentage muß den BzV drei Wochen vor Beginn bekanntgegeben werden. Sie wird vom geschäftsführenden Bundesvorstand aufgestellt und hat mindestens zu enthalten:
(3.1) Bericht des Bundesvorstandes einschließlich Kassenbericht,
(3.2) Bericht der Kassenprüfer,
(3.3) Entlastung des Bundesvorstandes,
(3.4) Bestellung von zwei Kassenprüfern,
(3.5) Beratung der Anträge,
(3.6) Alle drei Jahre: Wahl des Bundesvorstandes.
(4) Der Bundesvorstand bestimmt die Berichterstatter und beruft gegebenenfalls Arbeitsausschüsse ein, die einzelne Beratungspunkte vorzubereiten haben.

§ 10
Beirat

(1) Der Beirat besteht aus den Vorsitzenden der BzV bzw. deren bevollmächtigten Vertretern und den Mitgliedern des Bundesvorstandes.
(2) Der Beirat wird vom Bundesvorstand einberufen und vom geschäftsführenden Bundesvorstand geleitet. Auf Antrag unter Angabe der Gründe von $^1/_3$ der BzV muß der Beirat einberufen werden.
(3.1) Über Angelegenheiten, die der Delegiertentag dem Beirat zuweist, entscheiden ausschließlich die BzV nach Maßgabe des § 8 (4), mit der beim letzten Delegiertentag festgestellten Stimmenzahl.
(3.2) Für Abstimmungen über Angelegenheiten, die der Bundesvorstand oder $^1/_3$ der BzV ihm zuweisen, hat jedes Mitglied des Beirats eine Stimme.

DIE NEUE SATZUNG DER VHP

(3.3) Der Beirat beschließt mit einfacher Mehrheit der anwesenden Stimmen.

§ 11
Bundesvorstand

(1) Die stimmberechtigten Mitglieder des Bundesvorstandes werden für die Dauer von drei Jahren vom Delegiertentag gewählt. Im Bundesvorstand soll sich möglichst die Mitgliederstruktur der VHP widerspiegeln.
(2) Einzelheiten der Wahl des Bundesvorstandes werden durch eine Wahlordnung festgelegt (§ 8; 6.3).

(3) Der Bundesvorstand besteht aus 23 Mitgliedern, davon sind 19 Mitglieder stimmberechtigt und vier Mitglieder nicht stimmberechtigt.
(4) Die 19 stimmberechtigten Mitglieder des Bundesvorstandes sind:

(4.1) mindestens vier Mitglieder des geschäftsführenden Bundesvorstandes,
(4.2) höchstens zwölf Beisitzer im Bundesvorstand,
(4.3) drei Beauftragte des Bundesvorstandes, die die Interessen der VHP wahrnehmen bei:
(4.3.1) AhD (Arbeitsgemeinschaft der Verbände des höheren Dienstes),
(4.3.2) FITCE (Fédération des ingenieurs des télécommunications de la communaute Européenne; Föderation der Ingenieure des Fernmeldewesens der Europäischen Gemeinschaft),
(4.3.3) FEFAS (Fédération Européenne des fonctionnaires administratifs supérieurs des postes et télécommunications; Föderation der höheren Verwaltungsbeamten des Post- und Fernmeldewesens der Europäischen Gemeinschaft).
(5) Als Mitglieder ohne Stimmrecht gehören dem Bundesvorstand der verantwortliche Redakteur der „VHP-Zeitschrift", sowie seine drei Stellvertreter an.
(6) Scheidet ein Mitglied während der Wahlperiode aus dem Bundesvorstand aus, ist auf dem nächsten Delegiertentag für die laufende Wahlperiode ein Nachfolger zu wählen.

(7) Der Bundesvorstand regelt seinen Geschäftsbetrieb selbst. Bei Abstimmungen im Bundesvorstand entscheidet bei Stimmengleichheit die Stimme des Bundesvorsitzenden.

§ 12
Geschäftsführender Bundesvorstand

(1) Der geschäftsführende Bundesvorstand (§ 11; 4.1) besteht aus:
(1.1) dem Bundesvorsitzenden,
(1.2) mindestens einem stellvertretenden Bundesvorsitzenden,
(1.3) dem Bundesgeschäftsführer, ggf. seinem Stellvertreter (§ 12; 3),
(1.4) dem Bundesschatzmeister.
(2) Auf Beschluß des Bundesvorstandes kann vor einer Wahl die Zahl der zu wählenden stellvertretenden Bundesvorsitzenden bis auf drei erhöht werden.
(3) Auf Beschluß des Bundesvorstandes kann vor einer Wahl die Funktion eines stellvertretenden Bundesgeschäftsführers eingerichtet werden.
(4) Wird von den Möglichkeiten der Absätze 2 oder 3 Gebrauch gemacht, so vermindert sich die Zahl der Beisitzer (§ 11; 4.2) entsprechend.
(5) Der geschäftsführende Bundesvorstand führt die Geschäfte der VHP und verwaltet ihr Vermögen.

§ 13
Ausschüsse

Für besondere Aufgaben kann der Bundesvorstand Ausschüsse berufen. Sie erledigen die ihnen gestellten Aufgaben selbständig im Rahmen der Weisungen des Bundesvorstandes.

§ 14
Geschäftsjahr

Geschäftsjahr ist die Periode zwischen zwei ordentlichen Delegiertentagen.

§ 15
Beiträge

(1) Der Delegiertentag setzt die Beiträge fest, die von den BzV für jedes Mitglied monatlich an den Bundesvorstand abzuführen sind.
(2) Der Bundesvorstand kann in besonders begründeten Fällen Umlagen erheben. Hierzu bedarf es der Zustimmung des Delegiertentages.

§ 16
Haftung

Die Haftung der Mitglieder ist auf ihren Anteil am Vermögen der VHP beschränkt.

§ 17
Vertretung

Der geschäftsführende Bundesvorstand vertritt die VHP gerichtlich und außergerichtlich.

§ 18
Auflösung

(1) Die VHP kann nur durch Beschluß des Delegiertentages aufgelöst werden (§ 8; 6.1).
(2) Im Auflösungsbeschluß ist über die Verwendung des Vermögens zu befinden.

SOZIALE DREIGLIEDERUNG – EIN MÖGLICHER AUSWEG

Ausgehend von der heutigen Situation, besonders im wirtschaftlichen Bereich, sollen die wesentlichen Grundlagen der sozialen Dreigliederung in ihren Grundzügen erläutert werden. Allgemeine Überlegungen, die bis in den Bereich der Deutschen Bundespost führen, schließen sich an die Erkenntnisse dieser anthroposophischen Lehre an. Lassen sie sich in die Realität umsetzen?

Probleme der heutigen Zeit

Vielschichtig sind die Probleme der Bundesrepublik Deutschland seit dem Ende des zweiten Weltkrieges. Mit dem Wiederaufbau der vom Kriege zerstörten Städte begann das hektische Wirtschaftswunder. Der Weg führte recht bald zur Überhitzung der Konjunktur und zur Überbeschäftigung. Gleichzeitig war eine immer festere Einbindung in die wirtschaftlichen und politischen Einflüsse nicht nur Europas, sondern auch der großen Weltmächte in Ost und West festzustellen. Internationale Geldpolitik, Konkurrenzkämpfe und marktbeherrschende Tendenzen auf der einen Seite, Energieprobleme, Rohstoffverknappung und Umweltschädigungen auf der anderen Seite führten zu erheblichen Einbrüchen des scheinbar soliden Wirtschaftsgefüges. Inflation und Arbeitslosigkeit sind einige der daraus entstandenen Probleme der letzten Jahre. Gegenwärtig mischt sich in diese Situation noch das Gefühl der Angst und der Ohnmacht vor einem dritten Weltbrand, vor einer infernalischen Apokalypse. Besonders bei vielen jungen Leuten macht sich deutlich diese lähmende Lebensangst bemerkbar, die sich entweder im Aussteigertum oder im sinnlosen, chaotischen Zerstören äußert.

Die Probleme der Bundesrepublik Deutschland, vor allem im wirtschaftlichen Bereich, sind im Augenblick trotz Regierungswechsel und sogenannter Wende nicht geringer als vor einem Jahr. Staatsverschuldung, Firmenkonkurse, Arbeitslosigkeit, unüberlegte Sparbeschlüsse sind nur einige der zu nennenden Beispiele. Hinzu kommt eine immer weiterschreitende bürokratische Verfestigung, eine Tendenz, alles regeln zu wollen, und eine abgöttische Anbetung der Elektronik.

Auch die Deutsche Bundespost ist von diesen Problemen nicht verschont geblieben.

Wer an Wirtschaftsseminaren teilgenommen hat, der erinnert sich vielleicht noch an die vielfältigen Theorien bekannter und namhafter Wirtschaftswissenschaftler, die glaubhaft darlegten, wesentliche und wichtige Patentrezepte für die Beseitigung wirtschaftlicher Problemsituationen parat zu haben. Rechtzeitiges Gegensteuern, ein Drehen an der Zinsschraube, Zurückhaltung oder Ausschüttung öffentlicher Investitionen, eine entsprechende Preis- oder Lohnpolitik, staatliche Eingriffe usw., so oder ähnlich klangen die vertrauenerweckenden Ratschläge. „Keine Angst, so etwas wie früher passiert uns nicht wieder. Wir haben dafür die richtigen Leute und die besten Lösungen. Alles ist völlig klar!" – Ist es wirklich so?

Tatsache ist jedoch, daß zur Zeit diese Probleme überall zu finden sind. Es gibt Länder mit zweistelligen Inflationsraten, Verschuldungen, die nicht mehr getilgt werden können, für deren Verzinsung sogar noch weitere Kredite gegeben werden müssen. Ost und West, Nord und Süd sind gleichermaßen in diese Misere eingebunden. Ob es sich dabei um eine kapitalistische Marktwirtschaft oder um eine sozialistische Planwirtschaft handelt, ist im Grunde fast bedeutungslos. Die Problematik zeigt sich nur in unterschiedlichem Ausmaß. Einzelne Länder versuchen, von diesen Schwierigkeiten durch Aggressionen, durch außenpolitische und oft kriegerische Auseinandersetzungen abzulenken. Es ist hier wie mit einer Droge. Nach dem Rausch kommt die Ernüchterung nur noch schmerzvoller.

Gibt es wirklich keinen Ausweg aus dieser verfahrenen Situation? Vor über sechzig Jahren, als die allgemeine Lage in Europa nach dem ersten Weltkrieg nahezu hoffnungslos war, hat jemand einen Vorstoß unternommen, führenden Politikern und Wirtschaftlern eine Idee anzubieten, die vielleicht zu einer positiven Wende geführt hätte. Die gegebenen Hinweise haben jedoch keinen Widerhall gefunden. Wer war dieser Mann, und was war sein Anliegen?

Das soziale Hauptgesetz

Wer den Namen Rudolf Steiner oder den Begriff Anthroposophie erwähnt, muß dabei riskieren, als weltfremder, abseits stehender Eigenbrödler, wenn nicht gar als hoffnungsloser Phantast oder Träumer abgetan zu werden. Gottseidank brauchen Inquisition und Hexenverbrennung nicht mehr gefürchtet zu werden. Aber dennoch gibt es Länder, in denen die Schriften Rudolf Steiners nicht verbreitet werden dürfen. Dazu zählte übrigens auch das nazistische Deutschland.

Ich möchte es mir an dieser Stelle ersparen, ausführlich über die Persönlichkeit Rudolf Steiners zu schreiben, der von 1861 bis 1925 lebte und als Begründer der Anthroposophie gilt. Von den vielen geisteswissenschaftlichen Erkenntnissen sind wohl am ehesten die Waldorfschule, der Waldorfkindergarten, die Freie Hochschule in Dornach, das Goetheanum mit den ungekürzten Faust-Aufführungen, die medizinischen und therapeutischen Einrichtungen, die Eurythmie und die biologisch-dynamische Landwirtschaft bekannt. Auf religiösem Gebiet ist noch die Christengemeinschaft zu nennen, an deren Kultus Rudolf Steiner entscheidend mitgewirkt hat.

Vielleicht ist es bezeichnend für unsere Zeit und für unsere materialistische und oft egoistische Einstellung, daß viele Mitbürger die Vorteile der verschiedenen anthroposophischen Einrichtungen bereitwillig nutzen, sich aber sträu-

ben, tiefer in die Grundlagen dieser Geisteswissenschaft einzusteigen und ihren Kern zu akzeptieren oder sich zumindest mit ihm auseinanderzusetzen. Aber davon soll nicht die Rede sein. Kehren wir zurück zu unserem Thema, das sich mit der wirtschaftlichen, sozialen und politischen Situation beschäftigt.

Bereits 1906 setzte sich Rudolf Steiner mit diesem Problem auseinander und formulierte das von ihm benannte *soziale Hauptgesetz: „Das Heil einer Gemeinschaft von zusammenarbeitenden Menschen ist um so größer, je weniger der Einzelne die Erträgnisse seiner Leistungen für sich beansprucht, das heißt, je mehr er von diesen Erträgnissen für seine Mitarbeiter ausgibt, und je mehr seine eigenen Bedürfnisse nicht aus seinen eigenen Leistungen, sondern aus den Leistungen der anderen befriedigt werden.„*

Vereinfacht bedeutet dies

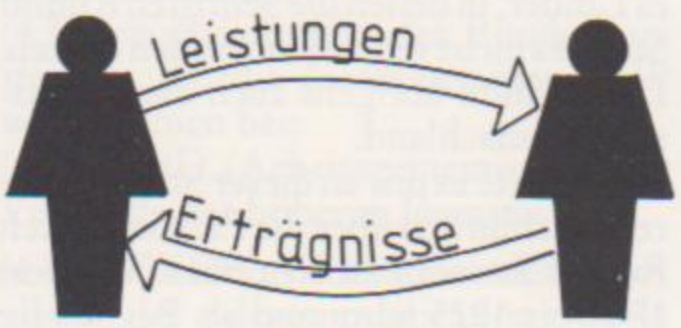


Bild 1

• Der Mensch arbeitet nicht für sich, sondern für die anderen.

• Die Arbeit des einzelnen Menschen gehört der Menschheit. Seine eigenen Bedürfnisse aber werden aus den Leistungen seiner Mitmenschen befriedigt.

Auf den ersten Blick erscheint dieses Prinzip durch die Arbeitsteilung bereits verwirklicht. Wir sind alle keine Selbstversorger, sondern wir sind mit einem System verflochten, in dem einer für den anderen produziert. Ganz besonder zeigt sich dies bei dem Begriff der Dienstleistung.

Aber dies ist nur eine halbe Wahrheit. Die eigentliche Motivation zur Arbeit liegt nicht in der Dienstleistung für den anderen, im sogenannten Dienst am Kunden, sondern diese Motivation wird oft bewirkt durch die Entlohnung, durch das Streben nach Gewinn und Profit, also überwiegend durch reinen materiellen Egoismus. Hinzu kommen die strengen Gesetze des Wirtschaftslebens, die sich vor allem in einem erbarmungslosen Konkurrenzkampf offenbaren.

Häufig ist die eigentliche Arbeit zu einem Job degradiert, bei dem jeder nur versucht, durch ein Minimum an Einsatz ein Maximum an Entlohnung zu erzielen. Auf der anderen Seite steht dagegen die Tendenz, für die Befriedigung der eigenen Bedürfnisse den geringsten Preis zahlen zu wollen

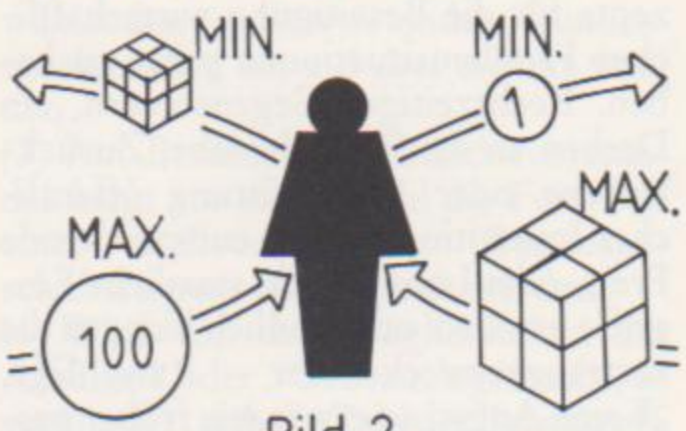


Bild 2

Doch dieses System kann auf Dauer nur funktionieren, ganz gleich, wie viele Einzelelemente zusammenwirken, wenn an irgendeiner Stelle entweder Umwandlungen in den Leistungen oder in der Entlohnung vorgenommen werden. Solche Umwandlungen können beispielsweise sein:

• Eine Vergrößerung der Leistung dadurch, daß jemand gegen geringeres Entgelt größere Leistungen erbringt. Dies ist schlicht ein Fall der Ausbeutung der Mitmenschen.

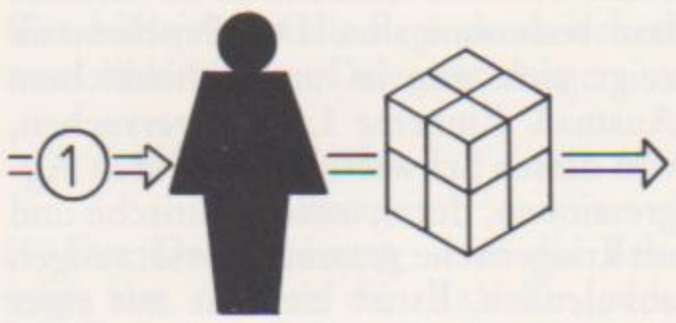


Bild 3

• Eine Vergrößerung der Leistung auf Kosten der Qualität. Große Teile der Nahrungsmittelindustrie und der Konsumwirtschaft verfolgen dieses Prinzip.

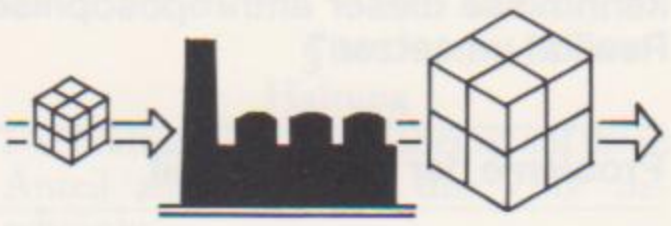


Bild 4

• Eine zusätzliche Vermehrung der Leistung ohne entsprechende Gegenleistung. Dies bedeutet ein Ausbeuten der Natur, wie es ganz besonders deutlich wird bei einem Raubbau der Wälder, wenn hier nicht für eine gleichwertige Gegenleistung, wie etwa das Aufforsten gesorgt wird. Gleiches gilt sinngemäß auch für das Fördern der Steinkohle und des Erdöls. Wie unmöglich hier eine Gegenleistung ist, zeigt sich daran, daß wir schließlich nicht in der Lage sind, die in Jahrmillionen entstandene Kohle oder das Erdöl zu ersetzen.

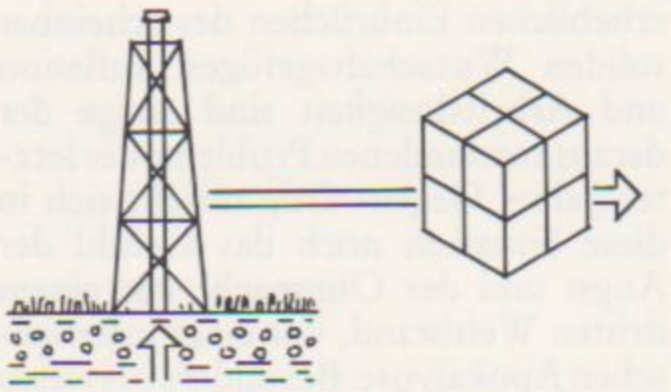


Bild 5

• Eine Vergrößerung der Entlohnung, d. h. des Geldes. Dieses Verfahren dürfte uns unter den Namen Inflation oder Währungsreform noch bestens bekannt sein.

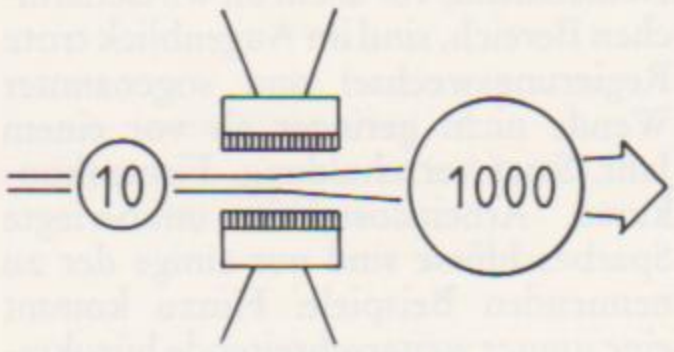


Bild 6

Ideen, die Ihre Baukosten bis zur Hälfte senken können. Fragen Sie das BHW.

Die meisten Familien wollen kein Haus zum Vorzeigen, sondern um sich darin wohlzufühlen. Damit Sie dieses Ziel erreichen können, hat man gerade in dem, worauf Ihnen intensiv darüber nachdenken, wie sich die Baukosten senken lassen, ohne

Diese Umwandlungen lassen sich jedoch jeweils nur über eine bestimmte Zeit durchführen. Irgendwann kommt es dann zu einem wirtschaftlichen Zusammenbruch, der dann nach einem Neubeginn langsam wieder in einen neuen, abermals verhängnisvollen Kreislauf überleitet. Hier zeigen sich in der Wirtschaftsentwicklung Eigenrhythmen, die dann nicht mehr direkt gesteuert werden können.

Das Optimum wird aber nur dann auf längere Zeit erreicht, wenn beide Seiten im Gleichgewicht stehen, wenn also Preis und Leistung ein angemessenes Verhältnis zueinander haben. Ein Produkt sollte also stets preiswert sein, wobei wir leider im heutigen Sprachgebrauch den Begriff „preiswert" mit dem Inhalt „billig" gleichsetzen.

Als einfaches Beispiel nannte Rudolf Steiner den Preis von ein Paar Schuhen dann gerecht, also preiswert im richtigen Sinne, wenn der Schuster vom Erlös dieser Schuhe für sich und seine Angehörigen den Lebensunterhalt so lange bestreiten kann, bis er ein neues Paar Schuhe angefertigt hat.

In der heutigen Wirtschaft erleben wir jedoch häufig, daß ein Preis manipuliert wird. Solange die Nachfrage groß ist, wird ein überhöhter Preis verlangt. Andererseits werden im erbarmungslosen Konkurrenzkampf oft die Preise so weit gedrückt, daß dafür unmöglich die geforderte Leistung quantitativ oder qualitativ erbracht werden kann. Bisweilen geht dieser Preiskampf dann so weit, daß einflußreiche und mächtige Firmen ihre Konkurrenten durch Niedrigstpreise zu Boden zwingen, deren Konkurs herbeiführen, sie dann geschäftlich vereinnahmen und jetzt den Markt mit höheren, selbst diktierten Preisen beherrschen. Von Preisgerechtigkeit kann daher im gegenwärtigen Wirtschaftsleben wohl nur noch selten gesprochen werden.

Die Arbeit gehört der Menschheit

Doch zurück zu Rudolf Steiner.
In der Zeit des sozialen Umbruchs nach dem ersten Weltkrieg gab er weitere Hinweise.

„Alles, was der Mensch so erwirbt, daß er es für seine Arbeit erhält im sozialen Zusammenhang, das wird zum Unheil. Heilsamkeit erfolgt nur im sozialen Zusammenhang, wenn der Mensch nicht von seiner Arbeit, sondern aus anderen Quellen der Sozietät sein Leben zu fristen hat. Das gerade wird die Arbeit wertvoll machen, daß sie nicht mehr entlohnt wird. Denn worauf hingearbeitet werden muß, selbstverständlich vernünftig, nicht bolschewistisch, das ist: die Arbeit zu trennen von der Beschaffung der Existenzmittel."

„Soll eine gedeihliche soziale Struktur herauskommen, so darf das nicht sein, daß der Mensch für seine unmittelbare Arbeit entlohnt wird. Die Arbeit gehört der Menschheit, und die Existenzmittel müssen auf anderen Wegen dem Menschen geschaffen werden, als durch Bezahlung seiner Arbeit . . ."

Es klingt mit den Worten *„die Arbeit gehört der Menschheit"* fast die derzeitig häufig gehörte Forderung nach dem *„Recht auf Arbeit"* durch. Auch könnte die ganze Aussage auf den ersten Blick eine gewisse Ähnlichkeit mit dem Kommunismus haben. Das meint jedoch Rudolf Steiner auf keinen Fall. Er möchte damit ausdrücken, daß der Hauptantrieb zur Arbeit nicht das Streben nach Gewinn sein sollte, wie es gegenwärtig im Berufsleben nur allzuoft der Fall ist. Begriffe wie Freude an der Arbeit, Arbeit als Pflicherfüllung und Arbeit als Dienst am Nächsten rufen heute vielfach nur ein geringschätziges Lächeln hervor. Die Arbeit oder, einfacher ausgedrückt, der Job soll sich möglichst schnell durch möglichst viele klingende Münzen bezahlt machen. Wer sich unterbezahlt anbietet oder garnichts für seine Arbeit verlangt, bleibt sicherlich unverstanden. Vorbild ist der clevere, smarte Erfolgsmensch, der es in seinem Leben zu etwas gebracht hat. Man braucht daraufhin nur die Werbungs- und Stellenanzeigenseiten unserer Zeitungen zu studieren.

Genauso ist es für viele Menschen eine Selbstverständlichkeit, von anderen Menschen Dienstleistungen entgegenzunehmen. Wir würden alle sicherlich ein recht dummes Gesicht machen, wenn wir am Wochenende oder nach Feierabend während unserer Urlaubsreise keine Tankstellen, kein Restaurant oder Hotel fänden, die uns ihre Dienste anbieten. Auch Arzt und Pflegepersonal haben selbstverständlich in der Nacht ihre Bereitschaft zu zeigen. Auf der anderen Seite verwahren wir uns oft dagegen, dem Mitmenschen eine Extraleistung anzubieten.

Allerdings müssen wir den Begriff *„Arbeit"* richtig definieren. Normalerweise neigen wir dazu, nur das als Arbeit zu bezeichnen, was wir im täglichen Frohn gegen Bezahlung leisten, eine Tätigkeit also, die uns häufig nur wenig Vergnügen beschert. Alles andere, was wir als sogenanntes Hobby nach Feierabend oder am Wochenende ausüben, betreiben wir mit großer Begeisterung, ohne hier über eine Bezahlung nachzudenken. Wenn dieses Hobby nicht gerade ein Faulenzen in der Sonne, ein zeittotschlagendes Kartenspiel oder ein nichtssagendes Gespräch ist, sondern eine wirklich intensive Beschäftigung, die Körper, Seele und Geist fordert, dann dürfte man diese Freizeittätigkeit doch wohl durchaus dem Begriff „Arbeit" zuordnen. Wesentlich ist dabei jedoch die Tatsache, daß wir diese Tätigkeit nicht nur für uns selbst tun, sondern letztlich auch für den Mitmenschen. So mag es beispielsweise sehr produktiv und befriedigend sein, schöne Bilder zu malen. Geben wir jedoch unserer Umwelt keine Gelegenheit, an der Betrachtung dieser Bilder teilzunehmen, so ist das Bildermalen keine Arbeit für die anderen. Jede Fähigkeit, deren Früchte nicht weitergegeben werden, wird zum toten Kapital.

Wenn wir über dieses Thema einmal nachdenken, dann werden wir feststellen, daß es eigentlich genug Arbeit auf der Welt gibt, vielleicht sogar mehr, als wir im Augenblick zu leisten vermögen.

Es besteht nur in der heutigen Gesellschaft nicht überall die Möglichkeit, diese Arbeit entsprechend den Forderungen zu bezahlen. Das ist sicherlich eine Seite des Arbeitslosenproblems.

Die soziale Dreigliederung

Diese eben genannten Grundlagen allein genügen aber keineswegs, um ein intaktes Wirtschafts- und Sozialleben zu garantieren. Deshalb ging Rudolf Steiner weiter und entwickelte eine Idee, die zur Gesundung der menschlichen Gemeinschaft führen sollte. Er nannte es die *Dreigliederung des sozialen Organismus,* die im folgenden kurz erläutert werden soll.

Hierzu muß erklärend ergänzt werden, daß sich die Anthroposophie nicht nur auf die äußeren Erscheinungsformen beschränkt, sondern vielmehr die inneren Zusammenhänge und inneren Hintergründe einbezieht. Unsere heutige, nur von der materialistischen Naturwissenschaft geprägte Einstellung bezieht sich überwiegend auf die äußeren (exoterischen) Erscheinungsformen, auf alles das, was gezählt, gemessen, gewogen, berechnet werden kann, was sich also durch Zahlen ausdrücken läßt. Das, was hinter den äußeren Erscheinungsformen liegt, der Kern, das Wesen der Dinge oder auch das Geistige, die innenliegende (esoterische) Substanz, wird nur allzu gern verleugnet, bestritten oder negiert. In dieser Handlungsweise liegen viele Ursachen für die verhängnisvolle geistige Entwicklung seit dem Beginn der Neuzeit, der Renaissance, in der das materielle Denken seinen Anfang nahm.

Es ist *ein* Anliegen der Anthroposophie, das Bewußtsein dafür wieder zu wecken, daß hinter allen Erscheinungsformen ein geistiges Prinzip, eine Intelligenz verborgen ist, in jedem Stein, in jeder Pflanze, in jedem Tier und selbstverständlich auch in jedem Menschen, und daß darüber hinaus die Entwicklung noch keineswegs abgeschlossen ist. Ziel der Anthroposophie ist es beispielsweise, das Geistige im Menschen mit dem Geistigen im Universum in einen Einklang zu bringen.
So ist also auch eine soziale Struktur ein Organismus, in dem verborgen etwas Geistiges wirkt. Diese Wirkungen lassen sich nicht durch rein intellektuelles oder computerhaftes Denken erfassen. Ist jedoch dieser Organismus gestört, erkrankt, so reagiert er wie ein erkrankter menschlicher Körper. Die Folgen dieser Störung führen dann zu den anfangs genannten Problemen. Rudolf Steiner hat es versucht, einen Weg zur Heilung des sozialen Organismus zu finden. Leider blieben jedoch seine diagnostischen und therapeutischen Hinweise damals in der Zeit nach dem ersten Weltkrieg ohne nennenswertes Echo. Daran hat sich auch in der heutigen Zeit leider wenig geändert.
Worin liegt nun das Wesen der sozialen Dreigliederung?

Sie stellt eine Staatsform dar, die in drei selbständige, voneinander unabhängige, aber miteinander zusammenwirkende Einheiten gegliedert ist, in ein *freies Geistesleben,* ein *assoziatives Wirtschaftsleben* und ein *demokratisches Rechtsleben.*

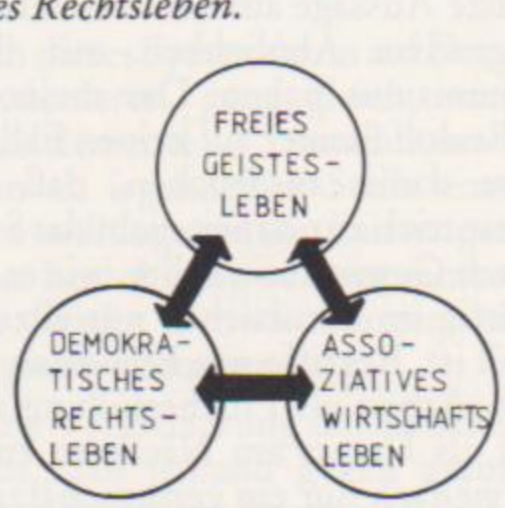


Bild 7

Selbständigkeit und Zusammenwirken dieser drei Einheiten sollen an einem kleinen Beispiel erläutert werden. Der menschliche Geist äußert sich in Fähigkeiten, die das Wirtschafts- und Rechtsleben fördern. Die Ausbildung dieser Fähigkeiten muß gewährleistet und durch eine Rechtsordnung geschützt sein. Die Art der Ausbildung liegt jedoch in freier Verantwortung der Schulen und Hochschulen, also des Geisteslebens. Die materiellen Voraussetzungen für die Ausbildung werden durch das Wirtschaftsleben geschaffen.

Das freie Geistesleben

In der gegenwärtigen Situation ist unser Geistesleben alles andere als frei. Schulen, Hochschulen, kulturelle Einrichtungen werden vom Staat weitgehend verwaltet. Die Ziele der Lehre und Forschung werden überwiegend von den Ansprüchen und materiellen Interessen der Wirtschaft bestimmt.
Nach der Vorstellung Rudolf Steiners sollen dem freien Geistesleben u. a. folgende Gebiete zugeordnet werden:

- Schule und Berufsausbildung
- Fortbildung und Forschung
- Medizin und Heilwesen
- Kulturelle Einrichtungen
- Religiöse Einrichtungen
- Parteiwesen
- Rechtsprechung, Srafprozeß und Strafvollzug
- Kapitalverwaltung

Wie jeder andere Bereich ist auch das freie Geistesleben eine selbständige Einheit, die frei von jeglicher kirchlichen, staatlichen und wirtschaftlichen Bevormundung wirkt. Ein bevormundetes Geistesleben bliebe nämlich steril und ohne wirkliche Entwicklungsmöglichkeiten. Nur in einer schöpferischen Eigeninitiative können sich Schule, Hochschule, Kunst und Religion voll entfalten.
Das freie Geistesleben schafft sich eine Eigenverwaltung und gibt sich selbst die entsprechenden Verhaltensregeln. Es entspricht dabei durchaus einem freien Geistesleben, daß sich hier jede Geistes- und Weltanschauung entfalten kann. Kein weltlicher Richter wird über ihr Wohlergehen entscheiden, allein die Lebenspraxis zeigt, ob die Theorien Bestand haben oder sich als nichtig erweisen.
Ein freies Geistesleben wird so die Tore zu wirklichen geistigen Erkenntnissen

Ideen, die Ihre Baukosten bis zur Hälfte senken können. Fragen Sie das BHW.

Die meisten Familien wollen kein Haus zum Vorzeigen, sondern, um sich darin wohlzufühlen. Damit Sie dieses Ziel erreichen können, hat man gerade in den „teuren" Jahren intensiv darüber nachgedacht, wie sich die Baukosten senken lassen, ohne daß der Wohnwert sinkt.

Herausgekommen sind erstaunlich viele Sparideen, die das Bauen preiswerter, manchmal sogar erst möglich machen.

Als Bausparkasse wissen wir darüber bestens Bescheid: Welche Grundstücke heute noch erschwinglich sind. Wie man durch sorgfältige Planung die Kosten im Griff behält und die Bauzeit verkürzt. Welche Grundrißformen am günstigsten sind. Wie man aus wenig Grundfläche viel Wohnraum macht. Um wieviel sich die Kosten reduzieren durch Bauen in die Höhe und bis unters Dach. Wie man eine Wohnfläche optimal nutzt. Wie man teuren Kellerraum durch gewitzte Ideen ersetzt. Welche Extrawünsche sich zurückstellen, aber schon vorsehen lassen. Was man durch Bauen in Gemeinschaft sparen kann. Oder durch Eigenleistung – bei den preiswerten Spar- oder Bausatzhäusern zum Beispiel.

Und natürlich können wir Ihnen als Bausparkasse alles über die richtige Finanzierung sagen. Zum Beispiel, wie sich die monatliche Belastung um 1/3 senken läßt. Durch ein BHW-Tilgungszuschuß-Darlehen, das wir Ihnen günstig geben. Weil wir möchten, daß Sie bauen können, zum richtigen Zeitpunkt – und der ist jetzt.

Ihr BHW-Berater hilft Ihnen ganz persönlich.

BHW
BAUSPARKASSE

Auf uns baut
der öffentliche Dienst.

finden, die wiederum den anderen Gliedern des Organismus, dem Wirtschafts- und Rechtsleben neue Impulse vermitteln und somit zur Gesundung des Gesamtorganismus beitragen.
Die materiellen Unterstützungen und Zuwendungen erhält das Geistesleben aus dem Wirtschaftsleben, da dieses wiederum aus den neu gewonnenen Erkenntnissen profitiert. Es ist selbstverständlich, daß das Wirtschaftsleben auch aus den Ergebnissen der Bildung und Ausbildung des Geistesleben seinen Anteil erhält; schließlich sind Schule und Hochschule wesentliche Voraussetzungen für den Einstieg des Menschen in das Wirtschaftsleben. Gleiches gilt für die Beziehungen zum Rechtswesen.
Eine Art des freien Geisteslebens wird bereits seit über 60 Jahren in den Waldorfschulen praktiziert. Grundlage für diese Pädagogik ist hier die Kenntnis der Lebens- und Entwicklungsgesetze des Kindes, wobei deutlich ein Siebenjahresrhythmus erkannt wird. Die ersten sieben Jahre des Kindes stehen unter dem Gesetz der Nachahmung und richtigen Geborgenheit, die zweiten sieben Jahre (nach dem Zahnwechsel) unter dem Gesetz der Autorität und des Vorbildes, die dritten sieben Jahre (nach Einsetzen der Pubertät) unter dem Gesetz der Urteilskraft und des ersten selbständig sich entfaltenden Verstandes. Erst mit 21 Jahren, zu Beginn der vierten Siebenjahresperiode, wird der Mensch selbständig und mündig, auch wenn das derzeitige Gesetz diese Naturgegebenheiten mißachtet.
Der Waldorfpädagoge wird nicht eingeengt durch staatliche Lehrziele. Der Lehrstoff ist auf die Seelen der Kinder ausgerichtet. Es gibt innerhalb des Lehrerkollegiums keinen Direktor und keine Unterschiede in der Rang- und Gehaltsordnung. Jeder Lehrer trägt mit die Verantwortung für das, was in der wöchentlichen gemeinsamen Konferenz beschlossen wird. Wesentlich ist auch die Zusammenarbeit zwischen Lehrer und Eltern.

Das assoziative Wirtschaftsleben

Den zweiten Bereich nennt Rudolf Steiner das assoziative Wirtschaftsleben, in dem der Mensch die Natur bearbeitet und die materiellen Existenzgrundlagen schafft.
Hierzu zählen folgende Elemente:

- Produktion
- Nutzung der Natur
- Handel und Gewerbe
- Konsum
- Dienstleistungen
- Geldkreislauf

Bei der Produktion werden die Erkenntnisse des Geisteslebens genutzt, wie beispielsweise Entdeckungen, Erfindungen, Rationalisierung usw. Die sinnvolle Nutzung der Natur und ihrer Güter darf jedoch nicht als Raubbau und Ausnutzung verstanden werden. Abholzen der Wälder ohne Wiederaufforstung, wie das derzeitige Roden der tropischen Regenwälder[1]), Abgabe von schädlichen Emissionen und ungereinigtem Wasser, Zerstörung der Landschaft und Umwelt ohne entsprechende Ausgleichsmaßnahmen wären in diesem System ein Unding. Das bedeutet natürlich, daß sich auch dieser Bereich seine Eigengesetzmäßigkeit schafft und verantwortlich darüber wacht, daß diese Vorgaben nicht willkürlich überschritten werden.
Konkurrenzdenken, Gewinnsucht und wirtschaftlicher Egoismus passen selbstverständlich auch nicht in dieses Modell. Im Handel und Gewerbe müssen Güter und Leistungen ihren Preis wert sein, d. h., in einem gesunden Verhältnis zueinander stehen. Das setzt unter anderem auch jeweils eine volle Of-

fenlegung aller Bilanzen voraus, eine Tatsache, die im heutigen Wirtschaftsleben sicherlich manche Firma zutiefst schocken würde.
Erzeugt und produziert wird das, was wirklich benötigt wird. Ein künstliches Erwecken von Konsumwünschen ist ebenso abwägig wie die Tendenz, neue Märkte zu gewinnen oder sie der Konkurrenz abzujagen. Ohne diesen Konkurrenzkampf ergibt sich auch die Möglichkeit, wirklich vernünftig und vorausschauend zu planen und zu wirtschaften. Das erfordert jedoch zwangsläufig eine planende Ordnung. In der freien Marktwirtschaft, in der durch den Konkurrenzkampf kein gegenseitiges Vertrauensverhältnis entstehen kann, ist jeder Betrieb in der Planung auf sich selbst gestellt. Jeder versucht, sein Produkt frühzeitiger als das der Konkurrenz auf den Markt zu bringen. Gemeinsame Entwicklung und ein auf die Qualität sich positiv auswirkender Erfahrungsaustausch finden nur selten statt. In dem gegenteiligen System, der sozialistischen Planwirtschaft wird zentralistisch und völlig abstrakt geplant. Da jedoch dem Staat die gründliche praktische Erfahrung fehlt, und da Voraussetzung für eine vernünftige Planung nicht nur die Intelligenz ist, wird diese Form der Planung zwangsläufig zum Scheitern verurteilt. Ein Blick in die Staaten des Ostblockes bestätigt diese Tatsache vollauf.

Im Wirtschaftsleben soll diese allgemeine Planung jedoch von einem Organ übernommen werden, das sich selbst bildet und die vielen Einzelerfahrungen innerhalb der Wirtschaft austauscht und auswertet. Diesem Organ gab Rudolf Steiner den Namen *Assoziation*. So ergab sich der Begriff des assoziativen Wirtschaftslebens. In den Assoziationen sind Konsumenten, Händler, Produzenten, Arbeitsleiter, Führungskräfte und Arbeiter aller Branchen vereinigt.
Wesentlich ist bei diesem System die Bedeutung und die Funktion des Geldes. Die zentrale Funktion des Geldes besteht allein darin, ein Mittel für den Austausch von Waren und Leistungen zu sein. Das Geld darf selbst keinen Warencharakter haben, wie es heute zum Schaden der Wirtschaft der Fall ist, wenn wir beispielsweise an Begriffe wie Zinspolitik, Aktiengeschäfte und Devisenhandel denken, von den reinen Spekulationsgeschäften ganz zu schweigen.
Rudolf Steiner unterschiedet bei der Funktion des Geldes die Begriffe *Kaufgeld, Leihgeld* und *Schenkungsgeld.*

Kaufgeld wird zur Bestreitung des Lebensunterhaltes benützt. Gewinne und Erträge innerhalb der Wirtschaft, die letztlich als Früchte der Einwirkungen aus dem Geistesleben entstehen, fließen als Schenkungsgeld wieder in das Geistesleben zurück. Es wandelt sich hier wieder in Kaufgeld. Kapitalbildung, d. h. Anhäufung des Gewinns wird als Leihgeld bezeichnet. Mit dem Kapital, das den Unternehmen zur Verfügung gestellt wird, kann wiederum der Wirtschaftskreislauf befruchtet werden.
Es ist hierbei selbstverständlich, daß die materiellen Zuwendungen, also das Schenkungsgeld, nicht nur dem Geistesleben, sondern auch dem Rechtsleben zufließen. Heute dagegen ist es so, daß das Rechtsleben, also der Staat, von sich aus bestimmt, was ihm zufließen muß. Und bei dieser Forderung ist er nicht gerade zimperlich.
Abschließend zu diesem Bereich soll noch erwähnt werden, daß die spezielle wirtschaftliche Ausbildung und berufliche Fortbildung nicht unbedingt im Geistesleben, sondern innerhalb des Wirtschaftslebens selbst durchgeführt wird, wie es auch jetzt bei der üblichen Lehrausbildung der Fall ist.

Das demokratische Rechtsleben

Das dritte Glied des sozialen Organismus nennt Rudolf Steiner das demokratische Rechtsleben. Es ist der Bereich, den wir insgesamt als Staat bezeichnen. Aufgabe des Rechtslebens sind beispielsweise:
- Verfassung und Grundrechte
- Gesetzgebung
- Äußere und innere Sicherheit
- Schutz der Persönlichkeit und der Umwelt
- Regelung und Achtung der Einhaltung des Vertragswesen
- Schutz des Besitzes und des Vermögens
- Recht auf Benutzung des Grund und Bodens

Jedoch werden dabei die Einwirkungen des Staates auf ein notwendiges Minimum reduziert. Es ist dann nicht mehr Sache des demokratisch gewählten Parlaments, etwa über Schulreform, Warenkennzeichnung oder Milchpreis zu beschließen. Die Schulreform ist ausschließlich Sache des Geisteslebens, während die anderen genannten Dinge dem Wirtschaftsleben unterstellt sind.
Da es jetzt auch eine klare Trennung zwischen regierender Funktion (Rechtsleben) und Parteidenken (Geistesleben) gibt, sind zwangsläufig abrupt wechselnde, parteiideologische Einwirkungen auf die Gesamtheit des Organismus ausgeschlossen. Parteiideologie ist die eine Seite, Steuerung des Rechtslebens jedoch die andere.

Die drei Forderungen der französischen Revolution

Bisher ist die Idee der sozialen Dreigliederung noch in keinem Staat verwirklicht worden. Sie stellt immerhin erhebliche Forderungen, sowohl an den einzelnen Menschen als auch an die Autorität der Staatsgewalten sowie an das Machtstreben der Wirtschaft. Eine Trennung und Entflechtung aller drei Bereiche wird nicht einfach sein. Sie erfordert in ihren Auswirkungen bei jedem Menschen ein völliges Umdenken, eine Abkehr von der bisherigen überwiegend materialistischen Denkweise, eine Abkehr von der Anbetung des Erfolgs und des Glaubens, daß nur der Stärkere überlebe, der Schwächere aber zugrunde gehe. Doch ist diese Forderung nach einem Umdenken nicht neu. Bereits vor gut zweitausend Jahren stellte sie Johannes der Täufer an die Menscheit.

ALTERSSICHERUNGSSYSTEME AUF DEM PRÜFSTAND

Gutachten über die Beamtenversorgung

Die soziale Dreigliederung ist keinesfalls allein eine Erfindung Rudolf Steiners. Bereits während der französischen Revolution tauchten die Begriffe *Freiheit, Gleichheit* und *Brüderlichkeit* auf, die jedoch in der nachfolgenden Zeit mißverstanden und falsch angewendet wurden. Dabei könnten sie in der Form wie

- Freiheit des Geisteslebens,
- Gleichheit im Rechtsleben und
- Brüderlichkeit im Wirtschaftsleben

zu einer Gesundung des sozialen Organismus führen.

Hinweise für den interessierten Leser

Das mag zur grundsätzlichen Erläuterung der sozialen Dreigliederung genügen. Es konnten hier nur allgemeine, zum Teil stark vereinfachte Darstellungen gegeben werden. Selbstverständlich ist die ganze Angelegenheit schon etwas komplizierter, als sie hier geschildert wurde. Wer sich ausführlicher damit beschäftigen möchte, dem seien als Literatur, abgesehen von den umfangreichen Werken Rudolf Steiners, folgende Schriften empfohlen:

- Dr. Hans Hintze-Tanner: Zur Gesundung menschlicher Gemeinschaft. Verein für ein erweitertes Heilwesen e.V., Bad Liebenzell.
- Stefan Leber: Selbstverwirklichung, Mündigkeit, Sozialität. Fischer Taschenbuch Nr. 5519.

Es ist sicherlich leicht, gegen diese theoretischen Darlegungen zu opponieren und zu behaupten, daß auch dieses System sich nicht in die Praxis umwandeln lasse. Leider wurde es in größerem Stil noch nicht verwirklicht, so daß praktische Erfahrungen nicht vorhanden sind. Wenn auch in kleineren Bereichen der anthroposophischen Bewegung hier und dort in Teilen danach gearbeitet und gelebt wird, so ist dies dennoch nicht repräsentativ für die große Menge. Leider ist es oft so, daß der Mensch nicht in Freiheit das erkennt, was gut und richtig ist, sondern erst durch Schicksalsschläge und Katastrophen dahin gebracht werden muß.

Und was ist mit der Deutschen Bundespost?

Diese Frage könnte nun der Leser mit Recht stellen. Es hörte sich manches sicherlich ganz gut an; aber was haben wir, was hat die Deutsche Bundespost damit zu tun?

Auf diese Frage soll daher noch kurz eingegangen werden. Auch die Deutsche Bundespost ist ein Organismus, ein lebendiger Organismus, der gesund funktionieren soll. Hier ist es genau wie anderswo fehl am Platze, allein nach organisatorischen, analytischen und verwaltungsmäßigen Grundsätzen vorzugehen und dann zu glauben, die Post damit regieren zu könnnen. Es ließen sich etliche Beispiele dafür nennen, daß Überorganisation und rein technokratische Einstellung eher Schaden als Nutzen anrichten. In Einzelbereichen sind wir bereits gefährlich nahe an den Punkt gelangt, daß fast nichts mehr geht.

Versuchen wir, die Idee der sozialen Dreigliederung auf die Post zu übertragen. Zunächst ist die Frage nach dem Standort der Deutschen Bundespost innerhalb des gesamten sozialen Gebildes zu beantworten. Auch wenn es vielen sicherlich nicht schmeckt, die Deutsche Bundespost als Dienstleistungsunter-

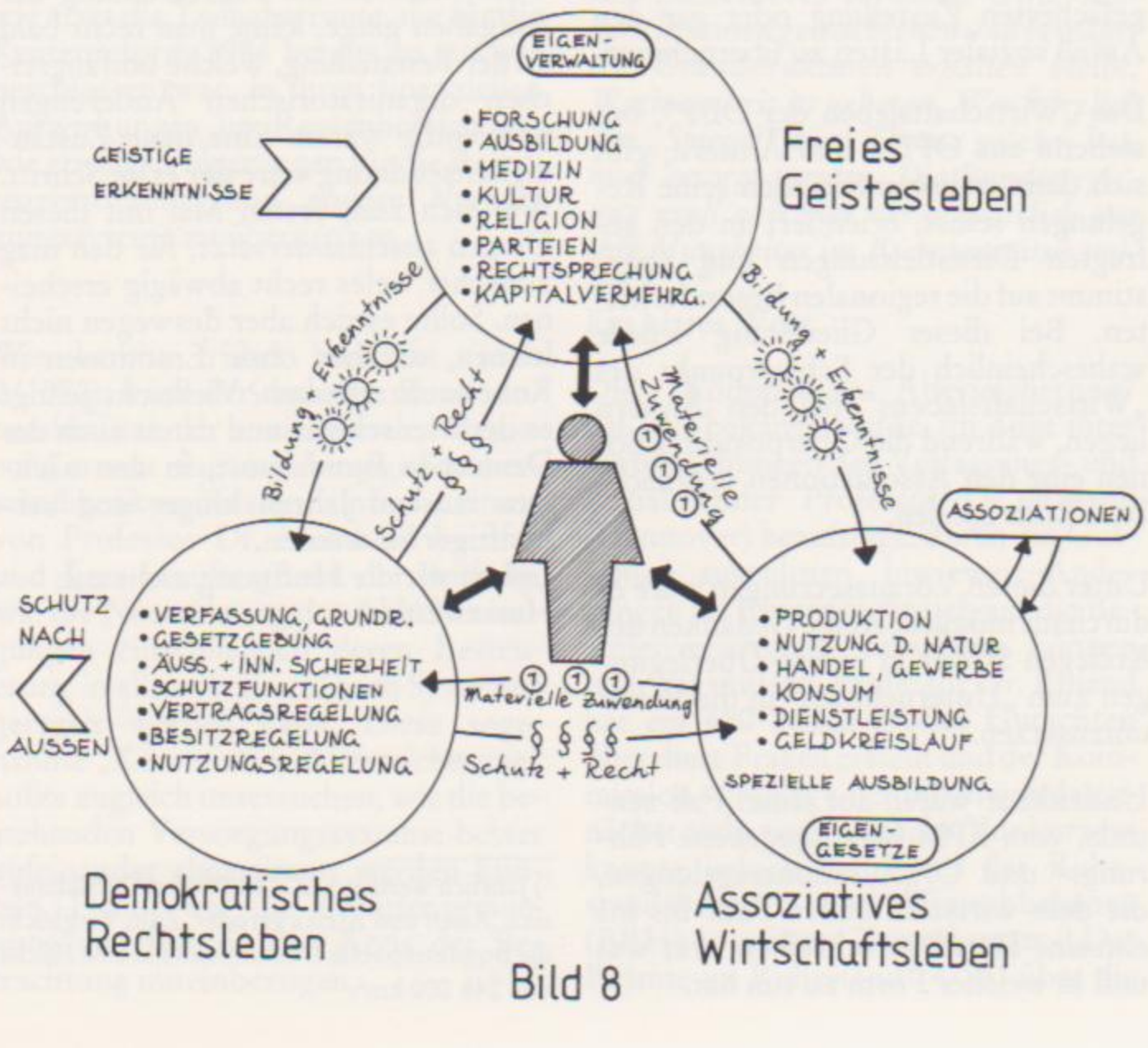


Bild 8

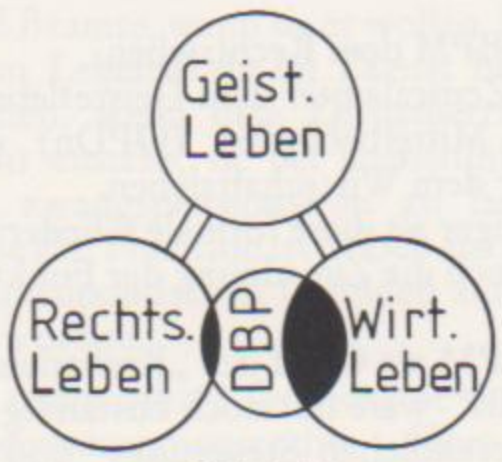


Bild 9

nehmen gehört ganz eindeutig zum Wirtschaftsleben (Bild 9). Die echten hoheitlichen Anteile des eigentlichen Rechtslebens sind nur gering. Auch zum Bereich des Geisteslebens kann die Deutsche Bundespost nicht gezählt werden, obgleich aus den Innovationen desGeisteslebens entscheidende Impulse beispielsweise auf das Fernmeldewesen einwirken.
Insoweit ist es natürlich nicht möglich, eine Institution, die eindeutig *einem* Bereich zugeordnet ist, in sich wiederum völlig unabhängig zu gliedern. Dennoch gibt es bei der Deutschen Bundespost Funktionen, die analog zur Dreigliederung aufzufassen und zu deuten sind. Dabei darf jedoch nicht die bestehende verwaltungsmäßige Dreigliederung BPM – Mittelbehörden – Ämter in ihren Funktionen als Vorbild dienen, da diese organisatorischen Glieder so ohne weiteres nichts mit dem Kern sozialer Dreigliederung zu tun haben.

Eine Gliederung kann nur nach den vergleichsweisen Funktionen Geistesleben, Rechtsleben und Wirtschaftsleben vorgenommen werden.
Demnach wären einzuordnen

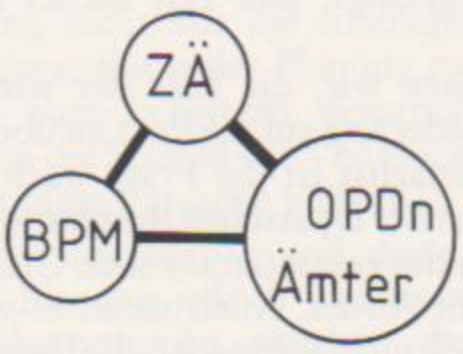


Bild 10

- das BPM dem Rechtsleben,
- die Zentralämter dem Geistesleben,
- die Mittelbehörden (OPDn) und Ämter dem Wirtschaftsleben.

Wichtiger als diese formale Gliederung ist jedoch die Zuordnung der Funktionen.
Das BPM als Glied des „Rechtslebens der DBP" wäre nur noch zuständig für die wesentlichen Steuerungs- und Sicherheitsfunktionen sowie für die Zusammenarbeit im nationalen und übernationalen Raum. Politische Einflüsse wären dabei so gut wie ausgeschaltet, da die DBP als Gesamtheit einen Teil des echten Wirtschaftslebens darstellt. Politisch im Augenblick brisante Fragen und Probleme, wie beispielsweise Netzträgerschaft und Breitbandkommunikation wären dann kein Problem mehr. Den Mitbürgern wird das angeboten, was wirklich gebraucht wird und nicht das, was vielleicht im Augenblick opportun erscheint.

Konkurrenzstreitigkeiten, wie etwa zwischen Bahn und Post, zwischen privaten Unternehmungen und Post dürfte es dann ebenfalls nicht mehr geben. Der geforderte Preis für die Dienstleistungen müßte gerecht, das heißt „seinen Preis wert" sein. Wie kann dies beispielsweise im Augenblick der Fall sein, wenn einzelne Privatunternehmen die fette Sahne großer Massensendungen abstreifen, aber nicht bereit sind, auch den mageren Teil der breit gefächerten Zustellung oder gar den Anteil sozialer Lasten zu übernehmen.

Das „Wirtschaftsleben der DBP", bestehend aus OPDn und Ämtern, gibt sich dann selbstverständlich seine Regelungen selbst, orientiert an den gefragten Dienstleistungen und abgestimmt auf die regionalen Besonderheiten. Bei dieser Gliederung würde wahrscheinlich der Schwerpunkt des „Wirtschaftslebens" bei den Ämtern liegen, während die Oberpostdirektionen eine den Assoziationen vergleichbare Rolle spielen.

Unter diesen Voraussetzungen wäre es durchaus möglich, einige Gedanken des Kollegen Stöver in seinen Überlegungen zum „Unternehmen" in die Praxis umzusetzen.

Undenkbar wären auf jeden Fall zentrale, vom BPM herausgegebene Führungs- und Organisationsregelungen, die dem wirtschaftenden Amt bis ins einzelne Detail vorschreiben, wer was und in welcher Form zu tun hat.

Nun, in der augenblicklichen Situation habe ich wenig Hoffnung, bei einer Arbeitsgruppe „Soziale Dreigliederung der DBP" eifrige Mitarbeiter aus dem hohen Hause zu finden. Bedeutet es doch letztlich, daß viele wichtig erscheinende Funktionen und Machtbefugnisse eindeutig verlagert werden müßten. Auch die Oberpostdirektionen könnten dabei einige Federn lassen. Die zentralen Mittelbehörden geben dann im dritten Bereich, dem „Geistesleben der DBP" die schöpferischen Impulse für das Wirtschaftsleben, d. h. für die Ämter und OPDn. Selbstverständlich muß dabei bedacht werden, daß ein großer Teil neuer technischer Impulse von außen über diesen Teil des „Geisteslebens" laufen wird und dort oft nur entsprechend umgesetzt werden muß.
Erwähnt werden muß ebenfalls, daß die gesamte Aus- und Fortbildung dann auch von diesen Stellen durchgeführt wird und nicht mehr vom „Rechtsleben" vorgeschrieben wird.
Wenn man an die Feinverteilung der Aufgaben ginge, käme man recht bald zu der Feststellung, welche umfangreichen organisatorischen Änderungen notwendig wären. Eine neue Zuständigkeitsordnung wäre der erste Schritt. Wer sich zum ersten Mal mit diesen Dingen auseinandersetzt, für den mag zunächst vieles recht abwägig erscheinen. Sollte es sich aber deswegen nicht lohnen, darüber ohne Emotionen in Ruhe nachzudenken? Vielleicht gelingt es der Menschheit und damit auch der Deutschen Bundespost, in den nächsten tausend Jahren klüger und vernünftiger zu werden.
Geben wir die Hoffnung nicht auf.
Horst Plath

[1]) Jährlich werden z. Z. 150 000 km² in Südamerika, Asien und Afrika gerodet. Zum Vergleich: die Bundesrepublik Deutschland hat eine Fläche von 248 000 km².

ALTERSSICHERUNGSSYSTEME AUF DEM PRÜFSTAND

Gutachten über die Beamtenversorgung

Die Diskussion über eine Reform der Alterssicherung ist weiterhin voll im Gang. Nachdem das Bundesverfassungsgericht in zwei Entscheidungen Fragen der Altersversorgungen aufgegriffen hatte — 1975 betreffend Gleichstellung von Mann und Frau in der Altersversorgung, 1980 betreffend Besteuerung von Pensionen im Vergleich zu Renten — reißen die Spekulationen über mögliche Lösungen nicht ab. Seit Jahren wurden die anstehenden Fragen in den verschiedensten politischen Gremien und unabhängigen Kommissionen behandelt, jede Partei und jeder Verband bemühte sich, Lösungsvorschläge beizusteuern, die aber oft fehlgingen, weil sie die systemimmanenten Zusammenhänge nicht erkannten oder durch die gesetzlichen Voraussetzungen der Versorgungssysteme wie Versicherungsrecht und Beamtenversorgungsrecht nicht konsequent durchdacht hatten. Die Verschlechterung der Haushaltslage trug ein übriges dazu bei, schon bereits gefaßte Grundpositionen wie etwa die Teilhaberrente, die für die Rentenreform 1984 bereits so gut wie beschlossen war, in ihren finanziellen Auswirkungen im Rentenbereich sowie etwaige Folgerungen für die Beamtenversorgung und andere Versorgungssyteme zu überdenken.

Wie bereits früher berichtet (Heft 2/1982), hatte der damalige Bundesinnenminister der sozialliberalen Regierung erneut eine unabhängige Sachverständigenkommission unter Leitung von Professor Dr. Meinhold berufen und diese beauftragt mit der Prüfung, wie die Neuordnung der Altersversorgungen einschließlich deren Besteuerung in allen vergleichbaren Systemen geregelt werden kann. Diese sogenannte „Kommission Alterssicherung" sollte zugleich untersuchen, wie die bestehenden Versorgungssysteme besser aufeinander abgestimmt werden können. Damit war die Beamtenversorgung endgültig in den Kreis der Betrachtung miteinbezogen.

Immer wieder taucht der Begriff „Harmonisierung der Versorgungen" auf, wobei Befürchtungen wach werden müssen, daß die gewachsenen Eigenständigkeiten der einzelnen Systeme abgebaut werden sollen. Derartige Tendenzen ließen sich auch in Publikationen der Medien ablesen, die oftmals ebenfalls tiefergehende Sachkenntnis vermissen ließen.

Wie in den BMI-Mitteilungen (Nr. 25 vom 13. Mai 1983) zu lesen ist, hat der damalige Staatssekretär im Bundesinnenministerium, Dr. Günter Hartkopf, der als aufrechter Bewahrer und Verfechter des Berufsbeamtentums galt — er schied leider unter der neuen Bundesregierung aus dem Amt — zu diesem Thema und den aufkommenden Besorgnissen vor Mitgliedern des Deutschen Beamtenbundes im März dieses Jahres gesagt:

„. . . In jedem Falle werden wir dafür eintreten, daß das Beamtenversorgungsrecht nicht mit anderen Systemen in einen Einheitsbrei vermengt wird, sondern in seinen gewachsenen und bewährten Grundstrukturen erhalten bleibt. Wachsamkeit ist geboten. Wer kürzlich den „Spiegel" zum Thema gelesen hat, muß besorgt werden. Die Bundesregieung muß sich hier verantwortlich vor ihre Mitarbeiter im Beamtenstatus stellen . . ."

Ein klares Wort.

Die „Kommission Alterssicherung" hat, wie bekannt wurde, im Zuge ihrer Untersuchungen den Verfassungs- und Sozialrechtler Professor Dr. Ruland (Hannover) beauftragt, durch ein Gutachten auszuloten, inwieweit Änderungen im Rentenrecht sich auf die Beamtenversorgung auswirken können oder gar müssen. Professor Dr. Ruland hat ein 450 Seiten großes Gutachten über diese Fragen erstellt und der Kommission vorgelegt, der Inhalt wurde zunächst nicht veröffentlicht. Vor kurzem konnte jedoch der Bund der Ruhestandsbeamten und Hinterbliebenen (BRH) in seinem Zentralorgan („Der Beamte im Ruhestand" 4/83) über die Ergebnisse des Gutachtens in großen Zügen berichten. Es kann angenommen werden, daß die Thesen des Gutachtens wesentliche Bedeutung für die abschließenden Arbeiten der Kommission haben werden. Deshalb soll hier mit Bezug auf die Veröffentlichung des BRH über die Vorstellungen des Gutachters informiert werden.

In seinen sehr eingehenden Untersuchungen kommt Professor Dr. Ruland zu dem Ergebnis, daß die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums, nach denen gemäß Art. 33 (5) des Grundgesetzes das Recht des öffentlichen Dienstes zu regeln ist, den Spielraum für den Gesetzgeber durchaus einengt. Eine Änderung der Beamtenversorgung dahingehend, daß die Beamten in die gesetzliche Rentenversicherung überführt werden, ist nach dem geltenden Verfassungsrecht ausgeschlossen. Auch die Einführung einer „gespaltenen Versorgung" aus gesetzlicher Rentenversicherung einerseits und einer Zusatzversorgung andererseits, wie sie den Arbeitern und Angestellten des öffentlichen Dienstes gewährt wird, hält der Gutachter für unzulässig.

Nach alter Tradition ist die Versorgung des Beamten, der auf Lebenszeit in das Beamtenverhältnis berufen wurde, eine Alimentation in der Dienstunfähigkeit, „verstanden als Unfähigkeit, den Pflichten des zuletzt innegehabten Amtes nachzukommen". In alten Zeiten gab es daher auch keine Altersgrenzen für die Pensionierung, die heute geltende Altersgrenze von 65 Jahren ist erst seit 1920 eingeführt. Verfassungsrechtlich wäre es jedenfalls möglich, „daß Beamte, wenn sie es wollen, bis zu ihrem Lebensende im Dienst bleiben können, wenn dem Dienstherrn das Recht zusteht, sie bei Dienstunfähigkeit zwangspensionieren zu lassen". Diese alte Tradition ist jedoch aus guten personalpolitischen Gründen aufgegeben worden.

Als unantastbare Grundsätze des Beamtenversorgungsrechts führt der Gutachter folgende Regelungen auf:

Werner Schwaderer, Posthauptschaffner

„Mich bringt ein Haftpflichtschaden finanziell nicht in Schwierigkeiten. Ich habe vorgesorgt. Durch eine Privat-Haftpflichtversicherung der VÖDAG. Die Diensthaftpflicht ist übrigens beitragsfrei eingeschlossen."

Iduna und VÖDAG
die zuverlässigen Partner für den öffentlichen Dienst
Sprechen Sie mit Ihrem Iduna-Vertrauensmann oder mit einem Iduna-Sicherheitbringer für den öffentlichen Dienst. Er informiert Sie gern über das vorteilhafte Angebot der Iduna.
Vor allem über dynamische Lebensversicherungen, Bausparen und Investment. Aber auch über das Spezial-Privatschutz-Programm der VÖDAG mit äußerst preiswerten Unfallversicherungen, Haftpflichtversicherungen, Hausratversicherungen und Kraftfahrtversicherungen.

IDUNA
der richtige Rahmen für Ihre Sicherheit

1. Der Beamte erhält seine Versorgung aus dem zuletzt von ihm bekleideten Amt, es wäre nicht zulässig, für die Berechnung und damit für die Höhe seiner Versorgung das durchschnittliche Lebenseinkommen zugrunde zu legen, wie es zum Beispiel bei der gesetzlichen Rentenversicherung erfolgt;
2. Die Bemessung der Versorgung muß abhängig sein von der Dauer der Dienstzeit, es steht jedoch dem Gesetzgeber frei, den Beginn der ruhegehaltsfähigen Dienstzeit von einem bestimmten Lebensalter festzusetzen, Ausbildungszeiten sind nicht zwangsläufig einzurechnen;
3. Die Versorgung muß unabhängig von der Bedürftigkeit des Beamten sein, sie muß eben leistungsgerecht erfolgen. Die Anrechnung privaten Einkommens auf die Versorgungsbezüge darf nicht erfolgen. Nur in den Fällen einer vorzeitigen Pensionierung sei eine teilweise Anrechnung von Erwerbseinkommen zulässig;
4. Die Anpassung der Versorgung an die Entwicklung des Geldwertes ist „verfassungsfest". Der Gesetzgeber sei aber verpflichtet, die Versorgung in gleicher Höhe und gleichzeitig wie die Gehälter der aktiver Beamten anzupassen;
5. Die Versorgung soll einem bestimmten Prozentsatz des letzten Gehalts entsprechen, doch kann die Spanne von 75 % keine unumstößliche Größe sein. Der Gesetzgeber muß allerdings beachten, daß die Versorgung der Beamten nicht hinter dem Versorgungsniveau von Arbeitnehmern in Großbetrieben und schon garnicht hinter der Versorgung der Arbeiter und Angestellten des öffentlichen Dienstes zurückbleiben darf.

Der Gutachter weist mit besonderer Betonung darauf hin, daß das Versorgungsrecht der Beamten eine „Bifunktionalität" beinhaltet. Die Versorgung habe nicht nur eine soziale Grundsicherung wie bei der gesetzlichen Rentenversicherung zu erbringen, sie hat auch eine zusätzliche Fürsorgefunktion gleich einer betrieblichen Altersversorgung zu übernehmen. Beim Vergleich im Leistungsniveau dürfe die Beamtenversorgung nicht allein mit der gesetzlichen Rentenversorgung verglichen werden, sondern es sind auch die heute weitgehend üblichen Werkspensionen in Rechnung zu stellen. Der Gutachter hält es deshalb für verfassungswidrig, daß ein aus dem öffentlichen Dienst ausscheidender Beamte nur in der gesetzlichen Rentenversicherung, nicht aber in der Zusatzversicherung nachversichert wird.
Der Gutachter hat mit seinen Ausführungen einen verhältnismäßig engen Spielraum für den Gesetzgeber aufgezeigt. Nach seiner Auffassung stehen dem Gesetzgeber nur wenige Positionen zur Disposition, es sind dies insbesondere:

1. Herauf- oder Herabsetzung der Altersgrenze;
2. Verlängerung der Wartezeit auf die Mindestversorgung;
3. Änderung der Pensionsskala;
4. Änderung der Mindestversorgung;
5. Stufenweise Einführung von Beiträgen der aktiven Beamten für die Altersversorgung.

Für zulässig hält der Gutachter auch das Sinken des Versorgungsniveaus, wenn andere Versorgungssysteme aus allgemeinen wirtschaftlichen Gründen im Niveau sinken sollten. Dies wird gefolgert aus übergeordneten gemeinwirtschaftlichen Gründen, alle Versorgungen müssen gemeinsam aus dem erarbeiteten Sozialprodukt finanziert werden, hieraus ergibt sich eine rechtliche Solidarität der Alterssicherung aller Systeme.

Professor Dr. Ruland sollte untersuchen, inwieweit der Gesetzgeber die Möglichkeit oder gar die Verpflichtung hat, die Beamtenversorgung an die gesetzliche Rentenversorgung anzupassen. Als Ergebnis kann festgestellt werden, daß eine solche Annäherung allenfalls in einzelnen Positionen möglich ist, festzuhalten ist aber vor allen Dingen, daß der Gutachter das eigenständige System der Beamtenversorgung in ihren Prinzipien nach dem Grundgesetz § 33 (5) ausdrücklich festschreibt.
Nicht alle Ergebnisse des Gutachtens werden bei den aktiven Beamten und den Versorgungsempfängern begrüßt werden können, vielmehr werden über einzelne Punkte noch lebhafte Auseinandersetzungen stattfinden, ehe die Thesen von Professor Dr. Ruland im politischen Raum zu praktischen Entscheidungen umgemünzt werden. Wie sagte Dr. Günter Hartkopf: „Wachsamkeit ist geboten"!
Otto Barthel

Vergiß Leprakranke nicht!

DAHW
Deutsches Aussätzigen-Hilfswerk e.V.

Spendenkonto: 9696
Postscheck Nürnberg (BLZ 760 100 85)
Städt. Spark. Würzburg (BLZ 790 500 00)

Hans Stöver

DAS UNTERNEHMEN

Einige aus der Praxis abgeleitete Gedanken zur Organisation des Fernmeldewesens

Die Prinzipien der redundanten Ressourcen und der Kostenminimierung

Das Fernmeldewesen der Deutschen Bundespost ist dann am schlagkräftigsten, wenn die Fernmeldeämter schnell und entschieden dem Marktgeschehen durch eigene Maßnahmen folgen können und dürfen. Das ist dann der Fall, wenn sie weitgehend über alle Produktionsfaktoren verfügen und sie selbständig ohne zu viele einschränkende zentrale Regelungen einsetzen können; es sollten allerdings geordnete Vorgaben über die Unternehmensziele und die Geschäftsbedingungen sowie Gebrauchsanweisungen für die Technik vorliegen. Eine erfolgreiche Geschäftsführung ist aber nur möglich, wenn die Produktionsmittel (im engeren Sinne) in ausreichender Menge vorhanden sind.
Wirtschaftsunternehmen sind im allgemeinen geprägt durch die Knappheit der Finanzmittel; denn es kann nur das als Produktivkapital wieder eingesetzt werden, was bei der Geschäftstätigkeit erwirtschaftet wird. Die Rentabilität eines Unternehmens bestimmt also, ob es expandieren kann oder ob es die Geschäftstätigkeit wegen zu hoher Verluste einschränken muß. Auch die Möglichkeit der Kreditaufnahme kann diesen Grundsatz nicht erschüttern, denn auch die Kredite und ihre Kosten müssen durch den Verkauf der Produkte erwirtschaftet werden.
Um erfolgreich zu wirtschaften sind zwei Wege zu beschreiten:

- Die Preise sind gerade noch so hoch zu halten, daß möglichst die gesamte Produktion am Markt abgesetzt werden kann sowie eine ausreichende Rendite eingebracht wird, und
- die Kosten sind so niedrig wie irgend möglich zu halten.

Um die Kosten niedrig zu halten, könnte ein Unternehmer möglichst wenig Personal einstellen. Sind die Löhne hoch, wird er versuchen Maschinen anzuschaffen, um dieses Ziel zu erreichen; er erwirbt aber nur so viele Maschinen, wie er gerade braucht, um die Produktmenge herzustellen, die am Markt absetzbar ist. Er kann seine Lagerkosten auf null reduzieren, wenn er sein Material unmittelbar am Markt einkauft und seine Produkte dort unmittelbar verkauft, also gar kein Lager braucht.
Ein solcher Unternehmer hätte zwar erfolgreich seine Kosten reduziert. Und doch würden wir ihn und sein Verhalten als kurzsichtig bezeichnen. Denn die Befolgung des Prinzips der absoluten Kostenminimierung bedeutet, daß das Unternehmen überhaupt keine Reserven hat. Dem Prinzip der Kostenminimierung steht das Prinzip der redundanten Ressourcen gegenüber.
Ein Unternehmen, das erfolgreich am Markt operieren will, braucht nicht nur die sich zwangsläufig ergebenden Reserven, zum Beispiel weil man nur ganze und nicht halbe Maschinen kaufen kann; diese sind unvemeidlich und müssen wie verlorene Kosten angesetzt werden. Nein, ein Unternehmen benötigt darüber hinaus, um flexibel zu sein, eine kalkulierte Reserve an Material auf Lager, die sich aus den derzeitigen Materialpreisen und deren voraussichtlicher Entwicklung sowie dem erwarteten Geschäftsverlauf ergibt; es braucht eine kalkulierte Personalreserve, die eine Geschäftsausweitung gestattet, wenn sich eine entsprechend günstige Gelegenheit am Markt ergibt; ähnliches gilt für den Maschinenpark sowie für die Gebäudekapazität; ebenso wird ein ausreichendes Lager für die eigenen Produkte benötigt, deren Bestand dann entsprechend der Marktlage schwanken kann.
Diese Reserven dienen alle dazu, den kurzfristigen Marktänderungen zu folgen. Langfristig benötigt ein Unternehmen aber auch ein Innovationspotential, eine Reserve an Personal, Maschinen, Gebäuden, Lager und Material, um rechtzeitig mit Neuerungen auf dem Markt zu sein, wenn die Produktpalette erweitert werden soll oder wenn ein Produkt vom Markt nicht mehr angenommen wird und durch ein neues ersetzt werden muß.
Will man ein neues Produkt auf den Markt bringen, müssen vorher die Lager soweit gefüllt sein, daß man minde-

stens den kalkulierten ersten Käuferansturm ohne Schwierigkeiten überstehen kann. Darüber hinaus sollte eine Reserve für den Teil der Produkte vorhanden sein, der wegen eventueller Fehler in der ersten Serie ausfällt.
Ist man nicht lieferfähig oder kann man keinen Ersatz für die Erzeugnisse anbieten, die wegen technischer Mängel ausfallen, wird der Ruf der Firma schwer geschädigt. Es gehört zum Geschäftsrisiko, solche Reserven zu bilden und dann möglicherweise nicht zu brauchen. Man muß also einen Verlust und eine verlorene Kapitalbindung für diese Zwecke mitkalkulieren, um lieferfähig zu sein und beim Kunden Vertrauen in die Produkte zu schaffen und zu halten. Ein Unternehmen kann zusammenbrechen, wenn die Kundschaft kein Vertrauen mehr in die Lieferfähigkeit der Firma und in die Zuverlässigkeit der Erzeugnisse hat.
Aus Sparsamkeitsgründen können immer wieder gleiche Organisationsfehler entstehen. So soll es in den letzten Jahren auch in unserer Verwaltung vorgekommen sein, daß für eine bestimmte Aufgabe in einem Bereich nur eine Organisationseinheit zuständig war; hier kann es zu den sogenannten Flaschenhalseffekten kommen. Wird dann ein bestimmter Mann krank, geht gar nichts mehr. Und sollte es nicht wahr sein, so ist es doch so gut erfunden, daß man sich vorstellen kann, wie daraus bestimmte Probleme im Fernmeldewesen entstanden sein könnten.

Wie man nach dem Vorstehenden erkennen kann, ist eine einfache seelenlose Kostenminimierung für ein Unternehmen eine zu schwache Politik, um sich am Markt zu behaupten. Die Kostenminimierung muß immer im Verhältnis zur notwendigen Redundanz der Ressourcen gesehen werden. Nie darf die Lieferfähigkeit gegenüber den Kunden leiden, nur um Kosten extrem niedrig zu halten; denn dann hat man bald keine Kunden mehr.

Auch im Personalwesen kann eine strikte übermäßige Kostensenkungspolitik zu unerwünschten Ergebnissen führen. Fällt zum Beispiel eine Bemessung zu knapp aus, sinkt die Möglichkeit, Fähigkeit und Neigung der Mitarbeiter für das Unternehmen mitzudenken, und damit die Motivation; und von dieser hängt in einem Dienstleistungsunternehmen viel ab, zum Beispiel auch die Bereitschaft der Mitarbeiter, über Kostensenkungsmöglichkeiten nachzudenken. Die Menschen sind nicht gleich; deshalb wäre es gut, wenn die Bemessung in einem gewissen Maße auf die individuellen Fähigkeiten und das Leistungsvermögen der Mitarbeiter zugeschnitten werden könnte, wie Horst Plath vor kurzem in dieser Zeitschrift vorgeschlagen hatte. Höhere Leistungsfähigkeit wäre dann vielleicht durch bessere Bewertung zu belohnen.
Wirtschaftsunternehmen sind im allgemeinen durch die Knappheit der Finanzmittel gekennzeichnet. Deshalb wird es immer schwierig bleiben zu entscheiden, in welchem Maße man die Kosten reduzieren darf, ohne daß der Spielraum für das unternehmerische Handeln zu stark eingeschränkt wird, und wieviel Redundanz an Ressourcen das Unternehmen braucht, ohne daß die Kosten den Gewinn auffressen.

Neuer Bundesvorsitzender der VHB Richard Wacker

DIE VHB INFORMIERT

Von der „Vereinigung der Beamten des höheren Dienstes der Deutschen Bundesbahn" (VHB) erhielten wir die folgende Pressemitteilung, die wir in leicht gekürzter Form veröffentlichen.

Vom 26.—28. Mai 1983 fand in Bremen die 9. Jahrestagung der Vereinigung der Beamten des höheren Dienstes der Deutschen Bundesbahn statt.

In Bremen waren rund 600 Mitglieder mit ihren Angehörigen aus dem gesamten Bundesgebiet sowie Gäste aus Politik, Wirtschaft und Verkehr und von befreundeten Verbänden ausländischer Eisenbahnen.

Die Jahrestagung begann am 26. Mai mit einem Begrüßungsabend im Ratskeller. Höhepunkt der Tagung war die Festveranstaltung am Vormittag des 27. Mai in der oberen Halle des Rathauses. Sie stand unter dem Leitthema „Führen in der Krise".

Herr Dr. Bauer wies in seiner Eröffnungsansprache darauf hin, daß trotz der prekären Situation der DB als auch der wenig rosig erscheinenden persönlichen Aussichten der Mitarbeiter der DB der höhere Dienst in seinem Eifer ungebrochen ist und weiterhin loyal hinter dem Vorstand steht.

Grußworte der Freien Hansestadt Bremen sprach Herr Oswald Brinkmann, Senator für Häfen, Schiffahrt und Verkehr. Die Grußworte der DB übermittelte der Präsident der Bundesbahndirektion Hannover, Herr Dr. jur. Ernst Peters. Trotz der schwierigen Wetterlage sollten sich alle Mitarbeiter der DB an den Ausspruch des Bonners Wilhelm Kaisern halten: „Kiek nich ins Musloch, kiek in de Sün — Guck nicht ins Mauseloch, guck in die Sonne!"

In den anschließenden Festvorträgen sprachen Herr Dr. Reiner Gohlke, Vorsitzer des Vorstandes der DB, Herr Ernst Pieper, Vorstandsvorsitzer der Salzgitter AG und Herr Prof. Dr. Friedrich Geigant, Universität Hannover, zu dem Thema „Führen in der Krise", das

für die DB wegen der schwierigen Lage des Unternehmens eine besondere Bedeutung hat. Herr Dr. Gohlke führte aus, daß er durch Konzentration und Rationalisierung eine Möglichkeit sieht, aus den roten Zahlen herauszukommen. Voraussetzung sei aber, daß der Bund als Eigentümer den klaren gesetzlichen Unternehmensauftrag gibt, die Betriebsergebnisse für unternehmerischen, gemeinwirtschaftlichen und staatlichen Bereich getrennt auszuweisen und daß der Vorstand mehr Entscheidungsbefugnisse erhält.

Herr Pieper beleuchtete das Thema aus der Sicht der Industrie. In seinem humorvollen Vortrag wies er darauf hin, daß in den Zeiten der Krise Organistionsänderungen unumgänglich seien, denn „die Kehrseite der Krise ist die Chance zum Handeln".

Herr Prof. Dr. Geigant rundete die Ausführungen zweier hochqualifizierter Führungspraktiker mit einer wissenschaftlichen Betrachtung des Themas ab. Dabei ging er insbesondere auf die Wachstumsschwäche als Führungsdefizit ein.

Auf der Mitgliederversammlung am Freitagnachmittag wurde ein neuer Hauptvorstand der VHB gewählt. Satzungsgemäß durfte der bisherige Bundesvorsitzende Herr Dr. Wolfgang Bauer nicht mehr kandidieren, da er bereits einmal wiedergewählt worden war. Der stellvertretende Vorsitzende Herr Dr. Czischek bedankte sich sehr herzlich bei Herrn Dr. Bauer für die geleistete Arbeit und für sein engagiertes Eintreten für die berechtigten Belange der VHB-Mitglieder.
Der bisherige zweite Stellvertreter Richard Wacker war zum neuen Bundesvorsitzenden vorgeschlagen und wurde mit 96% Ja-Stimmen gewählt. Der heute 51jährige R. Wacker hat nach dem Abitur und einem 5jährigen Studium „allgemeiner Maschinenbau" an der TH Karlsruhe von 1957 bis 1959 seine Referendarzeit bei der DB absolviert. Ab 1960 war er u. a. beim Maschinenamt Essen 1, Bahnbetriebswerk Gelsenkirchen-Bismark, Bundesbahn-Ausbesserungswerk Oldenburg sowie bei der Versuchsanstalt Minden (Westf.) in unterschiedlichen Positionen tätig.

Nach kurzer Hilfsdezernenten-Tätigkeit beim Bundesbahn-Zentralamt Minden (Westf.) ging er nach Utrecht/Niederlande zum Forschungs- und Versuchsamt (ORE) des Internationalen Eisenbahnverbands. Im Anschluß daran war er als Conseiller Technique Supérieur im Generalsekretariat der UIC in Paris tätig. Herr Wacker wurde nach seiner Auslandstätigkeit Dezernent für den technischen Wagendienst bei der Bundesbahndirektion Köln, wo er jetzt als Leiter der maschinen- und elektrotechnischen Abteilung und als Zugförderungsdezernent tätig ist.

Herr Wacker kann als Bundesvorsitzender die bereits als Stellvertretender Vorsitzender angeknüpften guten Beziehungen zum Vorstand der DB und zu verschiedenen Organisationen weiter vertiefen.

Es ist ihm viel Erfolg bei der Diskussion der anstehenden schwierigen Probleme hinsichtlich Personaleinsparungen und der Nachfolgeorganisation der Betriebs- und Maschinenämter sowie der Generalvertretungen zu wünschen.

Über die Arbeit der VHP und der FITCE informierten die Kollegen Altehage (Bildmitte) und Hufnagel alle neuen Kollegen während eines DFt-Lehrganges in Darmstadt.

TENDENZEN

Peter Losin, ein Postler, einer von uns, denkt zurück an die Entwicklung der letzten zwölf Monate. Vor einem Jahr trat die sogenannte Wende ein, die sozial-liberale Koalition wurde abgelöst durch die Koalition der Mitte. Die Wahl im Frühjahr brachte eine Festigung der politischen Situation.

Peter Losin gehört nicht zu denen, die besonders politisch interessiert oder gar engagiert sind. So verfolgte er manche Entwicklung und manchen Parteienstreit nur am Rande und konnte oftmals wenig Verständnis aufbringen für die heftigen politischen Kontroversen und Streitereien vor, während und nach der Wahl. Er hoffte im Stillen auf eine positive Wende, die auf der einen Seite wieder langsam zu einer gesunden wirtschaftlichen Stabilisierung führen und auf der anderen Seite die Begriffe Leistung und Anspruch wieder in ein angemessenes Verhältnis bringen würde. Besonders klingt ihm noch das Wort Vertrauen in den Ohren, mit dem ein erfolgreicher Kandidat im Wahlkampf bedacht wurde.

Nun ist Peter Losin nicht so naiv zu glauben, daß bereits nach wenigen Monaten die Wunden eines Jahrzehnts ausgeheilt sein könnten, daß Arbeitslosigkeit beseitigt oder eingedämmt, Staatsverschuldung getilgt und Wirtschaftsentwicklung gefördert wären, noch dazu in einem Land, das auch von der allgemeinen Wirtschaftsentwicklung nicht ganz unabhängig ist. Dies wäre genau so irrig wie die Meinung, Anfang Januar müßten sich die ersten wärmeren Tage einstellen, weil die Höhe des Sonnenstandes sich wieder vergrößere. Zu diesem Zeitpunkt ist lediglich die Tendenz einer langsam zunehmenden Tageslänge spürbar. Einer solchen Tendenz jedoch möchte Peter Losin nachspüren und zwar in den Bereichen, die ihn als Angehörigen des öffentlichen Dienstes, als Beamter, speziell bei der Deutschen Bundespost berühren.

Zunächst versucht er der Tendenz, die den Beamten ganz allgemein betrifft, nachzugehen. Doch hier scheint es schon so weit zu sein, daß es keines besonderen Feingefühls bedarf, um die eingeschlagene Richtung zu erfassen. Fast erscheint es so, als ob der Beamte an allem die Schuld trage und nun dafür bestraft werden müsse. Den Sparvorschlägen, die von allen Seiten auf seinen Stand herniederprasseln, ist nicht mehr auszuweichen.

Wenn es an die Verwirklichung ginge, dann würde nicht nur jegliche Besoldungserhöhung ausgesetzt, sondern auch Grundgehalt, Sonderzuwendungen und Zulagen würden erheblich gekürzt, Besoldungsstufen reduziert und Beförderungsmöglichkeiten drastisch eingeschränkt. Hinzu kommen selbstverständlich auch noch alle anderen Einsparungen und Verteuerungen, die alle anderen Bürger ebenfalls treffen. Peter Losin möchte es sich hier ersparen, die breite, bekannte Palette der unausgewogenen und teilweise nivellierenden Sparvorschläge nochmals aufzuführen.

Die Tatsache, daß die Kassen der Gemeinden, Städte, Länder und des Bundes leer sind, läßt sich nicht vom Tische wischen. Es wäre illusorisch, noch weitere zusätzliche Taler aus den leeren Säckeln zu erwarten. Auch für das Sparen-Müssen findet Peter Losin Verständnis. Jedoch erinnert er sich an die Regierungserklärung des Bundeskanzlers vom 4. 5. 83, in der es hieß, daß bei Einsparungen die Angehörigen der verschiedenen Gruppen des öffentlichen Dienstes nach Möglichkeit gleich zu behandeln seien. Außerdem fragt sich Peter Losin, warum denn ausgerechnet die Beamten dafür zur Rechenschaft gezogen werden sollen, obgleich Kommunal-, Landes- oder Bundespolitiker durch manche Vorgaben und durch ihr Handeln an der entstandenen Misere nicht immer ganz unschuldig waren. Jährlich wurden Hunderte von Gesetzen, Verordnungen und Regelungen von Politikern erlassen, für deren Durchführung und deren Einhaltung dann die Beamten verantwortlich sind. Leider ist der Arbeitsaufwand einer Verwaltung nun einmal nicht umgekehrt proportional zu der Zahl der geltenden Regelungen und Rechtsvorschriften.

Von der Forderung nach weniger Bürokratie, von dem Zurückführen des Staates auf den Kern seiner Aufgaben, Worte, an die sich Peter Losin noch aus dem Wahlkampf oder aus der Regierungserklärung erinnert, ist leider bisher noch kaum etwas zu spüren.

Wie soll sich nun der Beamte gegenüber den gegen ihn gerichteten Attacken verhalten? Selbstverständlich ist zu berücksichtigen, daß er einen sicheren Arbeitsplatz hat und dadurch einen erheblichen Vorteil gegenüber der freien Wirtschaft besitzt. Vielleicht gibt es auch den einen oder anderen Kollegen, der einen relativ ruhigen Job hat und eigentlich am Monatsende beim Empfang seines Gehaltes ein wenig erröten müßte. Diesen Kollegen hat es immer gegeben und wird es auch weiterhin geben und zwar nicht nur im öffentlichen Dienst. Da aber nach der Gauß'schen Verteilungskurve die Masse der Betrachteten im normalen Mittelbereich liegt und am anderen, positiven Ende auch wiederum etliche Kollegen deutlich aus dem Durchschnitt herausragen, Kollegen, die mehr als die übrigen leisten oder es besser vollbringen, trifft sie der generelle nivellierende Keulenschlag in gleicher Weise.

So darf sich schließlich kein Dienstherr wundern, wenn durch solche Demotivation auch der noch positiv eingestellte Teil der Beamtenschaft langsam resigniert und sich schließlich so verhält, wie es einem typischen Beamten oft nachgesagt wird, nämlich daß er nur den Wortlaut seiner Pflicht im Rahmen seiner Zuständigkeit erfüllt, aber keinerlei Eigeninitiative entwickelt, um die anstehenden Probleme entschlossen anzupacken und zu lösen. Ob man sehr viel, viel oder nur das normale Maß an Arbeit erbringt, bleibt letztlich im End-

effekt gleich. Anreize für die besondere Leistung gibt es nicht mehr.

Doch gerade die besondere Leistung ist es, die heutzutage notwendig wird. Wir müssen es wieder lernen, die Ärmel aufzukrempeln, die Probleme anzupacken und den angefallenen Schutt zu beseitigen, um zu einem wirklichen Neuanfang zu kommen. Zwar ist die Situation nicht vergleichbar mit der im Jahre 1945. Dennoch steckt der Karren schon ziemlich im Dreck. Ein Impuls zu neuem Handeln ist unbedingt notwendig. Dabei sollten diejenigen, die gefordert werden sollen, auch nicht ganz ohne Motivation bleiben.

Peter Losin, der schließlich ein Postler ist, spürt dann dem Trend nach, der bei der Post zu erkennen ist; denn er ist sich dessen bewußt, daß ihn diese Entwicklung zusätzlich zur allgemeinen Lage entscheidend berührt.
Die Deutsche Bundespost versucht schon seit längerer Zeit, sich als Unternehmen zu präsentieren. Begriffe wie Unternehmensleitung, Unternehmensbereiche, unternehmerisches Handeln kennt Peter Losin aus vielen offiziellen Verlautbarungen und Veröffentlichungen. Zur Zeit schickt sich dieses Unternehmen an, sich nach außen hin, zur Öffentlichkeit selbstbewußt darzustellen und sich ein unverkennbares Markenzeichen zuzulegen. Unter dem Begriff „Corporate Identity" zeigt sich die Deutsche Bundespost bundesweit in Ginstergelb mit Symbolen, die jedem Bürger leicht verständlich sind. Im Trend der allgemeinen Entwicklung wird so beispielsweise aus dem hausbackenen Postscheckamt das moderne Postgiroamt. Mit dem modischen Telefonladen erfolgt ein Einbruch in das heutige Wirtschaftsleben, in dem Zurückhaltung und schlichte Einfachheit nur selten gefragt sind.

Das ist die äußere Seite des Unternehmens. Wie sieht es da drinnen aus? Geht das vielleicht niemanden etwas an? Oder etwa doch? Seit Jahren ist diese Situation eingehend geschildert worden. Die Führungsmannschaft der Deutschen Bundespost ist einsame Spitze, was beispielsweise ihr prozentualer Anteil am gesamten Personalkörper ausmacht. Während andere Verwaltungen sich durch Stellenvermehrungen und Stellenanhebungen nicht unerheblich aufblähten, blieb die Post maßvoll zurück, zumindest was den höheren Dienst betrifft. Belohnt wurde diese Sparsamkeit dann durch einen nicht immer ausgeschöpften Planstellenkegel und durch übergroße Wartezeiten auf die Beförderungsämter. Daß der Ausschluß des höheren Dienstes aus der Funktionsgruppenregelung nicht der eigenen Verwaltung angelastet werden kann und darf, ist zwar richtig; aber ob sich die Verwaltungsspitze, pardon Unternehmensspitze, nicht vielleicht doch gegenüber den anderen Ministerien hätte stärker durchsetzen können, bleibt als leise Frage im Raum. Schließlich braucht die Post mit ihrer steuerlichen Gegenleistung in Form der nicht unerheblichen Ablieferung an den Bund nicht allzu bescheiden im Hintergrund zu verweilen.

Aber das sind leider alles schon recht alte Hüte. Hinzu kommen aber leider jetzt einige neuere Modelle wie die Verringerung des Stellenkegels für einzelne Gruppen, was zu einer Abbewertung verschiedener Stellen führt, und die teilweise starre und unsinnige Festlegung der sogenannten Personalhöchstzahl für Bereiche, in denen dieses Sparen dem Unternehmen nicht gerade billig zu stehen kommt. Statt dort produktiv arbeiten zu können, muß unverhältnismäßig viel Zeit für die Verwaltung des Mangels aufgewendet werden.

Wenn auf der einen Seite die Unternehmensspitze zur loyalen und engagierten Mitarbeit aufruft, so fühlen sich Peter Losin und viele Kollegen auf der anderen Seite von der obersten Führungsspitze oft allein gelassen. Anstatt die wirklichen Sorgen und Nöte entgegenzunehmen, werden meist nur Statistiken, Zusammenstellungen und aufbereitete Datensammlungen verlangt. Sie müssen dann allerdings auf zwei Stellen hinter dem Komma genau sein. Dabei wüßten Peter Losin und viele seiner Kollegen manche Ansatzpunkte, wo etwas besser gemacht werden könnte, wo wirklich sinnvoll gespart werden könnte. Und sie wären auch bereit, sich für die Lösung dieser Probleme einzusetzen und mit den Schwierigkeiten fertig zu werden. Aber bisher waren diese Bemühungen meist nur mit wenig Erfolg gekrönt.

Deshalb wundert sich Peter Losin schon fast nicht mehr darüber, daß viele Impulse, viel verborgene Energie brach und ungenutzt liegen bleiben oder, wenn sie dennoch zu Tage kommen, alsbald im Räderwerk des bürokratischen Alltags zermahlen werden. So vernimmt er nur noch still lauschend die Ausführungen der Vorgesetzten hinsichtlich der allgemeinen Präsentation der Deutschen Bundespost. Eine echte „Corporate Identity" müßte aber eigentlich auch von innen heraus erwachsen, im dem Sinne, daß jeder Postler sich dazu berufen fühlt, diese Idee dann wieder von sich aus nach außen zu tragen. Dazu muß aber zuvor jeder richtig motiviert werden. Embleme, Farben und Symbole verblassen mit der Zeit, wenn der nötige geistige Inhalt fehlt.

Mit einem Blick auf den Kalender erinnert sich Peter Losin abschließend daran, daß in diesem Jahr der 500. Geburtstag des Reformators Dr. Martin Luther gefeiert wird. Gäbe es doch in der heutigen Zeit wieder eine solche streitbare Persönlichkeit, die einen neuen geistigen Inhalt in die Welt tragen würde und furchtlos ihre Thesen — es brauchen nicht gerade 95 zu sein — an die Türen der hohen Häuser zu Bonn heften würde!

Horst Plath

LESERBRIEF

Fehlentwicklungen beim „Betrieblichen Vorschlagwesen“ (BVW)

Die neuen Vorschriften des BVW lassen bedenkliche Entwicklungen erkennen. Hervorzuheben ist der Punkt 1.2, der theoretisch und bereits in der Praxis Auslegungen zuläßt, die nicht mehr dem Sinn des BVW entsprechen können.

Das BVW, ursprünglich gedacht, die Kreativität des Personals zum Nutzen der DBP zu fördern und zu belohnen, kann durch falsche Auslegung, die durch falsche Formulierungen in den Vorschriften des BVW möglich werden, zum Geldbeschaffungsinstrument neben dem üblichen Gehalt zum Schaden der DBP verfälscht werden.

Der Punkt 1.2 besagt u. a., daß Verbesserungsvorschläge (VVg) als solche anerkannt werden, wenn die vorgebrachten Ideen bei der DBP noch nicht eingeführt sind. Das gilt auch dann, wenn die gleichen Ideen bereits Gegenstand ausführlicher Überlegungen und Untersuchungen sind und auch dann, wenn die Einführung von den Fachdienststellen bereits vorgesehen ist. Lediglich das Fehlen der endgültigen Entscheidung zur Einführung berechtigt schon zur Anerkennung eines mit gleichem Inhalt vorgebrachten VVg.

Man kann sich leicht vorstellen, welche Entwicklungen sich aus diesen Möglichkeiten ergeben können. Nicht nur, daß an sich keine neuen Ideen prämiiert werden ist bedenklich, auch Manipulationen sind möglich.

Werden Probleme zum Zwecke der Verbesserung der postalischen Belange dienstlich aufgegriffen bzw. Untersuchungen eingeleitet, so wird dies im allgemeinen auch fachlich damit nicht befaßten Dienststellen bekannt. Eine kooperative Zusammenarbeit mit Kollegen einer Organisationseinheit bedingt dieses. Werden diese Untersuchungen zusammen mit anderen Mittelbehörden oder Ämtern durchgeführt, wird dieses zwangsläufig einem sehr großen Personenkreis bekannt. An sich ist dies ja auch gut und wünschenswert. Nur darf daraus nicht die Übernahme der Gedanken von anderen entstehen, die dann auch noch hoch prämiert werden kann.
Man stelle sich einmal vor, es werden Untersuchungen durchgeführt, die schließlich bei positivem Ausgang mehrere 100 000,— DM der DBP einsparen können. Während die Untersuchung läuft, wird von einer fachfremden Dienststelle die Idee übernommen und als VVg eingereicht. Die Prämierung mit zigtausend DM wäre möglich.
Welche Frustrierung bedeutete dies für den eigentlichen Ideenträger, der dafür „nur“ sein Gehalt bezieht. Außerdem entstünde der DBP kein zusätzlicher Nutzen, sondern nur zusätzlicher hoher finanzieller Aufwand.

Die Möglichkeiten der Manipulation müssen nicht weiter ausgeführt werden.
Weitere schlimme Folgen wären denkbar. Dienstlich angestellte Ideen werden nicht mehr mit Kollegen besprochen, um ungerechtfertigte Übernahme des Ideengutes zu verhindern. Die kollegiale Zusammenarbeit würde leiden.
Aus dargelegten Gründen sollte der Punkt 1.2 der ArbAnw BVW schnellstens so geändert werden, daß er dem ursprünglichen Sinn des BVW wieder gerecht wird, zum Nutzen des Unternehmens DBP und seiner Beschäftigten.

Dirk Herr

AUS DER PRESSE

BHW und AHW:

Erste Bausparkassen mit zentralem Rechnerverbund im Btx-Programm

Ein neues Bildschirmtext-Programm haben die BHW-Bausparkasse, Hameln, und ihre Schwesterfirma, die AHW-Bausparkasse, anläßlich der Internationalen Funkausstellung (IFA) in Berlin vorgestellt. Als erste deutsche Bausparkassen bieten BHW und AHW ihren Sparern die Möglichkeit, die eigenen aktuellen Bauspardaten abrufen zu können. Ein umfassendes Sicherheitssystem sorgt für den notwendigen Schutz der Vertragsdaten eines jeden Bausparers.

BHW- und AHW-Bausparer, die Teilnehmer am Bildschirmtextverfahren der Deutschen Bundespost sind, können dann selbst ihren aktuellen Kontostand abfragen oder sogar individuelle Anfragen und Mitteilungen per Bildschirmtext an ihre Bausparkasse übermitteln.

Daneben soll auch das vorhandene Btx-Programm für die Bausparer nach Mitteilung der Hamelner in den kommenden Monaten um weitere Service-Bausteine ergänzt werden. Gedacht ist hier zunächst an eine erweiterte Kontoauskunft und die Berechnung der Vorsorgepauschale.

Zwei aktuelle Service-Leistungen der DBV

Beamtenversorgungs-Uhr auf dem neuesten Stand

Auf den Stand 1. Juli 1983 hat die Deutsche Beamten-Versicherung ihre bekannte Beamtenversorgungs-Uhr gebracht. Auf einen Blick lassen sich die Versorgungsansprüche ablesen. Die Uhr ist bei allen DBV-Geschäftsstellen oder direkt bei der Zentraldirektion der DBV in 6200 Wiesbaden, Frankfurter Straße 50, Tel. (0 61 21) 3 63 25 88 erhältlich.

Broschüre Beamten-Recht völlig überarbeitet

Völlig überarbeitet hat die DBV die Broschüre „Das Beamten-Recht — Status, Besoldung und Versorgung". Die Broschüre wurde bei dem Wiesbadener Spezialversicherer für den öffentlichen Dienst nicht nur aktualisiert, sondern in eine völlig neue Form gebracht. Die Broschüre gibt es bei allen DBV-Geschäftsstellen und direkt bei der Zentraldirektion in 6200 Wiesbaden, Frankfurter Straße 50, Tel. (0 61 21) 363 25 88.

BUNDES-VORSTAND AKTUELL

Nach Redaktionsschluß erreichte uns noch die nachfolgende Stellungnahme des Arbeitskreises II der SPD-Bundestagsfraktion zu den im Rahmen des Bundeshaushaltes '84 geplanten Einsparungen im öffentlichen Dienst.

I.

1. Die von der Bundesregierung vorgesehenen Einsparungen im öffentlichen Dienst sind sozial unausgewogen. Sie greifen in die laufenden Bezüge von Beamten und Pensionären ein und belasten damit vor allem untere Einkommen (Herabsetzung der Anfangsbezüge, Kürzung bzw. Streichung des Versorgungsanpassungszuschlages).
Die geplante „Besoldungspause" sowie der Wegfall des Kantinenzuschusses sind für Beamte mit niedrigen Einkommen gleichfalls schwerer zu verkraften als für solche mit hohen Einkommen.
Die geplanten Maßnahmen verstoßen ferner gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung aller Beschäftigten des öffentlichen Dienstes. Zwar bekennt sich die Bundesregierung ständig zum Gleichbehandlungsgrundsatz. Sie will durch Vorgaben im Beamtenbereich Einfluß auf den Tarifbereich nehmen. Dabei verkennt sie aber Eigenständigkeit und Gewicht des Tarifbereichs. Letztlich bedeutet dieses Verfahren die Aufhebung des Gleichklangs im öffentlichen Dienst.

Durch die Maßnahmen wird schließlich kein neuer Arbeitsplatz geschaffen. Sowohl die Absenkung der Eingangsämter im gehobenen und höheren Dienst als auch die neuerliche Kürzung der Anwärterbezüge erfolgen ausschließlich aus fiskalischen Gründen.

2. Unter finanz- und haushaltspolitischen Gesichtspunkten betrachtet ist das Konzept der Bundesregierung unsolide. Ob die Bundesregierung die Lohnpause im öffentlichen Dienst durchsetzen wird und ob die angenommenen Haushaltsentlastungen tatsächlich eintreten, ist äußerst fragwürdig. Gleichzeitig werden den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von der Bundesregierung, der CDU/CSU-Bundestagsfraktion und CDU/CSU-Landespolitikern finanzwirksame Verbesserungen in Aussicht gestellt (z. B. Herabsetzung der flexiblen Altersgrenze für Bundesbeamte vom 63. auf das 62. Lebensjahr, Strukturmaßnahmen zugunsten der unteren Einkommensgruppen, Korrektur des § 55 Beamtenversorgungsgesetz usw.). Sofern den Beamten mit derartigen Versprechungen nicht nur Sand in die Augen gestreut werden soll, wenn also geplant ist, die angekündigten Maßnahmen kurz- oder mittelfristig tatsächlich zu verwirklichen, so ist die jetzige Haushalts- und Finanzplanung ohne entsprechende Kostenangaben völlig lückenhaft.

II.

1. Die SPD-Bundestagsfraktion hat sich stets von der Auffassung leiten lassen, daß die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes Anspruch auf Teilnahme an der allgemeinen Einkommensentwicklung haben. Von daher ist eine inhalts- und zeitgleiche Übertragung auch des diesjährigen Tarifergebnisses auf den Beamtenbereich geboten. Dabei ist es in diesem Jahr notwendig und zumutbar, daß die Besoldungsanpassung in herausgehobenen Besoldungsgruppen auf den Erhöhungsbetrag begrenzt wird, der sich für das Endgrundgehalt der Besoldungsgruppe A 16 ergibt.
Wir lehnen andererseits Einsparungen im öffentlichen Dienst nicht generell ab. Die sozialliberale Koalition hat in der Vergangenheit derartige Einsparungen gegen den Widerstand der CDU/CSU-Bundestagsfraktion mit Zustimmung der CDU/CSU-Mehrheit des Bundesrates getroffen. Weitere Einsparungen bei unteren Einkommensgruppen sind jedoch zunehmend schwerer zu verkraften. Mit einer Begrenzung der Besoldungsanpassung nach oben wollen wir daher ein Zeichen der Solidarität der Besserverdienenden mit den sozial Schwächeren setzen. Weitere Einsparungen müßten dem Gesichtspunkt der sozialen Ausgewogenheit ein entsprechend großes Gewicht beimessen.
2. Die Generationensolidarität kann nur erhalten werden, wenn die unterschiedlichen Alterssicherungssysteme (Rentenversicherung, Beamtenversorgung sowie weitere Zusatz- und Sonderversorgungseinrichtungen) unter Beachtung der sozialen Gerechtigkeit und der Beitragsgerechtigkeit schrittweise harmonisiert werden. Vergleichbare soziale Tatbestände müssen auch zu gleichwertigen sozialen Leistungen und Belastungen führen. Von dem Gutachten der Sachverständigenkommission „Alterssicherungssysteme", die noch die sozialdemokratisch geführte Bundesregierung eingesetzt hat, sind dazu wichtige Aufschlüsse zu erwarten.

Bonn, den 8. 9. 1983

BUCH-INFORMATION

PERSONALSTEUERUNG IN DER VERWALTUNG

Einstellung, Beurteilung, Teamarbeit und Konfliktlösung

Von Professor Dr. Adam H. Schimmelpfennig. 1982 XII, 160 Seiten. Kartoniert. DM 22,— ISBN 3-7685-5582-8 (R. v. Decker's Verlag, G. Schenck)

Dieses Buch leistet mit seiner interdisziplinären Behandlung wichtiger Funktionen und Formen der Personalauswahl und Führung einen Beitrag zur Förderung der integrativen Sicht und Bewältigung komplexer Personalführungsprobleme. So werden betriebswirtschaftlich-organisatorische Aspekte neben der im Vordergrund stehenden sozial- und individualpsychologischen Darstellung berücksichtigt.

Die inhaltlichen Schwerpunkte liegen bei der Behandlung der Personalauswahlmethode und der Beurteilung, obgleich auch die kürzeren Teile über Personaleinführung, Team und Konflikte in erschöpfender Weise abgehandelt werden. Die eher weiterführenden und vertiefenden Fragen und die jeweils am Abschnittsende angegebene Fachliteratur sollen den Leser anregen, ein weiteres selbständiges Eindringen in den aufgerissenen Stoff zu wagen bzw. diesen verbreiternd und vertiefend zu festigen. Enthalten ist eine umfangreiche Darstellung — auch weniger bekannter — Standard-Beurteilungsfehler.
Die abgehandelten Stoffe decken zu einem großen Teil auch die Verhältnisse in der freien Wirtschaft ab.

PERSONAL-VERÄNDERUNGEN

Amtsblattauszüge, bearbeitet von Otto Barthel

Ernennungen

zum APräs der PDir Dipl.-Ing. Otto Alt, OPD Freiburg/Br.
zum PDir die POR Wolfhard Bender beim BPM Bonn, Dipl.-Ing. Hans Josef Cremer beim FA 1 Köln, Dipl.-Ing. Bernhard Kuhrmeyer beim BPM Bonn.

Versetzungen

OPDir Dipl.-Ing. Arend von der OPD Freiburg/Br zur OPD Münster, Hans Ritter von Lacroix von der OPD Hamburg als AV beim PSchA Hamburg; PDir Rolf Lichterfeld von der OPD Koblenz zum BPM Bonn, Otto Rebouillon vom BPM Bonn als AV beim PA Nürnberg 1.

Ruhestand

Präsident einer OPD Dr. Walter Kohl von der OPD Düsseldorf; OPDir Dipl.-Ing. Helmut Schönberger vom FA Weilheim, Dipl.-Ing. Eduard Schönsee vom FTZ Darmstadt.

Sterbefälle

Präsident einer OPD a. D. Heinrich Gerwig in Bräunlingen; OPDir a. D. Arnold Sieberath in Düsseldorf, Gregor Kubicki in Kiel, Adolf Hinze in Köln 60, Dr. Joachim Staberow in Stuttgart 80; OPDir Jakob Weber von der OPD Frankfurt/Main.

VEREINIGUNG DER HÖHEREN BEAMTEN DER DBP

VERZEICHNIS DER MITGLIEDER DES BUNDESVORSTANDES UND DER VORSTÄNDE DER BEZIRKSVEREINE

Bundesvorstand

Bundesvorsitzender
APräs Johann Paffen
D OPD Dortmund, AbtL 3, PF 12 00
4600 Dortmund 1
F (0231) 1 33—53 00, P (02304) 1 80 55 NSt. 80

Stellvertretender Bundesvorsitzender
OPDir Dipl.-Ing. Manfred Pickert
D FA 1 Bremen, AV, PF 99 21 80
2800 Bremen 1
F (0421) 3 00–66 00, P (0421) 3 01–92 66

Bundesgeschäftsführer
POR Dipl.-Ing. Wolfgang Blankenstein
D OPD Dortmund, Ref. 23, PF 12 00
4600 Dortmund 1
F (0231) 1 33—52 30, P (0234) 6 10—44 04

Bundesschatzmeister
APräs Dipl.-Ing. Gunther Altehage
D FTZ, AbtL F 1, PF 50 00
6100 Darmstadt
F (06151) 83–21 03, P (06151) 83–31 96
Konto: VHP-Hauptvorstand
6100 Darmstadt
PSchKto Ffm 59 42–608

Beisitzer
APräs a. D. Dipl.-Ing. Otto Barthel
Unter den Linden 12, 2057 Wentorf
P (040) 7 20 12 86
POR Dipl.-Ing. Jürgen Bell
D OPD München, PF 20 00 01
F (089) 55 88–23 01, P (089) 1 39–21 05
LtdPDir Dipl.-Ing. Günter Bock
D FA Essen, PF 10 60 03
F (0201) 102–51 00, P (0201) 102–51 66
OPDir Dr. Rolf Happe
D OPD Freiburg, PF 1
F (0761) 8 80–3 10, P (0761) 2 11–72 10
APräs Dipl.-Ing. Dietrich Heim
D BPM, 511, PF 80 01
F (0228) 80–5680, P (04202) 7 14 54
OPDir Dipl.-Ing. Gert Fischer
D OPD Hamburg, PF 60 02 00
F (040) 63 88–32 60, P (040) 5 51 57 66
APräs Josef Nienhaus
D OPD Stuttgart, PF 50 01
F (0711) 20 00–22 67, P (0711) 69 26 66
OPDir Franz Ricke
D PA(V) Koblenz, PF 30 00
F (0261) 1 28–30 00, P (0261) 1 28–31 15
APräs Dipl.-Ing. Herbert Schwarzkopf
D FTZ, PF 50 00
F (06151) 83–36 20, P (06152) 4 03 65
APräs Jürgen Wehran
D OPD Koblenz, PF 30 00
F (0261) 1 28–24 00, P (0261) 1 28–92 20
PDir Jürgen Zerbel
D BPM 218a, PF 80 01
F (0228) 14–60 29, P (0261) 1 28–92 42
POR Dipl.-Ing. Heinz Siekmann
D FZA Berlin, PF 42 09 50
F (030) 7 58–49 00, P (030) 8 54–22 73

Berater für Pressearbeit
PDir Dipl.-Ing. Manfred Jeromin
D OPD Münster, Pf 10 00
F (0251) 390–55 50, P (0251) 390–56 55

Beauftragte für Ahd
OPDir Alfred Müller
D OPD Köln, PF 10 91 01
F (0221) 4 99–24 10, P (02234) 8 39 40

FITCE
APräs Dipl.-Ing. Werner Hufnagel
D FTZ, PF 50 00
F (06151) 83–40 00, P (06151) 17–51 02

FEFAS
APräs Dr. Otfried Brauns-Packenius
D OPD Frankfurt a.M., PF 97 77 00
F (0611) 7 44–24 00, P (0611) 79 10–3 02

Redaktionsstab
OPD, Postfach 60 02 00, 2000 Hamburg 60
F Schark (040) 63 88–45 40
Plath –46 10
Heise –22 20
Drewes –44 10
Schmedes –33 50

Bezirksvorstände

1000 Berlin 19 (030)
I OPDir Diesing
D LPD, Ref. 81 S, PF 19 05 00
F 3 28–58 00, P 80 08–2 35
II POR Siekmann
D LPD,
F 3 28–55 70, P 8 54–22 73
III PR z.A. Dipl.-Kfm. Gohlke
D PA(V) Berlin 44
F 68 08–2 20, P 7 42 67 03
IV POR Dipl.-Volksw. Behnke
D PA(V) 30
F 21 28–3 00, P 80 08–6 00

5300 Bonn 1 (0228)
I MinDir Dr. Zurhorst
D BPM, AbtL 4, PF 80 01
F 14–40 00, P 80–53 27
II MinDir Dipl.-Ing. Orth
F 14–51 00, P 13–71 04
III MinR Dipl.-Ing. von Ehren
F 14–42 60, P (02225) 41 44
IV MinR Dr. Bänsch
F 14–41 20, P 14–88 30

2800 Bremen 1 (0421)
I PDir Rademacher
D PA(V) Bremen 1, AV, PF 99 12 80
F 3 00–24 00, P 3 00–42 00
II POR Dipl.-Ing. Höppner
D OPD
F 3 01–32 90, P 58 00 99
III POR Dipl.-Ing. Erichs
D FZA Bremen
F 64 99–2 00, P (04791) 62 24
IV POR Dipl.-Ing. Porthun
P OPD
F 3 01–31 60, P 23 31 97

6100 Darmstadt 1 (06151)
I PDir Dipl.-Ing. Weber
D FTZ, Og, PF 50 00
F 83–20 40, P (06136) 54 54
II PDir Marquardt
D PTZ
F 17–46 30, P 17–50 06
III OPDir Dipl.-Ing. Hotze
D FTZ
F 83–38 39, P (06154) 8 21 81
IV PDir Dipl.-Ing. Slabon
D FTZ
F 83–45 30, P (06071) 4 14 80

4600 Dortmund 1 (0231)
I OPDir Dipl.-Ing. Stöver
D FA Bochum, AV, PF 10 07 09
4630 Bochum 1
F (0234) 6 10—2 00, P (02173) 1 99 44
II POR Dipl.-Ing. Radtke
D OPD
F 1 33—55 40, P 75 10 21
III PRn Thomalla
D OPD
F 1 33—53 70, P 25 21 25
IV POR Falz
D OPD
F 1 33—53 40, P (02331) 4 29 06

4000 Düsseldorf 1 (0211)
I PDir Dipl.-Ing. Hoppe
D OPD, Ref. 46 F, PF 99 00
F 6 77–89 80, P (02159) 84 74
II PDir Dipl.-Ing. Heimlich
D FA Duisburg
F (0203) 12–6 00, P 50 46 76
III POR Dipl.-Ing. Rabbels
D OPD
F 6 77–85 60, P (02102) 8 34 50
IV POR Adams
D OPD
F 6 77–81 10, P (02102) 4 06 22

6000 Frankfurt 97 (0611)
I OPDir Dipl.-Ing. Henkel
D FA Taunus, AV, PF 50 00
6236 Eschborn 1
F (06196) 4 78–20 00, P (06174) 2 03–3 33
II POR Behr
D OPD
F 7 44–23 50, P (06173) 7 07–2 48
III POR Dipl.-Ing. Lemke
D OPD
F 7 44–33 50, P (06195) 30 01
IV PORn Dipl.-Volksw. Kessels
D OPD
F 7 44–24 30, P (06194) 6 48 74

7800 Freiburg 1 (0761)
II POR Eberbach
D OPD
F 8 80–3 30, P (07664) 84 28
III PORn Barleon
D OPD
F 8 80–3 60, P 2 11–72 27

IV POR Metzner
D OPD
F 8 80–2 60, P 44 27 37

2000 Hamburg 60 (040)
I PDir Dipl.-Ing. Peus
D FA 6, AV, PF 30 17 92
2000 Hamburg 36
F 3 57–29 00, P 86 69–2 35
II OPDir Dipl.-Ing. von Wißell
D FA 3
F 3 57–26 26, P 41 10–7 78
III PR Herzog
D OPD
F 63 88-44 20, P 5 24 63 39
IV OPDir Dipl.-Ing. Fischer
D OPD
F 63 88-32 60, P 5 51 57 56

3000 Hannover 1 (0511)
/Braunschweig
I APräs Wöhlert
D OPD, AbtL 1, PF 90 00
F 1 97–41 00, P (05131) 5 22 30
II POR Dipl.-Ing. Kuhn
D FZZA Göttingen
F (0551) 6 05–2 00, P 1 97–52 44
III POR Kastner
D OPD
F 1 97–44 10, P 1 97–28 84
IV PDir Ziern
D OPD
F (0531) 4 72–24 30, P (0531) 4 72–45 89

7500 Karlsruhe 1 (0721)
I APräs Dipl.-Ing. Guthknecht
D OPD, AbtL 5, PF 70 00
F 1 32–45 00, P 75 17 23
II PR Pepping
D OPD
F 1 32–77 00, P 40 55 68
III POR Dipl.-Ing. Kliebisch
D OPD
F 1 32–76 00, P (07243) 9 85 58
IV POR Dipl.-Kfm. Tahy
D OPD
F (06321) 87–4 20, P (06321) 36 85

2300 Kiel 1 (0431)
I POR Henningsen
D OPD, Ref. 43/45, PF 11 00
F 5 91–44 30, P (04348) 4 67
II POR Dipl.-Ing. D. Müller
D FA Flensburg
F (0461) 8 86 66, P (0461) 3 38 44
III POR Dipl.-Ing. Nickel
D OPD
F 5 91–42 10, P 32 34 11
IV POR Dipl.-Ing. Belting
D OPD
F 5 91–46 00, P (04307) 68 12

5400 Koblenz (0261)
I PDir Adrian
D OPD, Ref. 50, PF 30 00
F 1 28–25 00, P 2 66 56
II OPDir Dipl.-Ing. End
D FA Bad Kreuznach
F (0671) 96–2 00, P (0671) 24 10
III POR Dipl.-Ing. Krämer
D OPD
F 1 28–22 80, P (02621) 4 02 40
IV PR Busch
D OPD
F 1 28–21 70, P 7 99 07

5000 Köln 1 (0221)
I OPDir Hoffmann
D OPD, RefL 11, PF 10 91 01
F 4 99–21 10, P (02233) 2 21 97
II POR Krupke
D OPD
F 4 99–21 20, P (0228) 36 26 56
III PR Zeyer
D OPD
F 4 99–23 20, P 38 52 97
IV PR Rottmann
D OPD
F 4 99–33 60, P 39 58 90

8000 München 2 (089)
I PDir Dipl.-Ing. Bell
D OPD, Ref. 46A, PF 20 00 01
F 55 88–23 01, P 1 39–21 05
II POR Dipl.-Kfm. Süß
D BPA
F 55 88–29 36, P 67 67 63
III PR David
D OPD
F 55 88–4 90, P 16 81 31
IV OPDir Dipl.-Ing. Pauli
D FZA
F 87 17–2 00, P 1 39–6 16

4400 Münster 1 (0251)
I OPDir Humbert
D OPD, Ref. 34, PF 10 00
F 3 90–53 40, P 3 90–56 95
II OPDir Heyd
D PA(V) Bielefeld
F (0521) 56–50 00, P (0521) 56–59 96
III PR Dr. Offermann
D OPD
F 3 90–51 70, P (02506) 26 54
IV PR z. A. Menning
D OPD
F 3 90–53 30, P 32 99 97

8500 Nürnberg 1 (0911)
I APräs Huber
D OPD, AbtL 1, PF 1
F 10–71 00, P 10–79 00
II OPDir Dipl.-Ing. Herold
D OPD
F 10–21 10, P (09123) 7 02 54
III POR Höhn
D OPD
F 10–71 60, P 55 65 62

IV POR Dipl.-Ing. Heidrich
D PSchA
F 53 91–22 01, P 4 32–6 82

8400 Regensburg 1 (0941)
I POR Schöberl
D PA (V), AbtL I, PF 2 30
F 5 05–41 01, P 5 05–41 19
II POR Dipl.-Ing. Ruhland
D OPD
F 5 05–22 50, P 5 05–22 59
III PDir Dipl.-Ing. Pommer
D OPD
F 5 05–22 10, P 7 07–58 77
IV POR Dipl.-Ing. Friedrich
D OPD
F 5 05–22 60, P 7 07–58 83

6600 Saarbrücken 1 (0681)
I OPDir Kaas
D PSchA, AV, PF 30 30
F 4 01–2 10, P 6 55 11
II POR Dipl.-Ing. Bächle
D FA
F 81 01–4 00, P (06841) 1 02–2 88
III POR Dipl.-Ing. Perske
D OPD
F 4 01–52 30, P (06831) 6 26 60
IV PR Dr. Müller
D OPD
F 4 01–53 40, P (06831) 7 85 68

7000 Stuttgart 1 (0711)
I VPräs Dipl.-Ing. Burkhart
D OPD, AbtL 2, PF 50 01
F 20 00–22 87, P (07181) 60 63 45
II PDir Dipl.-Ing. Petershans
D FA Reutlingen
F (07121) 10–2 00, P (07121) 10–6 02
III PR z.A. Dipl.-Ing. Albrecht
D OPD
F 20 00–25 86, P (0711) 29 66 98
IV POR Dipl.-Ing. Kämper
D FA Ulm
F (0731) 1 00–58 00, P (07305) 76 70

Erläuterung:

Postleitzahl OPD ON-Kennzahl

I	1. Vorsitzender	D	Dienstort
II	2. Vorsitzender	PF	Postfach
III	Schriftführer	F	Dienstanschluß
IV	Kassenwart	P	Privatanschluß

Stand: 12. 09. 1983