\LDZeitchift

Nachrichtenblatt für die Vereinigung der höheren Beamten der Deutschen Bundespost 22. Jahrgang · Heft 1 · Februar 1986



INHALTSVERZEICHNIS



Zum Titelbild:

Die traditionelle oder auch sogenannte gelbe Post ist den Kinderschuhen der Postkutschenzeit längst entwachsen. Neben den bekannten Spar- und Girodiensten tauchen neue Begriffe auf. "Telebrief" (Übertragung durch Fernkopierer), "Datapost" (regelmäßiger Versand von Nachrichten oder Gütern zu vereinbarten Terminen) und "SAL" (Surface-Air-Lifted: kombinierter Erdweg-Luft-Transport) begleiten die Post auf dem Weg in das Jahr 2000. Auch der ec-Geldautomat gewinnt immer mehr Freunde. So werden Tradition und Qualität weiterhin das vertraute Bild dieses umfassenden Dienstzweiges der DBP prägen.

Johann Paffen Aus der Arbeit des Bundesvorstandes	3
Johann Paffen Rückblick auf 1985	4
Stellenplan 1986	9
Stellungnahme des Bundesvorstandes	12
Delegiertentage der Vereinigung in Karlsruhe – vom 28. bis 30. April 1986	18
FEFAS PTT aktuell	20
Klaus Haefner Menschen und Computer	20
Personalveränderungen	25
Otto Barthel Rentenreform 1985	26
Wir stellen vor	28
Hans Stöver Das Unternehmen	28
Frieder Lauxmann Kleine Anmerkungen zu großen Denkern	33
Eutuchios	34
Horst Plath	

VHP-Zeitschrift

Peter Losin: Grußworte

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) 2 39 56 50 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 BUNDES-VORSTANDES

Der BV führte im Berichtszeitraum eine Reihe von Gesprächen sowohl intern mit Vertretern des BPM als auch mit anderen Verbänden sowie mit Politikern.

Gespräch mit der Abt 3 des BPM

Am 15. 01. 1986 kam der Bundesvorstand (Paffen, Jeromin, Blankenstein und Ricke) im BPM zu einem Gespräch über Personalangelegenheiten mit der Leitung der Abteilung 3 mit Herrn MinDir Freundlieb an der Spitze zusammen. Vom Stellenplan 1986 über die Strukturprobleme der Laufbahngruppe des höheren Dienstes bis hin zum Gutachten der Unternehmensberatung Mummert + Partner (Personalbemessung bei den Amtern der DBP) hatten wir Gelegenheit, die aktuellen Personalprobleme zu erörtern. Wir werden im einzelnen in der nächsten Ausgabe dieser Zeitschrift darüber berichten.

Gespräche mit der Abt 1 des BPM über das Gutachten Knight Wendling

Am 21. 11. 1985 führte der BV (Paffen, Nienhaus, Ricke) ein etwa zweistündiges Gespräch mit der Führungsspitze der Abteilung 1 des BPM (MinDir Dr. Laue als AbtL, UAbtL MinDirig Weltermann, MinDirig Wohlfart und POR Kindermann, Stab 101). Hauptgesprächsthema war das Gutachten der Unternehmensberatungsfirma Knight Wendling (Strategisches Konzept für das Postwesen), soweit die Abteilung 1 dafür zuständig ist. Der BV hatte Gelegenheit, seine Auffassung zu den Ausführungen des Gutachtens darzulegen, bevor der Bundespostminister dazu am 09. 12. 1985 im Postverwaltungsrat Stellung nahm.

In diesem Gespräch wurden auch Fragen der Punktberechnung für die PA erörtert.

Mit der UAbt 14 des BPM (MinDirig Dr. Janßen, MinR Schneider und MinR Dr. Schramm) wurde am 28. 11. 1985 ein ähnliches Gespräch über den Teilbereich Postbankdienste des Gutachtens Knight Wendling geführt.

Gedankenaustausch der AhD mit der SPD-Fraktion

Am 3. Dezember 1985 kamen Vertreter der Arbeitsgemeinschaft der Verbände des höheren Dienstes (AhD) mit für die Beamtenpolitik maßgebenden Abgeordneten der SPD-Fraktion des Bundestages zu einem Gedankenaustausch zusammen. Neben Herrn Dr. Letzelter von der AhD und Herrn Oberstudiendirektor Fluck vom Philologenverband nahm auch unser Bundesvorsitzender Johann Paffen für die Arbeitsgemeinschaft an diesem Gespräch teil. Die SPD-Fraktion war durch den Vorsitzenden des Innenausschusses, Dr. Axel Wernitz, und den Abgeordneten Hans Gottfried Bernrath, unseren früheren Personalabteilungsleiter im BPM, sowie einen Referenten der Fraktionsgeschäftsführung vertreten. Es wurden alle die AhD und ihre Mitgliederverbande interessierenden Themen angesprochen, u. a. die Absenkung der Eingangsbesoldung, deren generelle Rücknahme die SPD-Fraktion im Bundestag vergeblich gefordert hat, Probleme der Teilzeitarbeit und der Nebenbeschäftigung, die Anrechnung privater Einkünfte auf die Pension, das neue SPD-Wirtschaftsprogramm sowie die Frage, ob die Besoldungsstruktur nicht einer grundlegenden Reform bedürfe. Besonders interessant für uns war das

Versprechen von Herrn Bernrath, sich nachdrücklich für eine Offnung der B-Gehälter für die Amtsebene einzusetzen.

Gesprächmit dem Vorstand der VHB

Am 17. 12. 1985 kam es in Köln zu einem Gedanken- und Erfahrungsaustausch unseres Bundesvorstandes (Paffen, Jeromin, Blankenstein, A. Müller) mit dem Hauptvorstand der Vereinigung der Beamten des höheren Diender Deutschen Bundesbahn

(VHB). Die VHB war durch ihren Bundesvorsitzenden Dipl.-Ing. Wacker, den stellv. Vorsitzenden Dr.-Ing. Walther und den Geschäftsführer Dr.-Ing. Gramatke vertreten.

In einem vierstündigen Gespräch wurden alle beide Verbände gemeinsam interessierenden Probleme erörtert. Insbesondere wurden auf dem Gebiet der Berufspolitik die Bewertungsregelungen, die Beförderungssituation und die Stellenpläne beider Betriebsverwaltungen miteinander verglichen. Die Kollegen der VHB berichteten über die öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnisse für Spitzenpositionen bei der DB, durch die die Aufstiegsmöglichkeiten für die Beamten des höheren Dienstes eingeschränkt werden, sowie über sog. Förderklausuren für Anwärter auf Führungsfunktion ab BesGr A 16. Letztere kann man in etwa mit einem Assessment-Center-Verfahren, wie es bei der DBP nur für Einstellungsbewerber praktiziert wird, vergleichen.

Auf dem Sektor der Unternehmenspolitik waren in erster Linie die z. T. unterschiedlichen Organisationsstrukturen beider öffentlicher Unternehmen, Dezentralisierung von Verantwortung, Resultatsverantwortung und Sachgebietsverfassung bei der DB Gegenstand des sehr nutzbringenden

Gesprächs.

Strukturelle Weiterentwicklung des öffentlichen Dienstrechts

Die Arbeitsgemeinschaft der Verbände des höheren Dienstes hat sich in ihren Vertreterversammlungen bereits mehrfach mit der Frage beschäftigt, ob nicht die Zeit reif sei für eine grundlegende Überarbeitung des Besoldungsrechts mit einer Reform der Besoldungsstruktur. In diesem Zusammenhang ist eine Entschließung von Interesse, die der Bundestag am 14. 11. 1985 mit folgendem Wortlaut verabschiedet hat:

Der Deutsche Bundestag sieht es für notwendig an, die seit Jahren wegen der wirtschaftlichen und finanziellen Rahmenbedingungen zurückgestellten Auf-

RÜCKBLICK

Gespräch mit dem VHP-Bunde



Gespräch mit den Kollegen der Bundesbahn, von I.n.r. Wacker (VHB), Paffen, Jeromin

gaben der strukturellen Weiterentwicklung des öffentlichen Dienstrechts Schritt für Schritt zu lösen. Die Regelung des Vierten Gesetzes zur Anderung besoldungsrechtlicher Vorschriften stellen bereits einen wichtigen Fortschritt dar. Die Bundesregierung wird gebeten, bis zum Herbst 1986 zu prüfen, welche weiteren dienstrechtlichen Maßnahmen zu erwägen und welche vordringlich sind. Die Prüfung sollte sich zum Beispiel erstrecken auf:

- 1. Neubewertung von Amtern unter Berücksichtigung von Funktionsveränderungen, unter anderem hinsichtlich der Eingangsstufen des mittleren und des gehobenen Dienstes,
- 2. Maßnahmen in bezug auf die abgesenkte Eingangsbesoldung (§ 19a BBesG), besonders unter Berücksichtigung der Nachwuchsgewinnung für die öffentliche Verwaltung,
- 3. Fortentwicklung und Harmonisierung des Zulagensystems innerhalb des öffentlichen Dienstes nach einheitlichen Grundsatzen, u. a. durch Einbau bisheriger Harmonisierungszulagen in die Grundgehaltstabelle.

Die AhD beabsichtigt, die Herren Min-Dir a. D. Scheuring und MinDirig a. D. Clemens, beide früher in leitender Position in der Dienstrechtsabteilung des Bundesministerium des Inneren, mit einem Gutachten zum Problem der Reform der Besoldungsstruktur zu beauftragen.

AbsenkungderEingangsbesoldung

Wie in unserer letzten Ausgabe berichtet, hat sich der Haushaltsausschuß des Deutschen Bundestages am 15. 11. 1985 mit dem Antrag des BPM beschäftigt, für die Laufbahnen des gehobenen und des höheren fernmeldetechnischen Dienstes die Absenkung der Eingangsbesoldung durch Rechtsverordnung auszusetzen.

Der Haushaltsausschuß traf keine neuen Beschlüsse, sondern blieb bei seinem Auftrag an die Bundesregierung, bis zum 31. 05. 1986 einen durch Zahlen fundierten Bericht zu dieser Problematik vorzulegen.

Neue "Sonderopfer" im Entwurf des SPD-Wirtschaftsprogramms

Nach dem Entwurf eines neuen Wirtschaftsprogramms der SPD sollen "Besserverdienende" mit einer Ergänzungsabgabe und die oberen Einkommen im öffentlichen Dienst mit einem sogenannten Solidaropfer belastet werden. Damit läuft dieser Entwurf darauf hinaus, neue einseitige Sonderopfer für den höheren Dienst durchzusetzen, die von der VHP zurückgewiesen werden. Nach Auffassung der SPD-Bundestagsabgeordneten Dr. Wernitz und Bernrath im Gespräch mit der AhD soll das letzte Wort über diese Passagen des Programmentwurfs aber noch lange nicht gefallen sein. Der BV und die AhD werden die weitere Entwicklung in dieser Anlegenheit aufmerksam beobach-

Johann Paffen

VHP-Zeitschrift:

Herr Paffen, zum Jahreswechsel pflegen die Berufsverbände eine Bilanz ihrer berufspolitischen Arbeit zu ziehen. Wenn Sie als Bundesvorsitzender der VHP auf das vergangene Jahr 1985 zurückblicken, überwiegen dann die Erfolge oder mußten Sie auch Enttäuschungen hinnehmen?

Paffen:

Wir haben unsere berufspolitischen Bemühungen im Jahr 1985 - neben der Behandlung einer Reihe von Einzelproblemen - im wesentlichen auf zwei Punkte konzentriert. Einmal hatten wir uns zum Ziel gesetzt, im Stellenplan 1986 eine deutlich stärkere Ausschöpfung der gesetzlichen Stellenobergrenzen zu erreichen, um die unerträglich langen Wartezeiten von der Übertragung eines höherwertigen Dienstpostens bis zur Beförderung auf ein angemessenes Maß zu reduzieren. Zum anderen haben wir nichts unversucht gelassen, um die zuständigen Stellen davon zu überzeugen, daß die leistungsfeindliche Absenkung der Eingangsbesoldung so bald wie möglich wieder rückgängig gemacht werden muß.

Was die Ausschöpfung der Stellenobergrenzen des § 26 Abs. 1 BBesG angeht, so können wir mit Befriedigung feststellen, daß der Stellenplan 1986 ganz erhebliche Verbesserungen für den höheren Dienst beinhaltet. Wie der Veröffentlichung an anderer Stelle dieser Ausgabe zu entnehmen ist, werden die Stellenobergrenzen von 40 v. H. in den BesGr A 15, A 16 und B 2 zwar noch nicht vollkommen ausgeschöpft, der Anteil an Planstellen für diese Beförderungsämter konnte jedoch durch die Etatisierung von 45 zusätzlichen Planstellen in den BesGr A 15 und A 16 für neue Aufgaben bei den Amtern des Fernmeldewesens deutlich auf 39,1 v. H. erhöht werden. Damit kann der Stellenpuffer insbesondere in der BesGr A 15, in dem sich Ende 1985 ca. 55-60 Kollegen befanden, im Laufe dieses Jahres erheblich abgebaut werden.

AUF 1985

svorsitzenden Johann Paffen

Die Wartezeiten auf die Beförderung werden für diese Besoldungsgruppe auf ein erträgliches Maß zurückgehen. Ich hoffe, daß dann im kommenden Jahr auch im höheren Dienst die Stellenobergrenzen wieder voll ausgeschöpft werden dürfen.

VHP-Zeitschrift:

Welche Gründe haben Ihrer Auffassung nach dazu geführt, daß der Bundesminister der Finanzen (BMF) sein Einvernehmen zu den Verbesserungen im Stellenplan 1986 gegeben hat?

Paffen:

Ich bin natürlich bei der Beantwortung dieser Frage auf Vermutungen angewiesen. Ich gehe aber davon aus, daß der BMF sich der überzeugenden Argumentation des BPM, daß die DBP zur Planung, Entwicklung und Einführung neuer Aufgaben auf dem Gebiet der Telekommunikation zusätzliche Planstellen auch in Beforderungsamtern dringend benötigt, nicht mehr langer entziehen konnte. Die Tatsache, daß einschließlich zusätzlicher Planstellen im Eingangsamt bei den Zentralen Mittelbehörden in der Außenverwaltung insgesamt 70 zusätzliche Planstellen im höheren Dienst etatisiert werden konnten, zeigt deutlich die Einsicht des BMF, daß in dem expandierenden öffentlichen Unternehmen DBP die Zahl der Führungspositionen zwangsläufig eine steigende Tendenz autweisen muß.

Im übrigen hat der Bundesvorstand in seinem Schreiben an dem BMF vom 04. 02. 85 und insbesondere bei seinem Gespräch mit den maßgeblichen Vertretern des BMF am 23. 04. 85 die gleichen Argumente verwandt. Insbesondere bei dem Gespräch haben wir dem BMF klar zu machen versucht, daß zur Sicherung der Leistungsfähigkeit der DBP in erster Linie ein Bedarf auf der Ebene der Fernmeldeämter gegeben ist, weil die neuen Dienste sich mittlerweile auch in der Ausführungsebene auswirkten. Da die zusätzlichen Planstellen insbesondere mit den neuen Aufgaben bei den Amtern des Fernmeldewesens begründet worden sind, neh-

men wir für uns in Anspruch, mit unseren Aktivitäten nicht unmaßgeblich zu dem Erfolg des Stellenplans 1986 beigetragen zu haben.

VHP-Zeitschrift:

Der Bundesvorstand mußte im vergangenen Jahr Kritik aus den Reihen des BPM dafür einstecken, daß er sich unmittelbar an den BMF gewandt hatte. Dabei wurde auch die Befürchtung laut, daß diese unmittelbare Kontaktaufnahme eher schädlich für unsere Interessen sein könnte. Fühlen Sie sich jetzt durch die Verbesserungen im Stellenplan in Ihrem Vorgehen bestatigt?

Paffen: Ach, wissen Sie, mir kommt es nicht darauf an, im nachhinein recht zu behalten. Für den Bundesvorstand ist entscheidend, was unter dem Strich im Stellenplan für uns herausgekommen ist, nicht wie dies zustandegekommen ist. Ich möchte ausdrücklich betonen, daß die Etatisierung der zuständigen Planstellen in erster Linie ein Verdienst der zuständigen Verhandlungsführer des BPM ist, die das Einvernehmen mit dem BMF hergestellt haben.

VHP-Zeitschrift:

Im zweiten von Ihnen angesprochenen Bereich der berufspolitischen Aktivitäten, nämlich der angestrebten Rücknahme der Absenkung der Eingangsbesoldung und der Anwärterbezüge für den höheren Dienst, waren die Bemühungen der VHP aber nicht so erfolgreich?

Paffen:

Diese Frage muß ich leider im wesentlichen bejahen. All unsere Bemühungen, durch Schreiben an die zuständigen Stellen und in Gesprächen mit maßgeblichen Politikern die baldige generelle Rücknahme dieser ungerechten, nur die Nachwuchskräfte treffenden Sparmaßnahme zu erreichen, führten leider noch nicht zum Erfolg. Auch die Arbeitsgemeinschaft der Verbände des höheren Dienstes konnte hier wenig bewirken. Allerdings waren unsere Proteste doch nicht völlig wirkungslos. Immerhin bequemte sich der Bundesminister des Inneren, Dr. Friedrich Zimmermann, unter Bezugnahme auf eine künftige Verbesserung der staatlichen Finanzlage zu der Feststellung, daß die Absenkung der Eingangsbesoldung im gehobenen und höheren Dienst keine "Ewigkeitsentscheidung" sei. Damit dürfte die Aufhebung dieser systemwidrigen Maßnahme nur noch eine Frage der Zeit sein.

Bei den Politikern scheint auch langsam die Erkenntnis zu dämmern, daß sich bei einem Aussetzen der Absenkung der Eingangsbesoldung für bestimmte Laufbahnen wegen Bewerbermangels derart große Probleme ergeben, daß es sinnvoller ist, zu gegebener Zeit die Absenkung allgemein für alle Laufbahnen zurückzunehmen. Um Mißverständnisse auszuschließen, möchte ich jedoch betonen, daß wir eine Aussetzung des § 19a BBesG durch Rechtsverordnung für den höheren fernmeldetechnischen Dienst als Übergangsmaßnahme befürworten, um zu vermeiden, daß es zu einer Negativauslese bei der Nachwuchsgewinnung mit langfristigen Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit der DBP kommt.

VHP-Zeitschrift: Verlassen wir einmal die speziellen Probleme des höheren Dienstes und wenden uns der allgemeinen Situation des öffentlichen Dienstes in der Bundesrepublik am Ende des Jahres 1985 zu. Sie selbst haben ja von 1970-1972 im Bundesministerium des Inneren in einer Arbeitsgruppe an den Arbeiten der Studienkommission für die Reform des öffentlichen Dienstrechts mitgearbeitet und trauen sich sicherlich ein Urteil zur

berufspolitischen Lage der Beamten zu. Wie bewerten Sie in diesem Zusammenhang die diesbezügliche Politik der

Bundesregierung? Paffen:

Die allgemeine Situation des öffentlichen Dienstes war nach der "Wende" zunächst durch die harte Sparpolitik der Regierung zwecks Sanierung der öffentlichen Haushalte geprägt. Gottlob ist der Kulminationspunkt dieser Sparpolitik überschritten. Die Besoldungspause gehört längst der Vergangenheit an und der von der Bundesregierung versprochene Gleichklang der
Statusgruppen bei Besoldungsanhebungen ist wiederhergestellt worden. In
Teilbereichen hat es sogar wieder strukturelle Verbesserungen gegeben, so
z. B. insbesondere für den einfachen
Dienst durch das "Vierte Gesetz zur
Änderung besoldungsrechtlicher Vorschriften" und für alle Bundesbeamten
durch die von uns seit langem geforderte Absenkung der Antragsaltersgrenze für Versetzungen in den Ruhestand auf das 62. Lebensjahr.

Was ich jedoch vermisse, ist ein Gesamtkonzept für das öffentliche Dienstrecht, wie es der Pressedienst der CDU (unter Verantwortung des jetzigen stellvertretenden Vorsitzenden der Bundestagsfraktion der CDU/CSU Dr. Miltner) am 04. August 1983 angekündigt hatte. In den letzten 10-15 Jahren - insofern trifft dieser Vorwurf die frühere SPD/FDP-Koalitionsregierung gleichermaßen - hat man insbesondere bei der Besoldung immer nur punktuelle Regelungen durchgeführt, "sozusagen immer nur einen Zipfel der Tischdecke ergriffen" und dadurch u. a. der Funktionsgerechtigkeit unseres Besoldungssystems geschadet. Prof. Dr. Ulrich Battis von der Fernuniversität Hagen hat dieses Verhalten des Gesetzgebers mit folgenden Worten hart kritisiert: "Statt eines von den verfassungsrechtlichen Prinzipien geleiteten Konzepts erleben wir einen der besonderen Verantwortung geradezu hohnsprechenden Aktionismus. Die nur noch punktuell einige haushaltspolitisch besonders dringliche Probleme aufgreifende Gesetzgebung erweckt nicht nur den Eindruck des Zufälligen und Unsystematischen, sondern führt - und das scheint mir viel wichtiger zu weitgehender Unbeweglichkeit des Gesetzgebers und langfristig zur Instabilität des Berufsbeamtentums" (vgl. Schriftenreihe der Arbeitsgemeinschaft der Verbände des höheren Dienstes "Verantwortung und Leistung", Heft 13, September 1985, S. 7). Diesen klaren

Ausführungen ist kaum etwas hinzuzufügen.

Was meines Erachtens bald in Angriff genommen werden muß, ist eine grundlegende Neuordnung des Besoldungsrechts mit einer Reform der Besoldungsstruktur. Denn das System von 1957 ist durch viele Anderungen, insbesondere seit der Einführung von Funktionsgruppen, eines neuen Spitzenamtes im mittleren Dienst und wegen der offenen Frage nach einem neuen Eingangsamt im gehobenen Dienst sowie erst recht durch die Absenkung der Eingangsbesoldung im gehobenen und höheren Dienst, unglaubwürdig geworden. Insbesondere der Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung nach sachgerechter Bewertung (§ 18 BBesG) ist in vielen Bereichen nicht mehr eingehalten.

Haben Sie denn die Hoffnung, daß der Gesetzgeber diese Probleme bald aufgreifen wird? Bei der immer noch angespannten Lage der öffentlichen Haushalte sind ja wohl nur Maßnahmen durchsetzbar, die kostenneutral sind.

VHP-Zeitschrift:

Paffen: Ich bin hier insofern wieder etwas optimistischer gestimmt, weil der Deutsche Bundestag mit der Verabschiedung des "Vierten Gesetzes zur Anderung besoldungsrechtlicher Vorschriften" am 14. 11. 85 eine Entschließung gefaßt hat, wonach er es für notwendig ansieht, die seit Jahren wegen der wirtschaftlichen und finanziellen Rahmenbedingungen zurückgestellten Aufgaben der strukturellen Weiterentwicklung des öffentlichen Dienstrechts Schritt für Schritt zu lösen. In dieser Entschließung wird die Bundesregierung gebeten, bis zum Herbst 1986 zu prüfen, welche weiteren dienstrechtlichen Maßnahmen vordringlich sind. Dabei sollen insbesondere die Neubewertung von Amtern, die abgesenkte Eingangsbesoldung sowie das Zulagensystem unter die Lupe genommen werden.

VHP-Zeitschrift:

Wenden wir uns nun der unterneh-

menspolitischen Arbeit der VHP zu. Wo lagen da im vergangenen Jahr die Schwerpunkte?

Paffen:

Fast gleichzeitig mit unserem Delegiertentag im Mai 1985 in Hamburg sind die Gutachten der Unternehmensberatungsfirmen Knight Wendling (Strategisches Konzept für das Postwesen) sowie Mummert + Partner zur Personalbemessung der DBP der Öffentlichkeit präsentiert worden. Diese Gutachten sind von solcher Bedeutung für die Zukunft der DBP, daß der Bundesvorstand den größten Teil seiner unternehmenspolitischen Arbeit diesen Gutachten widmen mußte und deswegen mehrere Gespräche im BPM führte. VHP-Zeitschrift:

Wie stehen Sie denn grundsätzlich dazu, externe Unternehmensberatungsfirmen mit Gutachten über wesentliche Bereiche des öffentlichen Unternehmens Deutsche Bundespost zu

beauftragen?

Paffen: Zunächst standen wir diesem Vorhaben skeptisch gegenüber, weil wir glaubten, genügend Fachleute in den eigenen Reihen für eine solche Begutachtung zu haben. Es hat sich dann aber bei uns die Auffassung durchgesetzt, daß es nicht schaden kann, wenn die von der DBP in der letzten Zeit gewonnenen eigenen, z. T. kritischen Erkenntnisse noch einmal an den Untersuchungsergebnissen externer Berater gespiegelt werden. Im übrigen sind auch für andere Staatsunternehmen, wie z. B. die Deutsche Bundesbahn, externe Gutachter schon seit langem tatig.

VHP-Zeitschrift:

Nun kommt aber das BPM in seiner Stellungnahme zum Gutachten Knight Wendling zum Ergebnis, "daß auch ein auf betriebliche Problemlösungen spezialisierter Unternehmensberater für die schwierigen Struktur- und Anpassungsprobleme keinen grundsätzlich neuen oder durchgreifenden strategischen Lösungsansatz finden konnte". Deshalb sollen ja die Konzepte Briefdienst und Paketdienst von Knight

STELLENPLAN 1986

Wendling nicht weiterverfolgt werden. Zeigt dies nicht doch, daß dieses Gutachten – zumindest für diese Teilbereiche – überflüssig war?

Paffen:

Im nachhinein kann ich Ihnen da kaum widersprechen, denn Knight Wendling hat sicherlich auch nicht den "Stein der Weisen" für die Post gefunden. Aber wenn man aus dem Rathaus herauskommt, ist man ja immer klüger. Es hat jedoch sicherlich sein Gutes, wenn jetzt schwarz auf weiß festgestellt wird, daß externe Unternehmensberater gerade in den spezifischen Problemen des Postbetriebs auch keine umfassenden Patentrezepte oder alternative Gesamtkonzepte anbieten können, womit im Umkehrschluß bestätigt wird, daß die

von den Führungskräften der DBP (zum großen Teil unsere Mitglieder) verfolgte postinterne Strategie durchaus richtig ist.

Wenn auch das "Strategische Konzept für das Postwesen" von Knight Wendling in seiner Gesamtheit nicht realisiert wird, so darf man darüber nicht vergessen, daß das Gutachten insbesondere in den Bereichen Absatz, Marketing, Postbankdienste sowie Organisationsund Führungsstruktur eine Reihe von verfolgenswerten Vorschlägen enthält, denen auch wir positiv gegenüberstehen. Insofern ist es keineswegs völlig wertlos.

VHP-Zeitschrift: Stimmen Sie denn der Stellungnahme des BPM zum "Strategischen Konzept für das Postwesen" weitgehend zu oder gibt es hier auch unterschiedliche Auffassungen?

Paffen:

Im wesentlichen deckt sich unsere Auffassung mit der des BPM. Dies haben wir bereits bei den im Vorfeld der Stellungnahme des Bundespostministers geführten Gesprächen im BPM festgestellt. Insbesondere begrüßen wir die Feststellung des BPM, daß nicht alles, was betriebswirtschaftlich sinnvoll wäre, mit dem öffentlichen Leistungsauftrag der DBP zur Daseinsvorsorge vereinbar ist.

VHP-Zeitschrift:

Wie bewerten Sie das Gutachten von Mummert + Partner zur Personalbe-



messung bei den Ämtern der DBP?

Paffen:

Auch dieses Gutachten wird man differenziert sehen müssen, aber global gesehen stehen wir den Vorschlägen eher positiv gegenüber. Insbesondere begrüßen wir die Feststellungen zur Vereinfachung des Bemessungssystems, zur Reduzierung der Bezugseinheiten und zur Delegation der Zuständigkeit der

Bemessung auf die Amter.

Allerdings bedürfen viele Vorschläge des Gutachtens noch der Konkretisierung, um sie praktikabel zu gestalten, so z. B. zur Festlegung personeller Obergrenzen für den Personalbedarf. Auch die Aussage, daß zu hohe Betriebsgüteanforderungen im Einzelfall zu überhöhten Personalausstattungen führen, bedarf noch der eingehenden Prüfung, weil die Dienst- bzw. Betriebsgüte für uns – aber sicherlich auch für unsere Kunden – einen hohen Stellenwert besitzt.

VHP-Zeitschrift:

Ist nicht in der Vergangenheit unser Bemessungssystem, auch unter wechselnder Führung, vom BPM nach innen und außen sozusagen als das "non plus ultra" verteidigt worden?

Paffen:

Viele Praktiker der DBP haben eine Reihe der von den Gutachtern festgestellten Mängel schon seit Jahren beanstandet. Im übrigen wird unser Bemessungssystem ja auch von Mummert + Partner im Grundsatz als funktionierendes und sachgerechtes System anerkannt, das lediglich durch eine Abstellung von etlichen Mängeln in seiner Ausgestaltung verbesserungsbedürftig ist.

VHP-Zeitschrift:

Wie stehen Sie zu den "internationalen Vergleichen", die ja für die DBP nicht günstig ausgefallen sind?

Paffen:

Hier fehlen uns die Grundlagen, um dazu Stellung nehmen zu können. Bei den unterschiedlichen Ausgangslagen und Strukturen in den verschiedenen Ländern wird man solche Vergleiche jedoch immer mit äußerster Vorsicht betrachten müssen. Das gilt naturgemäß auch für das von Mummert + Partner in diesem Zusammenhang angegebene personelle Einsparungspotential.

VHP-Zeitschrift:

Gab es noch weitere Schwerpunkte in der Tätigkeit des Bundesvorstands? Wir nehmen an, daß auch in der verbandsinternen Arbeit im Jahr 1985 Akzente gesetzt worden sind.

Paffen:

Das sehen Sie durchaus richtig. Auf diesem Gebiet waren es in erster Linie zwei Themenkomplexe, denen unsere Bemühungen galten, nämlich die Erarbeitung eines Grundsatzpapiers und die

Mitgliederwerbeaktion.

Nachdem wir vor zwei Jahren unsere Satzung neugefaßt haben, hat der Bundesvorstand durch eine Arbeitsgruppe einen Entwurf eines Grundsatzpapiers erarbeiten lassen, in dem die wesentlichen Zielsetzungen und Thesen unserer Vereinigung zur Berufs-, Gesellschafts- und Unternehmenspolitik zusammengefaßt worden sind. Dieser Entwurf ist vom geschäftsführenden Bundesvorstand überarbeitet und den Bezirksvereinen zugeleitet worden. Er soll nach Beratung im Beirat am 24./25. Januar 1986 auf dem Delegiertentag Ende April in Karlsruhe verabschiedet werden.

VHP-Zeitschrift:

Können Sie unseren Lesern noch etwas ausführlicher darlegen, was der Bundesvorstand mit diesem Papier bezweckt?

Paffen:

Der Bundesvorstand ist der Meinung, daß die VHP als Ergänzung zur Satzung ein solches programmähnliches Papier, das für unsere Vereinigung ein Novum darstellt, braucht. So sagt unsere Satzung in § 4 lediglich aus, daß Zweck der VHP u. a. die Wahrnehmung der Berufsangelegenheiten unserer Laufbahngruppe ist. Mit welcher Zielrichtung und nach welchen berufspolitischen Grundsätzen wir diese Interessenvertretung wahrnehmen, darüber soll das Grundsatzpapier Aus-

kunft geben. Ähnliches gilt auch für die anderen in § 4 der Satzung genannten Punkte.

VHP-Zeitschrift:

Dürfen wir jetzt zum zweiten verbandspolitischen Thema, das Sie vorhin angesprochen haben, übergehen?

Paffen:

Der zweite Komplex ist die erstmalig in der Geschichte der VHP durchgeführte Mitgliederwerbeaktion, die im Oktober 1985 nach einem Jahr Dauer zu Ende gegangen ist und über die Sie ja in dieser Zeitschrift wiederholt berichtet haben. Während der Dauer dieser Aktion waren 102 Neuzugänge zu verzeichnen. Dies ist eine Zahl, die doch sehr deutlich über der durchschnittlichen Zahl der Eintritte in den vergangenen Jahren (durchschnittlich ca. 50) liegt. Gemessen am Aufwand für diese Aktion hatten wir uns zwar ein noch besseres Ergebnis gewünscht, angesichts der genannten Zahlen kann man sicherlich aber auch nicht von einem Mißerfolg sprechen.

Zum Schluß dieses Gesprächs möchte ich die Gelegenheit nutzen, an alle Kollegen zu appellieren, auch nach dem Ablauf dieser Aktion in ihren Bemühungen um die Werbung neuer Mitglieder für unsere Vereinigung nicht nach-

zulassen.

STELLENPLAN 1986

(Auszug höherer Dienst, Stand 12/85)

bearbeitet von VHP-Bundesgeschäftsführer POR Dipl.-Ing. Blankenstein

Tabelle 1: Gesamte Außenverwaltung einschließlich (Funktionsgruppen*) und) Zentrale Mittelbehörden

D. C.	Stellenplan 1985	198	86	Stellenplan 1986		hlüssel in H.	1986 mögliche		
BesGr.		Zugang	Abgang		1985 (Sp. 2)	1986 (Sp. 5)	Beförde- rungen	Anstell./ Versetz.	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
B 7	10	_	_	10	_	_	_	_	
B 6	7	_	_	7	_	_	_	_	
B 5	3		_	3	-	_	_	_	
B 4	1	_	_	1	_	-	_	_	
B 3	17	_		17			_	_ ;	
B7-B3	38	_	-	38	_	_	_	-	
B 2	85	_	_	85	3,8	3,7	_	-11	
A 16	181	5	- >	186	8,0	8,1	5	_	
A 15	690	40	12	718	30,7	31,3	45	_	
A 14	820	200	12	808	36,5	35,2	45	_	
A 13	472	25	-	497	21,0	21,7	_	70	
D	2248	70 (1)	24 (2)	2294	100,0	100,0	95	70	
C 3	57	_	_	57	48,3	48,3	-	_	
C2	61	_	_	61	51,7	51,7	_	_	
C 3 u. C 2	118	-	20-10	118	100,0	100,0	-	-	

(1) 70 neue Stellen höherer Dienst infolge Verkehrs- und Aufgabenzuwachs;

(2) 24 Stellenverlegungen höherer Dienst zur Durchführung von Versetzungen zum BPM.

Tabelle 2: Außenverwaltung ohne (Funktionsgruppen*) und) ohne Zentrale Mittelbehörden

P. C.	Stellenplan 1985	198	86	Stellenplan 1986		hlüssel in H.	1986 mögliche		
BesGr.	10 6 12 1 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 1	Zugang	Abgang		1985 (Sp. 2)	1986 (Sp. 5)	Beförde- rungen	Anstell./ Versetz.	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
B 7	9	_		9	_	-	_	_	
B 6	6	_	_	6	_	_	_	_	
B 5	3	_		3	_	_	-	_	
B 4	representative and PS	-		FORK) -	_	_	_	_	
B 3	15	_	-	15	_	_	_	-	
B7-B3	33	-	177	33	-	770-1	_	700 to 1	
B 2	49	_	-	49	2,9	2,8		-	
A 16	113	5 (4)	_	118	6,7	6,9	5	-	
A 15	472	40	10	502	28,0	29,4	45	-	
A 14 (6)	664	_	11	653	39,4	38,2	45	-	
A 13	388			388	23,0	22,7	_	45	
D	1686	45 (1)	21 (2)	1710	100,0	100,0	95	45	

(1) 45 neue Stellen höherer Dienst infolge Verkehrs- und Aufgabenzuwachs;

(2) 21 Stellenverlegungen höherer Dienst zur Durchführung von Versetzungen zum BPM.

(3) Davon kw ab 31. 12. 88 7 Plst BesGr A 13/14 für "Beauftragte für den Briefdienst".

(4) Zweckbindung für AV ÄF

^{*)} Der höhere Dienst ist von Funktionsgruppen ausgeschlossen.

Tabelle 3: Beamte bei den PSpDV, deren Bezüge und Nebenbezüge – einschließlich eines Versorgungszuschlages zu den Bezügen – an die Postkasse erstattet werden

BesGr.	Stellenplan 1985	19	986	Stellenplan 1986	The state of the s	hlüssel in H.	1986 mögliche		
	Linibesondare b	Zugang	Abgang		1985 (Sp. 2)	1986 (Sp. 5)	Beförde- rungen	Anstell./ Versetz.	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
B 2	_		_		_	_		_	
A 16		_	_	- L			_	_	
A 15	1	_	_	1	6,7	6,7	_ 6	_	
A 14	9	200	_	9	60,0	60,0	_	D	
A 13	5	5 — —	5	33,3	33,3	-	_		
D	15		_	15	100,0	100,0	_	_	

Tabelle 4: FTZ, PTZ, SAP, Fachhochschulen, Zentralstelle für Entwicklungen und Zentralamt für Zulassungen im Fernmeldewesen

BesGr.	Stellenplan 1985	19	86	Stellenplan 1986		hlüssel in H.	1986 mögliche		
DesG1.		Zugang	Abgang		1985 (Sp. 2)	1986 (Sp. 5)	Beförde- rungen	Anstell./ Versetz.	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
B 7	1	_	_	1	-	_	_	-	
B 6	1	_	_	1	_	_	_	-	
B 5	_	_		_	_	_	_	_	
B 4	1		-	1	_	_	_	_	
B 3	2	_	_	2	n n	-31	_	_	
B7-B3	5	_	-	5	-		_	_	
B 2	36	-	-	36	6,6	6,3	_	_	
A 16	68 (3)	_	_	68 (3)	12,4	11,9		_	
A 15	217	_	2	215	39,7	37,8	_	_	
A 14	147	- Tona	1	146	26,9	25,7	_	-	
A 13	79	25	- 01	104	14,4	18,3	_	25	
D	547	25 (1)	3 (2)	569	100,0	100,0	-	25	
C 3	57	_	_	57	48,3	48,3	_	_	
C2	61	_	_	61	51,7	51,7	-	250-2	
C 3 u. C 2	118		_	118	100,0	100,0	_	_	

 ²⁵ neue Stellen höherer Dienst infolge Verkehrs- und Aufgabenzuwachs;
 3 Stellenverlegungen zur Durchführung von Versetzungen zum BPM.
 Davon 1 Bea abgeordnet zur NATO, Brüssel.

Tabelle 5: Bundespostministerium (ohne FüAk)

P. C	Stellenplan 1985	19	86	Stellenplan 1986		hlüssel in H.	1986 mögliche			
BesGr.		Zugang	Abgang		1985 (Sp. 2)	1986 (Sp. 5)	Beförde- rungen	Anstell./ Versetz.		
1	2	3	4	5	6	7	8			
B 11	1	_	_	1	_	_	_	_		
B 9	7	_	_	7	_	_	_	_		
B 6	15	_	_	15 (4)	_	_	_	_		
B 3	75	4 (1)	mald town	79 (3)	Kuttone	THE PERSON NAMED IN	4	TO DE		
B 11 - B 3	98	4	_	102	_	_	4	_		
A 16	28	_	_	28 (3)	13,7	12,0	4	_		
A 15	96	16 (1) (2)	-	112 (3)	46,8	48,1	8	12		
A 14	65	12 (2)	_	77	31,7	33,0	8	12		
A 13	16	- (2)		-`' -		16	7,8	6,9	-	8
D	205	28 (1) (2)	-	233	100,0	100,0	20	32		

(1) Neue Stellen infolge Verkehrs- und Aufgabenzuwachs (4 × B 3; 4 × A 15);

(2) Stellenverlegungen zur Durchführung von Versetzungen zum BPM (12 × A 15; 12 × A 14).

(3) Davon 5 kw-Stellen bei Wegfall der Aufgaben spätestens Ende 1988 betr. nationale

Fernmeldesatellitensysteme (1 × B 3; 2 × A 16; 2 × A 15);

(4) 1 Stelle kw für den Chef des Stabes des Weltpostkongreß-Präsidenten, ku nach Wegfall der Aufgaben, spätestens Ende 1989.

Tabelle 6: Relativwerte Außenverwaltung (ohne Psp DV)

BesGr	Ober- grenzen*)		1982			1983			1984			1985		1986			
	2000	BBesG § 26 (1), (6)	Ges.	Teil Σ	Teil Σ	Ges.	Teil Σ	Teil Σ	Ges.	Teil Σ	Teil Σ	Ges.	Teil Σ	Teil Σ	Ges.	Teil Σ	Teil Σ
B 2	10	2,9	0.0		2,9	0.1		2,9	0.2		2,9	0.6		2,8	9,7		
A 16	10	6,3	9,2	37,2	6,4	9,3	37,3	6,4	9,3	37,2	6,7	9,6	37,6	6,9	7,/	39,1	
A 15	30	28,0	in) 8%		28,0	Hars	Hall	27,9	En Re	E (Fig.	28,0	75.76		29,4			
A 14	39	39,8	POR		39,8	19 1/7		39,7		7/5	39,4	HI TES		38,2			
A 13	21	23,0			22,9			23,1			23,0			22,7			
Σ	100	100,0			100,0		400	100,0		- cree	100,0	LOTTED I	Minn	100,0	(E) Y (E)		

Tabelle 7: Relativwerte Außenverwaltung (incl. PSpDV) + ZMB (ohne BPM und FüAk)

BesGr	Ober- grenzen*)	1982			1983			1984			1985			1986														
9	BBesG § 26 (1), (6)	Ges.	Teil Σ	Teil Σ	Ges.	Teil Σ	Teil Σ	Ges.	Teil Σ	Teil Σ	Ges.	Teil Σ	Teil Σ	Ges.	Teil Σ	Teil Σ												
B 2	Halfdarla and	3,9		-	3,8		I Dali	3,8	11.		3,8	11 0	al m	3,7	11,8													
A 16		7,7	11,6	11,6	11,6	11,6	11,6	11,6	11,6	11,6	11,6	11,6	11,6	11,6	11,6	42,2	7,8	11,6	42,4	7,8	11,6	42,2	8,0	11,8	42,5	8,1	,1	43,1
A 15		30,6			30,8			30,6			30,7			31,3														
A 14		36,8			36,7			36,7		1997	36,5	a de la		35,2														
A 13		21,0	priger	BLIME	20,9	rampa free	rijarri	21,1	Total S		21,0	16377		21,7	Page 1													
Σ		100,0	1103	PI PI	100,0	EDN.	mbas	100,0	The second		100,0			100,0														

*) BBesG § 26 gilt nur für Außenverwaltung (nicht für BPM, ZMB) (1) Σ (A 15, A 16, B 2) \leq 40 % von Σ (A 13, A 14, A 15, A 1 von Σ (A 13, A 14, A 15, A 16, B 2)

≦10 % Σ(A 16, B 2) (6) A $14 \le 65 \% \text{ von } \Sigma (A 13, A 14)$

STELLUNGNAHME DES BUNDESVORSTANDES

Zu den Gutachten von Knight Wendling und Mummert + Partner

 Stellungnahme zum "Strategischen Konzept für das Postwesen" von Knight Wendling

1.1 Einführung

Das Bundesministerium für das Postund Fernmeldewesen (BPM) beauftragte die Unternehmensberaterfirma Knight Wendling (KW) mit der Erstellung eines Gutachtens über ein Strategiekonzept für die Dienste des Postwesens. Nach den Vorgaben des BPM mußten in den Lösungsvorschlägen von KW die Einheit des Unternehmens DBP gewahrt und der gesetzliche Rahmen beibehalten werden. Die Empfehlungen sollten sich u. a. an einer verstarkten unternehmerischen und betriebswirtschaftlichen Ausrichtung des Postwesens orientieren. KW brauchte zur politischen Durchsetzbarkeit seiner Vorschläge nicht Stellung zu neh-

Das daraufhin im Mai 1985 vorgelegte Gutachten von KW enthielt neben zusammenfassenden Vorschlägen noch Einzeldokumentationen (Beilagen) auf insgesamt 733 Seiten zu den Betriebskonzepten Briefdienst, Paket- und Päckchendienst sowie Logistik und Werkstätten, außerdem zu Absatz und Marketing, zu den Postbankdiensten und zur Organisations- und Führungs-

Die Kollegen der VHP haben sich - wie auf dem Delegiertentag in Hamburg 1985 beschlossen – sofort an die Prutung der Aussagen dieses Gutachtens gemacht. Dabei wurden die Mitglieder des Bundesvorstandes (die Hauptlast trug der Kollege Nienhaus) insbesondere durch die Kollegen Filter, Fleischhacker, Hartmann, Knaisch, Liebe, Lindacher, Saam, Wamsler, Willinger und Winkler (alle OPD Stuttgart) unterstutzt, die jeweils eine oder mehrere Beilagen des Gutachtens kritisch gewurdigt und so die wesentlichen Grundlagen für unsere Stellungnahme erarbeitet haben. Ihnen danken wir für

ihre anstrengende "Nebentätigkeit" besonders herzlich.

Obwohl ihre gutachterlichen Außerungen bereits seit längerem vorlagen, hielten wir es für richtig, vor einer öffentlichen Stellungnahme zum "Strategischen Konzept" die Meinungsbildung innerhalb der VHP sorgfältig und ohne Zeitdruck abzuschließen und durch Gespräche mit anderen Interessierten und Verbänden außerhalb der VHP sowie mit dem BPM unsere Meinung in die Diskussion und zu Gehör zu bringen. Dies ist inzwischen geschehen. Das Thema KW wurde u. a. ausführlich behandelt auf der BV-Sitzung am 04. 09. 1985 in Dortmund sowie auf der Beiratssitzung am 18./19. 10. 1985 in Köln. Der Vorsitzende und die Mitglieder des BV besprachen das Gutachten am 26. 06. 85 mit Herrn Sts Dr. Florian und weiteren Herren des BPM, am 13. 09. 1985 mit dem Vorstand des DPV (auf dessen Einladung), am 21. 11. 85 mit dem AbtL 1 im BPM, Herrn MinDir Dr. Laue, und seinen UAbtL 11 und 12/ 13, den Herren MinDirig Wohlfahrt und Weltermann, und am 28. 11. 85 mit dem UAbtL 14, Herrn MinDirig Dr. Janssen, sowie den RefL 141 u. 142, den Herren MinR Schneider und Dr. Schramm.

Die Tatsache, daß das BPM außenstehende Unternehmensberater mit der Herstellung eines Gutachtens über ein Unternehmenskonzept für das Postwesen betraut hat, ist aus unserer Sicht nicht zu beanstanden. Zwar sind auch wir der Ansicht, daß unsere Führungskrafte erfahren und intelligent genug sind, eigene und zweckmäßige Lösungen anzubieten, wie es übrigens in Arbeits- und Projektgruppen und durch Einzelgutachten permanent geschieht. Warum sollten aber nicht auch außerhalb der DBP gewonnene Erfahrungen zur Optimierung unseres Betriebes, Vertriebes und der Führungsorganisation Verwendung finden, wenn sie uns nützen? Sollte sich aber herausstellen, daß die Gutachter im wesentlichen keine anderen Erkenntnisse für ein "Strategisches Konzept für

das Postwesen" gefunden hätten als bereits die Führungskräfte der DBP vor ihnen, dann ist das doch eine (objektive) Bestätigung unserer Leistung, wie wir sie uns nicht besser wünschen können. Die Veröffentlichung der Ergebnisse des "Strategischen Konzepts" bei der Ubergabe an den Auftraggeber BPM durch KW wird von uns ebenfalls akzeptiert. Diese Praxis ist üblich (vgl. Ubergabe der Gutachten der sog. 5 Weisen an die Bundesregierung). Nach aller Erfahrung wäre aber auch ohne Veröffentlichung durch Informationen aus nicht mehr feststellbaren Kanälen eine öffentliche Diskussion über das Gutachten entbrannt.

Zu den in den Beilagen des Gutachtens detailliert beschriebenen Vorschlägen nehmen wir wie folgt Stellung:

1.2 Briefdienst

KW will über eine umfassende Mechanisierung (u. a. Kippschalentechnik) im Briefdienst z. B. das Ordnen der Briefsendungen auf Zustellgangfolge dem Zusteller weitgehend abnehmen und damit zu personellen Einsparungen kommen. Hierzu muß die Briefeingangsbearbeitung von z. Z. etwa 8000 Stellen auf 250 Stellen konzentriert werden.

Eine derartige Zentralisierung würde zu weiteren "Postfabriken" führen. Die Risiken für die Dienstgüte allgemein, insbesondere aber für Verzögerungen in der Zustellung würden gegenüber dem Ist-Zustand im hohen Maße zunehmen. Ob bei dieser Organisation humanere Arbeitsplätze geschaffen werden könnten, ist ebenfalls sehr zweifelhaft. Auf jeden Fall würden Arbeitsplätze in der Fläche abgebaut. Die von KW angegebene jährliche Einsparung von 1,2 Mrd. DM erscheint bei weitem überzogen. KW hat z. B. keinerlei konkret nachvollziehbare Angaben über die Kosten für die notwendigen Grunderwerbs- und Hochbaumaßnahmen, über die laufenden Betriebskosten und schließlich über die aus allem folgenden Kapitalkosten gemacht. Ebenfalls fehlen Angaben über die Kosten evtl. notwendig werdender Sozialplanaufwendungen.

Das Briefdienstkonzept von KW ist daher schon aus wirtschaftlichen Gründen abzulehnen, da die angenommenen Einsparungen auch bei optimistischer Betrachtungsweise nicht annähernd erzielt werden können. Experimente mit der Dienstgüte sind in einem so empfindlichen, öffentlichkeitswirksamen Bereich ebensowenig angebracht, wie solche mit der Qualität der Arbeitsplätze.

Die Ablehnung des Briefdienstkonzeptes schließt nicht aus, daß die DBP zusätzliche nützliche Hinweise für den Briefdienst von KW überprüfen und

ggt. einführen sollte.

1.3 Paket- und Päckchendienst

Die Paketsendungen sollen nach KW mit einem Bar-Code-Label versehen werden, damit sie in 25 Abgangsverteilzentren automatisch mittels Kippschalentechnik auf 50 Eingangsverteilzentren verteilt werden können. Von hier aus soll das Paketaufkommen automatisch auf je 500 Zustellbezirke bzw. Abholer verteilt werden.

Den lohnenderen Zielgebinden bei dieser Organisation stehen als Nachteile zu lange Transportwege zu den Abgangsverteilzentren gegenüber. Laufzeitverschlechterungen sind programmiert. Das könnte für diesen im harten Wettbewerb stehenden Dienstzweig tödlich werden. Einsparungen von 90 Mio. DM jährlich – u. a. hochgerechnet aus der nicht repräsentativen Standortstruktur der OPD Regensburg lassen sich sicherlich nicht erzielen, da auch hier für evtl. notwendige Grunderwerbs-, Hochbau- und Folgekosten keine Aufwendungen gegengerechnet wurden.

Päckchen sollen in den 25 Abgangsverteilzentren ebenfalls automatisch auf 250 Bezirkspostämter verteilt werden. Auch für dieses Vorhaben gilt bezüglich der Dienstgüte, der Investitionen und der Wirtschaftlichkeit das oben zum Paketdienst Gesagte.

Die VHP lehnt daher auch das Paketund Päckchendienstkonzept von KW ab, sieht allenfalls bei Einzelvorschlägen, wie z. B. der Einführung eines Bar-Code-Labels eine Chance der Realisierung, wenn hier Investitionskosten und Akzeptanz seitens der Kunden geprüft wurden.

1.4 Logistik und Werkstätten

Die Vorschläge von KW zur Logistik, der Bereithaltung eines funktionierenden Beförderungssystems für den Brief-, Paket- und Kleingutdienst, bringen nichts wesentlich Neues. Der Wegfall der "Rollenden Bearbeitung" auf der Schiene, die verstärkte Inanspruchnahme des Luftverkehrs oder die Vergabe von Transportleistungen an private Unternehmer, die Einrichtung eines "autonomen Post-Zugnetzes" sowie vermehrter Behältereinsatz und die Einführung neuer Techniken im Verladebereich wurden bereits von der DBP geplant. Da keine zusätzlichen Einsparungsmöglichkeiten aufgezeigt werden, wird der Kurs der Post durch diesen Teil des Gutachtens voll bestä-

Das Werkstättenkonzept von KW kann sich nicht auf empirische Untersuchungen stützen. KW bietet mehrere Modelle an. Das Gesamtvergabemodell geht z. B. davon aus, dass Reparatur und Instandhaltung unserer Fahrzeuge vollständig privaten Kfz-Werkstätten überlassen werden. Es ist aber sicher eine Binsenwahrheit, daß jeder größere Transportunternehmer seine eigenen Werkstatten unterhalt, um seinen Betrieb unabhängig von äußeren Einflüssen jederzeit aufrecht erhalten zu können. Das muß auch für die DBP als größtem zivilen Kfz-Halter Europas gelten. Es ist irreal anzunehmen, daß private Kfz-Werkstätten unsere Wagen stets mit zeitlicher Priorität behandeln würden. Unser Betrieb wäre im Winter 1985 gewiß nachhaltiger gestort worden, hätten wir nicht selbst unsere wegen der extremen Kälte liegengebliebenen Dieselfahrzeuge wieder zum Laufen gebracht.

Abgesehen von diesen betrieblichen Notwendigkeiten zur Aufrechterhaltung eines eigenen Werkstättennetzes ist KW den Beweis schuldig gegblieben, daß durch seine Vorschläge überhaupt Einsparungen zu erzielen sind.

1.5 Absatz und Marketing

Das Konzept Absatz und Marketing von KW enthält viele positiv zu wertende Empfehlungen. Die VHP spricht sich wie KW für eine Reduzierung der Kostenunterdeckung sowie eine verbesserte Anpassung unserer Dienstleistungen an den Markt aus. Beim Briefdienst darf nicht zu viel experimentiert werden (Beibehaltung der Sendungsarten), bei der Massendrucksache ist eine Umsatzsteigerung realistisch. Ob die von KW vorgeschlagenen Gebührennachlasse (zeit- bzw. mengenabhängig) rechtlich möglich sind, ist fraglich. Das Gleiche gilt für eine vorgeschlagene Differenzierung der Gebühren bei gewerblichen und privaten Kunden im Kleingutdienst. Wir begrüßen ebenfalls den Vorschlag, neben dem jetzigen Paket eine haftungsfreie, entfernungsunabhängige Paketsendung einzuführen, deren Gebühren (im Gegensatz zum derzeitigen Betriebsversuch S+P) nur noch gewichtsabhängig sind. Die VHP stimmt mit KW darin überein, daß die Stellung des Kundenberaters durch bessere Aus- und Fortbildung (auch in der freien Wirtschaft) gestärkt und durch Vermehrung der Anzahl der Mitarbeiter und durch sorgfältige Auswahl qualifizierten Personals das Marketing der Post generell gefördert werden muß. Auf die von KW geforderte Trennung der Absatz- von der Betriebsfunktion kommt es letztlich gar nicht so sehr an, wenn die übrigen Voraussetzungen für ein erfolgreiches Marketing stimmen.

Allerdings läßt es KW auch hier an klaren, nachvollziehbaren Aussagen

über das Potential an zusätzlichen Umsätzen und Gewinnen fehlen.

1.6 Postbankdienste

Auch die Beilage "Postbankdienste" von KW ist insgesamt positiv zu bewerten. KWs Vorschläge, das Postbankwesen voll zu automatisieren, ein neues Kontoführungssystem und die Schalmehr terautomation einzuführen, Geldautomaten aufzustellen, die Angebotspalette zu erweitern sowie im Marketingbereich den Beratungsdienst zu verstarken, verdienen unsere uneinge-

schränkte Unterstützung.

Nicht einverstanden sind wir mit den Empfehlungen von KW, die Bargeldzustellung in die Wohnung einzustellen bzw. die Bargeldeinzahlung gezielt abzubauen. Beide Dienstleistungen müssen wegen der gemeinwirtschaftlichen Verpflichtung der Post weiterbestehen. Aus strukturellen, kostenmäßigen und aus Gründen des Kundendienstes, der Kundennähe und des Arbeitsmarktes wenden wir uns entschieden gegen eine von KW vorgeschlagene Halbierung der Amter des Postbankdienstes (2 PSA, 13 PGiroA derzeit). KW hat zudem bei der daraus folgenden prognostizierten Einsparung von 80 Mio. DM/ Jahr weder die Folgekosten noch die Umsetzung des Personals berücksichtigt.

Bei der Betrachtung des Postbankdienstes halten wir im Gegensatz zu KW an der bewährten Unterscheidung zwischen den Bereichen des Wettbewerbs (Postsparkasse, Postgiro, Zahlkarte) und des Nichtwettbewerbs (z. B. Postanweisungs-, Zahlungsanweisungsdienst) fest. Gerade der letztere Bereich wird nur von der DBP angeboten und ist - anders als der Wettbewerbsbereich - defizitär. Ohne die Aufteilung in diese beiden Bereiche ware ein echter Vergleich mit unseren Wettbewerbern

nicht möglich.

Für Marketingaufgaben muß mehr Personal zur Verfügung gestellt werden. Die VHP ist aber der Meinung, daß eine bankspezifische Ausbildung des Perso-

nals in Form einer eigenen Laufbahn, wie KW es vorschlägt, weder im CPFnoch im DP-Dienst erforderlich ist, zumal der Postbankdienst nur einen Teil der Aufgaben einer Geschäftsbank umfaßt. Es wäre aber zu überlegen, ob in der CPF-Laufbahn den Schwerpunkten Post (P) und Fernmeldewesen (F) ein weiterer Schwerpunkt Bankdienste

(B) hinzugefügt werden soll.

Richtig ist, daß innerhalb der DBP das Postbankwesen flexibler und schlagkraftiger sein muß. Ob dazu allerdings eine Postbankdirektion oder ein Postbank-Zentralamt eingerichtet werden muß (so KW), müßte noch genauer untersucht werden. Auch der Vorschlag der Zusammenfassung der Aktiv- und Passivgeschäfte auf allen Ebenen des Postbankdienstes muß ernst genommen und intensiv geprüft werden.

Die VHP spricht sich für die Verwirklichung der Alternative B aus, in der KW die bisherigen Rationalisierungsprojekte angereichert durch zusätzliche Angebote im bestehenden legislativen

Rahmen empfiehlt.

1.7 Fazit

Zusammenfassend sei festgestellt, daß KW in seinem Gutachten die betriebswirtschaftliche Sicht der Probleme zu sehr betont und dabei u. a. die volkswirtschaftliche Sicht, den gemeinwirtschaftlichen Auftrag der DBP, die Bindung des Arbeitgebers Post an das Beamten- und öffentliche Tarifrecht sowie die politische Durchsetzbarkeit seiner Vorschläge vernachlässigt hat.

Unabhängig von den oben besprochenen Beilagen enthält das "Strategische Konzept" von KW jedoch eine Fülle von weiteren Vorschlägen und Ideen, die hier nicht alle erörtert werden konnten. Es ist in sich geschlossen und wäre geeignet für den Aufbau einer völlig neuen Post. Für die DBP kann es aber als Gesamtkonzept nicht verwirklicht werden, weil eine derartige Metamorphose zu teuer käme. "Auch ein auf betriebliche Problemlösungen spezialisierter Unternehmensberater konnte

für die schwierigen Struktur- und Anpassungsprobleme, wie z. B. im Paketdienst, keinen grundsätzlich neuen oder durchgreifenden strategischen Lösungsansatz finden" (so BPM-Pressemitteilung vom 10. 12. 85). Im Gutachten von KW findet sich aber - in dieser Zusammenfassung einmalig eine Vielzahl von Aspekten und Hinweisen, die auch ohne Verwirklichung des Gesamtkonzepts nicht sofort wieder vergessen werden sollten, zumal sie zu einem nicht geringen Teil auf Einfällen und Gedanken unserer Mitglieder beruhen.

1.8 Organisations- und Führungsstruktur

Eine Stellungnahme zu diesem für uns als Führungskräfte äußerst wichtigen Teil des Gutachtens befindet sich zur Zeit beim Bundesvorstand in Bearbeitung und soll in einer der nächsten Ausgaben dieser Zeitschrift veröffentlicht werden.

2. Stellungnahme zum Gutachten Mummert + Partner (Personalbemessung bei den Amtern der DBP)

2.1 Grundsätzliche Stellungnahme

Die im Untersuchungsergebnis der Firma Mummert + Partner dargelegte Analyse des Istzustands des Bemessungssystems der DBP wird von der VHP in weiten Teilen als richtig angesehen. Dabei stellen wir mit Genugtuung fest, daß das Berechnungsprinzip der Bemessung der DBP im Grundsatz als sachgerecht und zweckmäßig anerkannt wird. Wir stimmen aber auch der Feststellung des Gutachtens zu, daß die Ausgestaltung dieses Systems mit einer Reihe von Mängeln behaftet ist. Damit werden im wesentlichen Vorbehalte bestätigt, die viele Praktiker der DBP unserer derzeitigen Bemessung schon in den letzten Jahren entgegengebracht haben.

Als Unternehmen der Kommunikationstechnik Ikans Maßstäbe muß man Maßstäbe setzen, die es noch gar nicht gibt.

Änderungen der
Denkperspektive haben schon
oft Utopien zur Wirklichkeit
werden lassen. Forschen und
Entwickeln heißt permanent in
neue Dimensionen des Wissens
vorstoßen. Nur so ist es
möglich, den Kunden
zukunftsgerechte Produkte und
Dienstleistungen anzubieten
und die Existenz des
Unternehmens langfristig zu
sichern.

Standard Elektrik Lorenz AG Stuttgart



Ein großer Teil der von der Unternehmensberatungsfirma zur Abstellung der Mängel und zur Verbesserung des Systems gemachten Vorschläge zielt nach unserer Meinung in die richtige Richtung, so daß ihnen im Grundsatz beigepflichtet werden kann. Viele dieser Vorschläge sind jedoch noch zu allgemein gehalten, so daß ihre Umsetzung in die Praxis nicht einfach sein wird; sie bedürfen daher noch einer Konkretisierung und Präzisierung. Wir begrüßen deshalb den vom BPM in diesem Zusammenhang angekündigten Anschlußauftrag an Mummert + Partner.

Ein geringerer Teil der Vorschläge wird von uns skeptisch betrachtet oder bedarf noch der eingehenden Prüfung, um ein abschließendes Urteil abzugeben.

2.2 Bezugseinheiten

Im Prinzip stimmen wir der Reduzierung der Bezugseinheiten zu. Wenige, stärker leistungsbezogene Bezugseinheiten (und entsprechend wenige Bemessungswerte) ermöglichen eine schnellere und bedarfsgerechte Anpassung an den Verkehrsumfang und vermindern den hohen Arbeitsaufwand für die Durchführung der Bemessung. Es muß jedoch befürchtet werden, daß die von Mummert + Partner vorgeschlagene äußerst drastische Verminderung der Zahl der Bezugseinheiten (so z. B. für die Personalstelle nur noch 1 Bezugseinheit) ins andere Extrem ausschlägt, weil dabei strukturelle örtliche Unterschiede nicht mehr berücksichtigt werden können und deshalb beim Personal das Gefühl der ungerechten Behandlung mit negativer Auswirkung auf die Aufgabenerfüllung aufkommen könnte.

2.3 Bemessungswerte

Die Firma Mummert + Partner bemängelt zu Recht, daß organisatorische Vorgaben und hohe Betriebs- bzw. Dienstgüteanforderungen im praktischen Alltag nicht immer eingehalten oder erfüllt werden und durch die Mit-

arbeiter zur Verminderung der Leistungsanforderungen in Form von persönlichen Zeitvorteilen genutzt werden. Ahnliche Beobachtungen sind auch von Führungskräften vor Ort gemacht worden. Deshalb ist es wichtig, vor Erlaß von Vorschriften, die einen hohen Standard an Betriebs- und Dienstgüte sicherstellen sollen, auch ihre Durchführbarkeit und Einhaltung genau zu prüfen und durchzusetzen. Die von den Gutachtern vorgeschlagene stärkere Einbindung der Fachbereiche bei der Anhangerstellung wird daher von uns befürwortet. Für eine leistungsorientierte Bemessung ist es erforderlich, daß die Betriebs- und Dienstgütevorgaben von der Fachseite unter Berücksichtigung der personalwirtschaftlichen Konsequenzen (Problem der Wirtschaftlichkeit, Kundenansprüche, Anforderung an die Mitarbeiter der DBP) gemeinsam mit der Bemessungsseite abgestimmt werden. Die Fachseite soll und muß den höheren Personalaufwand, den ihre fachlichen Forderungen verursachen, kennen und auch mitverantworten.

Die VHP warnt jedoch davor, die Feststellungen von Mummert + Partner zum Anlaß zu nehmen, im Zielkonflikt zwischen Wirtschaftlichkeit und Betriebs- und Dienstgütefragen der Wirtschaftlichkeit einseitig und pauschal die höhere Prioritat einzuraumen. Den Führungskräften der DBP ist bekannt, daß unsere Kunden – auch als Aquivalent für unser nicht gerade niedriges Gebührenniveau - einen hohen Dienstgütestandard von der DBP erwarten und sehr diffizil auf eine Absenkung dieses Standards reagieren. Auch die in manchen Bereichen vorhandene Konkurrenz von privaten Wettbewerbern zwingt zur Erhaltung des in der ganzen Welt anerkannten Qualitätsstandards unserer Dienstleistungen.

Die von der Unternehmensberatung kritisierte Anwendung zentraler Bemessungswerte auf Einzelpersonen (z. B. im Zustelldienst) ist auch für uns fragwürdig, weil die Bildung von Bemessungswerten als Mittelwert basiert auf einer Gruppe von Mitarbeitern unter Einbeziehung leistungsstärkerer und leistungsschwächerer Kräfte. Es wird daher einer eingehenden Prüfung bedürfen, ob mit den von Mummert + Partner vorgeschlagenen Aufwandrichtwerten das unterschiedliche Leistungsvermögen der Zusteller ausgeglichen werden kann. Dadurch wäre es möglich, den notwendigen Handlungsspielraum der Führungskräfte auszuweiten.

2.4 Internationaler Vergleich

Ein Vergleich des Bemessungssystems der DBP mit den Systemen von Postverwaltungen anderer Länder ist sicherlich zulässig. Ob solche Vergleiche allerdings geeignet sind zur Feststellung, daß die Leistungsanforderungen an die Mitarbeiter der DBP nicht so hoch sind wie die Anforderungen an das Personal anderer PTT-Verwaltungen, erscheint uns fraglich. Die Bestandsstrukturen der verglichenen Bemessungsbereiche (Dienststellen), die Leistungen der Postverwaltungen, die Qualität der Dienstleistungen und die Bedingungen, unter denen die Leistungen zu erbringen sind, sind so unterschiedlich, daß man solchen Vergleichen immer Skepsis entgegenbringen muß. Das gilt naturgemäß auch für das von Mummert + Partner in diesem Zusammenhang angegebene personelle Einsparungspotential.

2.5 Vertreterbedarf

Die von Mummert + Partner beanstandete zu hohe Ausstattung der Dienststellen mit ständigen Vertreterposten und die stattdessen vorgeschlagene Zuweisung von Tagesdienstposten für Vertreterleistungen erscheint nicht schlüssig. Tagesdienstposten sind dazu bestimmt, einen vorübergehenden Arbeitsanfall zu erledigen, sind aber kaum geeignet für Vertreterleistungen. Deshalb sollte die bewährte Methode der Berechnung und des Einsatzes von Vertretern beibehalten werden. Die

Wahrnehmung von Vertreterleistungen durch ständige, qualifizierte Kräfte sollte auch in Zukunft die Regel sein.

2.6 Zuständigkeit; Verlagerung von OPD auf Ämter, Obergrenzen

Wir begrüßen die Vorschläge des Gutachtens, Zuständigkeiten für das Genehmigen der Bemessung auf die Ämter zu übertragen, um die Handlungsspielräume der Führungskräfte auf der Amtsebene zu vergrößern. Damit würde ein Anreiz für eine stärkere wirtschaftliche Verhaltensweise beim Amt geschaffen. Dies bedingt jedoch eine Verstärkung sowohl der amtsinternen Kontrolle (Dienststelle Og) als auch der Fachaufsicht und Kontrolle von außen

(OPD, BBPe und BAB F).

Mummert + Partner halten es allerdings für unabdingbar, daß den Ämtern eine von der OPD aufgrund des Bemessungssystems zu genehmigende Obergrenze für den Personalbedarf vorgegeben wird. Die Ausführungen des Schlußberichts zur Ausgestaltung dieser Obergrenzen sind unklar und zu allgemein gehalten, um dazu abschließend Stellung nehmen zu können. Wir gehen aber davon aus, daß diese Obergrenze auf sachgerechten Bemessungskriterien basiert.

2.7 Integriertes Bemessungskonzept

Die Aussagen des Gutachtens, die u. a. auf eine stärkere Einbindung der Fachreferate in das "Bemessungsgeschäft" abzielen, werden unterstützt. Das Handeln der Fachreferate würde dann nicht mehr vorrangig von Dienstgüte- und Betriebssicherungsaspekten geprägt werden, sondern die Wirtschaftlichkeit würde den ihr gebührenden Stellenwert bekommen.

2.8 Anreizsystem für wirtschaftliche Verhaltensweisen, Motivationsumkehr der Führungskräfte

Im Grundsatz stimmen wir - wie be-

BAUFINANZIERUNG Neubau - Kauf - Umschuldung - Renovierung Finanzberatung und -planung - auf Wunsch auch Vermittlung Unsere SONDERPROGRAMME, abgestellt auf ihre persönlichen Voraussetzungen, bringen IHNEN erhebliche Kostenersparnisse! Unsere Empfehlung zur bestmöglichen Nutzung aller Steuervorteile: Bau oder Kauf eines Zweifamilienhauses (Einfamilienhaus mit Einliegerwohnung) noch 1986. Mit dem Bau oder Kauf eines Einfamilienhauses sollte bis 1987 gewartet werden. Weitere Auskünfte und Finanzierungsvorschläge bitte anfordern. Finanzfragen sind mehr als Vertrauenssache. Unsere Resultate können Sie nachrechnen! Ihr Partner als Spezialist in allen Finanzfragen: GESELLSCHAFT FÜR VERMÖGENSBILDUNG ÖFFENTLICH BEDIENSTETER mbH Selbsthilfeeinrichtung der Beamten Mackenheimer Weg 9, 6942 Mörlenbach-Vö., 🍱 (062 09) 34 87 NUTZEN SIE UNSERE DIENSTE! Fordern Sie einen Erfassungsbogen an mittels nachstehendem - GUTSCHEIN für eine unverbindliche Beratung über: (Gewünschtes bitte ankreuzen) BAUFINANZIERUNG mit besonderen Vorteilen ☐ FINANZPLANUNG für ein späteres BAUVORHABEN Tilgung von Bauschulden Für: Name:

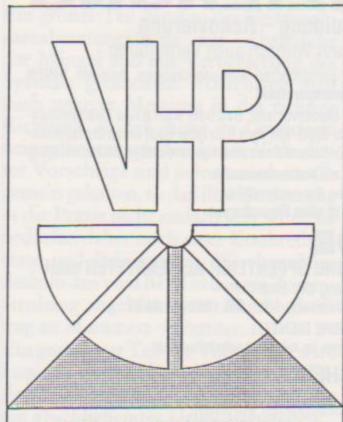
reits ausgeführt - den Gutachten darin zu, daß im Spannungsfeld zwischen Betriebs- und Dienstgüte sowie Personalfürsorge einerseits und wirtschaftlichem Handeln andererseits der Wirtschaftlichkeit durch zusätzliche Anreize ein höheres Gewicht verliehen werden muß. Die vorgeschlagenen "indirekten finanziellen Anreize" sind jedoch bedenklich und bedürfen noch der Konkretisierung. Von den übrigen genannten indirekten Anreizen wie z. B. Beförderungsanreize für Führungskräfte und Rechtfertigungszwänge sollte aber Gebrauch gemacht werden. Der von der Firma Mummert + Partner geforderte Prozeß der "Motivationsumkehr" der Führungskräfte weg vom "Absicherungsdenken" hin zu wirtschaftlichem Verhalten ist sicherlich bereits seit einigen Jahren bei der DBP eingeleitet worden, muß aber noch stärker forciert werden. Dabei wird man auch Wettbewerbssimulationen in Form von Betriebsvergleichen mit in die Betrachtungen einbeziehen

2.9 Schluß

Diese Stellungnahme zum Gutachten von Mummert + Partner ist nur als eine vorläufige, nicht erschöpfende Wertung zu den Vorschlägen der Unternehmensberatungsfirma anzusehen. Als Vereinigung von Führungskräften kann es auch nicht unsere Aufgabe sein, zu allen Vorschlägen detailliert Position zu beziehen, sondern wir möchten unsere Stellungnahme auf die Grundprinzipien unseres Personalbemessungssystems beschränken. Ungeachtet dessen wird der Bundesvorstand den Meinungsbildungsprozeß zu den im Gutachten angeschnittenen Problemen der Personalbemessung – auch in Gesprächen mit den Fachleuten im BPM sowie den Gewerkschaften und anderen Berufsverbänden - fortsetzen. Er wird bemüht sein, nach Vorlage des vom BPM in Auftrag gegebenen Anschlußgutachtens eine weitere vertiefende Stellungnahme abzugeben.

Telefon: _

DELEGIERTENTAGE DER VEREINIG IN KARLSRUHE - VOM 28. BIS 30



DELEGIERTENTAG

1986

in Karlsruhe

VEREINIGUNG DER HÖHEREN BEAMTEN DER DEUTSCHEN BUNDESPOST

Programm des Delegiertentages der VHP vom 28. bis 30. April 1986 in Karlsruhe

Montag, 28. April 1986

Sitzung und Pressekonferenz des Bundesvorstandes vormittags im Gebäude der OPD

14.00 Uhr Festveranstaltung im Hebelsaal des Kongreß-Zentrums

Festvortrag von Herrn Prof. Steinbuch: "Mensch und Information"

17.00 Uhr Kleiner Stehempfang des Oberbürgermeisters, Herrn Otto Dullenkopf im Foyer

des Kongreß-Zentrums

19.15 Uhr Busabfahrt zum Begrüßungsabend im

Chateau Langenburg bei Weissenburg im Elsaß (Exakte Voranmeldung und gültige Personal-

ausweise erforderlich!)

Dienstag, 29. April 1986

8.30 Uhr Arbeitssitzung im Mombertsaal

des Kongreß-Zentrums

Dazwischen:

Mittagessen in der Kongreß-Gaststätte und

2 Kaffeepausen

Begleiterprogramm 8.30 Uhr

Omnibusfahrt zur Pfälzer Weinstraße und in den Pfälzerwald mit kleiner Wanderung (Kleidung, Schuhe!), Besichtigung, Vesper und

Weinprobe

Zur freien Verfügung, Möglichkeit für geselliges abends

Beisammensein in offenen Gruppen ist durch Hinweis auf entsprechende Lokale möglich

Mittwoch, 30. April 1986

Fortsetzung der Arbeitssitzung 8.30 Uhr

Begleiterprogramm

- Freizeit zum Stadtbummel ohne Führung - Führungen Stadt und Schloß können am

29. 04. vereinbart werden

20.00 Uhr Gesellschaftsabend mit Festessen und Tanz

im Parkhotel Karlsruhe

HUNG D. APRIL 1986

Allgemeine Anmerkungen

 Wir bemühen uns, Ihnen einen Delegiertentag der kurzen Wege und der erträglichen Kosten zu bieten.

- Entfernungen:

Kongreßhalle – Parkhotel = 5 Minuten Kongreßhalle – OPD = 2 Minuten Bahnhof – Kongreßhalle = 15 Minuten Kongreßhalle – Zentrum = 10 Minuten

 Die Unterbringung wird über die REGA-Kongreß-Agentur organisiert: Hotelbeschreibungen und Anmeldeformulare erhalten Sie mit der Einladung Anfang März.

 Anmeldungen für Übernachtungen und die Teilnahme an den Veranstaltungen bis Ende März erbeten!

- Kosten:

- Als Zuschuß zum Tagungsessen errechnen wir

 2×15 , - DM.

- Zum Begrüßungsabend mit Flammkuchen und Wein laden wir herzlich ein.

(Größeren Hunger oder Durst stillt jeder auf eigene Kosten.)

- Begleiterprogramm 29.04. = Beitrag 10, - DM/Person

- Ball: Beitrag 30, - DM/Person

Ein Delegierter zahlt daher mit Ball

Ein(e) Begleiter(in) mit Ball

also ein Ehepaar nur

60, - DM

40, - DM

100, - DM!

— Wir hoffen bei angestrebter Ausgewogenheit von Programm und Kosten auf eine rege Teilnahme!!

 Mit einem Tag Urlaub können Sie anschließend 4 Tage den Schwarzwald, die Pfalz, das Elsaß oder die Schweiz genießen.



FEFAS PTT AKTUELL

10. Internationaler Kongreß in Cambridge

Im Jahr 1986 feiert die FEFAS PTT den 20. Jahrestag ihrer Gründung mit einem festlichen Kongreß in der altehrwürdigen englischen Universitätsstadt Cambridge. Der bereits im Heft 5/85 angekündigte Kongreß findet statt vom 23. 09.—28. 09. 1986 im Queen's College in Cambridge. Er steht unter dem Generalthema:

"Die Rolle des Gewinns in der Postverwaltung"

Dieses Thema ist besonders aktuell, da in Großbritannien nach der Trennung von Post- und Fernmeldewesen die verstärkten Bemühungen der Post, sich ebenfalls an privatwirtschaftlichen Gesichtspunkten zu orientieren, erfolgversprechend angelaufen sind. In anderen europäischen Verwaltungen werden ähnliche Schritte vorbereitet.

Der Kongreß findet in den historischen Räumen der Universität statt. Die Teilnehmer werden im College, das sonst den Studenten dient, untergebracht, also nicht im Hotel. Die Kosten für das gesamte Programm betragen nur 125 Pfund. Dieser Preis dürfte auch für jüngere FEFAS-Mitglieder (VHP-Mitglieder) erschwinglich sein. Die Anreise wird von den Teilnehmern jeweils selbst unternommen, ist aber nicht schwierig, da Cambridge sowohl über die Autobahn als auch mit öffentlichen Verkehrsmitteln von London aus sehr gut zu erreichen ist.

Nach dem jetzigen Stand der Planung ist folgendes Programm vorgesehen: Dienstag, 23. 09. Nachmittags Anreise der Kongreßteilnehmer. 18.30 Uhr "Sherry-party" im Saal und im Kreuzgang des Queen's College. 19.30 Uhr Dinner.

Mittwoch, 24. 09. 9.30 Uhr Eröffnung des Kongresses.

Nachmittag: Besichtigung der Colleges von Cambridge. Gelegenheit zu einer Bootsfahrt auf dem Cam. Traditionelles Bankett im Queen's College.

Donnerstag, 25. 09. Arbeitssitzungen, Arbeitsgruppen.

Für die Begleiter(innen): Besuch der alten Stadt Ely und des Klosters Anglesey. Abends: "Barbecue" in einem Zelt am Ufer des Cam.

Freitag, 26. 09. Arbeitsgruppensitzungen, Auswertung im Plenum.

Für die Begleiter(innen): Exkursion in das Stammland der englischen Textilindustrie und in eine der besterhaltenen Städte aus dem 15. Jahrhundert. Besichtigung eines Schlosses.

Abends: Mittelalterliches Bankett im Saal des King's College.

Samstag, 27. 09. Generalversammlung der FEFAS PTT.

Für die Begleiter(innen): Besuch des Reitsportgeländes in Newmarket. Nachmittag: Ausflug in die Gegend von Cambridge.

Abends: Dinner und Tanzabend. Sonntag, 28. 09. Heimreise.

Dieser Jubiläumskongreß wird von den Kollegen der "UK-FEFAS" mit viel Liebe und Mühe vorbereitet, und es wäre wünschenswert, daß sich von deutscher Seite zahlreiche Kolleginnen und Kollegen beteiligen. Trotz der großzügigen Räumlichkeiten ist die Zahl der Teilnehmer natürlich nicht unbegrenzt. Wir bitten daher jetzt gleich um Ihre Anmeldung. Die Anmeldungen werden, falls es Platzprobleme geben sollte, nach der Reihenfolge berücksichtigt.

Anmeldeschluß: 27. 03. 1986 Anmeldungen an Dr. F. Lauxmann, OPD RefL 31, Postfach 70 00, 7500 Karlsruhe 1 Tel. (07 21) 1 32 31 00



Prof. K. Haefner

Dieser Vortrag wurde von Herrn Dr. Klaus Haefner, Professor für angewandte Informatik an der Universität Bremen, am 13. September 1985 auf dem 24. Europäischen Fernmeldetag in Regensburg gehalten. Wegen der allgemeinen Bedeutung dieses Themas veröffentlichen wir diese Ausführungen in ungekürzter Fassung.

Warum brauchen wir Kommunikation?

Die Entwicklung moderner Telekommunikationssysteme ist zu sehen auf dem Hintergrund des menschlichen Kommunikationsbedürfnisses. Daher erscheint es angemessen, zunächst der Frage nachzugehen, was die Antriebe für menschliche Kommunikation sind. Wenn wir hier zu einer Einsicht kommen, so ergeben sich daraus notwendigerweise auch Konsequenzen für die Verbesserung dieser Kommunikation durch technische Systeme und ihrer daraus folgenden gesellschaftlichen Folgerungen.

Der homo socialis. Zunächst ist festzuhalten, daß der Mensch seit Jahrhunderttausenden ein soziales Wesen ist. Eingebettet in eine Familie mit langer Brutpflege wächst der Mensch als sozialer Partner auf; er erweitert seine sozialen Beziehungen im Freundeskreis; schließlich im Bereich seiner berutlichen Tätigkeit, in der Politik und im Uberbau allen gesellschaftlichen Handelns, im Gesamtgesellschaftssystem. Die hierbei auftretenden sozialen Beziehungen sind mannigfaltig und haben die unterschiedlichsten Gründe. Im Kern stehen allerdings drei wichtige Antriebe: Die Liebe, die Hoffnung auf Anerkennung und der Ausbau der Macht.

Befriedigung von Neugierde. Ein zweiter Antrieb für Kommunikation beruht wohl darauf, daß der Mensch mit sehr begrenzten Informationskanälen und einem ziemlich schlechten Gedächtnis ausgestattet ist. Deshalb ist er immer

MENSCHEN UND COMPUTER

Sozialer Wandel durch Telematik

darauf angewiesen, seine lokale und die weitere informationelle Umwelt zu untersuchen. Solange die informationelle Umwelt in der unmittelbaren Umgebung zufriedenstellend war, reichten die Sinnesorgane; seitdem wir mehr und mehr zu globalen Bezügen und Informationen Zugriff haben wollen, müssen wir uns auf technische Systeme verlassen, da unser Auge bestenfalls einige Kilometer weit sehen kann. Der neugierige Mensch ist ständig auf der Suche nach Neuigkeiten. Darüber hinaus interessiert ihn das Phantasieland, in dem er versucht, Dinge zu erleben, die er in seiner relativ nüchternen unmittelbaren Umgebung nicht kennt. Wir wollen die Realität verlassen, um uns in der Unterhaltung zu entspannen. Permanentes Problemlösen. Der Kampf ums Leben beinhaltet die permanente Bewältigung von kleinen und großen Problemen. Der Mensch ist dabei stets auf der Suche nach einer besseren Welt von morgen. Das Problemlösen ist nicht möglich ohne die intensive Kommunikation zu anderen Menschen und zu Trägern von Information, die notwendig ist, um die notwendigen Daten und Wissensbasen verfügbar zu machen. Je schwieriger die Probleme werden, desto intensiver muß der Kommunikationsprozeß sein, um die Gesamtheit der notwendigen Strukturen zu organisieren. Das Problemlösen soll zu einer höheren Lebensqualität führen, es soll den derzeitigen Lebensstandard sichern, es soll es erlauben, neue Gebiete zu erobern und negative Effekte zu minimieren. Oberstes Ziel menschlicher Problemlösung ist heute die Friedenssicherung, der Versuch, ohne militärische Konflikte Probleme zu lösen.

Struktur und Potenzen der neuen Technik

Betrachten wir die menschliche Informationsverarbeitung in den Kulturen der letzten Jahrtausende, so wird klar, daß wir zunehmend eine Externalisierung der Informationsspeicherung, der Informationsverarbeitung und des Informationstransports beobachten können. Während noch in der Antike der menschliche Geist und das Buch allein die gesamte Last der Informationsspeicherung und Informationsverarbeitung zu tragen hatten, so ist erkennbar, daß heute neben das menschliche Gehirn das Computer-Zentrum, das Telefon, die Datenbank, aber - immer noch auch das Buch treten. Wir sind dabei, diese Substitution menschlicher Informationsverarbeitung weiter auszubauen, und so wird morgen ein großer Teil der Bevölkerung Zugang zu persönlichen Informations- und Telekommunikationssystemen haben, die es erlauben, Expertensysteme in integrierten Netzwerken zu befragen und zu nutzen. Die Funktion des Gehirns wird damit dramatisch erweitert. - Darüber hinaus können wir die moderne Informationstechnik nutzen, um bewegliche und in der Produktion breit einsetzbare Roboter zu bauen.

Dieses Herausnehmen menschlicher Funktionen aus dem Gehirn und den Transfer in die Informationstechnik führt dazu, daß wir höhere Leistungen erbringen können, komplexere Systeme entstehen und insgesamt die menschliche Intelligenz dramatisch verstärkt wird.

Globaler Informationszugang. Computer und Telekommunikationstechnik erlauben es zunehmend, dem Individuum, dem Privatmann, dem Geschäftsmann, dem Politiker über integrierte Netzwerke von Datenbanken und Nachrichtenstrecken sowohl zur individuellen Information (in den Köpfen einzelner) als auch zu den großen Datenbasen der Welt zuzugreifen. Damit wird ein alter Traum der Menschheit wahr, nämlich die "Allwissenheit", jeder kann fast alles zu jeder Zeit erfahren.

Die technischen "Tricks". Die dramatische Erweiterung der Kommunikation durch Technik wird zunehmend dadurch verbessert, daß wir von einem analogen zu einem digitalisierten, computerisierten Netzwerk übergehen. In diesem ist es möglich, mit schnellen

Prozessoren eine "intelligente" Nachrichtenverarbeitung derart vorzunehmen, daß nicht nur einfache Nachrichten übertragen, sondern auch den Bedürfnissen gemäß verarbeitet werden. Ferner ist es jetzt möglich, völlig neue Nutzungsarten der alten Netzwerke vorzunehmen. ISDN ist hier nur ein Aspekt; wichtig ist, daß die neuen Integrationen von Computern in die Netzwerke es erlauben, verteilte Dienstesysteme aufzubauen, wobei ein Teil der dienstleistenden Komponenten im Netz selbst und ein Teil in den Endgeräten liegt. Interessanterweise brauchen hierzu die eigentlichen Netzstrukturen nicht verändert zu werden, das Telefonnetz reicht für viele neue interessante Dienste aus.

Neben der Digitalisierung und Computerisierung der Netzwerke ist die Massenspeichertechnologie eine wichtige Komponente moderner Telematik. Durch Massenspeicher ist es möglich, gewaltige Datenbanken (im Bereich von vielen Milliarden Zeichen) auf kleinstem Raum in den Netzen unterzubringen. Dadurch werden verteilte Informationssysteme möglich; dies gilt nicht nur für Text, sondern auch für Sprache und für das Bild.

Brauchen wir die computerisierte Gesellschaft?

Diese Potenzen der modernen Informationstechnik machen sich in fast allen Bereichen unseres Lebens immer stärker bemerkbar. Nicht nur der computergesteuerte Video-Recorder, sondern auch das Textsystem und die computergesteuerte Werkzeugmaschine greifen in unser privates und das ökonomische Leben ein. Die neuen Medien verändern unser Freizeitverhalten. Expertensysteme im Dialog über Netze verfügbar lassen die Frage aufkommen, ob es lohnt, auf Vorrat zu lernen, etc. In dieser Situation ist insbesondere in der Bundesrepublik intensiv über die Frage diskutiert worden, inwieweit eine weitere Computerisierung der Gesellschaft eigentlich sinnvoll sei. Die Sozialdemokratische Partei Deutschlands hat dieses über viele Jahre sehr vorsichtig behandelt und damit zumindest bei einigen den Eindruck erweckt, es gabe ein echtes Zurück zu einer Informationstechnik-freien oder/und Informationstechnik-begrenzten Welt.

Demgegenüber haben die Techniker und die Positivisten die neuen Techniken als Beglückung der Gesellschaft dargestellt. Für sie war der Weg in eine computerisierte Gesellschaft schon lange vorgezeichnet. Dabei gelang es ihnen allerdings in der Regel nicht, die vielfältigen Probleme zu lösen, die sich in der Tat aus der Computerisierung er-

geben.

Es erscheint insgesamt heute wenig sinnvoll, normativ über die Alternative "human-alternative" oder "human computerisierte" Gesellschaft nachzudenken. Vielmehr ist wichtig, daß wir uns bei einem blühenden Markt der Informationstechnik weltweit Gedanken darüber machen, welche Kräfte an der Weiterentwicklung der Informationstechnik interessiert sind, und ob es gelingen kann, diese Kräfte in unserer Gesellschaft zu begrenzen oder sogar ganz auszuschalten.

Es sind im wesentlichen drei große Felder von Bewegungen zu betrachten:

(1) Wettbewerb. Die moderne Informationstechnik ist eine wettbewerbsfördernde Technik. Dies gilt sowohl bezüglich der Innovation neuer Produkte als auch der Prozessinnovation. Die Automatisierungspotentiale der modernden Informationstechnik machen es möglich, Lohnkosten zu sparen und bei moderaten Steigerungen der Kapitalkosten zu einer effektiveren Produktion zu kommen.

Hieraus resultiert, daß ein Land wie die Bundesrepublik bei Verzicht auf die moderne Informationstechnik im internationalen Wettbewerb enorm zurückfallen und deutliche Einbußen im Bruttosozialprodukt hinnehmen müßte.

(2) Die Computerisierung des Militärs. Das Militar war und ist ein steter Nutzer der modernen Informations- und Telekommunikationstechniken. Ge-

rade zu Zeiten abnehmender Truppenstarken ist die weitere Automatisierung und damit die Leistungssteigerung der Kampfkraft der Heere der Welt ein wichtiges Anliegen der Militars. SDI stellt hier die Spitze der Halbautomatisierung dar. Gerade im Aufbau telekommunikativer Netzwerke hat das Militär gewaltige Anstrengungen unternommen. So ist das WWMCCS der NATO das größte integrierte militarische Netz der westlichen Welt. -Wollte die Bundesrepublik Deutschland wirklich aus der Informationstechnik aussteigen, so hieße dies notwendigerweise auch einen Ausstieg aus dem integrierten Computerverbund der westlichen Welt.

(3) Keine "Informationstechnik-Kontrollgesetze". Folgt man Zynikern, die da sagen, "lieber rot als tot" und "etwas weniger Bruttosozialprodukt kann auch nicht schaden", so bleibt auch für diese ein letztes unbewältigtes Problem: Wie kontrolliere ich in einer Demokratie eine spezielle Technik? Hierzu müßte eine Partei im Bundestag über Informationstechnik-Kontrollgesetze diese Technik begrenzen. Die notwendige Überwachung der Bevölkerung konnte nur mit extrem leistungsfähiger Informationstechnik durchgeführt werden (siehe Orwell's "1984"), da ja diese Technik außerordentlich klein und im wesentlichen auch in Form von Programmen imma-

Faßt man alle diese Argumente zusammen, so ist ziemlich deutlich, daß wir auf dem Wege in eine computerisierte Gesellschaft sind. Die zentrale Frage ist, ob es eine Chance gibt, diese Computerisierung unter Beibehaltung humanistischer und demokratischer Randbedingungen voranzutreiben?

Politik für eine human computerisierte Gesellschaft

Obwohl die Gesamtheit der Phanomene, die durch die Informationstechnik induziert werden, außerordentlich mannigfaltig ist - vom Datenschutz

über die neuen Medien, die Rationalisierung bis hin zur Problematik der Rückverlagerung von Produktion aus den Entwicklungsländern in vollautomatisierte Fabriken der Industrienationen - so bleiben doch im Kern im wesentlichen drei zentrale Probleme übrig, die es zu behandeln gilt:

(1) Was ist die Position des Menschen neben der intelligenten Maschine? Während Kepler und Galilei durch ihre Argumente die Erde aus dem Zentrum des Weltalls heraus in die Position eines Planeten eines Sonnensystems unter Millionen von Sonnensystemen gerückt haben ("erste Kopernikanische Wende"), sind die Informatiker z. Z. dabei, zunehmend den homo sapiens aus dem Zentrum der intelligenten Wesen heraus und neben die "intelligente"

Maschine zu rücken.

(2) "Zweite Kopernikanische Wende". Die Nutzung der Informationstechnik als Intelligenzverstärker einiger weniger erlaubt es, sehr leistungsfähige informationstechnische Systeme zu geringen Kosten zu produzieren und weltweit zu verbreiten, die in ihrer Leistung dem Individium weit überlegen sind. Was bedeutet dies für den einzelnen Menschen? Wie kann er sich einrichten in einer Welt, in der zunehmend Information nicht mehr gelernt, sondern abgerufen und Prozeduren nicht mehr ausgeführt, sondern vollautomatisch abgesichert werden?

(3) Wie organisieren wir unsere Okonomie, so dass sie zur "vollautomatischen Fabrik" paßt? In dieser Frage liegt der eigentliche Kern der Oberflächen-Phänomene "Arbeitslosigkeit" oder der "Schwache des sozialen Netzes". Während wir in der bisherigen Okonomie des 18. und 19. Jahrhunderts gewohnt waren, die Produktivität über die Arbeit und Lohn einigermaßen sozial-gerecht zu verteilen, so ist dies in der vollautomatischen Fabrik unmöglich, da dort kaum noch Menschen arbeiten und damit das monetare System nicht mehr genutzt werden kann. Die Frage, die jetzt ansteht, betrifft unmittelbar den Fortbestand des derzeitigen freien

Marktwirtschaftssystems. Unter den gegebenen Bedingungen ist nicht erkennbar, wie die Vollautomatisierung wirklich ausgeschöpft werden kann. Auf der anderen Seite ist sie volkswirtschaftlich sinnvoll, da jedermann interessiert ist, mit einem Minimum an eigener Arbeit ein Maximum an Produkten zu bekommen.

(4) Wie kontrollieren wir demokratisch das zunehmend computerisierte und automatisierte Schlachtfeld? Wie vermeiden wir ein durch die Kombination technischer und menschlicher Fehler ungelöstes atomares Inferno? Antworten auf diese Fragen beinhalten gleichzeitig die Bewältigung der vielen dahinterstehenden Detailprobleme und sind deshalb kochbuchartig nicht vorzulegen. Was allerdings notwendig ist, ist der Versuch, gesellschaftlich in die Diskussion zu kommen, um nicht von den Fragen und den daraus resultierenden Problemen überwältigt zu werden, sondern durch eine angemessene Antizipation zur rechten Zeit Problemlösungen verfügbar zu haben. Im folgenden sollen einige grundsätzliche Ansatze vermittelt werden (Details finden sich in K. Haefner: Mensch und Computer im Jahre 2000 - Ökonomie und Politik für eine human computerisierte Gesellschaft. Basel 1984).

Um das menschliche Selbstverständnis in einer human computerisierten Gesellschaft wiederherzustellen, erscheint es unabdingbar, daß es uns gelingt, Potenzen der Informationstechnik möglichst dicht beim Menschen verfügbar zu machen. Es kommt also darauf an, eine angemessene Komplementarität von menschlicher und technischer Informationsverarbeitung zu entwickeln. Dieses sollte dazu führen, daß die linke Gehirnhemisphäre entlastet und die rechte Gehirnhemisphäre in ihrer Leistung gestärkt wird. Hieraus sollten sich bessere und stabilere Persönlichkeiten entwickeln, die in der Lage sind, neben ihren kognitiven "Übersichtsaufgaben" auch soziale und integrierende Probleme angemessen zu bewältigen.

Diese kognitive Mobilität ist nur zu erreichen, wenn es uns zum einen gelingt, personliche Informations- und Telekommunikationssysteme zu entwikkeln, die vom einzelnen beherrscht und kontrolliert werden. Hierzu ist die geeignete Technik voranzutreiben, heute verfügbare portable persönliche Computer sind ein erster Schritt in dieser Richtung.

Neben den "Fahrzeugen" in der informationellen Umwelt ist es zum anderen unabdingbar, daß jedermann einen Informationstechnik-Führerschein erwirbt, der es ihm erlaubt, sich in der informationellen Umwelt angemessen zu bewegen. Inhalt dieses Führerscheins sollte insbesondere die Kenntnis der informationellen Umwelt, der Struktur der neuen Technik und der Prinzipien informationstechnischer Systeme sein. Ferner wird es darauf ankommen, unter Randbedingungen demokratischen auch über die Organisation und die Bewegung in der informationellen Umwelt nachzudenken. Wir brauchen eine "Informationsnutzungsordnung", die zum einen sicherstellt, daß jedermann ausreichend Zugang zur Information hat, und die zum andern die "Verschmutzung" der informationellen Umwelt vermeidet.

Ansätze für eine neue Okonomie lassen sich finden, wenn man das heutige homogene freie Marktwirtschaftssystem weiterentwickelt in ein monetar orientiertes freies Marktwirtschaftssystem und ein nicht monetäres Grundversorgungssystem. Während in dem verblei-Marktwirtschaftssystem Hochtechnologie und Eigenwirtschaft nebeneinander weiterhin unter monetären Randbedingungen betrieben werden, erlaubt es die "Grundversorgungsindustrie", jedermann mit einer angemessenen Grundversorgung zu versorgen. Diese Grundversorgung wird möglich durch die intensive Ausnutzung der Vollautomatisierung.

Grundversorgung sollte durch die Schaffung von Volksaktiengesellschaften erfolgen, für die jedermann nur eine persönlich gebundene Aktie erwerben

kann. Mit dieser Aktie erwirbt er das Ziehungsrecht für Güter aus der Volksaktiengesellschaft. Die Güter werden unter den Bedingungen des "Production-On-Demand" erzeugt, sie sind also keineswegs Standard-Produkte. Rechnet man ein Drittel der heute verfügbaren Spar-Einlagen der Bundesrepublikaner (das sind ca. 200 Milliarden DM) als Nennwert dieser Volksaktiengesellschaft und geht davon aus, daß auch die Volksaktiengesellschaften importieren und exportieren und steuerfrei arbeiten, so kann man zeigen, daß im Jahre 2000 durch die vollautomatische Grundversorgung eine Belieferung mit Grundprodukten im Bereich von 600-700 DM pro Monat (heutige Kaufkraft) und Bürger erstellt werden kann.

Dies heißt, daß eine dreiköpfige Familie eine Grundversorgung von kaufkraftsmäßig ca. 2000 DM zur Verfügung hat. Damit wird sie sich im Bereich der freien Marktwirtschaft ökonomisch anders verhalten als dies heute der Fall ist. Tätigkeiten werden stärker im Vordergrund stehen gegenüber rein monetar angereizter Arbeit.

Positive Konsequenzen dieser gespaltenen Volkswirtschaft sind insbesondere die Sicherung der Altersversorgung, die ja über die Grundversorgung immateriell ohne monetäre Schwierigkeiten abgewickelt werden kann. Klassische Sozialhilfe und Arbeitslosenunterstutzung entfallen in diesem System im wesentlichen.

Leider sind Diskussionen über eine qualitative Veränderung unseres ökonomischen Systems bisher überhaupt nicht vorangekommen. Wir sind immer noch in einer Situation, wo wir nur über quantitativ-ökonometrische Änderungen diskutieren. Dies erscheint völlig unangemessen, wenn sich die Arbeitsproduktivitätsverhältnisse durch die modernen Techniken dramatisch ändern. Wir müssen lernen, angemessene ökonomische Situationen zu schaffen, die die volle Ausschöpfung der Arbeitsproduktivität sowohl aus Sicht des Kapitals als auch aus Sicht der Gewerkschaften erlauben.

Der amerikanische Okonom L. Thurrow schreibt dazu: "Natürlich ist der Prozeß des Umdenkens nicht einfach, da der neue Denkansatz die Aufgabe eines so verführerisch vertrauten Theorie-Gebäudes erfordert, das sich allerdings als ausgesprochen baufällig und einsturzgefahrdet erwiesen hat. Deshalb wird es höchste Zeit, daß wir ein neues Gerüst errichten, das zwar mit der äußeren Eleganz des Standard-Modells nicht mithalten kann, aber immerhin den großen Vorteil besitzt, zuverlässiger und widerstandsfähiger zu sein." Zur Entwicklung dieses neuen Gerüstes soll der Vorschlag einer "gespaltenen Volkswirtschaft" ein Beitrag sein.

Die Kontrolle der computerisierten Kriegsmaschine. Es bedarf eines hohen Maßes an Einsicht in die heutigen politischen Entscheidungsstrukturen und die Fähigkeit, diese mit moderner Technik angemessen weiterzuentwikkeln. Durch die integrierten militärischen Netzwerke ist die Entscheidungsgewalt über strategische Waffen zur Zeit ausschließlich in der Hand der Exekutive. Dieses beinhaltet die Gefahr, daß durch kurzgeschlossene Handlungen in extremen Krisensituationen die Exekutive in Wechselwirkung mit technischen Fehlern im System das atomare Inferno zundet, ohne daß dafür in den Demokratien ein politischer Wille besteht. Deswegen ist es unabdingbar, die moderne Telekommunikationstechnik zu nutzen, um die Legislative an etwaigen Entscheidungen rechtzeitig zu beteiligen. Video-Konferenzen, wie sie heute im militarischen Bereich üblich sind, sollten auch zu entsprechenden Gremien der Legislative in kurzester Zeit aufbaubar sein. Mit derartigen Strukturen wäre es in der human computerisierten Gesellschaft möglich, "Kurzschlüsse" zu reduzieren. Diese gesamte Strukturveränderung ist besonders unter SDI-Bedingungen zu reflektieren. Wenn es mittel- bis langfristig gelingen sollte, eine "Kaseglocke"

über das sowjetische Territorium zu legen, so ist festzuschreiben, was geschehen muß, wenn diese Käseglocke durch sowjetische Raketen durchdrungen wird. Die hier anstehenden Entscheidungen müssen unter extremen Zeitdruck gefällt werden. Deswegen ist es unabdingbar, daß die Frühwarn- und Entscheidungssysteme auch hier unter parlamentarischem Einfluß betrieben werden. Bedauerlich ist in diesem Zusammenhang, daß das derzeitige SDI-Forschungsprogramm den Aspekt der menschlichen Führung kaum berücksichtigt.

Entfaltet man die drei oben skizzierten Konzepte für eine human computerisierte Gesellschaft weiter, so läßt sich zeigen, daß viele der anstehenden Probleme zu bewältigen sind. Auf dem individuellen Niveau erlaubt das Konzept der psychischen Mobilität eine dramatische Verlagerung der Informationsverarbeitungsleistung zum Individium und unter die Kontrolle des einzelnen. Im Bereich einer fortgeschrittenen Okonomie gestattet die human computerisierte Gesellschaft die vollautomatische Fabrik mit einer extrem hohen Arbeitsproduktivitätssteigerung, die insgesamt als volkswirtschaftlich zu begrüßen ist. Durch das Konzept des parlamentarisch kontrollierten militärischen Computersystems könnte insgesamt die Gefahr eines Krieges aus Versehen reduziert werden.

Diese Ideen sollten mit Alternativen weiterverfolgt werden. In einer Demokratie kann es nicht angehen, daß einzelne Konzepte ohne Alternativen ausführlich erörtert werden. Allerdings fehlt es uns bisher gerade an positiven und konstruktiven Visionen. Stattdessen sind wir in vielen Bereichen einem destruktiven Pessimismus verhaftet. Diesen abzuschütteln und zu nach vorne gerichteten politischen Orientierungen zu kommen, muß eine wichtige Aufgabe der nächsten Jahre werden.

Zusammenfassung

Angesichts dessen, daß die modernen

Informations- und Telekommunikationssysteme in der Geschichte der Menschheit eine sehr junge Entwicklung darstellen, ist unser kulturelles, soziales und politisches Verständnis für diese Neuigkeiten außerordentlich begrenzt. Es erscheint deshalb wichtig, daß man sich klar macht, welche historische Einbettung die modernen Entwicklungen erlauben. Hierzu sei hier zurückgeblendet in die Entwicklung von Informationsverarbeitung, Informationsspeicherung und Informationstransport in der Evolution der Erde.

Vor vielen Milliarden Jahren wurden aus Kernteilchen Atome. Hierbei war Informationssicherung, Informationsverarbeitung und Informationstransport in den einzelnen atomaren Bausteinen einheitlich geregelt. Die Physiker sprechen in dieser Situation von Feldern. Mit der Aggregation von Atomen in Form von Molekülen entstanden zum ersten Mal telekommunikative Strecken innerhalb der Moleküle mit Halbleitereigenschaften. Mit den selbstreduplizierenden Molekülen gelang es dann auch, die Informationsspeicherung im Molekül sicherzustellen, die eine identische Reduplikation erlaubte.

Damit war das Prinzip der Zelle geschaffen und die ersten biologischen Systeme konnten entstehen, in denen sich nun eine weitere Differenzierung in spezifische Bereiche ergab, die nur für Informationsspeicherung, solche, die nur für Informationsverarbeitung, und jene, die nur für Informationstransport zuständig waren. Der mehrzellige Organismus führte zu einer weiteren Komplexität von Informationsverarbeitung, -speicherung und -transport; es wurden spezielle Organe entwickelt. Tierstaaten transportierten dann Information auch bereits über größere Strecken (z. B. durch chemische Substanzen), sie legten Information in Form von chemischen Speichern extern ab und sie waren in der Lage, Information aus der Umwelt intensiv zu verarbeiten.

In menschlichen Gesellschaften gelang

PERSONAL-VERÄNDERUNGEN

Amtsblattauszüge, bearbeitet von Otto Barthel

es zunächst durch das geschriebene Wort, Information außerhalb des biologischen Systems Gehirn zu speichern. Die Nachrichtentechnik erlaubte es unabhängig von biologischen informationsübertragenden Strukturen Nachrichten mit physikalischen Prinzipien zu vermitteln. Der Computer erlaubt nun auch die extrasomatische Verarbeitung von Information. Damit haben wir in der Gesellschaft etwas nachvollzogen, was in der Evolution immer wieder passierte, nämlich die Spezialisierung und Externalisierung von Informationsverarbeitung, Informationsspeicherung und Informationstransport. Wir haben Spezialsysteme in der Gesellschaft geschaften, die für diese Funktionen zuständig sind, allerdings nicht mehr in biologischer, sondern in technischer Form.

Dies bewirkt, daß wir auf dem Wege sind zu einer sozio-technischen Gesamt-Integration unserer Gesellschaft. Die human computerisierte Gesellschaft ist ein Ansatz einer solchen Integrationsstufe, in dem wir versuchen, die Aspekte der geschichtlichen Entwicklung der Menschheit angemessen zu berücksichtigen.

Während sich die in den letzten Jahrmiliarden abgelaufenen Entwicklungen im Bereich der Informationsverarbeitung relativ gut nachzeichnen lassen, ist es natürlich unmöglich, aus diesen Schlüsse für die zukünftige Entwicklung zu ziehen. Aber es erscheint sinnvoll, diese Entwicklung zur Kenntnis zu nehmen, wenn wir dem Phänomen der Computerisierung entgegentreten. Dann nämlich scheint sich die heutige Entwicklung von sozio-technischen Strukturen in eine langhubige Evolution relativ mühelos einzupassen.

Es ist Aufgabe von Technikern, genauso wie von Verwaltungsbeamten und Politikern, über diese Gesamtentwicklung intensiv nachzudenken, wenn sie technische Entscheidungen treffen. Nachrichtentechnische Entscheidungen sind heute gleichzeitig sozi-technische Entscheidungen. Deshalb sind sie besonders zu begründen und durch einen aktiven Dialog mit den gesellschaftlichen Gruppen in der Demokratie zu legitimieren. Klaus Haefner

Literatur

Beyer, L., Smolawa, C., Toepfer, A. u. K. Haefner: Computerunterstützte Interpersonale Telekommunikation. Universität Bremen, März 1984

Haefner, K.: Mensch und Computer im Jahre 2000 – Ökonomie für eine human computerisierte Gesellschaft. Basel 1984

Martin, J.: Manifest für die Informationstechnologie von morgen. Düsseldorf 1985

Masuda, Y.: The Information Society. Tokyo, 1981

Sola Pool, I. de (Ed.): The Social Impact of the Telefone. MIT Press, Cambridge MA. 1977

Thurow, L. C.: Gefährliche Strömungen – Wirtschaftpolitik in der Krise. Frankfurt 1984 Weizenbaum, J.: Die Macht der Computer und die Ohnmacht der Vernunft. Frankfurt 1977

Ernennungen:

zum VPräs einer OPD der APräs Dr. Hans-Albrecht Stoll, OPD Köln; zur PDirn die PORn Dipl.-Ing. Marianne Hornauer-Engler beim FTZ Darmstadt;

zum PDir die POR Heinz Einmal, Dipl.-Ing Dieter Gärtner beim BPM Bonn, Dipl.-Ing. Heinrich Kaufer, Dipl.-Ing. Günter Malcharek, Dipl.-Ing. Michael Reuter, Dipl.-Ing. Hans-Werner Rieper, Dipl.-Kfm. Wilfried Roggenkamp, Dipl.-Volksw. Ernst Steiger, Dipl.-Ing. Ulrich Truckenmüller, Dipl.-Ing. Wolf Dieter Weyershäuser beim FTZ Darmstadt.

Versetzungen:

PDir Dipl.-Ing. Heinz-Waldemar Heimlich vom PA Duisburg zur OPD Düsseldorf, Dipl.-Ing. Rudolf Schleicher vom FA 3 Berlin zur LPD Berlin.

Übertragung von Amtsvorsteherstellen:

PDir Walter Dollt beim PA Koblenz vom BPM Bonn.

Ruhestand:

MinR Dipl.-Ing. Ludwig Heider vom BPM Bonn; OPDir Dipl.-Kfm. Günter Brehm vom

PA Krefeld;

Professor Dipl.-Ing. Karlheinz Schrodt von der FH Dieburg.

Sterbefälle:

MinR a. D. Otto Kugler in Nürnberg; APräs a. D. Dipl.-Ing. Wilhelm Ebenau in Darmstadt, Wilhelm Nicolin in Heidenheim;

OPDir a. D. Anton Staringer in München 19, Heinrich Erd in Gießen, Gerhard Heik in Münster, Gottfried Hein in Trier; OPDir Dr. Hellmuth Hofmann in Nürnberg.

Vergiß Leprakranke nicht!

S DAHW

Deutsches Aussätzigen-Hilfswerk e.V.

Spendenkonto: 9696

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



RENTENREFORM 1985

Otto Barthel

Wie kaum noch erinnerlich, hatte das Bundesverfassungsgericht in seinem Urteil vom 7. März 1975 den Gesetzgeber aufgefordert, bis zum Jahr 1984 das Rentenrecht zu reformieren mit dem Ziel, die Gleichbehandlung von Mann und Frau in der Hinterbliebenenversorgung der Rentner zu gewährleisten. Ausgelöst wurde das Urteil durch eine Verfassungsbeschwerde von vier Witwern, denen nach dem bisherigen Recht eine Witwerrente versagt wurde, weil eine solche Rente nur gezahlt werden konnte, wenn die verstorbene Ehefrau überwiegend den Unterhalt der Familie bestritten hatte. Im Gegensatz hierzu erhielt eine Witwe in jedem Fall eine Witwenrente, auch wenn sie eigene Versorgung als Rente oder Pension erhalt. Diese Bestimmungen erklären sich aus der Situation vor dem ersten Weltkrieg, als der Mann fast ausschließlich der Alleinernährer der Familie war und die Ehefrau beim Tod ihres Mannes ohne eigene Einkünfte dastand. Bei der heutigen gesellschaftlichen Situation, in der die Ehefrau oft eigene Versorgungsansprüche erwirbt, wurden die alten Bestimmungen der vom Grundgesetz geforderten Gleichbehandlung von Mann und Frau nicht mehr gerecht.

Nach ergehen des Urteils hatte die damalige sozial-liberale Bundesregierung die sogenannte "Kommission -84" mit 17 Fachleuten aus Wissenschaft, Wirtschaft und Politik ins Leben gerufen, die unter Leitung von Professor Helmut Meinhold in großer Fleißarbeit ein Modell einer Teilhaberrente mit drei Varianten erarbeitete, das im Mai 1979 der Bundesregierung vorgelegt wurde. Wir haben darüber eingehend berichtet (vergl. Hefte 2/80, 2/81, 2/82). Bei den Untersuchungen der Kommision wurden auch rechtliche und finanzielle Probleme sichtbar, die auch Auswirkungen auf andere Versorgungssysteme, insbesondere auf die Beamtenversorgung, mit sich brachten. Schon im Urteil des Bundesverfassungsgerichts wurde die Auffassung vertreten, daß die Neuregelungen der Rentenversicherung "möglicherweise auch Auswirkungen auf die

Beamtenversorgung haben wird".

Die Vorschläge der "Kommission -84" wurden in verschiedenen Gremien der Verbände, der Wirtschaft und der Politik diskutiert, insbesondere auch in der größten Regierungspartei, die hierfür eigens eine hoch angesiedelte Kommission, die sogenannte "Wehnerkommission" zur Prüfung der anstehenden Fragen einsetzte. Man konnte derzeit erwarten, daß in Kürze eine Entscheidung gefällt wurde, die allerdings noch die Hürden der gesetzgebenden Gremien Bundestag und Bundesrat überwinden mußte. Jedoch ließ die Verflechtung der Versorgungssysteme die Frage nach einer "Harmonisierung" aufkommen, für die neue Untersuchungen als notwendig erachtet wurden. Eine neue "Kommission Alterssicherung", wiederum unter Leitung von Professor Helmut Meinhold, wurde mit dieser Arbeit beauftragt, wobei die Beamtenversorgung endgültig in den Kreis der Untersuchungen einbezogen war. Ein zwischenzeitlich eingeholtes Gutachten des Verfassungs- und Sozialrechtlers Professor Dr. Ruhland (Hannover) sollte klären, inwieweit sich Änderungen im Rentenrecht auf die Beamtenversorgung auswirken können oder sogar müssen. In diesem Gutachten wurde zwar das eigenständige und durch die Verfassung (GG § 33,5) gesicherte System der Beamtenversorgung bestätigt, jedoch auch auf einige Modalitäten der Versorgung hingewiesen, die zur Disposition des Gesetzgebers stehen (vergl. Ausführungen Heft 5/83). Damit war im Grundsätzlichen eine weitgehende "Harmonisierung" zunächst abgewehrt, aber doch Möglichkeiten für eine Anderung der bisherigen Regelungen eroffnet. In der Folge wurden durch das Rentenanpassungsgesetz 1982 die Systeme der Rentenversicherung und der Beamtenversorgung insofern zusammengeschlossen, als für Rentner/ Pensionare die Leistungen aus Beamten-, Richter- und Soldatenversorgung fur die Bemessung der Beiträge für die Rentnerkrankenkasse herangezogen

wurden. Wenn auch ein Gutachten von Professor Dr. Leisner dargestellt hatte, daß diese Heranziehung der beamtenrechtlichen Versorgung gegen die Grundprinzipien sowohl des Beamtenrechts wie auch die des Sozialversicherungsrechts verstößt, und auch bei Behandlungen des Gesetzes im Bundesrat gleiche Bedenken laut wurden, so wurde doch aus politischen Gründen dem Rentenanpassungsgesetz 1982 zu-

gestimmt.

Durch die mehrfache Erweiterung des Betrachtungsraumes und die erkannte Komplexität der Probleme wurden die Entscheidungen zur Erfüllung der Auflage des Bundesverfassungsgerichts immer weiter hinausgeschoben, zumal auch inzwischen die finanzielle Lage der Rentenversicherungen sehr angespannt geworden war und zunächst Bemühungen zur finanziellen Stützung vordringlich wurden. So ist es der Sozial-liberalen Koalition nicht gelungen, ein tragbares Konzept für die Gleichstellung von Mann und Frau in der Rentenversorgung zur Entscheidung zu bringen, obwohl der im Urteil festgesetzte Termin 1984 immer näher rückte. Nach Ablösung der sozial-liberalen Regierung im Herbst 1982 hat die neue Regierung unter Bundesarbeitsminister Blüm ein Modell entwickelt, das die verlangte Gleichstellung von Mann und Frau unter Vermeidung von zusätzlichen Kostenbelastungen ermöglichen soll. Dieses Reformwerk wurde vom Bundestag im Juni 1985 angenommen und im Juli 1985 noch vor der Urlaubspause bestatigt. Die neue Regelung kann somit am 1. Januar 1986 in Kraft treten.

Das "Blüm-Modell" bringt für die Hinterbliebenenversorgung aus der Rentenversicherung folgende Regelungen:

 die eigenen Erwerbseinkommen bzw. Ersatzeinkommen des Hinterbliebenen (Renten und Pensionen) bleiben unberührt;

• jeder Hinterbliebene, gleich ob Mann oder Frau, erhält eine Witwer-(Witwen-)rente in Höhe von 60 % der Rente des verstorbenen Ehepartners, jedoch unter folgenden Voraussetzungen:

das eigene Erwerbseinkommen bzw.
 Ersatzeinkommen des Hinterbliebenen wird mit 40 % des (derzeit) 900
 DM (= 3,3 % der allgemeinen Bemessungsgrundlage der Renten)
 überschießenden Betrages auf die Witwer-(Witwen-)rente angerechnet, wobei für waisenberechtigte Kinder je 190 DM als zusätzliche Freibeträge zugebilligt werden;

 zu den Erwerbs- und Ersatzerwerbseinkommen zählen auch die Besoldung und die Pensionen der Beamten, Richter und Soldaten;

 zur Feststellung der Höhe des überschießenden Betrages werden die Bruttobeträge der Einkommen je nach Einkommensart gemindert, um die Belastung der Einkommen z. B. durch Steuern oder Sozialbeiträge auszugleichen und zwar:

 Renten aus der Rentenversicherung – keine Abzüge (keine Sozialabgaben und im allgemeinen keine Steuern)

•• Erwerbseinkommen – abzüglich 35 % (Ausgleich für Steuern und Sozialabgaben)

• Beamtenbezüge – abzüglich 25 %

(keine Sozialabgaben)

Pension aus Beamtenversorgung

 abzüglich 37,5 %
 (Steuern und Funktion als Zusatzversorgung)

•• Rente aus berufsständischer Versorgung – abzüglich 27,5 %

•• Knappschaftsrenten – abzüglich 25 % (auch Funktion als Zusatzversor-

gung)

nicht mitgerechnet bei den Einkünften werden Einkünfte aus Kapitalvermögen, aus Vermietung und Verpachtung, aus privaten Lebensversicherungen, sowie Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung und der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst. Die letzteren Regelungen sind der Grund für die Erhöhung

der Abschläge bei den Beamtenpensionen und den Knappschaftsrenten.

 eine Übergangsregelung für Witwen, die vor 1986 geheiratet haben, und ein Wahlrecht für Ehegatten, die beide vor dem 1. 1. 1986 geboren sind und die Ihre Ehe vor diesem Datum geschlossen haben, ob für sie altes oder neues Recht gelten soll, ist vorgesehen, um den Übergang zum neuen Recht flexibel zu halten.

Um das kompliziert erscheinende Modell zu erläutern wird folgendes Beispiel angeführt:

Beamtenpension des Mannes

= 3000,- DM Rente der Frau = 1000,- DM Keine waisenberechtigte Kinder. Nach Ableben der Frau erhält der Mann als Witwerrente:

eigene Pension = 3000, - DM

·/. Minderung 37,5 % = 1125, - DM

bleiben = 1875, - DM

ab Grundfreibetrag = 900, - DM

anzurechnendes Einkommen
= 975,- DM
davon 40 % = 390,- DM

Grundrente 60 % von 1000,-

= 600,- DM abzüglich Anrechnung= 390,-DM Betrag der Witwerrente

Der Pensionär erhält demnach eine Witwerrente in Höhe von 210,— DM, während er nach altem Recht keine An-

Witwerrente in Höhe von 210, - DM, während er nach altem Recht keine Ansprüche aus der Rentenversicherung hätte. Eine große Anzahl anderer Pensionäre wird keine Witwerrente erhalten, wenn ihre eigenen Einkünfte größer und die Rente der Frau kleiner sind. Auf der anderen Seite werden auch Witwen Einbußen hinnehmen mussen, wenn sie höhere eigene Einkünfte haben oder sie gar nach dem Tod des Mannes wieder arbeiten müsen. Da sich die Höhe der Freibeträge aus der Bemessungsgrundlage der gesetzlichen Rentenversicherung bemißt und diese dynamisiert ist, werden sich die Freibeträge mit der Zeit steigern und damit auch Verschiebungen in der Berechnung der Hinterbliebenenrenten auslösen. Ob das Ziel, die Neuregelung kostenneutral zu halten im Hinblick auf die Finanzlage der Rentenversicherungen, wird sich erst in der Folge erweisen.

Das "Blüm-Modell" ist nicht ganz unumstritten. Kritiker meinen, daß die neue Regelung das Versicherungsprinzip der Rentenversicherung aushöhle und Bedürftigkeitskriterien einführe. Auch verstoße die Anrechnung gegen die Eigentumsgarantie, die das Grundgesetz auch dem Rentenanspruch zubillige. Die Väter des "Blüm-Modells" sehen es aber anders, sie meinen, dass die Hinterbliebenenrente nur eine Unterhaltsfunktion habe im Gegensatz zur Versicherungsrente mit ihrer Lohnersatzfunktion, vielleicht wird sich das Bundesverfassungsgericht eines Tages noch mit solchen Fragen befassen müs-

Mehr als zehn Jahre mußten vergehen, um die vom Bundesverfassungsgericht gerügte Ungleichbehandlung der Witwer zu bessern. Diejenigen Pensionäre, die seinerzeit die Verfassungsklage eingereicht haben, werden nicht in den Genuß einer Witwerrente kommen, wenn sie nicht schon verstorben sind.

Von besonderer Bedeutung für die Witwerversorgung bleibt die Tatsache, daß in der Neuregelung wiederum die Quote von 60 % des Versorgungseinkommens des Mannes als Witwengeld festgeschrieben worden ist, obwohl, wie früher berichtet (Heft 2/79) das Statistische Bundesamt errechnet hat, daß die Bedarfseinsparung der Witwen erheblich geringer als 40 % ist. Die Vorschläge der verschiedenen Kommissionen für die Vorbereitung der Neuregelung in der Rentenversorgung hatten Aussicht auf die Erhöhung der Quote auf bis zu 70 % vorprogrammiert. Da ein Alleingang der Versorgungsregelungen im Bereich der Beamtenversorgung nicht erwartet werden kann, darf mit Sicherheit gesagt werden, daß alle Hoffnungen auf eine Verbesserung der Witwenversorgung für längere Zeit begraben werden müssen.

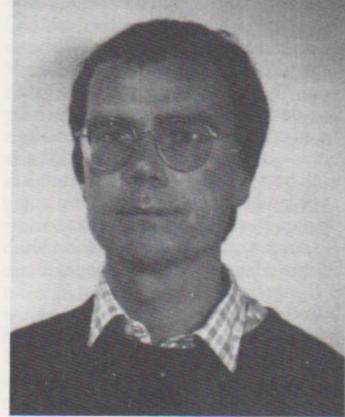
Otto Barthel

WIR STELLEN VOR

Kurzporträts unserer neuen Mitglieder im Bundesvorstand



Klaus Goldammer



Jörg Rattke

geb. 07. 02. 44 in Chemnitz Volksschule und Oberrealschule Marktredwitz, Abitur 1964 (Bundeswehr 1964–1966) Studium der Nachrichtentechnik an der TU München, Dipl.-Ing. 1972 Referendarzeit 1972-1974 in München (OPD) 1974-1978 AbtL 5 B (Techn. Fernsprechbetrieb) beim FA Heilbronn 1978-1982 RefL 26 (Ortslinientechnik), OPD Stuttgart 1982 - heute RefL 21 B (Bauherrenaufgaben F) OPD Stuttgart 1980 Postoberrat Sachgebiet im BV: Besoldung verheiratet, 2 Kinder (Jungen von 6 und 4 Jahren)

geboren am 13. 10. 1945 in Lützow/ Schwerin. Nach häufigem Orts- und Schulwechsel Besuch des mathematisch-naturwissenschaftlichen Gymnasiums in Münster (Westf.). Abgang vom Gymnasium Ende Obersekunda. Praktikum bei der DBP in der BWKw Düsseldorf. Von 1966-1969 Studium an der Staatlichen Ingenieurschule in Burg Steinfurt. Nach Abschluß Wechsel an die Ruhr-Universität Bochum. Bis 1974 dort Studium des Allgemeinen Maschinenbaus mit Schwerpunkt in der Meß- und Regeltechnik. Abschluß 1974 mit dem Diplomexamen. Dann erfolgte der Eintritt bei der DBP im Bereich der OPD Dortmund. Nach der Referendarzeit bis 1978 Einsatz als Abteilungsleiter beim PA (V) Dortmund 1. Danach Wechsel zum PA (V) Hagen, ebenfalls als Abteilungsleiter. Seit Ende 1979 Referatsleiter für Haustechnik bei der OPD Dortmund.

Meine besonderen Freizeitinteressen sind das Squashspielen und Reisen.



Hans Stöver

Die Organisation des Fernmeldeamtes (ein Versuch)

In den bisher erschienenen Artikeln in den Heften 3/83, 4/83, 5/83, 1/84 und 5/84 glaube ich deutlich gemacht zu haben, daß das Fernmeldewesen in der Bundesrepublik Deutschland nur dann erfolgreich unternehmerisch sein kann, wenn nicht nur die unmittelbaren Aufgaben sondern auch die des Managements, wie Einstellung, Entlassung und Bezahlung der Mitarbeiter, Investitionen aus den Einnahmen, Preisgestaltung usw. auf die Fernmeldeämter delegiert sind.

Sind nun die Fernmeldeämter in ihrem heutigen Aufbau in der Lage, im von mir dargestellten Sinne unternehmerisch zu handeln, wenn die genannten Aufgaben auf sie delegiert wären?

Man kann sich in fast jeder Organisationsform mehr oder weniger unternehmerisch gebärden. Aber es gibt sicher Aufbau- und Ablaufstrukturen, die das unternehmerische Verhalten erleichtern und solche, die es erschweren. Ich will einmal versuchen, die klassische Organisation von Unternehmen entsprechend dem Waren- bzw. Geldstrom in Einkauf, Produktion und Verkauf auf die Aufgaben eines Fernmeldeamtes anzuwenden.

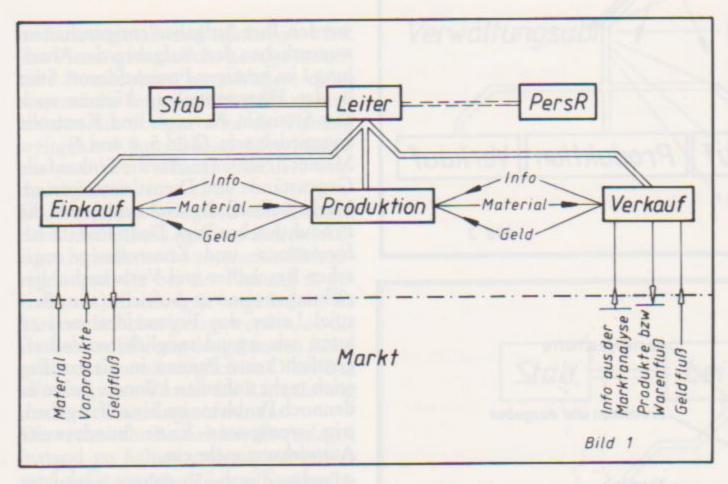
Wir nehmen also zunächst den Leiter des Fernmeldeamtes mit seinem Stab, gliedern ihm entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen den Personalrat an und setzen ihn über die Aufgabengruppen Einkauf, Produktion und Ver-

Der Einkauf kauft am Markt das Material bzw. die Vorprodukte, die die Produktionsabteilung braucht, um die Endprodukte herzustellen. Diese werden dann vom Verkauf am Markt abgesetzt. Das ist der Material-bzw. Warenfluß durch das Unternehmen.

Entgegengesetzt läuft der Informationsfluß. Der Verkauf analysiert den Markt und fordert von der Produktion entsprechende Produkte in bestimmten Mengen ab. Die Produktion gibt ihrer-

DAS UNTERNEHMEN

Einige aus der Praxis abgeleitete Gedanken zur Organisation des Fernmeldewesens



seits die notwendige Information an den Einkauf weiter, damit dieser die notwendigen Materialien und Vorprodukte zur Fertigung der Endprodukte, Waren oder Dienstleistungen rechtzeitig bereitstellen kann.

In Bild 1 ist der Waren-, Material- beziehungsweise Produktfluß neben der Unterordnung unter einen Leiter das Hauptorganisationsprinzip. Dem Warenfluß entgegengesetz ist der Geldfluß. Es ist allerdings nicht sehr praktisch, den Geldfluß unmittelbar von Gruppe zu Gruppe laufen zu lassen. Um sich eine finanzielle Übersicht über das Unternehmen zu verschaffen, bildet man eine Finanzabteilung, die auch die Kassengeschäfte übernehmen kann. (Bild 2)

Leiter PersR Stab Deckung der Betriebskosten Finanzabt. Geld-Produktion Verkauf Einkauf Markt Markt Geldanlage Materia Produkt Zinsen Geld Bild 2

Die Finanzabteilung soll das Unternehmen finanziell gesund erhalten und deshalb Einnahmen und Ausgaben überwachen, die Gewinn- und Verlustrechnung sowie die Bilanz aufstellen und Hinweise für die Preisgestaltung geben; sie kann auch als Clearingstelle für die Kassengeschäfte eingesetzt werden. Wegen der schon vorhandenen Übersicht über die Finanzen ist es ganz praktische, auch Statistik, Revision und Kontrolle hier anzusiedeln. (Bild 3 und 4)

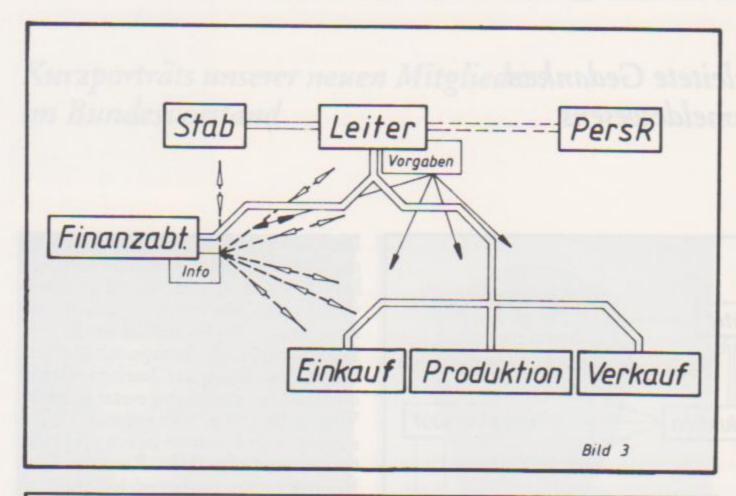
Die Finanzabteilung benötigt zur Erfüllung ihrer Aufgaben Informationen über Einnahmen und Ausgaben, Kosten, die Preisentwicklung und allgemeine statistische Angaben; sie gibt aufbereitete Informationen an den Leiter und die Abteilungsleiter und gezielte Informationen an alle anderen Aufgabenträger.

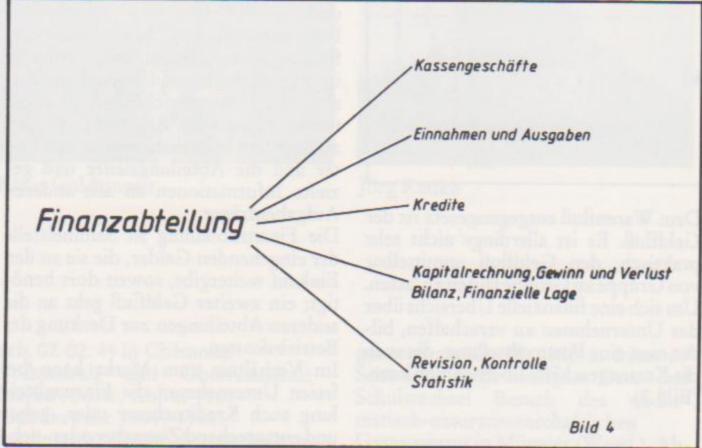
Die Finanzabteilung ist Sammelstelle der eingehenden Gelder, die sie an den Einkauf weitergibt, soweit dort benötigt; ein zweiter Geldfluß geht an die anderen Abteilungen zur Deckung der Betriebskosten.

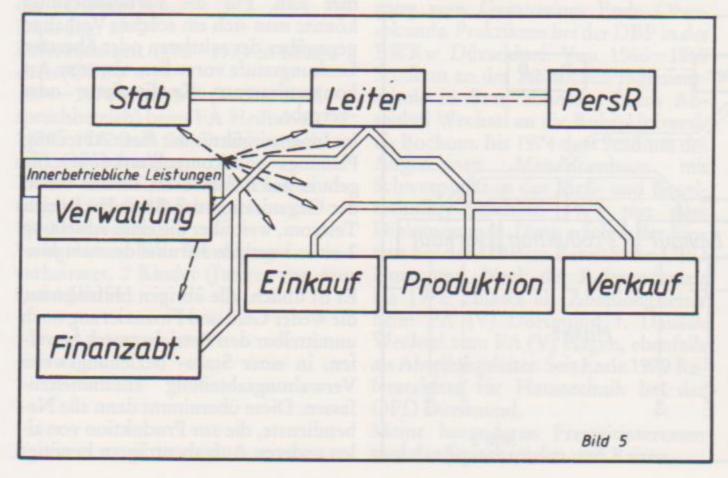
Im Verhältnis zum Markt kann bei freien Unternehmen die Finanzabteilung auch Kreditnehmer oder -geber und entsprechend Zinsgeber oder -nehmer sein. Für die Fernmeldeämter könnte man sich ein solches Verhalten gegenüber der mittleren oder obersten Lenkungsstufe vorstellen, also eine Art konzerninterner Kreditnahme oder -vergabe.

Im Innenverhältnis hat diese Abteilung Planungs- und Kontrollfunktionen. Sie geht in den Befugnissen, ähnlich wie in der Organisation der Areas bei British Telecom, weit über die einer Abteilung 2 eines heutigen Fernmeldeamtes hin-

Es ist üblich, alle übrigen Hilfsdienste, die weder Geld und Finanzierung noch unmittelbar den Betriebszweck betreffen, in einer Stabs- beziehungsweise Verwaltungsabteilung zusammenzufassen. Diese übernimmt dann alle Nebendienste, die zur Produktion von allen anderen Aufgabenträgern benötigt







werden. Ihre Aufgaben entsprechen im wesentlichen den Aufgaben der Abteilung 1 im heutigen Fernmeldeamt. Statt in der Finanzabteilung können auch hier Statistik, Revision und Kontrolle angesiedelt sein. (Bild 5, 6 und 7)

Meines Erachtens sollte der Einkauf alle Gegenstände und Dienstleistungen am Markt selbständig einkaufen, die die Produktion benötigt. Dann sind die Informations- und Kontrollwege zwischen Beschaffer und Verbraucher beziehungsweise zur Aufsicht (zum Beispiel Leiter des Fernmeldeamtes) so kurz, wie irgend möglich, so daß eigentlich keine Pannen in diesem Bereich mehr auftreten können. Sollte es dennoch Probleme im Einzelfall geben, tritt wenigstens keine bundesweite Auswirkung mehr ein.

Allerdings ist das Verfahren wegen der Lagerhaltung in jedem Fernmeldeamt teurer als Beschaffung und Lagerhaltung über das Fernmeldetechnische Zentralamt und die Fernmeldezeugämter. Es ist aber zu vermuten, daß die Einsparung von zweiten Fahrten zum Kunden, um den vorläufigen gegen den gewünschten Apparat auszutauschen, und die Vermeidung all der anderen Erschwernisse aus der zentralen Beschaffung und Lagerhaltung die höheren Kosten durchaus ausgleichen können.

Das Fernmeldewesen der Deutschen Bundespost ist nicht vollständig mit normalen Großfirmen der Wirtschaft zu vergleichen, da dort meist nur Waren produziert werden; von der Deutschen Bundespost werden hauptsächlich Dienstleistungen angeboten. Deshalb muß die Aufgabengruppe Produktion anders strukturiert sein als bei Industrieunternehmen üblich.

Die Aufgabengruppe Produktion ist aufzuteilen in Planung, Bau und technischen Betrieb. Planung und Bau befassen sich mit der Projektierung und der Erstellung der Anlagen, die die eigentliche zu vermarktende Dienstleistung herstellen.

Die Planung sollte alle Anlagenplanungsbereiche umfassen, damit der Koordinierungsaufwand minimiert wird. Zur Planung ist auch das heutige technische Betriebsbüro zu schlagen, da es wesentliche Informationen für sie aufbereitet. Im übrigen wird die Planung weitgehend vom Bedarf über Marktanalysen des Verkaufs gesteuert werden müssen.

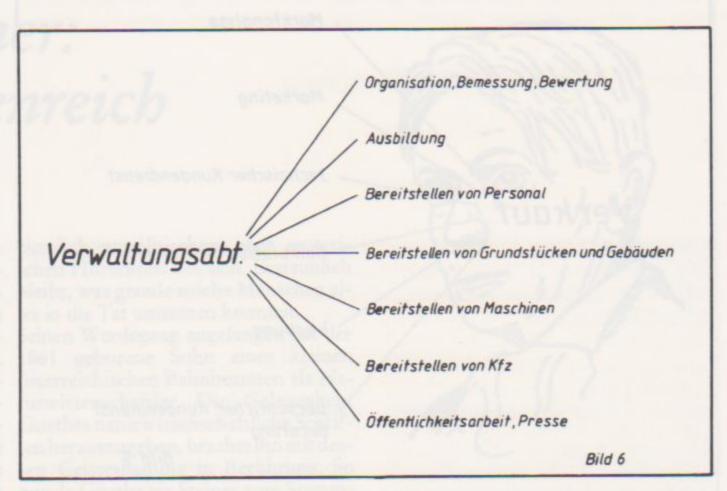
Das Verfahren beim Bau von Anlagen der Linientechnik und von anderen Anlagen ist heute recht unterschiedlich geregelt und wie bei der Planung in getrennten Abteilungen angesiedelt. Es kann nicht sicher gesagt werden, ob die Zusammenführung des gesamten Anlagenbaus sinnvoll möglich ist. Dies hätte allerdings den Vorteil der Reduzierung des Koordinierungsaufwandes.

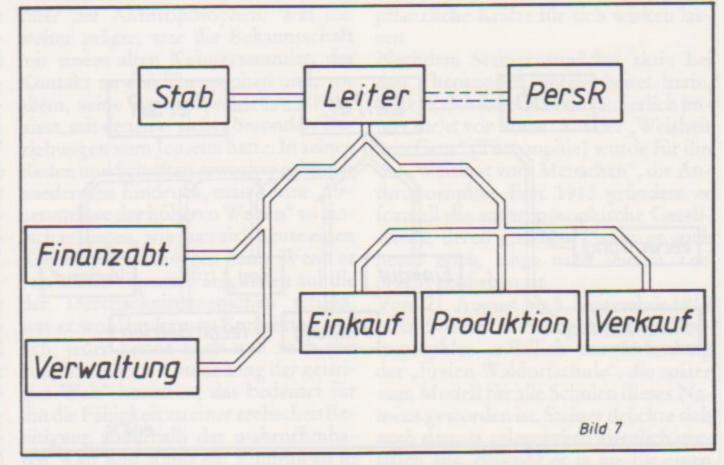
Der technische Betrieb hat alle Anlagen instand zu halten und zu warten; er muß dafür sorgen, daß dem Kunden jederzeit Dienstleistungen des Fernmeldewesens in ausreichender Menge und guter Qualität zur Verfügung stehen. Der Betrieb ist der eigentliche Ersteller der Dienstleistungen, die die Deutsche Bundespost an ihre Kunden verkauft. (Bild 8)

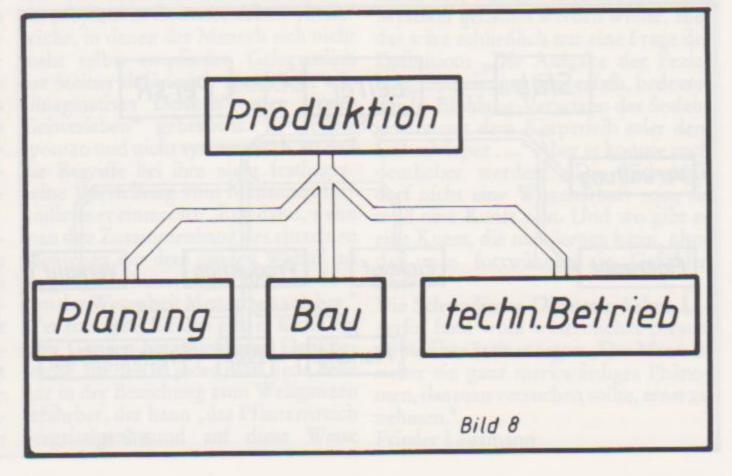
Der Verkauf sollte sowohl den persönlichen Kundendienst (zum Beispiel Beratung und verwaltungsmäßige Betreuung) als auch den technischen Kundendienst (zum Beispiel Entstörung, technische Betreuung), Marketing und Marktanalyse umfassen. Die Gedanken, die man sich im Ministerium über das FA Zukunft (Fernmeldeamt 2000) gemacht hat, gefallen mir so gut, daß ich hier auf weitere Ausführungen verzichte. Es müßte nur ein zusätzlicher Aufgabenträger zur selbständigen Preiskalkulation aller Leistungen eingegliedert sein. (Bild 9)

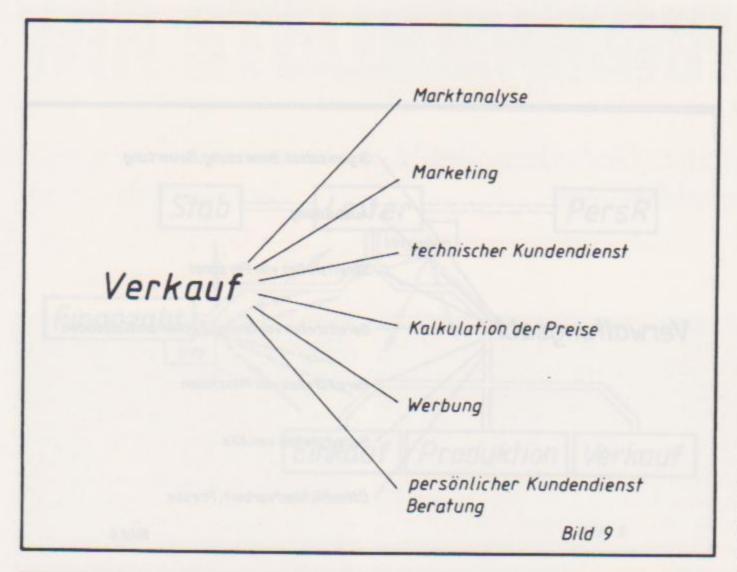
Zwei Versionen, wie man sich die Aufbauorganisation eines modernisierten Fernmeldeamtes vorstellen könnte, zeigen Bild 10 und 11.

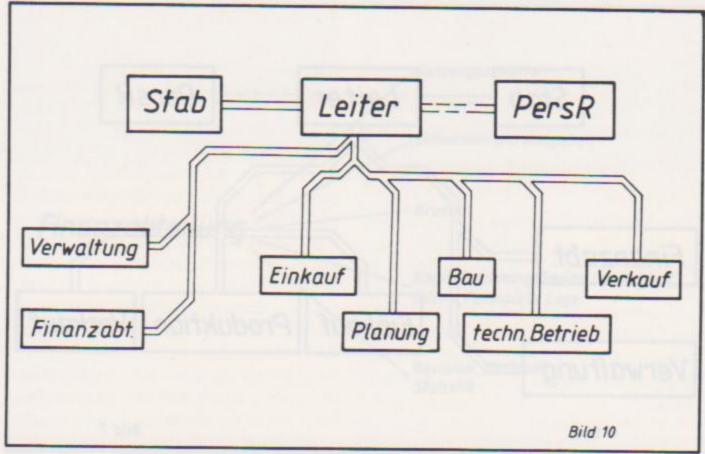
Allerdings kann ich in einem solchen Artikel nur die grobe Zuordnung von Aufgaben darstellen. Wie man Abteilungen bilden muß, wie groß sie sein sollten und ob man Unterabteilungen bilden kann oder muß, das bedarf einer

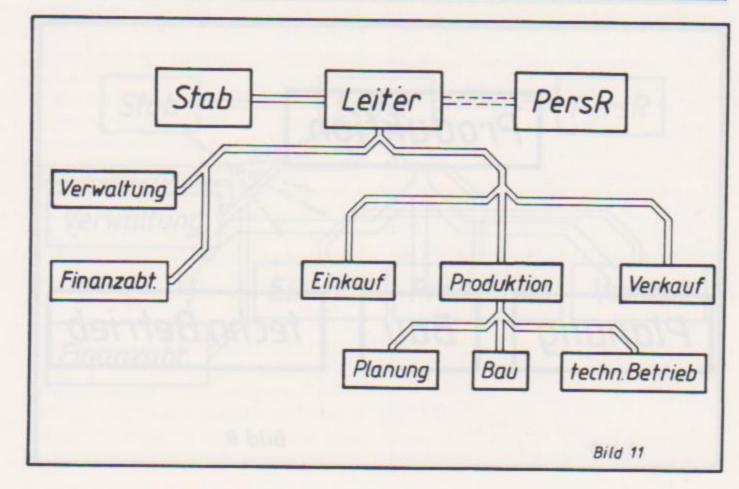












sorgfältigen Analyse durch Organisationsfachleute, möglicherweise des Einsatzes von Arbeitsgruppen. Ich halte auch die Mitarbeit von externen Unternehmensberatern für nicht abwegig, da sie nicht so sehr in der Gefahr der Betriebsblindheit sind.

Das hier vorgestellte Modell eines Fernmeldeamtes ist im Grunde recht konservativ. Es ist in der Aufgabenorganisation nicht sehr unterschiedlich zur heutigen Struktur. Man kann sich auch völlig andere Aufbauorganisationsformen vorstellen; die Literatur ist voll von Vorschlägen zur Aufbaustruktur von Unternehmen. Darauf kam es mir aber gar nicht so sehr an.

Wichtig ist, daß zur besseren Reaktion und zur wirksameren Aktion am Markt eine gewisse wirtschaftliche Verselbständigung des Fernmeldeamtes eintritt. Die Ämter kaufen und verkaufen am Markt, sie haben sozusagen die Hand am Puls des Marktes, und können deshalb schneller und besser reagieren als das Ministerium. Dort braucht man erst eine umfangreiche Sammlung von Daten aus dem ganzen Bundesgebiet, bevor man die Vorgaben wirksam und erfolgreich ändern, bevor man das Steuer herumwerfen kann. Die Ämter hingegen könnten den Veränderungen auf den unterschiedlichen lokalen Märkten schnell und gut folgen. Deshalb braucht man mehr wirtschaftliche Selbständigkeit.

Gebt endlich den Fernmeldeämtern das eigene Budget!

KLEINE ANMERKUNGEN ZU GROSSEN DENKERN

Rudolf Steiner: Das Pflanzenreich vergeistigen

meingut werden oder bleibt er als Chef- schen Hörerkreis um sich. Erstaunlich guru der Anthroposophischen Gesell- bleibt, was gerade solche Menschen alschaft deren Privateigentum? Lange les in die Tat umsetzen konnten. Zeit sah es so aus, als ob er nur Einge- Seinen Werdegang angefangen hat der weihten etwas zu sagen gehabt hätte. 1861 geborene Sohn eines kleinen Aber jetzt, nachdem unter dem Ein- österreichischen Bahnbeamten als Nadruck von Umwelt- und Sozialproble- turwissenschaftler. Die Gelegenheit, men, die sich bis in die Seele des Men- Goethes naturwissenschaftliche Schrifschen fortsetzen, das vordergründige ten herauszugeben, brachte ihn mit des-Wenn-Dann-Denken ein bisschen aus sen Geisteshaltung in Berührung. So der Mode gekommen ist, befassen sich wurde Goethe via Steiner zum Stammauch solche Leute mit Steiner, denen vater der Anthroposophen. Was ihn der von ihm ausgehende Kult nicht zu- weiter prägte, war die Bekanntschaft sagt. Seine Anhänger sind längst nicht mit einem alten Kräutersammler, der mehr unter sich, wenn aus seinen Wer- Kontakt zu den Theosophen und, vor ken zitiert wird. Seine Werke! Die Bü- allem, seine eigenen seelischen Erlebcher machen seinen Nachruhm nicht nisse, mit denen er sicher besondere Beaus, wenn auch die "Gesamtausgabe" auf nicht weniger als stolze 300 Bände Reden und Schriften erweckte er immer angelegt ist. Das hat er natürlich nicht wieder den Eindruck, man könne "Eralles selbst geschrieben, aber als unermüdlicher Vortragsredner, der nie von fach erlangen, wie man sich heute einen einem geschriebenen Konzept ablas, war er immer von andächtigen Bewun- von seinen eigenen Fähigkeiten auf die derern umgeben, die jedes Wort, das der große Meister aussprach, gleich mitschrieben. Über 6000 Vorträge sind registriert. Daneben hat er sich unter vielem anderen auch als Maler, Architekt (Goetheanum in Dornach bei Basel), Bildhauer und Dichter (Mysterienspiele) betätigt. Was heute noch - und mehr denn je – zu besichtigen ist, das gisch-dynamisch), Lebensgemeinschaften usw.

War er also ein Revolutionär, ein Ma- man den Zusammenhang des einzelnen cher? Wer seine Reden nachliest, den Menschen mit dem ganzen Weltall ins anstoßen konnte, denn sein Stil ist we- von der Wesenheit Mensch als solcher." ist nicht demagogisch, nicht provozie- dem Ganzen herauslösbaren Denkbe-

Kann er als bedeutender Denker Allge- ziemlich unpolitischen, eher esoteri-

ziehungen zum Jenseits hatte. In seinen kenntnisse der höheren Welten" so ein-Kabelanschluß zulegen kann. Wenn er der Durchschnittsmenschen schloß, war er wohl im Irrtum. Er meinte namlich, jeder könne nach und nach zur "unmittelbaren Anschauung der geistigen Welt" kommen, das bedeutet für ihn die Fähigkeit zu einer seelischen Betätigung außerhalb der wahrnehmbaren Welt und somit ein Eindringen in ein "objektives Gedankenleben", in Besind die Waldorfschulen, die nach sei- reiche, in denen der Mensch sich nicht nen Vorstellungen geführten Kranken- mehr selbst empfindet. Gelegentlich hauser, eine von seinen Ideen lebende hat Steiner dafür auch Ausdrucke wie Heilmittelindustrie, die Eurythmie als "imaginatives Denken" oder "freies nichtsprachliche Ausdruckskunst, von Geistesleben" gebraucht. Er redete ihm beeinflußtes Spielzeug, landwirt- spontan und nicht systematisch, so daß schaftliche Produktionsformen (biolo- die Begriffe bei ihm nicht festliegen. Seine Vorstellung vom Menschen formulierte er einmal so: "Erst dann, wenn wundert es eigentlich, wie er das alles Auge fassen kann, ergibt sich eine Idee der besonders griffig noch eingängig. Er Wer so denkt, für den gibt es keine aus rend. Steiner muß etwas an sich gehabt reiche, für den ist jedes Blatt, jede Zelle haben, was - ganz in seinem Sinne - nur in der Beziehung zum Weltganzen über seine Worte hinaus sich auf die Zu- erfahrbar, der kann "das Pflanzenreich hörer übertrug, denn er scharte seinen vergeistigen" und auf diese Weise



pflanzliche Kräfte für sich wirken las-

Nachdem Steiner zunächst aktiv bei den Theosophen mitgearbeitet hatte, löste er sich innerlich und äußerlich immer mehr von ihnen. Aus der "Weisheit von Gott" (Theosophie) wurde für ihn die "Weisheit vom Menschen", die Anthroposophie. Erst 1913 gründete er formell die anthroposophische Gesellschaft, deren geistiges Haupt er auch heute noch, lange nach seinem Tod (1925) geblieben ist.

Vom 21. August bis 5. September 1919 hielt Steiner in Stuttgart einen Vortragszyklus anläßlich der Gründung der "Freien Waldorfschule", die später zum Modell für alle Schulen dieses Namens geworden ist. Steiner drückte sich auch damals gelegentlich ziemlich mystisch aus, obwohl er ja nie für einen Mystiker gehalten werden wollte, aber das wäre schließlich nur eine Frage der Definition: "Die Aufgabe der Erziehung, im geistigen Sinn erfaßt, bedeutet das In-Einklang-Versetzen des Seelengeistes mit dem Körperleib oder dem Leibeskörper . . . " Aber er konnte auch deutlicher werden: "Die Pädagogik darf nicht eine Wissenschaft sein, sie muß eine Kunst sein. Und wo gibt es eine Kunst, die man lernen kann, ohne daß man fortwährend in Gefühlen

Die Schwedische Dichterin Selma Lagerlöf fand wohl wesentliches heraus, als sie über Steiner sagte: "Der Mann ist sicher ein ganz merkwürdiges Phanomen, das man versuchen sollte, ernst zu nehmen."

Frieder Lauxmann

EUTUCHIOS

oder: Sokrates und der Fortschritt

Schon wieder haben Mitarbeiter der PISS (Psychologisches Institut für soziale Strategien e. V.-einpersonaler Verein) eine sensationelle Entdeckung in Athen gemacht. Sie haben einen bisher nicht bekannten Platon-Dialog ausgegraben.

Eutuchios: Ist es nicht erstaunlich, daß wir heute im Vergleich zu den Zeiten Homers in allem viel weitergekommen sind? Unsere Pferde sind dank der Zuchterfolge kräftiger und schneller im Trab, die Diskuswerfer in Olympia haben Leistungen vollbracht, die bei vergangenen Spielen noch nicht erreicht waren. Unsere Tempel sind prächtiger als einst, unsere Speisen sind reichhaltiger geworden, vor allem aber die Ideen unserer Philosophen sind kühner und viel umfassender als zu Zeiten des Thales von Milet.

Sokrates: Und darüber bist du froh!

E: Aber natürlich, Sokrates. Kannst du dir jemanden vorstellen, der das nicht wäre?

S: Sind die Menschen glücklicher geworden?

E: Das weiß ich zwar nicht, aber alle haben doch immer gesagt, daß sie glücklicher wären, wenn sie dies und jenes erreicht hätten. Also muß da doch etwas sein, was sie glücklicher macht.

S: Und woran willst du ihr Glück erkennen?

E: Da fällt mir die Antwort schwer. Aber ich denke, daran, daß es ihnen besser geht.

S: Dann waren also unsere Ahnen alle unglücklich, weil sie es nicht so weit gebracht haben wie wir!

E: Das möchte ich nicht sagen, denn selbst der alte Homer sprach von Menschen und Zuständen, die man als glückselig ansehen kann. Aber deren Glück und Wohlstand muß man wohl im Vergleich zu dem sehen, was sie damals überhaupt kannten und erwarten konnten

S: Dann hängen Glück und Wohlstand also davon ab, ob man das hat, was man überhaupt erwarten kann.

E: Vielleicht ist es so, denn ich strebe ja nicht nach einem Wohlstand, von dem ich gar nicht weiß, daß er möglich wäre. S: Dann ist also der der Zufriedenste, der nicht weiß, was die andern haben und was er vielleicht auch haben könnte.

E: Dem stimme ich nicht zu, denn unser Fortschritt läßt sich doch nicht verheimlichen. Jeder sieht die prächtigen Schiffe im Hafen, die Menschen mit den kostbaren Gewändern und die großartigen Häuser.

S: Wie wäre es dann aber mit dem Glück jenes Menschen, der nicht auf den Wohlstand der anderen achtet. Müßte er nicht gleich zufrieden sein wie einer, der vom Reichtum der anderen nichts weiß?

E: Es mag sein, daß er für sich allein zufrieden ist, aber wenn alle so dächten, dann gäbe es nie einen Ansporn zu neuen Taten und Ideen, alles bliebe unvollkommen. Wir hätten selbst in Athen noch die ärmlichen Hütten von einst.

S: Da hast du recht. Aber wer immer vergleicht, findet auch immer einen, der reicher ist, und dann wird er unzufrieden.

E: Du meinst wohl, die Menschen sollten so genügsam sein, daß sie in einer Tonne leben könnten wie der sonderliche Diogenes aus Sinope, über den alles lächelt.

S: Vergleicht sich denn Diogenes nicht auch mit anderen?

E: Und ob er das tut! Erzählte man nicht von ihm, er habe mittags auf dem Markt mit einer Laterne nach Menschen gesucht? Vermutlich suchte er Menschen, die so genügsam leben wie er selbst. Also auch er vergleicht das, was die anderen haben, mit seinem kärglichen Besitz, wenn auch mit der umgekehrten Absicht.

S: Ich meine, auch sein Vergleich ist unnötig. Diogenes wäre weise genug, sich eine richtige Hütte zu verdienen, wenn er nur wollte. E: Meinst du, man könne sein Glück am ehesten genießen, wenn man nicht immer auf andere achtet?

S: Ja.

E: Aber warum soll es uns nicht besser gehen, wenn wir dem Fortschritt dienen?

S: Warum willst du nicht jemandem anderen dienen?

E: Wem sollte ich dienen?

S: Vielleicht der Gottheit, oder unserem Staatswesen oder gar dir selbst.

E: Ich sehe da keinen Unterschied. Ist es nicht auch göttlich, wenn wir fortschreiten?

S: Fort, woher und wohin?

E: Darüber müßte ich nachdenken. Ist nicht das Leben wie eine Seefahrt? Wir spüren den Wind und streben nach anderen Ufern? Würden wir stehenbleiben, dann wäre das tödlich für uns. Wir müssen die Fahrt wagen, denn die Götter machen den Wind auch für uns.

S: Aber nicht an jeder Küste wohnen gastliche Phäaken. Wenn wir nicht wissen, wohin es uns treiben soll, landen wir auf dem Eiland des schrecklichen Polyphemos, der die Menschen vernichtet.

E: Können wir gegen den Wind angehen?

S: Wenn wir die Gottheit erkennen, werden wir von ihr erfahren, zu welchen Ufern sie uns leiten will. Dahin müssen wir streben. Dann wissen wir auch, wie wir die Segel zu setzen haben. Dann werden wir erkennen, daß nicht jedes Fortschreiten in die richtige Richtung führt.

E: Und wenn die Götter uns in die Irre führen, wie einst den Odysseus?

S: Das ist es ja. Sein Ziel war die Rückkehr zu den Seinen und zu sich selbst. Seine Fortschritte dienten nur der Heimkehr, auch dort, wo ihn die Götter irren ließen.

E: Und wo ist mein Ithaka?

S: Es muß dort liegen, wo dich deine wahren Fortschritte hinführen. F. Lx.



Vom einstmals neuen Jahr liegt nun schon ein Monat hinter uns. Die mit den Festtagen verbundenen arbeitsfreien Tage sind lange vorüber; manche, zum Jahresanfang gefaßte gute Vorsätze scheinen auch bereits im Alltagsrhythmus untergegangen zu sein.

Peter Losin, ein Postler, einer von uns, will eigentlich an dieser Stelle keine direkte Rückschau halten. Er möchte nur auf einen guten Brauch hinweisen, der sich alle Jahre wiederholt und gerne entgegengenommen wird, nämlich die Grußworte des allerhöchsten Dienstherren. Er hat sie zu diesem Jahreswechsel vermißt.

Moment mal, wird ihm sein Kollege entgegenhalten, es gab doch wie üblich vor Weihnachten im jeweiligen Bezirksblatt die Glückwünsche des Präsidenten und zum Jahresanfang im Amtsblatt die Botschaft des Bundespostministers. Wie immer sind sie auch in diesem Jahr pünktlich erschienen. Das sei wohl richtig, würde Peter Losin antworten, aber man habe ihn falsch verstanden. Er meine schließlich die Glückwünsche des allerobersten Dienstherren der Bundespost. Nein, nein, auch der Bundeskanzler und der Bundespräsident hätten nichts damit zu tun. Ihre Weihnachts- und Neujahrsansprachen habe jeder hören können.

Verständlich, daß jetzt allgemeine Ratlosigkeit herrscht. So möchte Peter Losin seine Meinung näher erläutern, indem er beispielsweise auf die Situation des letzten Jahres eingeht. Nachzulesen ist dies alles in den berufspolitischen Berichten des Bundesvorstandes der Vereinigung der höheren Beamten der Deutschen Bundespost, in den Schilderungen des Delegiertentages, in den damals gefaßten Resolutionen oder in sonstigen Beiträgen, die sich mit dieser Thematik befaßten.

So gab es lebhafte Proteste, Resolutionen und Einzelgespräche zur Absenkung der Eingangsbesoldung im hö-

GRUSSWORTE

heren und gehobenen Dienst und zur Nichtausschöpfung der gesetzlichen Stellenobergrenze, zu Maßnahmen also, die zahlreichen Kolleginnen und Kollegen eine verdiente Beförderung vorenthielten oder für sie überlange Wartezeiten auf einem unliebsamen Planstellenpuffer bescherte. Immer wieder wandte sich auch das Bundespostministerium an den Bundesfinanzminister, verhandelte mit dem Bundesinnenminister und verhielt sich nach dem postalischen Motto "Schreib mal wieder", indem durch einen Brief auf eine Aussetzung der Absenkung bei der Eingangsbesoldung beispielsweise im höheren und gehobenen fernmeldetechnischen Dienst hingewirkt werden sollte. Höfliche Menschen beantworten einen Brief. Soweit es jedoch Peter Losin bekannt ist, steht bisher die Antwort des Innenministers auf diese Anfrage seit September 1984 aus. Immerhin ist seither einige Zeit vergangen.

Dagegen zeigte der andere Partner, der Finanzminister, Ende des letzten Jahres doch noch ein wenig Entgegenkommen, indem er für den Haushalt 1986 für den höheren Dienst 45 zusätzliche Planstellen versprach. Aber sonst scheiterten auch bei ihm alle Wünsche hinsichtlich Stellenmehrungen und Stellenhebungen.

Dabei ist dieses Spielchen durchaus nicht neu. Genau wie bei der leidigen Personalhöchstzahl werden diese personalwirtschaftlichen Grenzen seit mehreren Jahren nur zögernd gegenüber der Post geöffnet.

Peter Losin ruft sich dabei die doch immerhin nicht gerade geringe Bedeutung der Deutschen Bundespost ins Gedächtnis zurück. Sie braucht ihre Leistungen gewiß nicht gering zu schätzen. Durch technische Innovationen hat sie einen großen Einfluß auf das Wirtschaftsleben und schafft neue Arbeitsplätze. Und schließlich zählt die Post auch im Jahre 1986 wieder als drittgrößte Einnahmequelle, aus der ein Milliardensegen in den Bundeshaushalt

fließt. Zwar sind es neben dem allgemeinen Steueraufkommen von 86 % und einer Schuldenaufnahme von rund 9,6 % nur 1,8 % der Bundeseinnahmen, aber 4,7 Milliarden Mark sind auch nicht zu verachten.

Nun könnte man aber dieser Tatsache entgegenhalten, daß andere Unternehmen und Betriebe auch erhebliche Steuern zahlen. Das ist richtig. Lassen sich aber diese privaten Unternehmen in ihren personalwirtschaftlichen Belangen von außen beeinflussen? Müssen sie bitten und betteln, wenn sie neue Arbeitskräfte zusätzlich einstellen oder bewährte und tüchtige Mitarbeiter entsprechend belohnen wollen?

Wenn Peter Losin dies alles bedenkt und gegeneinander abwägt, so meint er, daß die Deutsche Bundespost doch wohl noch ein beachtliches Stück vom Unternehmen entfernt ist, und daß letztlich der Gedanke gar nicht so abwegig ist, nicht der Postminister, sondern der Finanz- und Innenminister seien die obersten Dienstherren dieser Verwaltung. Von ihnen hat er bisher leider noch keine Grußbotschaft zur Jahreswende erhalten, eventuell verbunden mit einem kleinen Dankeschön für seinen Beitrag zur Stabilisierung des

Aber was nicht ist, könnte ja noch werden, meint Peter Losin. Dieser Wunsch bezieht sich in erster Linie auf die eventuellen Grußworte; wobei jedoch der andere Wunsch nach einem tatsächlichen Unternehmen, das selbständig handeln darf, weiter bestehen bleibt. Horst Plath

Haushalts.