VHP Zeitschrift

Nachrichtenblatt für die
Vereinigung der höheren Beamten der Deutschen Bundespost
26. Jahrgang · Heft 4 · August 1990

INHALTSVERZEICHNIS

Zum Titelbild:
Festredner des diesjährigen Delegiertentages in Regensburg, war der Ministerpräsident des Landes Baden-Württemberg, Herr Dr. h. c. Lothar Späth, mit dem Thema „Die Dienstleistungsgesellschaft von morgen – Herausforderung für Politik und Wirtschaft." Wir veröffentlichen in diesem Heft den vollen Wortlaut.
(Foto: Werner Heise)

Eröffnungsveranstaltung des Delegiertentages 1990 in Regensburg 3

Paul Burkhart
Ansprache des Bundesvorsitzenden der VHP 7

Dr. Lothar Späth
Die Dienstleistungsgesellschaft von morgen 12

Franz-Josef Schöberl
Kleines PS 19

Diskussion mit den Führungskräften 20

Dr. Bernhard Zurhorst
Die POSTBANK wird sich am Markt profilieren 20

Helmut Ricke
Dialog über die aktuelle Situation der TELEKOM 24

Dr. Klaus Zumwinkel
Die Unternehmenspolitik der Deutschen Bundespost POSTDIENST 31

Johann Paffen
Aus der Arbeit des Bundesvorstandes 36

Satzung der „Vereinigung der höheren Beamten der Deutschen Bundespost (VHP)" 37

Stuttgarter Nachrichten vom 23. Mai '90

VHP-Zeitschrift

Herausgeber: Bundesvorstand der Vereinigung der höheren Beamten der Deutschen Bundespost, Postfach 10 60 01, 7000 Stuttgart 10.
Redaktion: Michael Herzog (verantwortlich); Horst Plath; Klaus Lieberknecht; Dirk Staben.
Anzeigenverwaltung: Klaus Lieberknecht.
Anschrift der Redaktion: Postfach 60 02 00, 2000 Hamburg 60, Telefon (0 40) 36 19 22 36, 63 88 44 60, 63 88 33 36 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.

ERÖFFNUNGSVERANSTALTUNG DES DELEGIERTENTAGES 1990 IN REGENSBURG

In diesem Heft bringen wir eine ausführliche Schilderung der Eröffnungsveranstaltung, die am 2. Mai 1990 im Großen Kolpingsaal des Kolpinghauses der Stadt Regensburg den festlichen Auftakt des diesjährigen Delegiertentages darstellte.

Der Programmablauf sei noch einmal kurz vorangestellt.

- Musikalische Einleitung des Postchores Regensburg
- Begrüßung durch den Bundesvorsitzenden der VHP, Herrn Vizepräsidenten Dipl.-Ing. Paul Burkhart
- Grußwort der Oberbürgermeisterin der Stadt Regensburg, Frau Christa Meier
- Dank des Bundesvorsitzenden
- Grußwort der SPD-Fraktion des Deutschen Bundestages durch Herrn Gottfried Bernrath
- Grußwort des stellvertretenden Ministers der Deutschen Post und Vorsitzenden des Fachverbandes Nachrichtenwesen der Kammer der Technik der DDR, Herrn Dr. Heinz Uhlig
- Grußwort der CDU/CSU-Fraktion durch Herrn Gerhard O. Pfeffermann
- Grußwort der F.D.P.-Fraktion durch Herrn Rainer Funke
- Grußwort des Präsidenten der Oberpostdirektion Regensburg, Herrn Dr. Alfons Hellerbrand
- Ansprache des Bundesvorsitzenden der VHP
- Festansprache des Ministerpräsidenten des Landes Baden-Württemberg, Herrn Dr. h. c. Lothar Späth
- Schlußwort des Bundesvorsitzenden der VHP

Die Ansprache des Bundesvorsitzenden der VHP und die Festansprache verdienen es, wegen ihres aktuellen Inhalts und ihrer zündenden Ansprache in vollem Wortlaut wiedergegeben zu werden.

Begrüßung durch den Bundesvorsitzenden

Zur Eröffnungsveranstaltung des Delegiertentages 1990 der Vereinigung der höheren Beamten der Deutschen Bundespost heiße ich Sie namens des Bundesvorstandes wie auch im eigenen Namen sehr herzlich willkommen.
Wir freuen uns, daß Sie so zahlreich zu uns gekommen sind, wir freuen uns über den hochrangigen Kreis, der uns umgibt. Wir nehmen dies als Ausdruck der Wertschätzung und Achtung, die unsere Vereinigung allerorten genießt.
Allein vom Kalendarischen her wäre dieser Delegiertentag kein andersartiger als die früheren Jahrestreffen, denn berufspolitische oder gesellschaftspolitische Entwicklungen halten sich nun einmal nicht an die Zäsur einer neu begonnenen Dekade, auch nicht, wenn mit dem neuen Dezenium das letzte des Milleniums begonnen hat.
Auch gilt es diesmal keinen runden Geburtstag zu feiern. Schlichte 36 Jahre ist unsere Vereinigung alt geworden.
Und dennoch ist dieser Delegiertentag ein besonderer:

- Er findet statt im Jubiläumsjahr unserer Post.
- Er fällt in eine Zeit, die uns in atemberaubendem Tempo einen nicht für möglich gehaltenen politischen und wirtschaftlichen Wandel in Europa beschert.
- Und es ist dies unser erstes Jahrestreffen in der Ära unserer neuen Post, die sich jetzt in neuer Verfassung und in neuen Strukturen präsentiert.
- Schließlich findet dieser Delegiertentag nach 22 Jahren wieder in Regensburg statt, in der historischen Stadt mit der stolzen, zwei Jahrtausende zählenden Geschichte und einer geradezu überwältigenden Fülle einmaliger Kostbarkeiten europäischer Kunst und Kultur, in der Stadt Geschichte gewordener Reichstage und Fürstenversammlungen, in der von Mozart und Goethe gleichermaßen gepriesenen Stadt des Handels, der Forschung und der Lehre.

Das Allerwichtigste dieses Delegiertentages ist indessen, daß Sie alle da sind —
Sie, verehrte Gäste, Freunde und Mitglieder unserer Vereinigung nebst Ihren Angehörigen.
An erster Stelle und mit besonderer Herzlichkeit begrüße ich den Ministerpräsidenten von Baden-Württemberg, Herrn Dr. h. c. Lothar Späth.
Wir wissen es dankbar zu schätzen, daß Sie, Herr Ministerpräsident, als einer der profiliertesten Politiker der Bundesrepublik, zu uns gekommen sind. Wir haben mit Respekt verfolgt, wie Sie schon zu einem frühen Zeitpunkt, als wachstums- und technikfeindliche Strömungen hierzulande noch virulent waren, wie ein Rufer in der Wüste für eine Gesellschaft eingetreten sind, die den technologischen und geistigen Anforderungen der Zukunft gewachsen ist. Besonderen Dank schulden wir Ihnen dafür, daß Sie sich auf meine Bitte hin spontan bereit erklärten, als Festredner dieser Veranstaltung besonderes Gewicht zu verleihen.
Nicht minder herzlich begrüße ich die Herren Abgeordneten des Deutschen Bundestages
Herrn Pfeffermann von der Fraktion der CDU/CSU,
Herrn Zierer von der Fraktion der CDU/CSU,
Herrn Bernrath von der Fraktion der SPD,
Herrn Funke von der Fraktion der FDP.
Es ehrt uns, daß Sie, meine Herren, trotz Ihrer vielfältigen Verpflichtungen wieder zu uns gekommen sind. Und wir wissen es dankbar zu schätzen, daß Sie seit Jahren unserer Bundesvereinigung Ihr aufmerksames Interesse entgegen bringen.

Wir freuen uns, daß Sie auch nach der Neuorganisation unserer Post den Kontakt und Dialog mit allen Führungskräften des Gesamtunternehmens suchen und pflegen.

DELEGIERTENTAGE 1990 IN REGENSBURG

Wir freuen uns, daß auch in diesem Jahr eine große Zahl leitender Herren aus Bonn — von unserem Ministerium und von den drei Generaldirektionen — zu uns gekommen ist.
Stellvertretend für Sie alle begrüße ich das Mitglied des Vorstandes der Deutschen Bundespost POSTBANK, Herrn Dr. Zurhorst.
Ihre Anwesenheit werte ich als Zeichen fester und dauerhafter Verbundenheit mit uns. Sie alle — meine Herren — sind uns als Freunde wie als Kollegen sehr herzlich willkommen.
Sehr herzlich begrüße ich unsere Gäste aus dem anderen Teil unseres Landes, den stellvertretenden Minister der Deutschen Post, verantwortlich für die Telekommunikation, Herrn Dr. Uhlig, den Leiter der Bezirksdirektion Dresden der Deutschen Post, Herrn Bader.
Nach Jahrzehnten der Teilung ist das Bewußtsein für die Einheit unserer Nation lebendig. Was noch vor Jahresfrist niemand für möglich hielt, die Post- und Fernmeldeverwaltungen im Westen und Osten unseres Landes scheinen auf dem Weg in eine gemeinsame Zukunft zu sein. Wir sind glücklich, unsere Freude darüber mit unseren Gästen aus der DDR teilen zu können.
Mein weiterer Gruß gilt der höchsten Repräsentantin der Stadt Regensburg Frau Oberbürgermeisterin Meier.

Wir werten es als Ausdruck besonderer Wertschätzung unserer Vereinigung, daß Sie am Tage Ihres Amtsantritts als Oberbürgermeisterin zu uns gekommen sind. Ich nehme diese Gelegenheit gerne wahr, um Ihnen in persönlicher Hochachtung und in respektvoller Reverenz zu Ihrem Wahlerfolg zu gratulieren.
Ich bekenne, wir sind gerne in Ihre schöne Stadt gekommen, getreu der Devise des Regensburger Fremdenverkehrsvereins:
ich zitiere
„Konferenzen in Regensburg, das bedeutet arbeiten in anregender, von der Geschichte geprägter Atmosphäre; mit einem Rahmenprogramm, das den Aufenthalt in dieser Stadt zu einer schönen Erinnerung werden läßt"
Ende des Zitats
Und ich gestehe: Der Verkehrsverein scheint recht zu haben.
Gerne begrüße ich auch die Herren Präsidenten und Vizepräsidenten unserer Mittelbehörden, die Herren Rektoren der Fachhochschulen, Repräsentanten unserer Tochtergesellschaften und Selbsthilfeeinrichtungen.
Stellvertretend für Sie alle begrüße ich namentlich Herrn Präsident Dr. Hellerbrand von der gastgebenden Oberpostdirektion Regensburg, dem wir für wohlwollende Unterstützung bei der Vorbereitung dieser Tagung zu danken haben.
Ich begrüße ebenfalls sehr dankbar den Vorsitzenden des Hauptpersonalrats der Deutschen Bundespost, Herrn Klee. Ihre Anwesenheit bestätigt uns erneut, daß auch die Personalvertretung Interesse für die Belange des höheren Dienstes bekundet. Wir freuen uns darüber.
Mit den im Bereich der Bundespost bestehenden Gewerkschaften und Laufbahnvereinigungen pflegen wir gute Kontakte.
Gerne begrüße ich deshalb die Herren Repräsentanten
der Deutschen Postgewerkschaft,
des Deutschen Beamtenbundes,
der Christlichen Postgewerkschaft,
des Verbandes Deutscher Postingenieure und
der Deutschen Postgilde
Mein Gruß gilt ferner unseren zahlreichen Gästen von befreundeten Verbänden des höheren Dienstes anderer Verwaltungen, insbesondere unseren Freunden aus Österreich.
Sie dürfen bei unseren Veranstaltungen einfach nicht fehlen, so wie wir auch stets gerne zu Ihnen kommen.
Ebenso freuen wir uns, daß eine Reihe prominenter Vertreter des öffentlichen Lebens

- Repräsentanten der Bundeswehr, von Bundes-, Landes- und Kommunalverwaltungen — Herren Oberbürgermeister und Landräte
- Vertreter der Justiz

und Vertreter namhafter Unternehmen, von Handel und Wirtschaft, insbesondere unserer Fernmeldeindustrie, unserer Einladung gefolgt sind.
Ganz herzlich begrüße ich aber auch Sie alle, liebe Kolleginnen und Kollegen, und Ihre Angehörigen.
Ich empfinde große Dankbarkeit, daß Sie auch in diesem Jahr wieder von nah und fern, aus dem gesamten Bundesgebiet gekommen sind.
Ihre Treue und Solidarität verleiht unserem berufspolitischen Wirken die Kraft der gemeinsamen Überzeugung.
Es ist schön, daß Sie alle da sind.
Zu guter letzt heiße ich die Vertreter der Presse willkommen. Ich freue mich, daß Sie unseren Delegiertentag nachrichtlich und kommentierend begleiten wollen.
Damit kann ich nun meine Begrüßung abschließen, aber nicht ohne noch zu erwähnen, daß ich zahlreiche freundliche Briefe von Eingeladenen erhalten habe, die zwar am Kommen verhindert sind, aber ihre Verbundenheit mit unserer Vereinigung nachdrücklich bekundet haben.

Grußwort der Oberbürgermeisterin

Im Namen der Stadt Regensburg brachte Frau Christa Meier am ersten Tag ihres offiziellen Amtsantritts als Oberbürgermeisterin ihre herzlichsten Grüße. 500 Jahre Post seien untrennbar verbunden mit dem Fürstlichen Haus Thurn und Taxis. In einem kurzen Rückblick auf die Geschichte Regensburgs streifte sie einige bedeutende Ereignisse, erwähnte den Immerwährenden Reichstag und die Basilika St. Emmeram, ehemalige Abteikirche des Benediktinerstiftes.
Nach einem Brückenschlag von der Vergangenheit in die Gegenwart kam sie auf den teilweisen Abbau der Postpräsenz zu sprechen. Diese Entwicklung sei bedauerlich und gefährde Arbeitsplätze. Erfreulich dagegen sei der Neubau des Postamtes, derzeit das

ANSPRACHE DES BUNDES-VORSITZENDEN DER VHP

größte Bauvorhaben in Regensburg. Demnächst stände eine Entscheidung an, ein Entwicklungszentrum für Informationsverarbeitung nach Regensburg zu legen, wofür viele gute Gründe sprächen. Die Hochtechnologie gewänne in dieser Stadt große Bedeutung. Für den Technologie-Transfer seien gute Voraussetzungen gegeben. Bei der Post sei hochqualifiziertes Personal vorhanden. Für Regensburg stellten Freizeit, Kultur und Erholungswert reiche Standortfaktoren dar.
„Sie können sich davon überzeugen, daß ein Aufenthalt in Regensburg sich lohnt!"

Grußwort der SPD-Fraktion

Herr Hans Gottfried Bernrath überbrachte die Grüße der SPD-Fraktion und des Postausschusses. Er wies darauf hin, daß sich zur Zeit die Unternehmen der Deutschen Bundespost bildeten. Sie hätten diese Aufgabe zu lösen, und es gelänge ihnen auch ganz offensichtlich, da genügend Sachverstand zur Stelle sei. Von der Veränderung bei der Post hätten die Kunden jedoch noch nichts gemerkt.
Auf die politische Bewertung dieser teuren Operation wolle er nicht weiter eingehen.
Zwei Erwartungen möchte er aussprechen.
Erstens, daß nach Bildung der Vorstände neue Führungsstrukturen geschaffen werden. Dies müsse nahtlos an die Bildung der Vorstände und an die Erledigung ihrer Aufgaben anschließen. Herr Bernrath äußerte in diesem Zusammenhang seine Ansicht, daß das Beamtenrecht überholt sei und nur für den hoheitlichen Bereich noch Gültigkeit habe. Er verwies dabei auf die Auswirkungen der deutschen und der europäischen Einigung, wodurch neue Wettbewerbsbedingungen geschaffen würden.
Zweitens müsse man auch unter der neuen Zielsetzung den sozialen Einrichtungen besondere Aufmerksamkeit widmen. Die sozialen Arbeitsbedingungen müßten erhalten bleiben. Aufgaben des Staates und der Post lassen sich auf Dauer nur mit einem Personal ausführen, für das zeitgerechte Arbeitsbedingungen geschaffen werden, und zwar von der Mitbestimmung bis hin zur besseren Bezahlung.
Der Post wünsche er eine glänzende Zukunft!
„Wir werden Sie dabei unterstützen."

Grußwort aus der DDR

Dr. Heinz Uhlig, stellvertretender Minister der Deutschen Post und Vorsitzender des Fachverbandes Nachrichtenwesen der Kammer der Technik der DDR, war der nächste Sprecher. Seine Grußworte an alle Kolleginnen und Kollegen begannen mit dem Hinweis, daß er vor 40 Jahren als Lehrling bei der Post begonnen habe. Er möchte jetzt die Grüße des neu gewählten Ministers für das Post- und Fernmeldewesen ausrichten.
Er freue sich, diese herrliche Stadt kennenzulernen. Die Vielzahl der deutschdeutschen Postkontakte setze sich so fort. Postler sprächen eine gemeinsame Sprache, sie hätten ein gemeinsames Ziel: die gemeinsame Postunion. Dieses Ziel müsse mit Leben erfüllt werden. Es sei in Berlin ein gemeinsamer Arbeitsausschuß eingerichtet, der ein gewaltiges Programm vor sich habe. 10—15 Jahre betrage der Rückstand im Bereich TELEKOM. In 5—7 Jahren solle alles an das Versorgungsniveau der Bundesrepublik Deutschland herangeführt werden.
Dies erfordere einen großzügigen Ausbau der Netze. Viele Maßnahmen seien zeitlich nebeneinander notwendig. Aber die Unternehmen würden zusammenwachsen.
Als Vorsitzender eines Fachverbandes habe er sich durch viele Verbände hindurchzuarbeiten. Diese unterschiedlichen Strukturen seien aber kein Hindernis für eine Zusammenarbeit.
Das Interesse der Mitarbeiter der DDR gelte jetzt auch den Vereinigungen der DBP.
Man erwarte ebenfalls eine Sicherung der Arbeitsplätze. Beamter zu sein, bringe nicht nur Rechte mit sich, sondern auch Pflichten. Der Schritt zum Beamtentum müsse gründlich vorbereitet werden.
Er werde von dieser Tagung viele Impulse mitnehmen. Er wünsche der Vereinigung viel Erfolg.

Grußworte der CDU/CSU-Fraktion

Herr Gerhard O. Pfeffermann betonte in seinem Grußwort, daß es bereits ein Stück Tradition sei, an einem Delegiertentag als Gast dabei zu sein. Er tue dies mit großer Freude. Er habe sich Gedanken gemacht, wie jetzt wohl die Stimmung sein möge, zumal noch nicht alle Aufgaben geklärt seien.
Auch gäbe es bei etwa 470 zusätzlichen Dienstposten im höheren Dienst und bei 600 anstehenden Beförderungen sicherlich einige Hundert, die nicht dazu zählten und deren persönliche Erwartungen nicht erfüllt würden.
Man habe Glück gehabt, die Neuorganisation rechtzeitig ins Trockene zu bringen. Sie sei unbedingt notwendig gewesen. Drei selbständige Unternehmen und ein Ministerium erfordern viele Veränderungen. Dies alles geschähe vor dem Hintergrund gewaltiger Aufgaben.
An Herrn Dr. Uhlig gewandt betonte er, ein unglaubliches Glücksgefühl zu empfinden, dieses alles miteinander angehen zu können. Jeder werde dabei mithelfen. Die neu aufgeteilten Aufgaben müßten nun erweitert werden im Hinblick auf den Zusammenschluß.
An unsere Vereinigung gerichtet erwähnte Herr Pfeffermann, daß wir bisher nur einem einzigen Ministerium zugeordnet seien, jetzt aber durch die Neuorganisation drei Unternehmen angehörten. Dadurch könnten in unserem Verband unterschiedliche Auffassungen entstehen, vielleicht sogar rivalisierende Entwicklungen.

Er sprach daher den Wunsch aus, wir sollten uns doch als **einen** Kreis des Führungspersonals verstehen und sollten darauf achten, daß die Einheit des Führungspersonals in der DBP erhalten bleibe. Auf uns als Verband kämen wichtige Entscheidungen zu.
Der Tagung wünsche er einen guten Verlauf und Gottes Segen.

Grußwort der F.D.P.-Fraktion

Die Grüße dieser Fraktion richtete Herr Dr. Rainer Funke aus. Die neuen Strukturen zeichneten sich bei der Post deutlicher ab. Sie gewännen unter ordnungspolitischen und marktpolitischen Gesichtspunkten eine große Bedeutung. Die Dienste der Post ständen nunmehr im Wettbewerb; dies sei eine Umstellung von einem Behördenapparat auf unternehmerische marktwirtschaftliche Verhältnisse. Nun seien Managementaufgaben auszuführen.

Dem europäischen Wettbewerb sei besonders TELEKOM ausgesetzt.
Der Aufbau der Postdienste in der DDR bedeute eine echte Pionierleistung. Hier sei nicht nur Geld, sondern auch Kreativität gefragt. In der DDR werden von vorneherein drei Unternehmensbereiche gebildet.
Am Aufbau eines europäischen Friedens, an der Verständigung Europas hätte die Übermittlung von Nachrichten stets entscheidend mitgewirkt. Auch totalitäre Systeme könnten sich so nicht mehr abschotten. Die Völker verstünden sich besser. Dabei sei auch die Mitwirkung der Post gefragt und besonders wichtig.

Wir sind stolz auf Glanz und Gloria

Das letzte Grußwort richtete Herr Dr. Alfons Hellerbrand, Präsident der Oberpostdirektion Regensburg, an die Festversammlung.

Verwundere es jemanden, daß die Geschichte der Stadt Regensburg untrennbar mit der Post verbunden sei? Er verwies in diesem Zusammenhang auf die demnächst eröffnete Ausstellung „500 Jahre Thurn und Taxis". Und in gehobener Stimmung führte Herr Hellerbrand aus: „Wir sind in Regensburg stolz auf Glanz und Gloria . . .", unterbrochen von lebhaftem Beifall und fuhr fort: „. . . stolz auf Glanz und Gloria des Fürstlichen Hauses!"
Er ging dann ein auf die Besonderheiten des Oberpostdirektionsbezirks als Zonenrandgebiet mit einer 250 km langen gemeinsamen Grenze zur CSFR. Durch die jüngste Entwicklung im europäischen Osten zeichne sich eine zukunftsträchtige Perspektive ab. Regensburg sei Brückenpunkt und Drehscheibe für den Handel nach dem Osten. Man sei darauf eingestellt!
Unter den Aspekten der Perestroika und der 500 Jahre Post gäbe es keinen besseren Ort für diese Tagung als Regensburg. Er gratulierte der VHP zu dieser Wahl, hieß sie willkommen und wünschte einen guten Tagungsverlauf in fruchtbarer Atmosphäre.

ANSPRACHE DES BUNDES-VORSITZENDEN DER VHP

Herr Ministerpräsident, meine Damen und Herren!
Lassen Sie mich nun im folgenden, wie es bei solchen Veranstaltungen im Jahreszyklus nun einmal guter Brauch geworden ist, das Szenarium unseres berufspolitischen Wirkens am Anfang der neunziger Jahre ausleuchten und einige signifikante Perspektiven unseres Berufstandes herausarbeiten.
Die Delegiertentage der Vereinigung der höheren Beamten der Deutschen Bundespost stehen ja in der bewährten Tradition, kompetentes Forum zu sein zur Diskussion grundsätzlicher Fragestellungen aus Staat und Gesellschaft, aus den Unternehmen der Deutschen Bundespost wie aus dem berufspolitischen Umfeld der Führungskräfte unserer Post.
Jahr für Jahr erweisen sich diese Delegiertentage als ein hervorragender Resonanzboden für Sachlichkeit und Sachverstand der Delegierten und für das Selbstverständis unserer Vereinigung.
Schließlich liefern diese Jahrestreffen allzeit den Beweis, daß sich unsere Vereinigung gleichermaßen den Interessen ihrer Mitglieder wie den Belangen der Deutschen Bundespost, sowie der Allgemeinheit verpflichtet weiß.
Und für die Delegierten selbst mag eine solche Veranstaltung Anlaß sein, Bilanz zu ziehen, gute Vorsätze zu fassen, sich und anderen zu versprechen, künftig einiges, vieles oder gar alles besser zu machen oder es zumindest zu versuchen, um mit neuem Elan in das nächste Zwölf-Monats-Rennen zu starten.
Und belebt schon ein normales Jahrestreffen das Wechselspiel von Rückblick und Ausblick, von nüchterner Bestandsaufnahme und frohem Optimismus, so regt diesmal erst recht das aktuelle Geschehen innerhalb und außerhalb unserer neuen Post zum Nachdenken an, zumal es scheint, daß das Rad der Geschichte mit dem Näherrücken der Jahreszahl 2000 immer schneller rotiert. Die Entwicklungen überrollen uns.
Dornröschen müßte keine hundert Jahre schlafen, um beim Aufwachen überrascht festzustellen, daß nichts mehr so ist, wie es einstens war. Ein Jahr würde völlig ausreichen.
Fest steht wohl dieses: Seit mehr als einer Generation hat es keine Zeitspanne gegeben, die reicher war an bewegenden Ereignissen als jene 12 Monate, die seit unserem letztjährigen Delegiertentag in Bremen verstrichen sind.
Das war eine Zeit, die dem Feuerwerkszauber der letzten Silvesternacht einen besonderen Hintergrund gab.
Diese letzten 12 Monate seit Bremen, in der die Menschheit des historischen Sturms auf die Bastille gedachte, sie brachten einige höchst reale Revolutionen hervor.
Fast über Nacht ist geschehen, was jahrzehntelang undenkbar schien:
Die Glocken der Freiheit fingen auch jenseits der Mauer an zu läuten: in Ostberlin, in der DDR, in Osteuropa.
Die Geschehnisse sind noch zu nahe, die Entwicklung noch mitten im Fluß, als daß man das ganze Ausmaß dieser gewaltigen Veränderung voll erfassen könnte.
Fest steht für mich indessen wohl soviel:
Die Wellen des politischen Bebens in Osteuropa haben an den Grenzen unseres Landes nicht halt gemacht. Sie haben auch Brüssel und die Europäische Gemeinschaft erreicht — mit tiefgreifenden Folgen, auch für uns.
Und das zu einem Zeitpunkt, da sich die EG selbst gerade in der schwierigen Phase der Integration befindet.
Doch darauf konnten die Menschen Osteuropas keine Rücksicht nehmen.
Dramatisch hat sich die Entwicklung in der DDR beschleunigt. Atemberaubend sind die Veränderungen, die Menschen hüben wie drüben können mit dieser Entwicklung kaum noch Schritt halten. Die Frage der Einheit Deutschlands ist das beherrschende Thema geworden. Alle politischen Kräfte — hier wie dort — befassen sich mehr oder minder zielorientiert mit dieser Thematik.
Und wer etwas auf sich hält, der meint, in diesen Tagen und Wochen nun auch seine Meinung zur künftigen Entwicklung in der DDR verkünden zu müssen.
Und genau dieses wage auch ich in dieser festlichen Stunde zu tun. Denn ich meine, die Umwälzungen sind so groß und so unerwartet, daß sie sich auch ohne mein Zutun in diesem Delegiertentag spiegeln würden. Die Grußworte, die wir bislang gehört haben, haben dies bestätigt.
Gerade jetzt, wo wir — unser Land, unsere neue Post — uns fit machen für die Zukunft, wo wir aufbrechen nach Europa wie ich vor Jahresfrist in Bremen formulierte, da bewegt uns die Frage um Deutschland als geographisches Bindeglied im Herzen dieses Kontinents in besonderer Weise.
Mit großen Worten soll man vorsichtig sein. Gleichwohl will ich dieses sagen:
Das traditionelle Motto unserer Post „Post ohne Grenzen — Post verbindet" hat neuen Sinn und neue Kraft erfahren.
Zur Rechtfertigung dieser Aussage verweise ich auf den glanzvollen Festakt in der Bonner Beethovenhalle aus Anlaß des 500. Geburtstags unserer Post. Dort sagte der Bundespräsident in seiner Ansprache unter anderem — ich zitiere —:
„In einer Zeit, in der die Grenzen in Deutschland fallen, die uns Deutsche gegen jedes menschliche Gefühl getrennt haben, wollen wir auch nicht vergessen, wieviel wir der Post an Aufrechterhaltung der Zusammengehörigkeit verdanken, als Mauer und Tore noch zu waren."
Und an anderer Stelle fügte der Bundespräsident noch hinzu:
„500 Jahre Postgeschichte, das ist der Beweis, daß Verbindungen dauerhafter und stärker sind als Grenzen"
Ende des Zitats.
Dieses Nachdenken über Gestern und Heute führt nun zwangsläufig zu der Frage nach dem Morgen. Und wie die Zukunft Deutschlands, unserer Post

ANSPRACHE DES BUNDES-VORSITZENDEN DER VHP

und ihrer Angehörigen morgen und übermorgen aussehen wird, das hängt nun einmal davon ab, wo wir heute stehen. Und wir sehen uns ganz unversehens nicht mehr als Zaungast, sondern mitten hingestellt auf den Weg, der in eine gemeinsame deutsche Zukunft weist.

„Im Vereinigungsprozeß zwischen beiden deutschen Staaten geht jetzt die Post ab", so beschrieb unlängst eine angesehene Tageszeitung die sensationelle Entwicklung.

So wird es auch an uns — an der Deutschen Bundespost und ihren Führungskräften — liegen, daß der Gedanke einer Postunion mit Leben erfüllt wird, daß die unterbrochenen Kommunikationsstränge wieder hergestellt werden, daß das Post- und Fernmeldewesen im anderen Teil Deutschlands an unseren Standard angepaßt wird.

Vor den Führungskräften unserer Post — hüben und drüben — liegt eine Zeit des Tastens, des Erfahrung Sammelns, des Aufeinander Zugehens — auch im Bereich des berufspolitischen Wirkens. Wir wollen mit Behutsamkeit herausfinden, wie es zur Zusammenarbeit und zu einem künftigen Miteinander kommen kann.

Wir wollen diesen Weg gehen, wohl wissend, daß es den Königsweg allerdings nicht gibt.

Schließlich hat sich über einen Zeitraum von 40 Jahren hinweg der öffentliche Dienst in den beiden deutschen Staaten auseinander entwickelt. Wir haben deshalb als Laufbahn-Vereinigung der höheren Beamten der Bundespost auch sehr sorgfältig zu analysieren, welche Folgerungen sich für uns aus der Entwicklung in der DDR ergeben.

Immerhin können wir aber auf das verweisen, was sich in vier Jahrzehnten Bundesrepublik als richtig erwiesen hat: unser Grundgesetz und der in ihm verankerte öffentliche Dienst.

Damit will ich es nun aber bewenden lassen und mich im folgenden unserer neuen Post zuwenden.

War vor Jahresfrist der Entwurf des Poststrukturgesetzes noch unser und mein großes Thema, so hat uns inzwischen die neue Ära unserer Post fest im Griff.

Das Gesetz, das die Struktur unserer Post und die Rahmenbedingungen ihres Wirkens von Grund auf reformiert hat, es ist am 1. Juli des letzten Jahres in Kraft getreten, die Bundespost in ihrer herkömmlichen Konstellation gibt es nun nicht mehr.

Die Vorgeschichte dieses Gesetzes ist ja nicht gerade arm an kontroversen Diskussionen. Und es war schon erregend, wie wir das Heranreifen des Gesetzentwurfes hautnah mitverfolgen und mitdiskutieren konnten.

Noch am Ende des Gesetzgebungsweges standen so grundsätzliche Kommentare wie „optimale Entwicklungsbedingungen" und „Schritte in die falsche Richtung".

So liegt denn wohl die Wahrheit — wie meistens — in der Mitte. Und es ist — rückschauend — auch festzuhalten, daß letztendlich ein breiter politischer Konsensus gefunden wurde und der Abschluß der Beratungen im Parlament mit viel weniger Aufregung und Emotionen vonstatten gegangen ist, als viele vorhergesagt hatten.

Deshalb kann ich wohl auch getrost der Versuchung widerstehen, das Poststrukturgesetz noch einmal auf den Prüfstand zu stellen.

Erinnert sei lediglich noch daran, daß die Vereinigung der höheren Beamten der Deutschen Bundespost das Reformvorhaben stets mit kritischer Sympathie begleitete.

Mittlerweile präsentiert sich unsere Post in ihrer neuen Verfassung. Die drei neugeschaffenen Unternehmen haben ihre Arbeit aufgenommen, das neue Bundesministerium für Post und Telekommunikation ist eingerichtet, die innere Struktur der Oberpostdirektionen und des Posttechnischen Zentralamtes wurde an die Organisation der Generaldirektionen angepaßt, neue Mittelbehörden wurden oder werden gegründet.

In beispielloser Eile wurden Organigramme erarbeitet, überprüft, verworfen und wieder neu gestaltet. Dabei ging es um radikale Änderungen, die in den vergangenen Jahren kein Beispiel haben und die das bislang festgefügte Gebilde unserer Verwaltung gewaltig durcheinander rüttelten.

Die Aufgabe war um so gewaltiger und heikler, als draußen im Lande — bei den Direktionen — manche Vorgabe der Unternehmensleitung nur in mündlicher Form oder als Entwurfstext vorlag.

Alles in allem eine Aufgabe allein für Herkules — trotzdem, die Aufgabe wurde gelöst!

Die Führungskräfte unserer Post sind darauf stolz. Sie haben bewiesen, daß auf sie Verlaß ist, daß sie bereit und in der Lage sind, pragmatisch und unbürokratisch zu handeln und notfalls auch Berge zu versetzen.

Insoweit ist also die Postreform dank einer Welle von Engagement auf einem guten Weg. Und es gibt auch hoffnungsvoll stimmende Anzeichen für eine neue, marktorientierte und unternehmerische Geschäftspolitik.

Ja, ich meine, es ist schon beeindruckend, wie rasant sich das Gesicht unserer Post gewandelt hat und manch einer mag gar von dieser Entwicklung mitgerissen sein.

Gleichwohl seien mir ein paar Nachdenklichkeiten gestattet.

Manchmal fürchte ich, meine Damen und Herren, daß wir zwar mit viel Begeisterung und überall zu besseren Ufern drängen, uns aber vor den geistigen Problemen ins Schneckenhaus zurückziehen.

Wie auch immer in unserem „fin de siècle" das Lebensgefühl der Zeitgenossen vom Zeitgeist bestimmt wird, ein Unternehmensverbund mit mehr als einer halben Million Beschäftigten kann nicht der Frage ausweichen, in welcher Geisteshaltung all diese Menschen sich auf das dritte Jahrtausend zubewegen.

Bei aller Begeisterung für den Aufbruch in den Markt von morgen

kommt es entscheidend auch darauf an, daß es unserer neuen Post gelingt, auch eine neue Unternehmenskultur zu schaffen, ein neues Bewußtsein von Solidarität, das wie ein Blutstrom durch die Unternehmen pulsiert und den Weg ins Jahr 2000 zur Vision werden läßt!
Sie muß die geistige Heimat ihrer Angehörigen werden — unsere neue Post! Bei ihr findet der Mitarbeiter täglich seine Aufgaben neu, dort ringt er um ihre Erfüllung, da wird er von ihr geformt und geprägt. So stehen wir alle — Mitarbeiter wie Führungskräfte bis hin zur obersten Führungsschicht — in einer gemeinsamen ethischen Verantwortung, die ihre letzte Bestimmung in dem rechten Verhältnis zum Menschen und der Würde jedes einzelnen findet.

Denn, um mit Albert Schweizer zu sprechen, „wo das Bewußtsein schwindet, daß jeder Mensch uns als Mensch etwas angeht, kommen Kultur und Ethik ins Wanken."
Aus alledem ziehe ich den Schluß: Es ist in unserer Post auch eine geistige Führung nötig, die ihre Kraft bezieht aus der Wahrheit, der Gerechtigkeit, der Verantwortung gegenüber dem Mitmenschen, — und ich wage noch hinzuzufügen: gegenüber unserem Schöpfer!
Aus ihrer Führungsverantwortung heraus sind die höheren Beamten der Deutschen Bundespost bereit, sich diesen Herausforderungen zu stellen. Und weil sie die Führungsebene präsentieren, die unsere Post ganz nachhaltig prägt, erwarten sie, daß sie in die großen Gestaltungsaufgaben rund um die neue Post auch lückenlos eingebunden werden. Sie erwarten zum Beispiel, daß ihnen endlich der Sitz im Beirat der Akademie für Führungskräfte der Bundespost zuerkannt wird. Wir haben diese Forderung nach Repräsentanz im Akademie-Beirat beim letztjährigen Delegiertentag erhoben und ich stelle mit Genugtuung fest, daß das Bundespostministerium unser Ansinnen guthieß.
Gleichwohl mahne ich an, daß der endgültige Entscheid im Sinne unseres Petitiums immer noch aussteht.
Die Vereinigung der höheren Beamten der Deutschen Bundespost ist von der Arbeit des Beirats der Akademie immer noch ausgeschlossen!
Ich möchte jetzt aber noch ein paar andere Perspektiven ausleuchten, die in der Welt des beschleunigten Wandels für alle Führungskräfte Gültigkeit haben — gleichgültig, wo sie wirken.
Ich möchte einige signifikante Konturen des Managers der 90er Jahre skizzieren.
„Das Management steht vor einer mittleren Kulturrevolution", schrieb unlängst die Wirtschaftswoche. Und der französische Philosoph Jean Baudrillard schlug gar vor, man möge die 90er Jahre doch einfach abschaffen und direkt zum Jahr 2000 übergehen.
Gewiß, dies mag überspitzt formuliert sein, beschreibt aber die Großwetterlage recht anschaulich. Und mancher bundesdeutsche Manager mag sich schon sehr bald wünschen, die Anregung von Baudrillard wäre auf irgend einem Weg wahrgemacht worden.
Denn vielen Unternehmen zwischen Hamburg und München, zwischen Watt und Watzman, steht in den kommenden Jahren eine Revolution im Handlungsfeld ihrer Führungskräfte ins Haus.

Die Anforderungsprofile verschieben sich, veränderte Arbeitsbedingungen und Aufgabenstellungen bedingen eine anders und höher qualifizierte Führungs-Crew.
War der frühere Fachmann dadurch gekennzeichnet, daß er sein Wissen im Grunde im Kopf hatte, so kann die neue Führungskraft nicht mehr alles präsent haben. Sie muß aber über eine Methodik und ein System der Informationsbeschaffung verfügen.
Höhere Kreativität, eigene Informationssuche, unkonventionelle Beweglichkeit, strategisches Denken, Durchsetzungsvermögen und soziale Zuwendung, das sind die Herausforderungen für die 90er Jahre.
Alles in allem, das Engagement, das verlangt wird, die Qualifikation, die benötigt wird, die Leistungen, die geboten werden müssen und die wir auch bringen wollen, sie sind sehr viel höher geworden.
Wichtig ist aber auch dieses:
Noch ist es in unserer Gesellschaft nicht rühmlich, mit unmäßigem Vergnügen, mit übermütiger Lust oder aus purem Idealismus Topleistungen zu erbringen.
Gewiß, Leistung muß Spaß machen, nur dann motiviert sie zu neuen Leistungen, nur dann entwickeln sich neue Ideen.

Aber: Leistung — so meint Frau Professor Höhler — muß sich aber auch als Motor für Lebenskomfort erweisen. Und: Leistungsbereitschaft läßt sich auf Dauer nur erhalten, wenn die finanziellen Rahmenbedingungen stimmen — so der Bundesinnenminister.
Führungskräfte verlangen wahrlich keine Wunder, aber sie verlangen vom Leistungsklima „Angemessenheit", gemessen am Wert ihrer Kompetenz und ihres Erfolges, gemessen am Wert ihrer Persönlichkeit und an der Kostbarkeit ihrer Lebenszeit, gemessen daran, daß Leistungskraft eine Funktion von Leistungslust ist.
Nun mag die Versuchung nahe liegen, solcherlei Erwartungshaltung, wie ich sie eben skizziert habe, als bloße Anspruchsmentalität oder als den Traum vom großen Geld abzutun, aber das wäre doch wohl, so meine ich, zu vordergründig und zu sehr vereinfachend.
Vielleicht mag man in solchen Forderungen eine Entmythologisierung der Leistung sehen. Für diesen Fall meint allerdings Frau Höhler, die Entmythologisierung von Leistung werde vielleicht demnächst rückblickend als einer der Kulturfortschritte dieser Schwellenepoche verstanden werden.
Unstrittig ist indessen ein Ausspruch des langjährigen Intendanten des Süddeutschen Rundfunks, Professor Bausch, der einmal feststellte, man könne mit zugeschnürtem Hals nicht

RÜCKBLICK AUF DIE ARBEITSTAGUNG

singen wie eine Lerche, ein Zitat, auf das ich zur Rechtferigung meiner Aussagen zum Leistungsklima wohl getrost verweisen darf.
Faktum ist jedenfalls dieses:
Die Führungskräfte sind an der Schwelle der neunziger Jahre nicht mehr pflegeleicht, sie sind sich ihres Wertes sehr wohl bewußt, aber sie sind zu Höchstleistungen bereit, wenn das Umfeld stimmt.

Ich möchte jetzt aber nicht weiter im Allgemeinen verbleiben, sondern das kritische Auge auf die Situation bei unserer Bundespost werfen.

Unsere Post, sie macht sich ja gerade fit, damit sie sich im harten und gnadenlosen Wettbewerb behaupten kann. Und dazu gehört nun einmal, daß für ihre Führungsmannschaft der schwammige Begriff „Motivation" konkret erfaßbar gemacht wird — wie bei den Managern der Konkurrenz, genau so, wie ich es gerade aufgezeigt habe. Dies erscheint mir um so selbstverständlicher, als unsere neue Post mit der Leistungsbereitschaft ihrer Führungskräfte immerhin über einen sicheren Aktivposten verfügt, wenn sie auf dem Weg in das Jahr 2000 vorankommen will.

Und in der Tat, ich stelle mit Befriedigung fest, daß mit der Postreform in zwei Punkten ein großer Schritt nach vorn getan wurde:

Die Einvernehmensregelungen mit dem Bundes-Finanzminister wurden beseitigt, und es wurden gegen den Widerstand des Bundes-Innenministers flexible postspezifische Sonderregelungen im Personalbereich durchgesetzt, die unseren Handlungsspielraum erweitern.
Damit wurden zwei wichtige Forderungen unserer Vereinigung erfüllt, von denen wir uns auch nicht zu unterschätzende berufspolitische Vorteile versprechen.
Gleichwohl komme ich um ein paar kritische Anmerkungen nicht herum — doch seien Sie unbesorgt, ich möchte im folgenden keinesfalls das Bild vom Armenhaus der Nation heraufbeschwören.
Tatsache ist aber, daß die allgemeine Besoldungssituation im öffentlichen Dienst zunehmend Anlaß zu ernster Kritik gibt.
Eine leistungsbezogene Bezahlung ist im Vergleich zu den Angehörigen der freien Wirtschaft heute nicht mehr gegeben, das wird praktisch in jeder Laufbahn deutlich. Allerdings schneidet der höhere Dienst beim Vergleich der Einkommensverhältnisse besonders ungünstig ab.

Das Gutachten der Treuarbeit belegt bereits für das Jahr 1984 den Rückstand der Besoldung des höheren Dienstes gegenüber der Vergütung vergleichbarer leitender Angestellter im privaten Bereich, ein Rückstand, der seit jener Zeit noch erheblich zugenommen hat.
Wieder einmal ist gerade jene Laufbahngruppe besonders benachteiligt, die Führungsaufgaben erfüllt, die in der Wirtschaft dem Managementbereich zuzuordnen sind.

Die höheren Beamtinnen und Beamten der Deutschen Bundespost stellen dies mit wachsendem Unmut fest, und sie registrieren überdies mit Sorge die zunehmende Tendenz zur Nivellierung in der Beamtenbesoldung. Es ist schon ärgerlich, daß bei den jetzt geplanten Strukturverbesserungen der höhere Dienst wieder einmal zu kurz kommt.
Schließlich geht die allgemeine Steigerung der Lebenshaltungskosten, insbesondere die überdurchschnittlich steigenden Kosten für Wohnraum in Ballungsräumen, auch an den höheren Beamten nicht vorüber.

Desweiteren sehen wir es als einen unhaltbaren Zustand an, daß die zum 01. 01. 1982 verfügte Kürzung der Anwärterbezüge für den höheren Dienst immer noch fortbesteht.
Die Einstufung der Leiter unserer großen Ämter in die Besoldungsordnung B ist überfällig, um einen weiteren Kritikpunkt zu nennen. Die jetzt beabsichtigte Erhöhungsquote ist zwar ein erfreulicher, aber doch viel zu kurzer Schritt in die richtige Richtung.
Ich muß noch ein Wort zur Arbeitszeitverkürzung sagen. In einer weiteren Verkürzung der Arbeitszeit sehe ich kein erstrebenswertes Ziel.
Die Führungskräfte der Bundespost arbeiten heute schon viel mehr, als man aus der offiziellen Arbeitszeit schließen kann, eine weitere Arbeitszeitverkürzung scheint im Hinblick auf die Aufgabenfülle unrealistisch und im Interesse der Funktionsfähigkeit unserer Unternehmen kaum vertretbar.
Damit will ich es bewenden lassen und zum Schluß kommen.
Die moderne Gesellschaft hat eines gemeinsam: Alle wollen auf den politischen Raum Druck ausüben, jeder übertreibt.
Die Vereinigung der höheren Beamten der Deutschen Bundespost ist darauf stolz, daß sie diesem allgemeinen Trend stets zu widerstehen wußte und Positionen bezog, die wohl ausgewogen zwischen Extremen lagen.
Zugegeben, das war wahrlich nicht immer ein leichtes Unterfangen!
Wir waren auch nie wie Brunhilde im Ring des Nibelungen: des Wissens bar, doch des Wunsches voll: ein solches Motto hätte ja auch besser in die Götterdämmerung als in die Standespolitik von Führungskräften gepaßt.

Wir wissen, es bedarf der Sachkunde, Erfahrung, Klugheit, Geduld, Gelassenheit und Objektivität, um als Mahner oder Kritiker ernst genommen zu werden.
Das wollen wir auch in Zukunft in unsere Arbeit einbringen.
Unser berufspolitisches Wirken ist nicht einfacher geworden, seit Jahresbeginn gliedert sich unsere neue Post in drei Unternehmen und ein neues Ministerium. Dennoch — oder erst recht — werden wir uns bemühen, auseinanderstrebende und immer differenzierter werdende Interessen unseres Berufsstandes zu bündeln.
„Einigkeit macht stark," argumentierte das Postministerium und der Postmi-

nister im Zusammenhang mit der Reform unserer Post, ein Wahlspruch, der auch Leitfaden für unsere Vereinigung sein möge.

Mit zwei Zitaten schließe ich; das eine stammt von Dichter Hans Knaab und lautet so:

„Es geht nicht nebeneinander,
es geht schon gar nicht gegeneinander,
es geht nur miteinander."

Das andere steht in bronzenen Lettern auf einer Firmenjubiläumstafel in Baden-Württemberg und heißt:

„Dankbar rückwärts
gläubig aufwärts
mutig vorwärts."

In diesem Sinne wünsche ich unserer Vereinigung der höheren Beamten der Deutschen Bundespost auch fortan eine gute Zukunft und ein herzliches Glückauf.

Für Ihre Aufmerksamkeit herzlichen Dank!

Paul Burkhart

Vergiß Leprakranke nicht!

DAHW

Deutsches Aussätzigen-Hilfswerk e.V.

Spendenkonto: 9696

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

DIE DIENSTLEISTUNGS

Herausforderung für Politik und Wirtschaft

Lieber Herr Bundesvorsitzender, lieber Herr Burkhart, Frau Oberbürgermeisterin, meine Herren Abgeordnetenkollegen, lieber Herr Dr. Uhlig, meine sehr verehrten Damen und Herren! Ich bin mal wieder Opfer meiner Neugier geworden. Ich habe bei einer Veranstaltung der Bundespost mit einem neuen Kommunikationsversuch der Telefonübertragung mit dem Bundespostminister von Stuttgart aus mit dem Bundespostminister telefoniert, und neben mir saß der Bundesvorsitzende. Beiläufig hat er mir gesagt, ich könne auch mal über meine Ideen und über diese Dienstleistungsfragen bei Ihnen reden, und ich habe dann neugierig gefragt, wer das wäre. Er hat mir dann ein bißchen erzählt, ich habe spontan ja gesagt und muß das jetzt büßen. Wie das immer ist, man sagt dann: Ja, das machen wir, und der Tag kommt näher, die Termine werden kürzer, der Wind von Bayern nach Westen war relativ scharf, das hat meine Verspätung im Hubschrauber ergeben, aber dabei konnte ich etwas Interessantes feststellen. Als ich nämlich über die wunderschönen Städte und Dörfer und diese gepflegte Landschaft geflogen bin, überall Landwirtschaft sah und mir dabei die ersten Zahlen ansah, die die Post betreffen, da ist mir aufgefallen, daß der Beitrag der Deutschen Bundespost zum Bruttosozialprodukt inzwischen größer ist als der der gesamten deutschen Landwirtschaft. Und ich habe nichts von der Bundespost gesehen, bis ich natürlich wußte, daß in Regensburg die Bundespost in ihrem wesentlichen Teil versammelt ist. Ich habe dann darüber nachgedacht, was wohl der Begriff Kommunikation vor 500 Jahren bedeutet haben mag, als die Thurn und Taxis damals vielleicht sogar ohne Glanz und Gloria erstmals mit der Postarbeit begonnen haben. Aber ich bin deshalb gern dieser Einladung gefolgt, weil da etwas herauszuhören war, gerade aus dem, was Herr Burkhart vorher gesagt hat, daß wir nämlich tatsächlich in einer Zeit des Umbruchs leben, wo es insgesamt darum geht, daß wir nicht nur pragmatisch Probleme bewältigen, sondern ein bißchen über die Philosophie unseres Tuns, unserer Arbeit und der Entwicklung der Gesellschaft nachdenken. Diese Entwicklung ist wirklich revolutionär. Sie wäre sogar, fast wagt man das als Deutscher nicht zu sagen, weltweit eine revolutionäre Entwicklung, wenn sie nicht zusätzlich durch die Revolution in Deutschland und in Osteuropa einen gewaltigen Problemschub bekommen hätte. Ich habe an der Veranstaltung der Postgewerkschaft teilgenommen, als es um das Reformgesetz ging und die Töne noch etwas lauter, schärfer, härter zwischen allen Beteiligten waren. Wer heute verfolgt, in welchem Tempo die Neuordnung der Post von ihrer Führung, und da meine ich jetzt vor allem die Führungskräfte, denn meistens tragen ja einige die Verantwortung und die anderen die Geräte und die Akten und die Durchführungsbestimmungen, wer sieht, wie lautlos diese revolutionäre Entwicklung bei der Post läuft, der kann sich als Staatsbürger eigentlich befriedigt zurücklehnen und feststellen — ich will das einmal tun —, daß es bei den Konzentrationsprozessen der Wirtschaft in vielen Bereichen weit mehr knirscht als bei der Reform der Deutschen Bundespost. Dies zeigt, daß da Profis am Werk sind, und deshalb will ich auch zu der Führungsfrage, lieber Herr Präsident, ihnen etwas Tröstendes sagen. Es gibt wenig Bereiche des höheren Dienstes, denen ich diese Hoffnung machen würde, aber die Entwicklung der Personalknappheit, der Wettbewerb zwischen Privatindustrie und öffentlicher Wirtschaft und der Druck auf die Erfolgsnotwendigkeit der Post wird dem höheren Dienst der Post mehr Möglichkeiten geben als dem höheren Dienst in fast allen anderen öffentlichen Bereichen. Denn überall, wo man sieht, daß man es sich gar nicht leisten kann, an der falschen Stelle zu sparen, ergeben sich selbst beim öffentlichen Dienst Erkenntnisse

GESELLSCHAFT VON MORGEN

bis hin zur Politik wie beispielsweise die Beförderungswelle.
Aber ich glaube, insgesamt müssen wir einmal ein bißchen die Entwicklung betrachten, mit der wir es zu tun haben, und über dieses Thema Dienstleistungsgesellschaft zu reflektieren. Dies ist eine stille Revolution, die in den Industrienationen abläuft, nämlich der Wandel von der Produktions- zur Dienstleistungsgesellschaft, die übrigens in vielen Bereichen mit ganz anderen Strukturen und Gesetzen arbeiten würde. Deshalb wird die Frage, wer sie managt und welche Anforderungen an das Management dieser Gesellschaft zu richten sind, eine der großen Fragen sein, die noch vor Ende dieses Jahrhunderts in beiden Bereichen entschieden und entwickelt werden.
Zunächst einmal ist es bezeichnend, mit welchem Tempo in der Bundesrepublik der Dienstleistungsanteil wächst, wobei der Produktionsanteil abnimmt, und mit welchem Tempo die öffentliche Hand, etwa die Ministerpräsidenten der Länder, erkannt hat, daß sie um die Dienstleistungsarbeitsplätze kämpfen muß und nicht zuletzt um die Produktionsarbeitsplätze. Statistisch läßt sich feststellen, daß die Dienstleistungen in den letzten Jahren im Durchschnitt pro Jahr eine Wertschöpfungssteigerung von 6% erreicht haben, während die Produktion auch bei größten Anstrengungen nur 3% erreicht. Es ist außerdem bezeichnend, daß das Land Hessen in seinen Steuereinkünften das Land Baden-Württemberg bereits überholt hat. Wenn Sie das im Raum Frankfurt festmachen, ist das Geheimnis ganz schnell gelüftet und für uns Schwaben sehr bedauerlich; wir arbeiten, und das Geld wird mit den Krediten für unsere Arbeit in Hessen verdient.
Die Bayern liegen hoffentlich in der Mitte und machen das, zwischen Zonenrandgebieten und Münchner Zentrum unter sich aus. Aber ich nehme das als praktisches Beispiel, an dem sichtbar wird, wie sich die Dynamik der Beschäftigungsprozesse gewaltig verschiebt. Sie können das am Beispiel der europäischen Entwicklung untersuchen. Was wird in Europa mit diesem Signal im Binnenmarkt eigentlich passieren? Da werden zunächst einmal Wettbewerbsstrukturen geöffnet, die mit einer ganz einfachen Ausgangslage, nämlich dem Stundenlohn beginnen. Wir Deutschen werden so etwa mit 32,— DM Stundenkosten nach Europa kommen, die Franzosen mit 27,— DM, die Engländer mit 17,— DM, die Portugiesen mit 6,50 DM. Alle, die glauben, daß der Unterschied zwischen der DDR und der Bundesrepublik so gewaltig sei, daß man sie nicht zusammenführen könnte zu einer Währungs- und Wirtschaftsunion bei einem Verhältnis von 1 : 2 oder gar 1 : 3, all die sollten mir dann mal erklären, wieso wir anschließend mit Griechenland und Portugal im Verhältnis 1 : 7 zusammenkommen.

Ich sage das für all die Ängstlichen unter uns, die jetzt mit der Nabelschau beschäftigt sind, statt mit den weltweiten Entwicklungen. Wenn wir in dieser Entwicklung nach Europa gehen, dann heißt es für den, der der teuerste ist — und das ist die Bundesrepublik — sich Gedanken darüber zu machen, wo ein Platz in diesem europäischen Binnenmarkt ist. Es wird übrigens gar nicht so furchtbar viel verändert. Die Europäer haben inzwischen so ein massives Interesse an der raschen Abwicklung der deutschen Wiedervereinigung, weil sie den Prozeß, bei dem die Deutschen wieder ihre Führungsaufgabe innerhalb der europäischen Integration vornehmen, nicht gestört haben wollen. Aus diesem Grunde ist das Interesse der Europäer an dem raschen Prozeß in Deutschland absolut nüchtern zu betrachten.

Was dann in Europa passiert, ist bereits absehbar. Unsere Unternehmen können nicht damit rechnen, daß ihre Kosten sinken. Zwar diskutieren wir immer über Kostensenkung, jedoch möchte ich gern wissen, wie die Kosten pro Arbeitstunde in Deutschland billiger werden sollen.

Wenn ich die Tarifverhandlungen betrachte, die jetzt in Baden-Württemberg in der Metallindustrie in die Hochphase gehen, kann ich nicht erkennen, daß es dort eine Verhandlung über die Kürzung von Löhnen bei Erweiterung der Arbeitszeit gibt. Da nicht mal die Arbeitgeberpräsidenten diesen Vorschlag gemacht haben, schließe ich daraus — in der mir nüchternen schwäbischen Art — daß die Arbeitsstunde am Jahresende wahrscheinlich mehr kostet als zum Jahresbeginn. Dies wäre zumindest für mich keine Überraschung. Und da ich annehme, daß alle die, die das Rechnen noch ganz normal gelernt haben, (einschließlich der Mengenlehreanhänger) zu keinem anderen Ergebnis kommen, wissen wir eines: wir werden schneller teurer als andere in der EG. Die Hoffnung, daß die Lohnnebenkosten absinken, ist eine Illusion in einer Gesellschaft, in der die Zahl der 80jährigen gewaltig wächst, während die Zahl der 18jährigen abnimmt. Denn zu glauben, daß die Krankenversicherung bei der Überalterung der Gesellschaft billiger wird, wenn sie sich das Geschrei um die Blümschen Reformen angehört haben und jetzt mal die Realität nehmen, wobei wir noch etwas eingespart haben — dann ist das ein tiefes Atemholen, bis die Transplantationsmedizin den Rang erreicht hat, der ihr wissenschaftlich-medizinisch zukommt. Wenn aber alles bis auf den Kopf im Laufe eines Lebens ausgetauscht werden kann, dann muß man sich darüber im klaren sein, daß dies volkswirtschaftlich nicht ohne Probleme verläuft. Betrachten Sie dann noch die deutsche Rentenformel! Die politische Einigung über die Rentenreform war einfach, weil sie völlig unpolitisch war und weil man da rechnen konnte — etwas, was den Politikern Unbehagen bereitet, weil man da so selten unterschiedlicher Meinung sein kann! Früher gingen die Leute mit 14 Jahren in

die Lehre, und die Führungselite, nämlich 10%, kam mit 24 vom Studium. Heute gehen 20% in die Lehre, die anderen 20%, die auch in die Lehre gehen, studieren anschließend. Die Leute kommen nicht mit 14, sondern mit 28 in den Betrieb, gehen dann 5 Jahre früher und leben 10 Jahre länger. Damit können sie die Renten und Pensionslasten ausrechnen. Ein Problem übrigens, zu dem ich mich in diesem Kreis sehr vorsichtig äußere, das ich aber doch einmal ansprechen möchte. Mit Blick auf die Überalterung der Gesellschaft und die anstehende Pensionierungswelle — hier denke ich vor allem an die Lehrer, die wir in den 70er Jahren in Massen eingestellt haben — wird das Rentenproblem auch ein Pensionskostenproblem. Wenn ich mir in meinem Staatshaushalt die Beihilfeentwicklung ansehe, dann sehe ich in den letzten Jahren Steigerungen von 14% pro Jahr. Ich sage das nicht vorwurfsvoll, weil ich weiß, daß es alles Leute sind, die gearbeitet und es verdient haben. Im Hinblick auf unsere Zukunftschancen müssen wir aber erkennen, daß die schlechteste Karte, die wir Deutschen in Europa einbringen, die Karte der Kostenstrukturen, vor allem im Personalbereich ist.

Nun ist es ja ein Ergebnis unseres Wohlstandes, auf den wir eigentlich stolz sein sollten. Deshalb sage ich auch gar nicht, daß diese Kosten nicht verkraftbar sind. Dennoch sollte sich niemand etwas vormachen. Diese Kosten sind nämlich nicht verkraftbar in der Struktur von gestern. Auch aus diesem Grund bin ich froh, daß wir in den modernen Kommunikationstechniken so vorankommen. Ich werde oft zu Vorträgen über Technologie und Dienstleistungen eingeladen, was wohl damit zusammenhängt, daß die Menschen davon ausgehen, daß ich Chips zum Frühstück verzehre und im wesentlichen meine Gedankengänge dann auf dieses Frühstück konzentriere. Ich frage mich wirklich oft, wie wir denn in einem weltweiten Wettbewerb mit diesen Kosten überleben wollen. Über die DDR rede ich in dem Zusammenhang überhaupt nicht. Denn die Hoffnung, daß die DDR ein Billigland sein könnte, wäre der größte Irrtum aller Unternehmer, weil klar ist, daß es sich hier nur um Anpassungszeiträume handelt. Und wenn mich manchmal die Leute fragen, warum schreist du nicht auf, wenn Arbeitsplätze von Baden-Württemberg nach Portugal gehen, dann sage ich ganz einfach, weil die auf dem Durchmarsch nach Thailand sind. Das ist nämlich das Entscheidende, und dazu haben Sie mit der modernen Kommunikation viel beigetragen. Denn in Wirklichkeit ist es die Kommunikation, die von niemanden ganz unterbunden werden konnte, die die Freiheitsbedürfnisse geweckt hat. Der Ruf nach mehr Telefonleitungen, kurz nach Öffnen der Mauer, war bezeichnend dafür. Es gibt doch kein größeres Freiheitsbedürfnis als Autofahren und Telefonieren. Bei den Kindern in umgekehrter Reihenfolge, wie ich feststelle.

Ich habe früher immer gemeint, ich müsse viel telefonieren. Ich habe inzwischen festgestellt, daß ich einen ganz geringen Telefonbedarf habe, seit meine Kinder größer geworden sind. Aber es ist doch ganz typisch, daß das Telefonieren ein großes Freiheitsbedürfnis ist. Das ist natürlich auch der eigentliche Weltmarkt. Wenn wir heute von einem integrierten Weltmarkt reden, dann reden wir eigentlich nur von zwei bestimmten Entwicklungen. Die eine ist der Kommunikationssektor, und die andere ist der Transportsektor. Denn erst seit der Schwabe sein Heimweh — und die anderen Völkerstämme Deutschlands möglicherweise auch — dadurch stillen kann, daß er in Singapur ankommt, ins Hotel eilt und gleich mal zu Hause anruft (ich will ja einräumen, daß er nicht zuerst seine Frau anruft und fragt, wie es den Kindern geht, vielmehr ruft er zunächst im Geschäft an und fragt die neueste Zahl an Eingangsaufträgen ab), haben wir doch die Situation, daß diese Kommunikation die Kooperation erst zuläßt. Wer vor 20, 25 Jahren durch Asien und Südamerika gereist ist, der hat gewußt, wie schwierig es ist, genaue Informationen zu erhalten über das, was zu Hause vor sich ging. Er mußte 6, 7, 8 Stunden warten, bis eine Verbindung mit Zuhause zustande kam. Einer der Gründe, warum wir uns so schwer tun etwa mit der technischen Entwicklung in Schwarz-Afrika. Wenn Sie sich jetzt die Telefonleitungen in den Telefonnetzen mit voll ausgebauten Satelliten und mit den echten Kostenstrukturen vorstellen (das wird für die Postgebühren Probleme geben, die Kostenstruktur in den Entfernungen anzupassen), dann wissen wir, daß Sie so preiswert kommunizieren können, daß die Integration des Weltmarkts dabei vollzogen ist. Und das ist einer der großen Gründe, warum der japanische Chef von Mc Kinsey in der Managerkonferenz vom letzten Wochenende uns sagte, daß die Philosophie der großen Konzerne die „Triadephilosophie" ist. Wir investieren nämlich ohne Rücksicht auf irgendwelche Grenzen. Wir investieren in Amerika, wir investieren in Japan, wir investieren in Europa.

Dann bauen wir uns ein weltweites Netz von globalen Produkten auf. (Der Begriff der Globalisierung kommt von globalen Produkten, von globalen Verteilungssystemen!) Außerdem brauchen wir den globalen Konsumenten. Aber machen wir uns nichts vor, der globale Konsument ist in weiten Bereichen bereits da. Denken Sie an die Unterhaltungselektronik und überlegen Sie einmal, ob noch

irgend jemand weiß, wo die Komponenten seines Produktes herkommen. Dasselbe haben Sie beim Spielzeug, bei den Schuhen, und demnächst bei den Kühlschränken. Da werden die amerikanischen Kühlschränke ein bißchen kleiner, die asiatischen ein bißchen größer, und dann kommen sie so alle auf die europäische Norm. Das Problem ist, wer die Spielregeln dieser Globalisierung bestimmt. Das ist aber nicht mein Thema. Ich will vielmehr sagen, die Kommunikation hat die Globalisierung und die globale Betrachtung der Weltmärkte zugelassen.
Das zweite ist die Transportseite. Ich will das aber nur ganz vereinfacht sagen. Die Transportseite und die Kommunikationsseite lassen heute weltweite Arbeitsteilung zu. Früher hatten wir einen amerikanischen Baumaschinenmarkt mit wenigen Exemplaren in Europa, einen europäischen Baumaschinenmarkt und einen asiatischen. Heute können Sie in jedem Schwellenland die schweren Teile einer Maschine herstellen und das, was sie heute noch transportieren müssen, ist Elektronik, Know How, die Pläne. Wenn Sie jetzt wieder das moderne Kommunikationsnetz als Transportnetz nutzen, dann können sie als Unternehmen diese Arbeitsteilung ganz einfach und praktisch vollziehen.

Ich komme auf Europa zurück: In Europa spielt sich die Arbeitsteilung auch für den Mittelstand bereits sichtbar ab. Was macht also der Unternehmer, der teuer ist? Er kann drei Dinge tun: Er kann entweder soviel Roboter und Automaten kaufen, daß sein Lohnanteil soweit absinkt, daß er im Grunde fast automatisch produziert. Dann ist eigentlich völlig egal, wo er in der Welt produziert. Sie können beobachten, daß z. B. im Textilbereich erste Produkte durch Vollautomatisierung wieder zurückgeholt werden, die in der Arbeitsteilung bisher in Ostasien untergebracht waren. Die eine Möglichkeit ist also, den Lohnbereich durch Rationalisierung und Roboterisierung nicht auf die Lohnstückkosten durchbrechen zu lassen. Aus diesem Grund kann man einerseits auch nicht für den ökonomischen Erfolg plädieren und andererseits die Vernichtung von Arbeitsplätzen in Frage stellen. Eines ist klar, wer soviel Arbeitsplätze auf der ganzen Welt angeboten bekommt, der muß entweder seine Arbeitskosten unterbringen oder er wird vom Wettbewerb weggedrück; und das bedeutet dann als zweites, daß er die Arbeitsteilung wahrnehmen muß. Die Arbeitsteilung wahrnehmen heißt, lohnintensive Komponenten an allen Ecken der Welt zu produzieren. Ich war gerade in Ostasien mit ein paar Unternehmern. Dabei war einer aus dem Schwarzwald, der vor drei Jahren gesagt hat, jetzt gehe er nach Singapur. Nur dort könne er noch wettbewerbsfähig produzieren. Der war jetzt wieder mit mir in Singapur und in Thailand und hat gesagt, jetzt müsse er nach Thailand, weil die Singapurlöhne zu hoch sind. Dies ist sicher nicht das typische Beispiel, aber es zeigt doch ganz deutlich, welche Spielräume wir haben. Und die Spielräume heißen Automatisierung! Bei der Automatisierung heißt es, weniger Arbeitskräfte in der Produktion, oder es heißt Arbeitsteilung, was Verkehr und Kommunikation bedeutet, wobei ein zu großer Engpaß in Europa ganz schnell sichtbar wird.

Die Arbeitsteilung im Transportbereich haben wir noch nicht gelöst. Sehen Sie sich mal unsere Straßeninfrastruktur, oder unsere Schieneninfrastruktur an. Wir sind bei weitem noch nicht bei einem europäischen Verkehrskonzept oder einem Kommunikationskonzept angelangt (In der Kommunikation sind wir aber viel weiter als im Verkehrskonzept). Wenn wir diese Arbeitsteilung sehen, und wenn die Leute in Tirol auf der Straße sitzen, dann brauchen wir nicht die Tiroler zu beschimpfen, sondern dann müssen wir darüber nachdenken, ob wir uns eigentlich rechtzeitig auf die Infrastruktur Europa vorbereitet haben, während wir durch die Arbeitsteilung den Druck losgelassen haben. Ich bin glücklich darüber, daß die Lkw-Konjunktur zur Zeit so gut ist. Aus verständlichen Gründen. Unsere Diskussion über die Geschwindigkeitsprobleme in Deutschland werden gelöst, weil es uns allen eigentlich egal sein kann, ob es 140 km/h oder 80 km/h sind, wenn wir nur noch 60 km pro Stunde fahren können, weil wir im Stau stehen. Fest steht, daß in den nächsten 10 Jahren mit einem Verkehrskollaps zu rechnen ist. Nehmen Sie nur den Luftverkehr, da haben wir den Verkehrskollaps schon beinahe. Wenn Sie sich jetzt noch überlegen, daß 50% Steigerung in diesem Jahrzehnt drin sind, können Sie sich in etwa vorstellen, was sich im europäischen Verkehrswesen abspielen wird.

Es gibt noch einen dritten Ausweg. Der erste Ausweg ist also Rationalisierung, der zweite ist Arbeitsteilung und der dritte ist Innovation. Und das ist mir der liebste. Nämlich daß wir so gut sind, daß wir Produkte auf dem Markt haben, bei denen die Leute Beträge bezahlen, die sie nicht bezahlen würden, wenn sie ein Ergänzungsprodukt bekämen. Also ich freue mich immer am meisten, wenn die Leute in Amerika trotz der Geschwindigkeitsbegrenzung Porsche kaufen. Oder wenn wir unsere Autos auf dem ganzen Weltmarkt absetzen, die keiner unter dem Aspekt der absoluten Ökonomie kaufen kann. Noch mehr freue ich mich, wenn unsere Maschinen auf dem japanischen Markt die Japaner schlagen. Ganz einfach, weil sie besser, flexibler, schneller sind — und teurer. Weil der Service besser ist. Und wenn Sie heute die Struktur in unseren Betrieben ansehen, dann stellen Sie große Veränderungen fest. Wenn Sie früher zu einem mittelständischen Maschinenbetrieb von 100 Leuten gekommen sind, dann saßen da fünf im Büro (und das waren dem Chef zwei zuviel) und hinten sind die Arbeiter an den Maschinen herumgerannt. Heute kommen Sie in den Laden, da laufen hinten fünf CIM-gesteuerte Fertigungsautomaten, und vorne sitzt der Verkauf, das Marke-

ting, das Design, die Entwicklung, die Forschung und all diese Dinge. Mit anderen Worten, wir sind auf dem besten Weg, schon innerhalb der Produktion zu einer Dienstleistungsgesellschaft zu werden, weil wir uns einfache Produkte nicht mehr leisten können. Oder anders ausgedrückt, wir müssen den Strukturwandel annehmen, d. h. die Entwicklung der Bundesrepublik muß den Weg zu Produkten mit höherer Wertschöpfung gehen. Lassen sie mich einen Blick auf die DDR werfen. Wir werden in der DDR für zwei bis drei Jahre vor einer schwierigen Situation stehen. Ich bin im Moment nicht besonders glücklich darüber, daß die eine große politische Partei den Leuten sagt, es gibt keine Probleme, und die andere politische Partei nur Probleme beschreibt. Denn erstens gibt es Probleme, und zweitens gibt es keine Alternative zur Überwindung dieser Probleme. Und das soll man den Leuten klipp und klar sagen. Wir sollten ihnen aber auch sagen, daß sie in den nächsten Monaten das große Problem haben werden, daß ein Betrieb nach dem anderen schließen muß, weil die Produkte niemand mehr kaufen will.

Am wenigsten die DDR-Bewohner. Sie können halt nicht einen halben Trabi und einen halben VW zusammenschrauben und sagen, das sei der Übergang von der einen Wirtschaft zur anderen. Sondern es werden ganz schlichte Dinge passieren. Am 2. Juli gibt es D-Mark, und da wird jeder von den 70 000 Leuten, die bei IFA beschäftigt sind, 1 000,— DM in D-Mark haben wollen. Das sind 70 Millionen. Aber einen Trabi werden sie trotzdem nicht kaufen. Und am 2. August wollen sie wieder 70 Millionen. Das große Problem wird sein, daß wir einen Zustand erleben werden als ob man alle Bänder bei Volkswagen, Mercedes, Opel, BMW und Ford gleichzeitig umstellen würde. Mit anderen Worten, wir kriegen ein großes Problem der vorübergehenden Arbeitslosigkeit. Ich sage deshalb vorübergehend, weil die Arbeitskräfte umgeschult und weiterentwickelt, nachher wieder gebraucht werden. Wir kriegen ein Riesenproblem, weil wir nicht wissen, wie eine Volkswirtschaft reagiert, die so zusammengeschoben werden muß. Ich sage aber nochmal: es gibt überhaupt keine Alternative dazu. Volkswirtschaftlich ist es leicht rechenbar. Selbst wenn die DDR ein Produktionseinbruch von 30% erleidet, dann sind das volkswirtschaftlich in Rechnung 1 : 10 3% für das gesamte Deutschland. Da wir aber gleichzeitig mindestens 1,5% mehr Steigerungsrate bekommen, weil wir jetzt alle Maschinen brauchen, um drüben die notwendigen Installationen durchführen zu können — das freut den Ministerpräsidenten des Fahrzeugmaschinenbau-Landes Baden-Württemberg natürlich besonders — werden wir vielleicht 4,5 bis 5% in der Bundesrepublik Steigerung haben und damit das Minus locker auffangen können. Es gab Zeiten, da waren die Deutschen nicht mal unzufriedener als jetzt bei 1 1/2% Minuswachstum. (Das war der kreativste Einfall für Wachstumsverlust, den ich je gehört habe: Minuswachstum!).

Also volkswirtschaftlich betrachtet müssen wir uns mit einem relativ geringen Problem auseinandersetzen. Trotzdem wird es ein Riesenwehgeschrei in beiden deutschen Staaten geben, weil man sagen wird, hier sind soviel Arbeitslose und dann bekommt ihr soviel Ausfälle. Denn die Einnahmen der Betriebe fehlen dem Staatshaushalt. Und da wird man dann gewaltige Anleihen-Dispositionen geben müssen.

Das Wichtigste ist jedoch, daß wir unseren Menschen beibringen, daß man 3 Jahre brauchen wird, um die nächsten 10 Jahre gemeinsam genießen zu können.

Ich füge das deshalb ein, weil ich mir von den Führungskräften der Deutschen Gesellschaft eigentlich mehr erwarte, gerade was diese Stammtischbrüder betrifft, die es jetzt in beiden Teilen Deutschlands in einer besonderen Art gibt, und die nichts anderes zu sagen wissen, als: „eigentlich müßten wir wieder eine ganz kleine Mauer haben. Sie muß ja nicht so hoch und so unschön sein, aber so ein bißchen." Hören Sie sich mal in ihrer Umgebung um, wieviel miese Stimmen da auftauchen! Wir reden aber über 16 Millionen Menschen, die zu dem Markt dazu kommen werden. In der ASEAN beispielsweise reden sie von 500 Millionen Menschen, die den Markt der ASEAN ausmachen (ohne China, ohne Indien) und die im Durchschnitt halb so laut sind wie wir. Das heißt, unsere Auseinandersetzung der Zukunft findet doch nicht um die lächerliche Frage statt, wie wir die Wirtschaftsprobleme des gemeinsamen Deutschland lösen können: Wir sollten vor allem nicht vergessen, die Sowjetunion zu stabilisieren, ohne die wir keine Friedensordnung herstellen können. Wobei das viel weniger ein volkswirtschaftliches als ein strategisches Problem ist.

Ich sag's mal bösartig. Manchmal habe ich das Gefühl, daß weit mehr 65jährige, die vor dem Ruhestand im öffentlichen Dienst stehen, anrufen und fragen, ob sie rübergehen könnten, als 25jährige, die eigentlich diese Sternstunde begreifen und sagen müßten, endlich kann ich mich mal wieder auf ungesichertem Gelände bewegen, weil mir der Wohlstand so über ist! Also, entweder stimmt das Wohlstandsgejammer nicht oder die Pionierbegeisterung hält sich gewaltig in Grenzen. Abgesehen davon, wenn alle das gemeint haben, was sie die letzten 40 Jahre gesagt haben, dürfte es keine Probleme geben!

Aber auf was kommt es an? Wenn wir all diese Dinge, die wir in den nächsten Jahren in Europa lösen müssen — und ich halte es für eine phantastische Herausforderung unserer Generation — , wenn wir all das angehen, dann ergibt sich für unsere Gesellschaft ein ganz bestimmtes Bild, das Bild der nachindustriellen Gesellschaft, wobei ich das eher als Arbeitsbegriff bezeichnen möchte. Ich tu mich nämlich immer

schwer, wenn jemand ganz hochgestochen von der „postindustriellen" Gesellschaft redet. Diese nachindustrielle Gesellschaft wird auch eine Industriegesellschaft sein. Sie wird aber in viel höherem Automatisierungsgrad produzieren und sicherlich einen höheren Dienstleistungsanteil aufweisen.
Gleichzeitig wird sie sehr viel weniger Menschen zur Verfügung haben, die für das Bruttosozialprodukt arbeiten. Schließlich werden mehr und mehr Menschen im Dienstleistungssektor gebraucht werden. Die meisten für die sozialen Dienstleistungen. Ich brauche nur den Pflegebedarf in der Bundesrepublik Deutschland hochzurechnen! Mit gewaltigen Anstrengungen können wir sehr viel mehr Subsidiaritätsprinzipien durchsetzen, wie beispielsweise die freie Pflege oder die Sozialstationen.

Wir werden uns viele Gedanken machen müssen. Um ein Beispiel zu nennen: In Baden-Württemberg, verfügen wir über ein Modell für Seniorengenossenschaften. Wir sagen: Ist eigentlich diese Genossenschaftsidee, die wir nach dem Krieg für den Wohnungsbau entwickelt haben, und bei der jeder freie Hilfe und Beiträge leistet, um später einen Anspruch zu haben, für die Alterspflege so falsch? Ich bin der Meinung, daß wir manche von den 58jährigen nicht mit viel Geld in die Betriebsstätten zurückholen sollten, sondern daß das im Gegenteil Leute sein könnten, die z. B. diese Seniorengenossenschaften aufbauen könnten. So hätten die Leute eine Perspektive! Wenn wir dann zusätzlich die Nachbarschaftspläne so einrichten, daß die gesunden Alten die pflegebedürftigen Alten betreuten und vielleicht sogar ein paar Junge auf die Idee kämen, einen Teil ihrer wachsenden Freizeit dafür einzusetzen, so wäre das eine gute Sache. Eines jedoch bleibt: wir werden eine immer größere Zahl des geringer werdenden Erwerbspersonenpotentials in die Pflege und in die Sozialbereiche schicken müssen. Und dies bedeutet, daß wir immer weniger Leute im Produktionsbereich einsetzen können. Oder anders gesagt, wir werden mit immer weniger Menschen ein immer höheres Sozialprodukt herstellen müssen, um etwas verteilen zu können. Denn wenn wir nichts zu verteilen haben, wird die Unruhe in der Gesellschaft gewaltig. Schließlich ist der Geist des geduldigen Wartens weder bei uns noch bei unseren Mitbürgern in der DDR weit verbreitet.

Es ist nämlich von großer Bedeutung, ob sie Geduld freiwillig üben, oder ob sie gar keine andere Wahl haben, als geduldig zu sein. Wenn dem so ist, dann müssen wir zunächst einmal darüber nachdenken, ob unsere Bildungseinrichtungen auf die Zukunft vorbereitet sind. Hier will ich an etwas anschließen, das Herr Burkhart vorher gesagt hat. Wir müssen darüber nachdenken, welchen Menschtyp wir für diese Gesellschaft brauchen. Ich will es mal vereinfacht sagen: die Dominanz des Fachspezialisten baut gewaltig ab. Und zwar deshalb, weil die Technik ihn ersetzt. Wir forschen nicht umsonst an dem Thema der sogenannten artificial intelligence oder Expertensysteme. Sie können heute schon beobachten, daß die großen modernen Rechenanlagen nicht mehr von den Menschen direkt, sondern nur noch über einen Vorrechner gefüttert werden können. Mit anderen Worten: die systematischen Arbeiten, wie beispielsweise das technische Zeichnen, werden uns abgenommen. Oder betrachten Sie nur die Computerentwicklung, die grafische Möglichkeit des Zeichnens und des Entwickelns am Computer. Viele systematisch arbeitende Berufsstände werden heute von der Technik und von den Maschinen ersetzt. Was wir aber nicht ersetzen können, sind die Manager und die Führungskräfte. Deshalb fragt sich, ob unser Qualifikationssystem noch zeitgemäß ist. Ich will es in Frageform kleiden. Können wir es uns leisten, eine so lange Ausbildungszeit auf ein Fachwissen zu verschwenden, das in 5 Jahren überholt ist, oder müssen wir nicht die Anfangsausbildungszeiten gewaltig verkürzen, und die späteren Weiterbildungszeiten systematisieren? Und brauchen wir nicht — ich nehme einmal ihren Akademiegedanken auf — in allen Bereichen immer mehr Akademien zur Kommunikation und zur Fortbildung, damit die Menschen das Gefühl haben, in der Welt, in der sie arbeiten und leben, sicher zu sein? Ich glaube, daß dies eine der ganz zentralen, noch nicht voll begriffenen Herausforderungen unserer Zeit sein wird. Wir müssen unten anfangen.

Wir sind dabei, unsere Hauptschulen umzugestalten, indem wir dort etwas draufsetzen, was sofort in die Berufsqualifikation der nächsten Ebene führt. Wir brauchen nicht mehr den einfachen Arbeiter. Der Arbeiter von gestern oder der Einsteller von gestern geht heute mit Bearbeitungszentren um. Er muß etwas von Elektronik und vom Steuern verstehen. Und so können sie von unten nach oben gehen, Stück für Stück, denn jeder braucht die nächsthöhere Qualifikation. Wenn ich unsere Universitäten ansehe, habe ich das Gefühl, daß dort die Zahl der ausgebildeten Schiedsrichter noch viel zu hoch ist, während die Zahl der qualifizierten Stürmer immer noch nicht die Zahl erreicht hat, die wir morgen brauchen.

Bis zur Öffnung der DDR habe ich immer die überzähligen Juristen angeprangert, in einer Gesellschaft, in der jeder gegen jeden prozessiert. Das kann ich heute nicht mehr, da die DDR einen gewaltigen Nachholbedarf an Juristen hat. Meine große Sorge ist die, daß zwar jeder weiß, was alles nicht mehr passieren darf, daß aber die Zahl derer, die noch etwas durchsetzen, und die wir qualitativ brauchen, gewaltig abnimmt. Wir werden einen gewaltigen Ingenieurengpaß am Ende dieses Jahrzehnts haben. Und alle Probleme, die wir lösen müssen, werden Ingenieurprobleme sein.

Nehmen Sie doch nur das Ökologieproblem! Es gibt viele, die wissen, was wir alles ändern müssen. Ohne ein

Rieseninnovationspotential der Forschung werden wir die Probleme jedoch nicht lösen können. Abfallvermeidung bedeutet schließlich, die neuen Produkte, Verfahren und Dinge zu erfinden, die die gefährlichen Abfälle vermeiden. Die Kläranlage ist somit eine Ingenieurleistung und keine Diskussionsleistung.

Selbst den Autokatalysator hat niemand „erdiskutiert". Man hat nur gesagt, man braucht ihn. Die meisten Diskutanten könnten gar nicht diskutieren, wenn die Techniker nicht da wären, die ihnen die Begriffe gegeben hätten, die sie jetzt falsch anwenden können.

Ich sag' das fröhlich und nicht bösartig, weil ich die Menschen verstehe, die für die ökologische Produktion als eine Idee der postindustriellen Gesellschaft eintreten. Ich glaube sogar, daß man das schaffen kann. Wir dürfen nicht nur die Globalisierung der Wirtschaft berücksichtigen, sondern müssen auch und vor allem den globalen Herausforderungen der Ökologie Rechnung tragen. Niemand kümmert sich um unser Ozonloch, während jeder an die Globalisierung der Weltwirtschaft denkt. Die G-7er-Gruppe haben wir als Einsatzreserve, aber ich weiß nicht, was sie bei ökologischen Schäden machen wird. Und wer kommt eines Tages für die Regenwalderhaltung auf? 100 Mio. für Brasilien reichen noch nicht einmal für die Postgebühren, damit der letzte Indianer erfährt, daß er die Regenwälder nicht abholzen soll.

Das eigentliche Problem heißt jedoch Qualifikation. Und zwar eine Qualifikation, die die Menschen wieder mehr zum Generalisten macht. Vor kurzem hat mir ein Journalist gesagt, jetzt hätte er gerade mühsam begriffen, daß ich der High-tech-Ministerpräsident bin, was ich nun aber mit meinem Kulturkram bezwecke? Wozu Theaterakademien und Musikhochschulen? Mich beschäftigt ganz einfach die Frage, ob die nächste Generation die so notwendige kreative Qualifikation besitzt. Der Engpaß ist doch nicht die Hardware. Der Engpaß ist vielmehr die Software, d. h. wie bekommen wir die kreativen Konzepte, die wir zur Problemlösung benötigen? Wir brauchen einen neuen kreativen Typ, der seine kreativen Fähigkeiten voll entwickeln konnte. Deshalb haben wir in Baden-Württemberg nicht nur Musikschulen mit 140 000 Schülern, wir machen jetzt auch unseren ersten Versuch mit 10Jugendkunstschulen. Wenn ich meinen Kultusminister ärgern will, erzähle ich ihm immer, daß sich in den Museen mehr junge Leute aufhalten als auf den Fußballplätzen! Konzerte und Ballettvorstellungen sind überfüllt, und das z. B. obwohl das Fernsehen lockt. Durch die neuen Medien lernen die Leute die Möglichkeit kennen, eine Vernissage oder Ausstellung zu besuchen. Ich beglückwünsche eine Gesellschaft, die sich so entwickelt. Das ist doch eine faszinierende Idee, daß die großen Dienstleistungsbedürfnisse Kulturdienstleistungen sind. Wer von unserer Generation hat denn in der Jugend ein Musikinstrument lernen können? Die Eltern besaßen nicht das Geld, und die öffentliche Hand nicht die Möglichkeit, die Infrastruktur dafür bereitzustellen. Bei mir hätte es mit Sicherheit auch keinen Sinn gehabt, aber das ist eine andere Frage. Wir sehen eine Generation mit viel Phantasie und kreativen Möglichkeiten heranwachsen. Deshalb brauchen wir eine neue Infrastruktur, die eine neue Sozial- und eine neue Kulturinfrastruktur sein muß. Um heute ein Kulturzentrum in der Stadt zu bauen, brauchen sie mindestens zehn Jahre. Viele von unserer Generation gehen manchmal ins Theater oder zu einer Musikveranstaltung vor allem deshalb, weil man dort gewesen sein muß. Es könnte ja sonst einer sagen, die sind Kulturbanausen und wer will das schon sein? Aber reden sie mal mit jungen Leuten. Da wächst etwas Phantastisches heran, das aber einer Bildungsstruktur bedarf.

Ich bin nun wirklich nicht technikfeindlich, meine jedoch, daß wir diese Phase der reinen Technologieorientierung überwinden müssen. Die neue Managergeneration sollte dies berücksichtigen im öffentlichen Dienst genauso wie in der Privatwirtschaft. Ich will damit auch auf die vielen falschen Klischees hinweisen, die den öffentlichen Dienst dauernd der Müdigkeit bezichtigen und müde Privateinrichtungen schon deshalb für dynamisch erklären, weil sie einen Aktionär haben. Tatsache ist jedoch, daß die nächste Managergeneration eine sehr viel sensiblere Managergeneration sein muß, die dem Thema der Motivation größeren Wert beimißt.

Die Zeit der Führungsfiguren in der Industrie, die die Dinge patriarchalisch gelenkt haben, ist vorbei. Und das geht bis zum Behördenpräsidenten. Wer heute den Präsidenten spielen will und seine leitenden Leute nicht motivieren, nicht einbinden kann, der wird keinen Erfolg haben. Die zukünftige Gesellschaft kann eine ganz interessante Gesellschaft sein. Ich teile auch nicht die Meinung derer, die vor dieser Gesellschaft Angst haben. Im Gegenteil, ich finde das Spannungsverhältnis zwischen Ökologie und Ökonomie gut. Denn der Druck, eine Ökonomie zu erzeugen, die den ökologischen Bedürfnissen Rechnung trägt, ist doch positiv zu bewerten. Abfallvermeidung, nicht Abfallerzeugung ist das Stichwort der Zukunft. Was nicht heißt, daß wir schon in den nächsten zehn Jahren in einer abfallfreien Gesellschaft leben werden. Es heißt aber, daß diese Dinge in den Mittelpunkt kommen, und daß wir die Kosten dafür verkraften werden. Dies zeigt sich am Beispiel der DDR. Sobald die Volkswirtschaft schlecht ist, ist der Umweltschutz miserabel. Denn wenn die Leute nichts zu beißen haben, dann haben sie wenig Phantasie für Umweltschutz. Die Wohlstandsgesellschaft dagegen reagiert sehr sensibel auf bestehende Umweltprobleme. Es ist logische Konsequenz, daß sich die Gesellschaft zu einer ökologisch geordneten und zu einer kulturorientier-

ten Dienstleistungsgesellschaft weiterentwickelt. Und daß in dieser kulturorientierten Dienstleistungsgesellschaft die Kommunikation die führende technologische Kraft ist, wobei die Dienstleistungen der Kommunikation sowohl für die Menschen als auch für die Post in ihrer jetzigen Struktur sehr bedeutend sind. Als Politiker und Ministerpräsident lege ich Wert darauf zu erwähnen, daß die Dreiteilung zwar in Ordnung, aber daß der Vertragsausgleich genauso wichtig ist, damit nicht der eine Ertrag vom Bund abgeschöpft (da bin ich nun wieder Ministerpräsident) und der andere, der Minusertrag, auf die Länder verteilt wird. (Da sind wir immer ängstlich, rein berufsorientiert, und wie der Verband, der aufpaßt, daß man ihm nichts wegnimmt!) Im übrigen ist das ein notwendiges Spannungsverhältnis für den Föderalismus, wenn wir da unten aufpassen, daß es da oben nicht zu einer falschen Verteilung kommt.

Wir achten darauf, daß unseren Infrastrukturbedürfnissen beispielsweise in den ländlichen Räumen Rechnung getragen wird. Damit bleibt die Post, dreigeteilt oder nicht dreigeteilt, in dem ewigen Spannungsverhältnis, einerseits Unternehmen zu sein und andererseits als öffentliche Infrastruktureinrichtung zu dienen. Dieses Spannungsverhältnis wird auch niemand auflösen können, da wird es ewig Streit geben. Aber lassen sie diesen Streit fruchtbar sein. Ich sehe, daß die Post die Chance bekommt, sich mit der freien Wirtschaft voll auseinanderzusetzen, und daß sie dabei in Europa eine hervorragende Ausgangslage hat. Ich sorge mich überhaupt nicht um die Zukunft der Deutschen Bundespost im europäischen Wettbewerb. Ich hoffe jedoch, daß sie unsere gute alte Post bleibt, die Kommunikationseinrichtung, mit der die Menschen viel verbinden. Natürlich ist das Telefax im Geschäftsverkehr schneller als der Brief. Und trotzdem gibt es viele Leute, die den persönlichen Brief immer bevorzugen werden. Lassen Sie uns diese Vielfalt! Vielleicht ist die Post die Einrichtung, die die Brücke zur Neuzeit bildet, von gestern zur Jetztzeit und vielleicht auch die Brücke von der Jetztzeit in die Zukunft entsprechend dem schwäbischen Spruch „Gläubig aufwärts, mutig vorwärts"!
Obwohl ich nicht glaube, daß man Sie mit diesem schwäbischen Spruch ermuntern muß, wünsche ich den Führungskräften der Deutschen Bundespost die Kraft, den Einfallsreichtum, den kreativen Nachwuchs, den sie brauchen, um die postindustrielle Gesellschaft in Deutschland zum Wohle der Menschen, für die Freiheit und für den Frieden wirksam werden zu lassen.
Vielen Dank. Dr. Lothar Späth

KLEINES PS

zum letzten Akt des VHP-Delegiertentages 1990 in Regensburg — mit den sehr verehrten Damen —

Im Programm stand als Finale zu lesen: „Geselliger Abend mit Tanz und Oberpfälzer Brauchtum im Großen Kolpingsaal, Kolpinghaus".
Was war das denn eigentlich, was geschah da?? Für alle die, die — leider — nicht dabei waren, ein kurzer Bericht: Mit dem „Segen" des Bundesvorstandes des VHP hatte der Bezirksverein Regensburg den über Regensburg hinaus bekannten Bezirksheimatpfleger Dr. Adolf J. Eichenseer für die Gestaltung des Abschlußabends gewinnen können. Für einen echten Oberpfälzer Abend brachte nun Dr. Eichenseer Spitzenmusiker, teilweise mit alten Instrumenten, Sängerinnen, einen Mundartinterpreten und — Dolmetscher, sowie einen großen Volkstanzkreis mit. Und: zum Abschluß des Delegiertentags in Regensburg gings dann echt auf mit 17 Programmpunkten bis zum sog. offenen Tanz für und mit allen.
So gabs u. a.: Ein altes Stück aus dem 18. Jahrhundert für Drehleier, Akkordeon und Geige, ein Schiffsleit-Gstanzl von zwei Sängerinnen, d'Erdäpflsuppn is dick ebenfalls von jungen weiblichen Kehlen gesungen, dann Polka, Galopp und Dreher von verschiedenen Musikanten mit teilweise historischen Instrumenten vorgetragen. Dazwischen „übersetzte" ein Mundartmeister den nicht bayerischen Teilnehmerinnen und Teilnehmern die besonderen oberpfälzer Worte und Begriffe in ein „astreines" Hochdeutsch. Die Musi, die Darbietungen und gekonnte Repräsentation durch den Bezirksheimatpfleger Dr. Eichenseer führte dazu, daß alle lieben Teilnehmerinnen und Teilnehmer sogar das Waldler- und das Regensburglied gesungen haben! Ohne rot zu werden, aber mit echter Begeisterung!
Nach den Darbietungen des Volkstanzkreises haben dann diese Parade — Oberpfälzerinnen und Oberpfälzer von sich aus nicht wenige VHP-Damen und Herren zum Tanze aufgefordert. Und siehe da, es gab reizende Nord- und Westlichter, die auf einmal zur oberpfälzer Musi gekonnt „zwiefach" gehüpft sind. Hier muß der Schreiber dieser Zeilen eingestehen, obwohl geborener Bayer, daß er in diesem Rhythmus leider kein Meister ist. Da hatte ihn doch glatt ein sehr netter, in den Norden Bayerns zugewanderter Berliner Kollege ausgestochen. Aber: Da es für alle, die dabei waren, anscheinend schön war, ist dies mit Freude ertragen worden.

Nur einem teilnehmenden Kollegen haben wir etwas den Abend verderben müssen: Dieser hat am Telefon mehrmals dringend gefragt, „ich muß mir doch wohl für den Oberpfälzer Abend eine Lederhose kaufen?" Bescheiden und friedlich wie wir sind, haben wir diese Frage — leider — verneinen müssen. Es blieb der Eindruck, daß wir diesen geschätzten Kollegen mit unserer Antwort nicht ganz zufrieden gestellt haben!
Franz-Josef Schöberl

DISKUSSION MIT DEN FÜHRUNGSKRÄFTEN

Ein Höhepunkt der Arbeitstagung dieses Delegiertentages in Regensburg stellten die Ausführungen der Vorstände der drei Unternehmen dar, denen sich jeweils eine engagierte Diskussion anschloß.

Wir veröffentlichen im folgenden die Vorträge von Herrn Dr. Bernhard Zurhorst als Mitglied des Vorstandes der DBP POSTBANK, von Herrn Helmut Ricke, dem Vorsitzenden des Vorstandes der DBP TELEKOM, und von Herrn Dr. Klaus Zumwinkel, dem Vorsitzenden des Vorstandes der DBP POSTDIENST.

DIE POSTBANK WIRD SICH AM MARKT PROFILIEREN

Herr Vorsitzender, meine sehr verehrten Damen, meine Herren Kollegen!

Ich darf Ihnen zum Auftakt die besten Grüße des Vorstands der Postbank, insbesondere des Vorstandsvorsitzenden, übermitteln. Bei Telekom und Postdienst werden die beiden Vorstandsvorsitzenden ihre Unternehmen hier repräsentieren, bei uns war das aus Zeitgründen leider nicht möglich. Vielleicht so ein kleines Schmankerl zu Anfang. Ich habe in den letzten Tagen ein neues Mitglied gewonnen, nämlich Herrn Dr. Schneider, den Vorstandsvorsitzenden der Postbank. Außerdem haben Herr Burkhard und ich gestern abend Herrn Ricke zum Mitglied gewonnen.

Zum Thema Postbank: Ich bin am 1. Mai durch München geschlendert und bin an einem herrlich restaurierten Postamtsgebäude vorbeigekommen, in der Nähe der Staatsoper. Die Münchener mögens mir verzeihen, heißt das Pferdepost oder so ähnlich? Und dann habe ich mich in die Rolle nicht des Postbankers, sondern in die Rolle des an Finanzdienstleistungen interessierten Bürgers begeben und habe mir diese herrliche Fassade angeschaut. Da stand Post dran, da waren auch sehr viele Zeichen, daß dort drinnen ein Telefonladen ist, aber ich habe nicht erkennen können, daß dort auch Finanzdienstleistungen angeboten werden: Ich finde das typisch. Gehen Sie mal mit offenen Augen durch die Lande. Ich sage das ohne Kritik, denn ich war die vier Jahre vor dem 01. 01. 90 — unter vielen anderen Zuständigkeiten — für die Postbank verantwortlich. Man hat sie mit linker Hand so mitlaufen lassen. Und das soll sich mit dem sichtbaren Datum 01. 01. 90 ändern. Daß sich das nicht in 3 Monaten und auch nicht in 17 Monaten vollziehen kann, liegt auf der Hand, aber ich bin überzeugt, wir werden in 3 Jahren sehen, daß sich die Postbank am Markt profiliert hat, daß sie auf dem Weg zum Erfolg ist. Ich bin ganz sicher, in 5 Jahren wird die Postbank erfolgreich sein.

Wichtige Ausgangslage: der Gesetzgeber hat die DBP neu strukturiert, geteilt in 3 Unternehmen, und ich glaube, daß wir damit die Chance haben, jedes für sich professioneller anzupacken und zum Erfolg zu führen. Wenn Sie die gesetzlichen Zielvorgaben, also unsere Satzung, unter die Lupe nehmen, dann steht dort, daß die Postbank Gewinne erzielen muß, und daß sie ihre Dienstleistungen, den entsprechenden Entwicklungen am Markt folgend, weiterentwickeln soll. Das sind sehr deutliche Zielvorgaben, die eine neue Chance bedeuten.

Wir haben in der Vergangenheit unter zwei Restriktionen gelitten, unter einer ordnungspolitischen Restriktion und unter einer verfassungsrechtlichen Restriktion. Die ordnungspolitische Restriktion hat gesagt, es gibt das Subsidiaritätsprinzip, d. h. der Staat soll sich nur da betätigen, wo es wirklich sein muß. Da die Bundesrepublik „overbanked" ist, also eher zu viele als zu wenige Banken hat, gibt es eigentlich überhaupt keine Legimitation für diese Postbank. Erschwerend kommt hinzu, so die Argumentation, daß sie in einem riesigen Verbund der DBP arbeitet, in einem untrennbaren Nebeneinander und Miteinander eng verwoben mit monopolisierten Diensten wie dem Telefondienst und dem Briefdienst. Und hier besteht die prinzipielle Vermutung, und die ist nicht widerlegbar, so immer die andere Seite, daß hier Wettbewerbsangebote der Postbank nur dadurch kostengünstig an den Kunden gebracht werden können, weil sie irgendwo mit mehr oder weniger heimlichen Quersubventionen aus Monopolerträgen ausgestattet werden.

Damit fertig zu werden, war nicht ganz einfach. Wir haben das auch in der Vergangenheit entschieden zurückgewiesen mit Hinweis auf unsere interne Leistungs- und Kostenrechnung. Diese Argumentation ist aus der Welt. Durch die strukturelle Separierung, sagen die Ökonomen, der Postbank aus der Deutschen Bundespost heraus hat sie gläserne Taschen erhalten. Damit ist die prinzipielle Vermutung einer schmutzigen Konkurrenz nicht mehr haltbar. Wir werden die Inanspruchnahme des Briefdienstes für den Girodienst oder auch für die Sparkasse im Regelfall mit 1,00 DM/Stück entgelten, wie das die Commerzbank oder die Kreissparkasse Eutin auch tut. Wir werden das Telefon mit 0,23 DM pro Einheit bezahlen, wie das unsere Konkurrenz auch tut.

Der Wirtschaftsprüfer wird uns im Jahresabschluß bescheinigen, daß diese Spielregeln eines fairen Wettbewerbs eingehalten sind. Auch bei der übrigen Verrechnung der Kosten, wo es nicht um die Inanspruchnahme von Marktleistungen geht, sondern wo es um die Inanspruchnahme von Verbundleistungen etwa am Schalter geht, werden

Regelmechanismen sicherstellen, daß die Entgelte so sind, daß der Anwurf einer wettbewerbswidrigen, wettbewerbsverfälschenden Quersubventionierung nicht haltbar ist. Auch das wird uns der Wirtschaftsprüfer bescheinigen. Dann ist dieses Argument endgültig vom Tisch.

Das Argument, was bleiben könnte, wäre das Argument der Subsidiarität, aber die Postbank ist eine Realität wie die Sparkassen, die Westdeutsche Landesbank und andere Landesbanken auch, die ja ebenfalls öffentliche Banken sind. Niemand kommt auf die Idee, eben weil sie öffentliche Banken sind, die Legimitation zu bestreiten. Anders als in der übrigen Wirtschaft gibt es nun mal in Deutschland seit eh und je ein Nebeneinander von privaten, genossenschaftlichen und öffentlichen Banken.

Was bleibt, ist das verfassungsrechtliche Argument. Das sagt, das „Post- und Fernmeldewesen" ist als Aufgabe des Bundes auszuführen von der Deutschen Bundespost. Das wurde 1949 vom Verfassungsgesetzgeber festgeschrieben. Was heißt das: „Wurde festgeschrieben"?

„Post- und Fernmeldewesen" sagt über Postbank gar nichts, aber die Verfassungsrechtler sagen, darunter sei alles das zu subsumieren, was 1949 von der damaligen DBP angeboten wurde. Das Bankdienstleistungsangebot der Bundespost von 1949 umfaßte damals den Sparkassendienst und den Girodienst im wesentlichen und das ist es, was der Gesetzgeber als Bundesaufgabe festgeschrieben hat. Das darf natürlich weiterentwickelt werden, darf aber nicht — so bisherige Verfassungsinterpretationen — dazu führen, daß diese Postbank nun völlig neue Geschäftsfelder, andere Geschäftsfelder als Sparen und Zahlungsverkehr in Angriff nimmt.

Wenn man sich das etwas näher ansieht und mit der „Satzung" vergleicht, die sagt, wir sollen Gewinne erzielen und wir sollen möglichst in jeder Sparte Gewinne erzielen und wir sollen die Dienstleistungen marktgerecht weiterentwickeln, dann sieht man schon, daß hier zwei Welten aufeinander treffen, und ich meine, wir müssen diese sehr statische Auslegung der Verfassung, wie sie bisher vor wenigen Jahren gang und gäbe war, auf den Prüfstand stellen und fragen, ob hier nicht eine dynamischere Interpretation Platz greifen sollte.

Wo liegen unsere Probleme?

Zunächst zur Sparkasse: Wir haben 22 Mio. Konten mit 41 Milliarden DM Guthaben. Damit ist die Postsparkasse größtes Sparinstitut in der Bundesrepublik Deutschland. Wir haben heute die Situation, daß von diesen 41 Milliarden DM knapp 2/3 auf Konten liegen mit gesetzlicher Kündigungsfrist (und da verdienen wir unser Gelt). Aber schon ein gutes Drittel der Guthaben liegt auf höher verzinslichen Konten. Das ist sehr schön, aber die Marge ist knapp. Da wo wir das Sparen mit festem Zins anbieten, 1 Jahr, 2 Jahre, 5 Jahre Laufzeit mit 7,25%, — ist die Marge gerade so, daß sie die Kosten deckt. Verdienen tun wir da nichts mehr. Aber dabeisein ist natürlich auch sehr wichtig, und hier ist ein Trend zu beobachten, daß der Anteil der Sparbücher mit gesetzlicher Kündigungsfrist immer mehr zurückgeht.

Wir stecken in der Bundesrepublik in einer Phase der Vererbung bedeutender Vermögen: Die Generationen wechseln. Die alten Damen, die vielleicht noch 150 000 DM auf dem Postsparbuch gehalten haben, sterben aus. Dieses Guthaben kommt in eine neue Situation, wenn es in die Hände des Erben gelangt. Entweder kauft er einen Porsche oder er fragt sich, ob er das Geld nicht intelligenter anlegen kann. Also die Luft wird dünner. Wir müssen uns diesen Dingen stellen und auch hier brauchen wir neue Produkte. Wir haben ja die ganze Palette des Sparens mit Kündigungsfrist nach 21 KWG abgedeckt. Wir müssen zum Sparbrief hin. Das ist nach bisherigen verfassungsrechtlichen Verständnis nicht zulässig, weil unter Sparen im Sinne von 21 KWB nur solches mit Kündigungsfrist verstanden wird. Wir müssen dazu kommen, Sparpläne mit Versicherungsschutz anzubieten. Alle diese Dinge sind heute noch nicht spruchreif, aber wir sind kräftig dabei, hier Konzeptionen zu entwickeln, und wir werden nicht in 4 Jahren eine Maus gebären.

Das 2. Bein ist der Zahlungsverkehr, und das ist unser Problemkind.

Der Zahlungsverkehr ist bei allen Banken defizitär. Alle klagen darüber, aber eine Universalbank, die alle Geschäftssparten bedient, hat in der Regel die Philosophie: „Mit dem Girokonto gewinnen wir einen Kunden für unser Institut. Das mag rote Zahlen verursachen, aber irgendwann kommt er ja auch zu uns und nimmt unsere anderen Spartenangebote in Anspruch. Er nimmt einen Kredit, er legt sich ein Wertpapierdepot an, nimmt eine Hypothek und eine Lebensversicherung". Mittlerweile wird die ja auch von den Banken angeboten. So daß dann in einem Mix diese Rechnung aufgehen kann.

Die Postbank hat nicht viele Geschäftsfelder, mit denen sie solche Mischrechnungen machen kann, sondern nur ein Geschäftsfeld „Postsparkasse". Wenn Sie dann weiter analysieren, dann sehen Sie im Zahlungsver-

DISKUSSION MIT DEN FÜHRUNGSKRÄFTEN

kehr 4,1 bis 4,2 Mio. Privatkunden und 500 000 Geschäftskunden.
Diese geschäftlichen Kunden haben aber kein Postsparbuch. Wo sonst prinzipiell die Chance besteht, daß man über eine Mischkalkulation die Dinge dann irgendwie wieder zum Ausgleich bringen kann, bringen die geschäftlichen Kunden uns nur rote Zahlen.
Eine Schwäche am Rande: Wir haben eine Postsparkasse und wir haben den Girodienst. Im Bankgewerbe und auch anderswo praktiziert man „Cross-Selling". Man nutzt also das Wissen um den Kunden einer Sparte dazu, ihn auch in einer anderen zu gewinnen. Unsere Datenverarbeitungssysteme Sparen und Giro sind aber völlig getrennt, keiner weiß vom anderen. Und es gibt auch von heute auf morgen keine Möglichkeit, dieses Wissen zusammenzuführen. Da kommt also ein Girokunde über die Überziehungsgrenze von 1 000,00 DM, dann wird der Beleg als nicht ausführbar zurückgegeben, obwohl der Kunde vielleicht ein Sparbuch mit 130 000,00 DM hat. Das müssen wir ändern.

Zurück zum Problemkreis der Geschäftskunden. Natürlich heißt das nicht, wir ziehen uns aus diesem Kundensegment zurück. Nur müssen wir das ändern, um den Girobereich profitabel zu machen. Man kann heute sagen, daß nahezu 1/4 aller bargeldlosen Zahlungsvorfälle über unser Netz geleitet wird. 1/4 aller bargeldlosen Zahlungsvorfälle in der Bundesrepublik Deutschland wird über unser Netz geleitet, obwohl wir nur 8% der Konten haben. Gerade die Geschäftskunden führen Massentransaktionen durch uns aus und zahlen dafür 35 DM im Monat. Ich habe mir neulich mal in München ein Konto einer namenhaften öffentlichen Bank angesehen, die hatte am 27. 03. bei Buchungsschluß vom 01. 03. aufaddiert 730 000 Stück Gut- und Lastschriften auf ihrem Konto zu verzeichnen. Wobei hinter den Lastschriften dann in der Regel noch sogenannte Sammellastschriften stehen, d. h. hier wird eine Lastschrift erteilt, zu Lasten dieser Bank über 17 Mio. DM beispielsweise. Dahinter sind dann aber Hunderte von Gutschriftsbelegen über 500 DM oder 700 DM, die ja auch von uns wieder verarbeitet werden müssen, die also in den 730 000 Stück gar nicht zum Ausdruck kommen. Und wir bekommen dafür ganze 35 DM im Monat. Man darf natürlich diese Kunden nicht „beschimpfen", sondern wir müssen uns selber fragen, wie konnten wir denn solche nur mengenorientierten Angebote präsentieren, ohne zu rechnen, wie sich so etwas denn trägt. Marktanteile, Mengengeschäft, das waren unsere Ziele. Hier gibt es also enormen Handlungsbedarf und dann muß man natürlich von der Kostenseite her auch eine Menge in Bewegung bringen.
Aber auch die Ertragsseite steht zur Disposition. Deshalb müssen wir auch im Girodienst die Produkte weiterentwickeln. Unser Girokonto ist auf Dauer nicht lebensfähig, wenn es bei 1000 DM als Überziehungslimit verbleibt.

Aber hier sagen die Verfassungsjuristen alter Interpretation, das alles sei nicht zulässig. Auch Verfassungsnormen stehen aber unter dem Funktionsvorbehalt, der besagt, daß Restriktionen nicht die Funktion oder den Zweck der Norm gefährden dürfen. Wenn ich das mal in die Sprache der Ökonomie übersetzen darf, könnte man Funktionsfähigkeit vielleicht mit Wettbewerbsfähigkeit übersetzen. Diese Restriktionen, nicht in ein nennenswertes Überziehungslimit zu gehen oder gehen zu dürfen, greifen so lange, wie die Wettbewerbsfähigkeit dennoch sichergestellt ist. In einer Umwelt aber, wo Überziehungen eines Girokontos zur Selbstverständlichkeit geworden sind, wo die Anknüpfung von Kartensystemen ans Girokonto zu Selbstverständlichkeit geworden ist, ist ein Zahlungsverkehrssystem ohne solche Annexdienstleistungen auf Dauer nicht wettbewerbsfähig. Wir würden ins Aus manövriert. Also hier muß Bewegung kommen, sowohl beim Überziehungsrahmen als auch in Richtung Kartensysteme. Wenn Sie die Eurocard ausgeben und dann sagen, das Limit liege bei 1 000 DM, dann ist die Karte wertlos. Sicherlich wird die Karte nicht in erster Linie gebraucht, um Kredite eingeräumt zu bekommen, aber wenn ich eine Auslandsreise mache und habe einen Unfall oder einen Motorschaden oder ein besonders interessantes Angebot in Frankreich, eine herrliche Ladung Wein, dann muß diese Karte in der Lage sein, mir vorübergehend den notwendigen Zahlungsrahmen herzustellen.
Ich komme zu einem anderen Punkt, dem Miteinander von Postdienst und Postbank. Die Schalter des Unternehmens Postdienst sind unser geborener Vertriebsweg, das wird so bleiben. Aber die Postbank hat im engeren Sinne 20 000 Leute an Bord. Und sie hat in der betriebswirtschaftlichen Zurechnung der Verbundtätigkeiten an Schaltern und in den Geldsammelstellen nochmal 20 000 Leute an Bord. Das sind zusammen 40 000 mit der Folge entsprechender Kosten, die verdient werden wollen. Die Bilanzsumme der Postbank wird als Eröffnungsbilanz 68 Milliarden DM umfassen. Die Postbank hat damit unter den deutschen Banken etwa die Platzziffer 13. Das ist gar nicht im Bewußtsein der Öffentlichkeit. Da sind wir wieder bei dem Postamt, wo man überhaupt nicht erkennen kann, daß dort auch eine Bank mit 68 Milliarden Mark Bilanzsumme präsent ist. Diese Zahlen machen deutlich, daß hier Managementprobleme ungewöhnlicher Art auf uns zukommen, die man eben nicht in der alten Ministerialverfassung bewältigen kann.

Ich darf vielleicht auf gestern zurückkommen. Ein Abgeordneter des Deutschen Bundestages hat hier beklagt, bei der Neustrukturierung sei ein Wasserkopf entstanden. Ich greife den Stier mal bei den Hörnern. Ja, wir haben ganz bewußt in Führung 100 Mio. DM

investiert, das hat sich nicht ereignet, sondern das ist gewollt.
Wie ist der Hintergrund? Telekom macht 40 Milliarden DM Umsatz, Postdienst 20 Milliarden DM. Die Postbank macht keinen Umsatz, hat aber Erträge von 5 Milliarden. Drei Unternehmen erwirtschaften zusammen 65 Milliarden Umsatz bzw. Erträge. Das ist der wirtschaftliche Hintergrund, auf dem ganz bewußt 100 Mio. DM in Führung investiert worden sind, um vom Management her den Aufgaben, die da drin stecken, Rechnung tragen zu können.
Ich sehe das ganz deutlich, ich habe das vorher gewußt, was da auf mich zukommt. Mir mußte man nichts erzählen, von der Reformnotwendigkeit der Deutschen Bundespost. Sie war — nach dem erfolglosen Anlauf zu Anfang der siebziger Jahre — überfällig. Aber das ganze Ausmaß dessen, was da notwendig wird, davon habe ich manches erst in den ersten 100 Tagen erkannt in der Zusammenarbeit mit 2 Vorstandsmitgliedern, die von draußen kommen, aus der Bankwelt. Der eine, der Vorstandsvorsitzende, ist ein von der Pike auf gedienter und erfolgreicher Marketing- und Vertriebsmann. Der zweite von der Commerzbank ist ein ausgewiesener DV- und Organisationsexperte.
In diesen ersten Monaten seit der Umstrukturierung, die vornehmlich der Bestandsaufnahme gewidmet waren, ist deutlich geworden, das wir an Problemen, an unternehmerischen Problemen in der Vergangenheit unter den Teppich gekehrt haben, weil es zu schwierig war, weil es der Politik nicht recht war, weil es den Gewerkschaften nicht recht war, weil wir nicht die Fähigkeit zu nüchternem Kalkül hatten und aus welchen Gründen auch immer. Aber mit Beharrlichkeit und unternehmerischem Know-How haben wir die

Altersvorsorge, Versicherungen, Bausparen und Investment.

Durchblicken. Immer sicher.

Zum Beispiel durch die richtige Lebensversicherung.

Eine dynamische Iduna-Lebensversicherung bietet der ganzen Familie sofort Schutz. Und sorgt dafür, daß der Lebensstandard von heute auch später gesichert bleibt.

Es lohnt sich, einmal nachzufassen.
Der Iduna-Fachmann berät Sie – genau abgestimmt auf Ihren persönlichen Rahmen.

Iduna, Abt. IS (E),
Postfach 30 27 61,
2000 Hamburg 36.

Ein Unternehmen der Gruppe
IDUNA // NOVA

IDUNA
Immer der richtige Rahmen

O.O. P&P HAMBURG - M. 20

Chance, das Blatt in geraumer Zeit zum Erfolg zu wenden.
Wir als Postbank haben den Ehrgeiz und die Möglichkeit, aus eigener Kraft mit unseren Problemen fertig zu werden. Und wir werden das mit Fantasie, mit Wagemut in einigen Jahren schaffen, und meine Bitte an Sie ist, diese Fackel mitzutragen. Nur gemeinsam können wir das schaffen. Wenn Sie da oben den Vorstand alleine turnen lassen, so hat der „no chance". Und deswegen ist es auch unsere Pflicht, über Information, über Motivation — und das darf nicht nur beim Reden bleiben — dafür Sorge zu tragen, Sie zu unseren Verbündeten zu machen.
Dr. Bernhard Zurhorst

Diskussion

Frage: Das äußere Erscheinungsbild, z. B. in der Dienstkleidung, habe sich verschlechtert. Auch müsse die Bezahlung der Schalterkräfte im Vergleich zu Bank und Sparkasse verbessert werden.
Antwort: Dies sei ein wichtiges Feld. Es müsse zuerst in den Brennpunkten verbessert werden. Bei der Bezahlung der Schalterkräfte hänge man immer noch an den Bedingungen des Berufsbeamtentums. Eine eigenständige Besoldungsordnung sei schwierig; Lokkerungen erwiesen sich als revolutionär. In der Schalterzulage werde aber das Problem berücksichtigt.
Frage: Nach der Neuorganisation fehle für die Bereiche des Bauwesens der Ansprechpartner bei der Mittelbehörde. Es wurde angeregt, hierfür neue Organisationseinheiten zu schaffen.
Antwort: Eine Zwischenorganisation auf OPD-Ebene sei für 13 Postgiroämter und zwei Postsparkassenämter mit etwa 20000 Beschäftigten ein schwieriges Problem. Es würden mit der Generaldirektion POSTDIENST Vereinbarungen getroffen, Verbundleistungen im Hochbau gegen Entgelt zu übernehmen.
Frage: Angesprochen wurde die Stornierung der EPOS-Ausstattung.
Antwort: Es sei sehr unglücklich, daß sich diese Entwicklung über einen Zeitraum von mehr als zehn Jahre erstrecke. Das neue vorgesehene Konzept werde in etwa drei Monaten stehen.
Frage: Wie steht es mit der Zusammenarbeit der POSTBANK mit der DDR?
Antwort: Die Poststruktur werde dort nachgebildet. Im Meinungsbildungsprozeß habe sich die Dreiteilung voll bestätigt. Ein entsprechender Lenkungsausschuß auf ministerieller Ebene werde am 13. 5. in Berlin konstituiert. Im übrigen sei man auf den 2. Juli eingestellt und man werde am Markt präsent sein.
Frage: Was ist mit den Info-Schaltern und den EC-Automaten?
Antwort: Für die wirtschaftlichen Auswirkungen betreibe man harte Management-Überlegungen. Man dürfe nicht alles dem Gestaltungswillen der Architekten überlassen. Für die Info-Schalter würden Vereinbarungen mit dem POSTDIENST getroffen. Ein Konzept werde erarbeitet und umgesetzt.
Frage: Es wurden die harten Marketing-Vorgaben und die Frage nach den Pflichtleistungen angesprochen.
Antwort: Man sei voll im Wettbewerb, und es dürften keine Wettbewerbsverzerrungen entstehen. Regulierungsauflagen führten zu einem Ungleichgewicht zu anderen Markt-Teilnehmern. Für die POSTBANK bestehe keine Infrastrukturverpflichtung. Ein Finanzausgleich zwischen den Unternehmen dürfe den Wettbewerb nicht verfälschen.
Frage: Werden die Postangehörigen von den Postgirogebühren befreit?
Antwort: Dies sei eine Frage, ob die Unternehmen diese Gebühren für sie bezahlen.
Herr Burkhart dankte anschließend Herrn Dr. Zurhorst und den Delegierten für die engagierten Ausführungen. „Am Mute hängt der Erfolg!"

DIALOG ÜBER DIE AKTUELLE SITUATION DER TELEKOM

Sehr geehrter Herr Burkhart,
meine sehr verehrten Damen, sehr geehrte Herren, liebe Gäste,
gerne bin ich Ihrer Einladung zur Teilnahme an Ihrem diesjährigen Delegiertentag der Vereinigung der höheren Postbeamten gefolgt, und ich bedanke mich recht herzlich, daß Sie mir die Möglichkeit eingeräumt haben, mit Ihnen heute einen Dialog über die aktuelle Situation, Perspektiven und das Selbstverständnis unseres neuen Unternehmens TELEKOM und seiner Führungskräfte zu führen.

Ich bitte die heute hier anwesenden Kolleginnen und Kollegen der Schwesterunternehmen Postdienst und Postbank sowie des BMPT gleich jetzt zu Beginn um Nachsicht, daß sich meine Ausführungen naturgemäß an die Führungskräfte der TELEKOM richten.

Aber sicherlich werden Sie in wesentlichen Punkten bezüglich der neuen Unternehmenskultur in allen drei Schwesterorganisationen Parallelen in den Vorträgen von Herrn Dr. Zumwinkel und Herrn Dr. Zurhorst feststellen können.
Der ständige Dialog zwischen der Geschäftsleitung und den Führungskräften und auch unter den Führungskräften, der hier in der Vereinigung der höheren Postbeamten ja Tradition hat, bildet den Grundstein für zielorientiertes Handeln zum Wohle des Unternehmens.
Den Wert dieses Dialogs darf man nicht unterschätzen: in einem komplexen Unternehmen muß auf allen Ebenen miteinander gedacht und nicht nur nach dem Prinzip „Anordnung von oben — Ausführung unten" gehandelt werden.

Daß Sie Ihre jährliche Delegiertentagung gerade im ersten Jahr nach der Umstrukturierung der alten Bundespost nach Regensburg vergeben haben, mag ein Zufall sein, aber es ist sicherlich eine glückliche Koinzidenz.
Regensburg wird ja von jedermann sofort mit Nachrichtenwesen assoziiert.
Und dies nicht nur, weil hier seit ungefähr einem Vierteljahrtausend das ursprünglich lombardische Geschlecht der Thurn und Taxis beheimatet ist.
Regensburg hat ja schon viel früher über ein für die jeweilige Zeit herausragendes Nachrichtenwesen verfügt. Als Sitz eines Kohortenkastells und später eines Legionskastells in den beiden ersten Jahrhunderten unserer Zeitrechnung hat es gewiß über besondere Nachrichtenverbindungen verfügt, denn es war an den alten römischen cursus publicus geschlossen.

Später dann war Regensburg als Königspfalz der Karolinger eingebunden in ein für die damaligen Verhältnisse hervorragend organisiertes Infrastrukturnetz.
So hat in der Geschichte der Stadt Regensburg die Information und Kommunikation eine wesentliche und historisch sicherlich stark beeinflussende Rolle gespielt.
Diese gedanklichen Verbindungen machen uns nämlich deutlich, daß Veränderung ein elementares Merkmal der Geschichte sind. Auch der Umbruch, der unsere Zeit erfaßt, ist insofern eine ganz normale zeitgeschichtliche Erscheinung.
Im Unterschied zu früheren Menschheitsepochen ist er aber heute gekennzeichnet durch ein ungewöhnliches Tempo und durch eine Beeinflussung aller Lebensbereiche. Der Information und Telekommunikation kommt dabei eine ganz besondere Bedeutung zu. Im politischen Bereich erleben wir dies gerade in diesen Monaten, die durch dramatische Veränderungen insbesondere in den mitteleuropäischen Gesellschaften des ehemaligen Ostblocks gekennzeichnet sind.
In diesen Prozeß ist unser Unternehmen DBP TELEKOM wie kaum ein anderes voll eingebunden.

Der Telekommunikationsmarkt sowie die Rolle und Strukturen des öffentlichen Unternehmens DBP TELEKOM haben sich grundlegend verändert. Der dadurch eingetretene erhebliche Anpassungsbedarf für unser Unternehmen ist zugleich eine Herausforderung **und** eine Chance.
Wir stellen uns in allen Bereichen diesen neuen Herausforderungen mit dem Ziel, unsere Position am Markt zu sichern und auszubauen.
Dabei beschränken wir uns keineswegs nur auf erkannte Schwachstellen und Teilaspekte mit vordringlichem Regelungsbedarf. Im Gegenteil: die langfristige Neuausrichtung unseres Unternehmens, insbesondere die Entwicklung eines neuen Selbstverständnisses als ein stabiles Fundament, sind vordringliche Aufgaben des Vorstandes und der Führungskräfte unseres Unternehmens.
Sie dürfen versichert sein, daß der Vorstand der TELEKOM besondere Beachtung der Mentalität unserer Mitarbeiter, deren Zufriedenheit, deren Engagement und Eigeninitiative, ohne die wir am Markt nicht erfolgreich sein können, schenkt.
Wir beschränken uns nicht auf Neugestaltung und Organisation von Arbeitsabläufen oder das Erreichen eines zufriedenstellenden Jahresabschlusses.
Das Schaffen einer neuen Unternehmenskultur ist unser Ziel.
Wir wollen ein leistungsorientiertes Unternehmen sein, und wir müssen unser Handeln auf die Bereitstellung innovativer Produkte und Dienstleistungen mit hoher Produktivität ausrichten. Das kann nur gelingen, wenn wir uns an den Wünschen und Belangen unserer Kunden orientieren.
Für Vorstand und Mitarbeiter in allen Ebenen werden künftig Unternehmensgrundsätze eingebettet in eine Unternehmensdachstrategie, die in Kürze einen unternehmensinternen Diskussions- und Formulierungsprozeß durchlaufen sollen, oberster Orientierungspunkt sein.

Wenn wir es schaffen können, und das geht nur mit Ihrer Hilfe, daß jeder unserer Mitarbeiter diese Grundsätze akzeptiert und praktiziert, binden wir unsere Kräfte, statt sie zu zersplittern, und verbessern damit unsere Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit.
Aufgrund der ersten Überlegungen zu den Unternehmensgrundsätzen haben wir die Arbeiten für die Ausarbeitung von Unternehmenszielen und einer gültigen Unternehmensstrategie für das Gesamtunternehmen aufgenommen.
Dabei erschließen wir externes know-how durch die Beteiligung eines erfahrenen Beraterteams. Einen Grundsatz darf ich an dieser Stelle noch einmal herausstellen:
Wir orientieren uns an dem, was unsere Kunden haben wollen. Je besser wir dies im Sinne unserer Kunden umsetzen können, um so besser wird es unserem Unternehmen und unseren Mitarbeitern gehen, denn der Kunde bezahlt unsere Gehälter. Ob er unsere Gehälter oder die der Mitarbeiter von Konkurrenten bezahlt, hängt weitgehend davon ab, ob und wie und zu welchen Bedingungen wir seine Wün-

sche befriedigen und ihn zufriedenstellen.
Bei aller notwendigen Regeltreue bedeutet dies aber, daß Sie, meine Damen und Herren, Mut zur Ausschöpfung von Ermessungsspielräumen aufbringen. Das reine Umsetzen von Vorschriften und Anweisungen macht ja bei weitem noch keine Führungskraft aus.

Herr Ricke führte dann aus, daß vor uns gewaltige Aufgaben lägen, sicherlich zu viele zur gleichen Zeit. Wir müßten aber da sein, wo man uns brauche.
Er ging dann auf die neue Situation nach dem 9. November ein. Man müsse möglichst schnell in der DDR die gleichen Telekommunikationsverhältnisse erreichen wie bei uns. So habe man genug mit der DDR zu tun.
Trotzdem dürfe uns die Zeit nicht links und rechts überholen. Konkurrenten seien durch die Deregulation zu erwarten. So wolle die British Telecom auch in Ostdeutschland und Osteuropa antreten. Man müsse deshalb richtige Prioritäten setzen, um eine Überforderung zu vermeiden. Es sei wichtig, die Führungskräfte zu mobilisieren. Sie sollten sich nicht miteinander beschäftigen, sondern mit den Problemen draußen. Unsere Struktur sei reformbedürftig; doch hätten die Führungskräfte viel mehr Spielräume in der Nutzung.

Es gäbe z. Z. kein ausreichendes Controlling-System. Der Aufbau eines solchen Systems erfordere Zeit. Unternehmerische Verhaltensweisen seien gefordert. Man müsse mit den Ressourcen, aber auch mit dem Menschen sorgfältig umgehen. Rationalisierung sei sorgfältig zu überlegen. Ebenso verhalte es sich mit der Gegenüberstellung von Investitions- und Personalkosten. Viel Geld sei für die Investitionen in der DDR erforderlich. Man müsse daher an jeder möglichen Ecke sparen. Dies müsse man konsequent tun und auch persönlich vorleben.

Risikobereitschaft statt Sicherheitsbedürfnis, individuelle Problemlösungen und nicht „Schema F", Kompetenzverteilung und nicht zeitaufwendiges vertikales Durchschieben von Vorgängen. Entwickeln von neuen Ideen, von Solidarität des Managements und Mitarbeiter, das muß unsere neue Führungsstrategie werden.
Wir haben gar keine andere Wahl. Denn mit dieser Einstellung bietet uns der Wettbewerb mehr Chancen als Risiken. Und wir können auch kein gesplittetes Selbstverständnis und unterschiedliche Handlungsmaximen für die Monopol- und die Wettbewerbsbereiche akzeptieren.
Auch der Monopolbereich wird uns auf Dauer nur als solcher erhalten bleiben, wenn wir uns stets so verhalten, als stünden wir im Wettbewerb.
Ich habe zu unterschiedlichen Gelegenheiten bereits betont, daß meine Philosophie lautet: Teamwork und Dialogbereitschaft. Wir müssen auf allen Führungsebenen die Fähigkeiten unserer Mitarbeiter bündeln und addieren und nicht etwa Insider-Wissen und -Erfahrungen gegen neue Ideen und Anstöße stellen.
Die Intensivierung des internen Dialogs setzt die Verbesserung der Kommunikationsinfrastruktur voraus. Mitarbeiter in meinem Vorstandsbereich sind derzeit dabei, ein Führungskraftinformationssystem aufzubauen.

Dieses System soll sich unterschiedlicher Kommunikationsmedien bedienen, aktuelle Informationen über Entscheidungen und Maßnahmen der Unternehmensleitung schnell distributieren sowie die Rückkopplung „bottom up" ermöglichen.
Damit es bis zur Inbetriebnahme dieses Informationssystems nicht zu einem Informationsstau in der Generaldirektion kommt, werden bereits heute von meinem Vorstandsbüro per Telex aktuelle Informationen gebündelt an die Leiter der Ämter der Außenverwaltung weitergegeben. Das ist sicherlich nicht weltbewegend, aber ein erster Schritt.
Die damit ausgelösten zahlreichen Anrufe der Kollegen in den Ämtern bei den entsprechenden Fachbereichen in der Generaldirektion sind erste Indizien für den in Gang kommenden fruchtbaren Dialog.

Lassen Sie mich an dieser Stelle auch einige grundsätzliche Ausführungen zu meiner Einstellung zum Sozialpartner einschieben:
Auf einen Nenner gebracht lautet meine Philosophie: Pluralismus ist ein wesentliches Merkmal unserer gesellschaftlichen Struktur, und aus dem von allen Seiten letztlich getragenen Kompromiß zwischen den verschiedenen und durchaus zulässigen Egoismen entsteht das Fundament, auf dem wir unsere Leistungen im Interesse unserer Kunden zufriedenstellend erfüllen können.
Zu einem fairen, offenen Dialog und einer konstruktiven Zusammenarbeit mit dem Sozialpartner ist der Vorstand der DBP Telekom stets bereit. Und dies gilt sicherlich auch für die Kooperation zwischen Leitung und Sozialpartner auf allen Unternehmensebenen.
Das sollte auch Ihr Handeln bestimmen. Dabei wollen wir immer berechenbare Partner sein.
Interessensausgleich bedeutet aber auch, daß beide Seiten voneinander wissen müssen, was sie voneinander erwarten oder dem Partner bieten können. Verbunden mit einem Appell an Ihre Loyalität gegenüber der Unternehmensleitung sollte deshalb für die Führungskräfte der TELEKOM gelten: Ihr Vorstand sitzt in Bonn.
Gestatten Sie mir nun, zu ausgewählten Verrichtungen und Geschäftsfeldern der TELEKOM, die bereits heute und in naher Zukunft für die von mir gerade beschriebene Unternehmensphilosophie und Unternehmenspolitik große Herausforderungen darstellen, einige Anmerkungen zu machen.
Dabei möchte ich mich auf
— den Wandel unserer Organisationsstruktur,
— unsere Stellung in Wettbewerbsbereichen,
— Ansätze einer internationalen Stra-

tegie im Vorfeld eines Binnenmarktes 1992
und
— unsere besondere Rolle beim deutschdeutschen Einigungsprozeß

konzentrieren.
Zunächst gilt es für uns, die neue Organisationsstruktur der TELEKOM auf allen Ebenen zu entwickeln und mit Leben zu erfüllen.
Ausgangspunkt aller diesbezüglichen Überlegungen ist die am 1. Januar 1990 in Kraft getretene neue Struktur der Generaldirektion.
Sie ist unter möglichst weitgehender Berücksichtigung der ordnungspolitischen Aspekte, der Markterfordernisse und Marktgegebenheiten, aber auch der TELEKOM-spezifischen Verbundvorteile, konzipiert worden.
Die innere Organisation der Behörden der mittleren Stufe, wie z. B. FTZ und OPDn, ist zwingend an diese Organisationsform anzupassen — andernfalls wären Leerlauf, Doppelarbeit und Ineffizienz schon aus verfehlten organisatorischen Strukturen her vorprogrammiert.
Grundsätze der Unternehmensorganisation sind der Abbau zentraler Machtgebilde und der Umbau zu unternehmerischen Strukturen, eine weitestgehende Dezentralisierung von Verantwortung und, ich habe dies eingangs schon einmal erwähnt, die Notwendigkeit, Handlungs- und Ermessungsspielräume vor Ort zu nutzen.
Im Sommer dieses Jahres werden wohl die letzten weißen Flecken im Organigramm der Generaldirektion verschwunden sein.
Die innere Organisation der Oberpostdirektionen wurde — dem genannten Grundsatz folgend — entsprechend den Generaldirektionen konzipiert. Dadurch sollen eindeutige Verantwortungs- und Weisungsstränge auch zwischen den Organisationsebenen sichergestellt werden:
Die Neuorganisation für die Oberpostdirektionen ist am 1. März 1990 in Kraft getreten.
Natürlich sind mit diesem Datum nicht alle Probleme auf der OPD-Ebene gelöst worden. Einige Probleme mögen sogar hinzugekommen sein. Aber die derzeitige Umorganisation der Oberpostdirektionen ist lediglich ein erster Schritt, der zunächst die Aufteilung einer Oberpostdirektion auf die zwei Unternehmen TELEKOM und POSTDIENST verwirklicht und die Grundlage für eine weitergehende strukturgerechte Organisation schafft.
Es wird dabei auch zu unterscheiden sein, ob und wie die Oberpostdirektionen sich weg von einer reinen Aufsichtsbehörde hin zu einer mehr operationellen Einheit weiterentwickelt werden.
Bezirksübergreifende Betreuung von Geschäftskunden könnte z. B. eine dieser operativen Aufgaben sein.
Das neue Modell der OPD-Organisation lebt von der klaren Abgrenzung bei der fachlichen Verantwortung zwischen Präsident und Bereichsleiter. Und ich hoffe, daß von allen Beteiligten große Kooperationsbereitschaft aufgebracht wird, um dieses Ziel der „OPD-Neuorganisation 1. Teil" umzusetzen.
Was unsere Planungen für das Fernmeldetechnische Zentralamt betrifft, wird es der Struktur der Generaldirektion angepaßt.

Bei planmäßigem Ablauf wird die erste Stufe der FTZ-Neuorganisation zum 1. Juli 1990 in Kraft treten. Sie wird eine stärkere Ausrichtung an der GD-T-Organisation mit sich bringen, ohne revolutionäre Veränderungen auszulösen.
Eine Personalunion von Führungskräften des FTZ mit entsprechenden Aufgabenträgern in der Generaldirektion, wie sie der Postdienst verwirklicht hat, ist nicht vorgesehen.
Es wird sich im wesentlichen um eine Verschiebung von Abteilungen und, in Einzelfällen, auch Referaten aus ihren Abteilungen in andere Hauptabteilungen, so daß am Ende eine FTZ-Hauptabteilung nur einem Vorstandsbereich in der Generaldirektion zuarbeitet. Damit werden die Entscheidungsprozesse wesentlich beschleunigt.
Mittelfristig wird aber generell zu untersuchen sein, welche Rolle das FTZ in Unternehmen übernehmen kann.
Es ist denkbar, daß hier unterschiedliche Konzepte für den technischen-Bereich, für den marktnahen Dienstbereich oder für betriebliche Ablaufregelungen entwickelt werden.
Zur Konzeptentwicklung für diese 2. Stufe der FTZ-Neustruktur wird in diesen Tagen eine Projektgruppe, bestehend aus Vertretern des FTZ, der OPDn, der Ämter und der Generaldirektion gebildet.
Wir stehen daneben mitten in einem Prozeß neuer Aufgabenabgrenzungen zwischen dem BMPT, das nicht mehr die operationelle Leitung der dem Bund gehörenden Unternehmen hat, und den Unternehmen. Dabei müssen wir neue Spielregeln der Zusammenarbeit entwickeln. Der Wille zu guter Zusammenarbeit und Partnerschaft dabei ist sicher auf allen Seiten vorhanden.
Das vorrangige Ziel der Postreform ist die Wettbewerbsöffnung im Telekommunikationsmarkt. Die Liberalisierung im Endgerätemarkt am 1. Juli 1990, die Konkurrenzsituation D1 versus D2 beim Mobilfunk und die Mehrwertdienste, der Bereich mit den größten Wachstumsraten in Europa, sind Geschäftsfelder, in denen wir unsere Wettbewerbsfähigkeit beweisen müssen.
Und ich meine, unsere Ausgangslage ist gut.
Wir verfügen über eine hervorragende Infrastruktur und ein hohes Vertrauenspotential beim Verbraucher, das die TELEKOM-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erworben haben.
Das Ende des Endgerätemonopols am Standard-Telefonanschluß muß uns nicht ängstigen, wenn wir das Angebot der DBP TELEKOM nach freier unternehmerischer Entscheidung ständig marktorientiert weiterentwickeln.

Umfangreiche Maßnahmen im Vertriebs- und Servicebereich werden un-

sere Wettbewerbsfähigkeit steigern.
Wir verfügen nämlich über eine Fülle von Erfolgsfaktoren, von denen ich insbesondere die hohe Kundenbindung, das hochwertige Produkt- und Serviceangebot, unsere günstigen Konditionen und nicht zuletzt unser gutes Image bei unseren Hauptzielgruppen sowie den Verbundvorteil „alles aus einer Hand" nennen darf.
Lassen Sie mich auch noch einige Sätze zum Mobilfunk sagen:
Nach externen Schätzungen werden bis Ende der 90er Jahre mindesens 10 Millionen Teilnehmer in Europa im GSM-System — dem einheitlichen europäischen Mobilfunk-Standard — telefonieren können. Für die Bundesrepublik, wo dieses System D-Netz genannt wird, werden 2 bis 3 Millionen Teilnehmer erwartet.
Unsere Zielvorgabe für das D-1 Netz ist ganz eindeutig die Marktführerschaft.
Unser Marketingkonzept sieht eine Dachmarkenstrategie vor, das heißt, das D 1-Netz wird als Teil eines Gesamtsortiments von Diensten der Mobilkommunikation angeboten, das für jeden potentiellen Kunden eine maßgeschneiderte Problemlösung bietet.
Die Organisationsstruktur der DBP TELEKOM im Mobilfunk wird derzeit aufgebaut. Der erste Schritt zur Schaffung einer schlagkräftigen Organisation ist die Einrichtung des Zentralamts für Mobilfunk in Münster.
Unser Blick darf bei all unseren Aktivitäten auf den Wettbewerbsfeldern nicht an unseren heutigen nationalen Grenzen hängen bleiben.

Der deutsch-deutsche Vereinigungsprozeß und die besondere Rolle der Telekommunikation dabei sowie das immer mehr zusammenwachsende Europa bilden neue Dimensionen, die auch unser zukünftiges Handeln prägen werden.
Das wirtschaftliche Wachstum in den europäischen Ländern hängt maßgeblich von der Entwicklung und dem Ausbau der Telekommunikationsinfrastruktur ab.
Am Ende dieses Jahrhunderts werden 60 Millionen Arbeitsplätze in der europäischen Gemeinschaft, und das bedeutet 7% des Bruttosozialproduktes, abhängig sein von der Wettbewerbsfähigkeit Europas auf dem Sektor Telekommunikation.
1993 wird der Markt Europas in Sachen Telekommunikationstechnik und -Dienste einen Wert von 260 Milliarden DM bei einer jährlichen Wachstumsrate von 7,5% haben.
Wohl wissend, daß unsere Kunden immer globaler werden, daß sich unsere Hauptlieferanten durch Kooperationen auf ganz wenige beschränken, ist es für eine große Betreiberorganisation, zu der wir uns zählen, essentiell wichtig, all ihre Verrichtungen, daraufhin zu überprüfen, ob und wie diese in einem europäischen oder sogar interkontinentalen Wettbewerb bestehen können.
Wir haben die Zeichen der Zeit erkannt. Wie Sie wissen, kooperieren wir z. B. im Bereich der Mobilkommunikation in Großbritannien mit internationalen Partnern in den Projekten Telepoint und Personal Communication Network (PCN).
Im Bereich der Mehrwertdienste bauen wir unsere klassische Partnerschaft zu der französischen Betreibergesellschaft France Telecom gemeinsam in einer Beteiligungsgesellschaft mit dem Namen Eucom weiter aus, indem wir neue kundenorientierte Dienste aus dem Text- und Datenbereich entwickeln und am Markt einzuführen suchen.
Ebenso stehen auf unserem Zielekatalog die europäischen und internationalen Netzanschlüsse unseres ISDN-Netzes und die rasche Europäisierung der ISDN-Anwendungen.

Ich habe es zu Anfang meines Vortrags schon erwähnt, die bahnbrechenden Geschehnisse der letzten Monate in den osteuropäischen Ländern haben dem Gebiet der Telekommunikation ganz neue Dimensionen für unsere Planungen der nächsten Jahre gebracht.
Die europäische Idee hört seit dieser Zeit nicht mehr am sogenannten Eisernen Vorhang auf, heute kann man den ehemaligen Ostblock zu Recht mit Osteuropa bezeichnen, und auch unsere Aktivitäten in den letzten Monaten zeigen deutlich, daß der europäische Markt durch die Entwicklung der politischen Öffnung im Osten einen großen Zugewinn erfahren hat.
Für die großen Betreibergesellschaften bedeutet dies, neben den Herausforderungen des Wettbewerbs in Westeuropa, in Konkurrenz zu ostasiatischen oder amerikanischen Wettbewerbern nun auch noch die große Herausforderung, die osteuropäischen Entwicklungen im Bereich der Telekommunikation aktiv zu begleiten und mitzugestalten.
Auch wir haben begonnen, diese Herausforderung anzunehmen. Dabei erstrecken sich unsere ersten Ansätze von Aktivitäten vorwiegend auf die Länder Tschechoslowakei, Polen, Ungarn und die Sowjetunion.
Die ersten Kontakte zu diesen Ländern haben ergeben, daß dort neben dem Ausbau der Basisinfrastruktur des Telefonnetzes Bedarf an Mobil- und Datenkommunikation, z. B. dem Datex-P Netzwerk, herrscht. Bei all diesen Aktivitäten handeln wir nach folgenden Leitlinien

— die TELEKOM wirkt in Osteuropa grundsätzlich in internationalen Konsortien zusammen mit europäischen und amerikanischen Betreibergesellschaften,
— sie handelt nach der Devise, ihren Geschäftskunden und der sich in Osteuropa ansiedelnden Industrie Möglichkeiten der Geschäftskommunikation nunmehr auch im osteuropäischen Raum zu eröffnen, und
— damit eine in Gesamt-Europa harmonisierte Telekommunikationsinfrastruktur aufbauen zu helfen.

Eine europäische Harmonisierung der Telekommunikationsinfrastruktur ist die beste Voraussetzung dafür, daß auf dem Weltmarkt für Telekommunika-

tion, der mit umgerechnet 1 000 Milliarden DM geschätzt wird, für den europäischen Markt, für die europäischen Betreibergesellschaften und damit für das wirtschaftliche Wachstum in den europäischen Ländern Positives geschaffen werden kann.
Auf der Ebene der Unternehmensleitung sind wir deshalb in enger Kooperation mit europäischen Betreiberorganisationen, wie z. B. France Telecom, British Telecom, Telefonica aus Spanien, der niederländischen PTT und Swedish Telecom um strategische Fragen, Fragen der Forschung und Entwicklung im Bereich der Telekommunikation gemeinsam zu entwickeln, zu erproben und auch deren Marktakzeptanz zu überprüfen.
Ein Meilenstein auf diesem gemeinsamen europäischen Weg kann die Eröffnung des Instituts mit dem Namen Eurescom, an dem wir großes Interesse haben, sein, was auch unsere Bewerbung für den Standort hier in Deutschland - und dabei ist Heidelberg im Gespräch — zum Ausdruck bringt.
Eurescom ist ein internationales Institut, in dem europäische Länder anwendungsbezogen forschen, entwickeln und bis zur Phase des Pilotprojektes und der ersten Erkenntnisse über die Marktakzeptanz Dienstleistungen neuer Art gemeinsam kreieren und einführen wollen.
Um dies von seiten der TELEKOM aktiv zu unterstützen, sind wir dabei, eine internationale Strategie, in die z. B. auch eine Beteiligungskonzeption integriert ist, zu entwickeln.

Wir werden bis zum Spätsommer dieses Jahres in 5 Ländern unsere Auslandsbüros, oder ich muß besser sagen Tochtergesellschaften eröffnet haben, so daß wir dann in London, Paris, Brüssel, New York und Tokyo Dependancen haben, die das Ohr am internationalen Markt darstellen.
Lassen Sie mich aber nun zurückkommen auf ein rein deutsches Thema, und zwar auf unsere besondere Rolle beim deutsch-deutschen Vereinigungsprozeß, und der damit eng zusammenhängenden Kooperation mit der Deutschen Post in der DDR.
Sehr rasch nach dem 9. November des vergangenen Jahres arbeiteten auf der Arbeits- und Expertenebene schon eng verzahnt Arbeitsgruppen miteinander zur Verbesserung der Infrastruktur in der DDR und auch zur Verstärkung der Telekommunikationsverbindungen zwischen Ost und West.
Diese Maßnahmen zur Soforthilfe im Bereich der Telekommunikation brachten Postler von Ost und West mehr als eng zusammen, und meine persönlichen Erfahrungen beim Kontakt mit der Unternehmensleitung im Ministerium für Post und Fernmeldewesen in Ostberlin haben gezeigt, und das war für mich doch schon etwas verwunderlich, daß 40 Jahre der absoluten Trennung beider Postverwaltungen das mentale Zusammengehörigkeitsgefühl der Postler untereinander in Ost und West scheinbar nicht tangiert haben kann.

Nur deshalb ist zu erklären, daß so schnell so viele Erfolge auf dem Gebiet der Zusammenarbeit bei der Bereitstellung von Techniken in der DDR erzielt werden konnten, und doch relativ schnell aus den Soforthilfemaßnahmen auch erste Konzepte zu einer mittelfristig und langfristig angelegten Verbesserung der Infrastruktur in der DDR entwickelt werden konnten.
Ich glaube auch nach den vor kurzem stattgefundenen Veränderungen auf der politischen Ebene, und damit meine ich jetzt im speziellen den Ministerwechsel in der DDR, sind sich, und das haben die letzten Gespräche der Minister gezeigt, auch heute noch die politischen Spitzen einig darüber, daß im Rahmen des politischen Einigungsprozesses die Postunion ein kurzfristig anzustrebendes Ziel sein muß.
Und entsprechend dieser Vereinbarungen der beiden Minister zu einer geplanten Postunion streben auch wir, die TELEKOM, und die Deutsche Post in der DDR schrittweise und zügig die Fusion an.
Was das für uns, die TELEKOM, die Deutsche Post in der DDR und für unser beider Personal in den nächsten Jahren bedeutet, läßt sich heute nur erahnen.
Wir sind derzeit auf der Ebene der Unternehmensleitungen in Ost und West dabei, die Ressourcen im Bereich Finanzmittel und Personalaufwand, die zu einer konzeptionellen Verbesserung der Infrastruktur in der DDR beitragen sollen, zu ermitteln, um uns über das Ausmaß der Aktivitäten unseres gemeinsamen Engagements klarzuwerden.
Nur so viel sei gesagt, allein der Ausbau des DDR-Telefonnetzes bis zu einem mit der Bundesrepublik vergleichbaren Versorgungsgrad erfordert einen Finanzaufwand von sicherlich mehr als 30 Milliarden DM. Dazu kommen dann noch Investitionen für weitere Kommunikationsdienste.
Vor gut einem Monat haben wir auf einer Tagung in Ost-Berlin mit der Deutschen Post eine Kooperationsgemeinschaft der Unternehmensleitungen für die mittel- und langfristigen konzeptionellen Planungen zum schnellen Aufbau der Telekommunikationsinfrastruktur in der DDR und der schrittweisen Vereinigung beider Unternehmen gegründet.

Dabei wurde vereinbart, daß künftig alle notwendigen Maßnahmen in den unterschiedlichen Bereichen, und ich nenne hier nur exemplarisch die Netzentwicklungs- und -ausbauplanung, die Finanzierung, Beschaffungsstrategien, Personalfragen, Anpassung der Organisationsstrukturen und vieles mehr, durch gemeinsame paritätisch besetzte Management- und Arbeitsgremien vorangetrieben werden.
Um dies mit Leben zu erfüllen, wurde auf der operativen unternehmerischen Ebene ein Arbeits- und Koordinierungsausschuß gebildet, dessen Mitglied auf unserer Seite der langjährige Präsident des Fernmeldetechnischen Zentralamts, Herrn Dipl.-Ing. Dingeldey, ist.

Unterhalb dieses Arbeits- und Koordinierungsausschusses werden in Zukunft 9 neu zu formierende gemeinsame Arbeitsgruppen agieren, um die von der Kooperationsgemeinschaft der Unternehmensleitungen strategisch beschlossenen Maßnahmen, die der Arbeits- und Koordinierungsausschuß konzeptionell umsetzt, auf der Arbeitsebene in den Häusern TELEKOM und bei der Deutschen Post in der DDR zur Ausführung zu bringen.
Mit diesem dreistufigen Gebilde, Lenkungsausschuß der Unternehmensleitungen, Arbeits- und Koordinierungsausschuß und den einzelnen operativen Arbeitsgruppen, haben wir die enge und freundschaftliche Zusammenarbeit mit der Deutschen Post institutionalisiert und gehen mit großen Hoffnungen unsere gemeinsamen Aufgaben der Zukunft an.
Meine Damen und Herren, ich möchte nun den Kreis meiner Ausführungen schließen.
Für all diese Herausforderungen der Zukunft für das neue Unternehmen TELEKOM ist natürlich das was heute hier stattfindet, der enge Dialog unter den Führungskräften, der Dialog zwischen Geschäftsleitung und den Führungskräften der Außenverwaltungen notwendige und hinreichende Bedingung zugleich.

Ich glaube, meine Damen und Herren, Kommunikation und Dialog, den wir für andere, für unsere Kunden technisch möglich machen, sollte auch insbesondere für uns, die Führungskräfte des Unternehmens, ein ganz wichtiges Instrument sein. Und wenn ich von Kommunikation rede und mir anschaue, welche Herausforderungen der Zukunft auf uns warten, dann fällt mir ein Sprichwort eines großen französischen Denkers ein, das ich in diesem Zusammenhang immer wieder gern zitiere. Er hat gesagt: „Die großen Dinge und Taten des Lebens bedeuten nichts, wenn nicht das Herz dabei ist." Und ich glaube, das gilt auch für uns Führungskräfte, daß irgendwann, wenn man sich für das Unternehmen intensiv einsetzt, Unternehmensziel und Person und damit auch ein Stück Herz untrennbar geworden sind.
Diesen Geist für unser zukünftiges Tun wünsche ich Ihnen und mir. Ihrer Tagung hier in Regensburg wünsche ich einen weiteren sehr erfolgreichen Verlauf.
Danke für Ihre Aufmerksamkeit.
Meine Damen und Herren, für den Monolog, den ich Ihnen nun über die derzeitige Lage unseres jungen Unternehmens und um die zukünftige Herausforderung der TELEKOM und unsere Rolle als Führungskraft dabei, gehalten habe, bitte ich Sie um Nachsicht. Eigentlich bin ich zum Dialog hier hergekommen, und ich stehe Ihnen selbstverständlich für Fragen und zur Diskussion zur Verfügung.

Helmut Ricke

Diskussion

Auf die in der anschließenden Diskussion beantworteten Fragen soll an dieser Stelle kurz eingegangen werden.
Frage: Für die Bereitstellung der Endgeräte seien oft mehrere Fahrten zum Kunden notwendig. Der Amtsvorsteher möchte jedoch auf eine sparsame Verwendung der Ressourcen hinwirken.
Antwort: Das Logistiksystem bedürfe bei den Endgeräten dringend einer Nachbesserung. Die Verfügbarkeit der Geräte müsse, besonders im Hinblick auf den 1. Juli, verbessert werden. Die Kunden seien auf jeden Fall zufriedenzustellen. Probleme dieser Art sollten sofort dem Vorstand gemeldet werden.
Frage: Welche Unternehmensphilosophie bestehe hinsichtlich der bezirksübergreifenden Betreuung der Großkunden?
Antwort: Die DBP genieße bei den Privatkunden ein hohes Ansehen. Die Problematik werde im zuständigen Geschäftsbereich kritisch behandelt. In der Kundenbetreuung spiele das Fernmeldeamt die erste Rolle, danach käme als wichtige Instanz zur Unterstützung des Amtes die OPD. Die Kundenverantwortung erstrecke sich jedoch auf den Präsidenten und auf den Vorstand.
Frage: Wie stehe es mit den Nachwuchskräften, mit der Bezahlung und mit der notwendigen Vorbereitung auf die neuen Aufgaben?
Antwort: Wir befänden uns in einer gespaltenen Situation. Wir seien einerseits auf dem Wege, ein leistungsorientiertes Unternehmen zu sein. Auf der anderen Seite waren wir bis vor kurzem eine Behörde, unterstellt allen Gesetzmäßigkeiten, die auch für die anderen Ministerien galten.
Wir brauchen dringend andere Voraussetzungen, als wir sie jetzt haben. Doch hätten wir mehr Möglichkeiten als in der Vergangenheit. Wir müßten allerdings erst unsere Erfolge zeigen, dann könnten wir auch weitere Forderungen stellen.
Frage: Im Hinblick auf ein Controlling-System wurde auf die große Gefahr der Zahlengläubigkeit verwiesen.
Antwort: Die wirtschaftlichen Ergebnisse des einzelnen Fernmeldeamtes seien zu jedem Zeitpunkt wichtig.
Frage: Der Name des Unternehmens „DBP TELEKOM" sei nicht einprägsam genug.
Antwort: Hierbei seien auch namensrechtliche Fragen und Schutzrechte zu beachten. Die Bezeichnung „DBP TELEKOM" habe eine gewisse Faszination. Vielleicht könne sich daraus dereinst der Begriff „Deutsche TELEKOM" entwickeln.

Frage: Bei der Fülle der Aufgaben mit unterschiedlicher Priorität werde eine bessere Koordinierung der Bauherren erforderlich.
Antwort: Bis Mitte des Jahres würden klare Weisungs- und Berichtsstränge geschaffen.
Frage: Im Zusammenhang mit der Solidarität des Managements und der Mitarbeiter dürfe die Basis nicht vergessen werden. Im Endstellenbereich werde noch viel Motivation zerstört.
Antwort: Man solle diese Probleme

klar auf den Tisch legen.
Frage: Wegen fester Preisvorgaben udn fester Bedingungen könne das Angebot gegenüber den Kunden nicht geändert werden.
Antwort: Es sei sicherlich falsch, wenn der Preis immer niedriger wird, je höher die Verhandlungsebene steigt. Der Kunde müsse aber das Gefühl haben, ernst genommen zu werden. Dies sei oftmals wichtiger als der Preis.

Frage: Im Rahmen der Kontakte zur DDR bestehe von dort der Wunsch, Mitarbeiter zu uns zur Unterweisung zu schicken. Als Hilfe seien dafür zentrale Einführungslehrgänge erforderlich.

Antwort: Man werde so schnell wie möglich Planungsressourcen schaffen und ein Optimum an Planungs-Kapazität bereitstellen, um die Infrastruktur in der DDR zu ordnen. Man werde versuchen, 100 oder mehr Planungskräfte aus der DDR in die Ämter zu bekommen. Vorübergehend müßten auch für einen Zeitraum von mehreren Monaten Kräfte von der FÄ in die DDR gehen. In der FüAk solle ein Schulungsprogramm geschaffen werden. Man müsse so schnell zu Multiplikatoren kommen. Ehe jedoch ein Gesamtplan erstellt sei, dürfe man aber die gegenseitige Hilfe nicht unterbinden.

Frage: Der Finanzbedarf sei bei TELEKOM groß. Wie stehe es mit der Quersubventionierung der beiden anderen Unternehmen?
Antwort: TELEKOM brauche demnächst mehr Geld. In zwei bis drei Jahren werden auch die Ergebnisse der anderen Unternehmen ausgeglichen sein.
Frage: Gebe es ein Konzept, die prekäre Personalsituation in den Ballungsräumen zu lösen?
Antwort: Funktionen, die nicht in einem Ballungsraum sein müßten, sollten auch nicht dorthin gelegt werden. Nötig sei jedoch auch eine Flexibilität, die dann einer entsprechenden Honorierung bedürfe.
Frage: Welche Vorstellungen bestünden hinsichtlich der Umsetzung der Leistungszulagen-Verordnung?
Antwort: Am liebsten möge sie schon morgen eingeführt werden. Doch sei man mit dem Erarbeitetem nicht zufrieden. Ein Ergebnis werde frühestens im zweiten Halbjahr vorliegen.
Frage: Ein Hinweis auf die Skepsis, die oft hinter dem Beifall stehe. Manches habe man schon oft gehört. So gäbe es schließlich noch Unklarheiten in der Organisation. Auch seien die sog. Wasserköpfe zu erwähnen.
Antwort: Auch dieses Problem müsse gelöst werden. Die Führungskräfte unseres Unternehmens sollten die Spielräume ausloten und ausnutzen. Wenn etwas schief gegangen sei, geschähe es doch im Zweifelsfalle immer, um dem Unternehmen zu nützen.
Herr Burkhart dankte abschließend für den ausführlichen Vortrag und die geduldige Diskussion. Es sei ein Plädoyer für eine erfolgversprechende Unternehmens-Strategie. „Ihre Führungskräfte sind bereit, den steinigen Weg in das Jahr 2000 mit Ihnen zu gehen." Auch künftig werde der Dialog zwischen Führung und Führungskräften bestehen. Die Leistungsbereitschaft sei ein Faktum der Leistungslust. Man dürfe jedoch die lebensnotwendige Luft nicht vergessen, die ein Stoffwechsel nun einmal brauche. Herr Burkhart bezeichnete diese Erörterung als eines der Highlights des diesjährigen Delegiertentages.

DIE UNTERNEHMENSPOLITIK DER DEUTSCHEN BUNDESPOST POSTDIENST

Ich bin heute sehr gerne hierher gekommen, um die Chance zu nutzen, vor gewählten Vertretern der Führungskräfte der DBP-Unternehmen und des BMPT zu sprechen.
Ich habe ja schon des öfteren auf den Grundsatz einer erfolgreichen Unternehmensleitung hingewiesen: „Auf den Mitarbeiter kommt es an." Wenn diese Maxime richtig ist, dann gilt um so mehr „Auf die Führungskräfte kommt es an." Es muß immer Menschen geben, die solche großen Organisationen wie die Deutsche Bundespost zu führen haben. Gerade jetzt in der Phase des Umbruchs und der Neuordnung unserer Unternehmen kommt es auf die Führungskräfte an. Gerade jetzt sind motivierte Führungskräfte unverzichtbar. Zur Motivation der Mitarbeiter gehört in modernen Unternehmenskulturen neben Anerkennung der Leistung durch Lob und gerechte Bezahlung auch unverzichtbar die Information und Komunikation. Und deswegen bin ich heute hier, um Sie zu informieren und mit Ihnen zu diskutieren.

Nun zum heutigen Vortrag:
Ich möchte mich auf drei Themen konzentrieren:
- Unternehmenspolitik POSTDIENST
- Integration der DDR
- Anforderungen an die Führungskräfte

1. Unternehmenspolitik POSTDIENST

Wir haben gute Ausgangspositionen, aber auch Schwachstellen im Unternehmen, wir haben großartige Chancen beim Postdienst, wir haben aber auch einige Risiken im Markt — Stichwort Monopolabbau —, die wir zu bewältigen haben. Auf die Frage, ob heute schon eine bündige Unternehmensstrategie formuliert werden kann, muß ich antworten: Nein noch nicht. Wir brauchen zuerst eine gründliche Bestandsaufnahme, eine Unternehmensdiagnose, sonst ist die Therapie nur Zufall. Die Komplexität dieses Unternehmens POSTDIENST erfordert ein professionelles Vorgehen. Das Ergebnis der Unternehmensdiagnose wird nicht nur die Basis für Sofortmaßnahmen und die Verbesserung des operativen Tagesgeschäftes bieten, sondern auch für ein bündiges Gesamtkonzept.

Ein Projektteam hat Anfang April mit der Diagnose begonnen. Unser Zeitplan für dieses Jahr, den wir auch vor kurzem dem Aufsichtsrat vorgetragen haben, sieht wie folgt aus:

- Frühjahr: Neuaufbau des Unternehmens Deutsche Bundespost POSTDIENST
- Sommer: Abschluß der Bestandsaufnahme
- Herbst: Vorlage der Strategie
- Ende des Jahres: Umsetzung der Strategien und Einführung industrieüblicher Systeme

Parallel dazu sind verschiedene Sofortprogramme vorgesehen. Zwei haben wir schon gestartet, eins im Investitions- und Sachkostensektor und ein zweites bei der Großkundenbetreuung.
Ein anspruchvolles Programm in einem engen Zeitraster, wie uns auch der Aufsichtsrat bestätigte. Anspruchsvoll zwar, aber erreichbar, wie ich meine.

1.1 Perspektiven

Ohne die künftige Unternehmensstrategie genau zu kennen, ist es dennoch heute schon möglich, Perspektiven aufzuzeigen. Die wichtigste Perspektive lautet: Das Unternehmen POSTDIENST wird auf eigenen Beinen stehen. Wir werden in 5 Jahren schwarze Zahlen schreiben. Dies ist unabdingbar: Denn nur ein wirtschaftlich gesundes Unternehmen kann auf Dauer in den sich wandelnden Märkten bestehen. Vordringliche Aufgabe des Vorstandes und der Führungskräfte wird es sein, die Entwicklung einer eigenen Identität des Unternehmens POSTDIENST zu forcieren. Die Chancen dafür sind gut: Die Umstrukturierung der Deutschen Bundespost hat die Voraussetzungen dafür geschaffen, daß der POSTDIENST einerseits unabhängig vom Staat und der Politik wird und andererseits nicht dauerhafter Kostgänger der TELEKOM bleibt. Es gilt, die erweiterten unternehmerischen Gestaltungsfreiheiten zu nutzen. Daß dies erfolgreich sein kann, zeigt die Situation bei ausländischen Postverwaltungen. Sie erwirtschaften zwar keine hohen, aber durchaus auskömmliche Renditen. Wir hinken in der Bundesrepublik hinter einigen ausländischen Postverwaltungen beim POSTDIENST etwas nach. Dies werden wir in den nächsten 5 Jahren auf jeden Fall aufholen.
Wir haben eine Morgengabe, die uns auf eine gleiche Stufe mit anderen ausländischen Postverwaltungen stellt, nämlich der stufenweise Wegfall der Ablieferung. Die jetzigen 10% auf den Umsatz, das sind 1,6 Mrd. DM, werden ab 1993 sukzessive entfallen. Ein Postchef einer großen ausländischen Postverwaltung sagte mir letzte Woche, als ich ihm die Ablieferung erklärte, daß wir auf der einen Seite 1,6 Mrd. Defizit machen und auf der anderen Seite 1,6 Mrd. an den Finanzminister abliefern: „Ja, meine Güte, Herr Zumwinkel, das ist ja wie im Mittelalter, da wurde an die Kirche ja auch noch der Zehnte bezahlt."

1.2 Chancen

Das Unternehmen Deutsche Bundespost POSTDIENST hat — darauf habe ich bereits hingewiesen — zahlreiche Chancen und Stärken. Die wichtigsten sind:

Umfangreiches Dienstleistungsangebot
Wir haben, verglichen auch mit anderen Postverwaltungen, ein umfangreiches Dienstleistungsangebot. Ich möchte das jetzt nicht mit der Deutschen Post der DDR vergleichen, aber wenn man nur an die neuen Dienste denkt, die in den letzten Wochen im innerdeutschen Postverkehr eingeführt worden sind, merkt man erst, wie umfangreich unsere Dienstleistungspalette ist. Auch auf dem Kuriersektor unternehmen wir enorme Anstrengungen. Gerade im ständig wachsenden internationalen Geschäft, wo wir nur einen Marktanteil von 7% haben, liegen große Chancen. Unser Ziel ist hier ein Marktanteil von 25%, wie es heute schon in Frankreich und England der Fall ist.

Gute Marktchancen in wachsenden Märkten
Wir haben eine gute Marktposition in einem insgesamt attraktiven Markt. In Anbetracht der stürmischen Weiterentwicklung der gesamten Telekommunikation erwarten viele Experten seit Jahren einen drastischen Rückgang im Briefdienst. Aber trotz aller Konkurrenz behauptet sich der Brief als erfolgreichstes POSTDIENST-Produkt auf einem hohen Nachfrageniveau. Ich prognostiziere: der Briefdienst wird auch weiterhin solide Steigerungsraten haben. Welche Wachstumspotentiale bei uns offensichtlich noch vorhanden

sind, zeigt der Vergleich der jährlich pro Einwohner eingelieferten Briefsendungen: In der Bundesrepublik werden jährlich 240 Briefe, in den USA dagegen 660 Briefe pro Kopf eingeliefert.

Die größten Steigerungsraten wird es künftig bei den Werbesendungen geben. Auch in Zukunft wird das Direktmarketing zu den expansivsten Werbeformen gehören, da man hier zielgerichtet den einzelnen Kunden ansprechen kann. Genau das erwartet der Markt: Weg vom Massenmarketing, hin zu einem maßgeschneiderten Marketing.

Auch im Paketsektor — jetzt spreche ich mal nur von der Marktseite und nicht von der Defizitseite — befinden wir uns in einem Wachstumsmarkt. Die absehbare Marktentwicklung, ich erwähne nur einige Schlagworte wie „Just-in-time-Production", „die Industrie fährt die Läger runter", „der Zeitfaktor in der Industrie wird genauso gewichtig wie der Kostenfaktor", führt dazu, daß zweistellige Zuwachsraten insbesondere im internationalen Verkehr kommen werden. Durch marktgerechte Weiterentwicklung des Dienstleistungsangebotes und verstärkte Kundenorientierung wird es uns — anders als bisher — gelingen, am allgemeinen Wachstum des Frachtmarktes teilzuhaben.

Leistungsfähige Vertriebsorganisation

Wir haben eine enorm leistungsfähige Vertriebsorganisation. Als jemand, der zwei Jahrzehnte hauptsächlich im Marketing gearbeitet hat, weiß ich, daß wir mit unseren 17.500 Verkaufsstellen eine nicht zu unterschätzende Stärke besitzen. Es gilt hier, diesen Vertriebsapparat besser einzusetzen als in der Vergangenheit.

Gute Personalqualifikation

Ich habe in der kurzen Zeit hervorragende Mitarbeiter kennengelernt. Und glaube, daß ich nicht falsch liege, wenn ich sage: Unsere Mitarbeiter haben eine hohe Qualifikation, die sich mit allen anderen Unternehmen, die ich kennengelernt habe, voll messen kann. Wir haben allerdings auch Nachholbedarf, insbesondere im Vertriebs- und Marketingknow-how, aber das ist auch ganz natürlich, wenn weltweit die Monopole sich abbauen. Beim Monopol braucht man nun eben keine Absatzfunktion.

Umfangreicher Immobilienbesitz

Eine weitere Stärke ist unser umfangreicher Immobilienbesitz in attraktivsten Lagen — jeder von Ihnen könnte auf Anhieb 5 Beispiele dafür nennen. Wir sind einer der größten Immobilienbesitzer in der Bundesrepublik. Es gilt, diesen Besitz wirtschaftlich zu nutzen, vielleicht auch durch neue Dienstleistungen in den Schalterbereichen. Aber das sind alles bis heute Ideen, konkrete Dinge sind noch nicht diskussionsreif.

Erweiterte unternehmerische Gestaltungsfreiheiten

Unsere unternehmerischen Gestaltungsfreiheiten sind durch das Poststrukturgesetz wesentlich erweitert. Sie sind allerdings geringer, als die eines Vorstandes bei Siemens oder bei Quelle. Aber verglichen mit den Gestaltungsfreiheiten der vorherigen Verwaltung und den vielfältigsten politischen Einflüssen, denen sie ausgesetzt war, sind die Möglichkeiten des neuen Vorstandes wesentlich erweitert. Das Gesetz gibt uns dazu Möglichkeiten und Freiheiten. Vor allem die mehr politisch bedingten Einflußnahmen werden wir in der Zukunft nicht mehr akzeptieren. Sie verteuern unsere Dienstleistungen und werfen uns im Wettbewerb zurück. Ich weiß, wie hier in der Vergangenheit häufig gekämpft wurde und letztlich die sachliche Betriebsbezogenheit verloren ging. Als Realist weiß ich, daß sich auch in Zukunft nicht alles anders machen läßt. Auch mich erreichen jeden Tag eine größere Zahl Briefe von Abgeordneten.

Herausforderungen

Wenn das die Chancen sind, was sind unsere Herausforderungen:

Wirtschaftlich gesundes Unternehmen

Natürlich ist die erste große Herausforderung, ein wirtschaftlich gesundes Unternehmen in 5 Jahren auf die Beine zu stellen und das Unternehmen POSTDIENST dahin zu bringen, wo es hingehört: an die Spitze. Wir sind heute vom Umsatz her unter den 20 größten Unternehmen der Republik, von den Mitarbeitern her sind wir unter den 5 größten. Unser Ziel ist, uns auch an die Spitze bei Qualität und Leistung zu stellen — mit schwarzen Zahlen. Nur ein wirtschaftlich gesundes Unternehmen kann auf Dauer ein guter Geschäftspartner sein.

Faktischer Abbau der Monopole

Eine zweite Herausforderung ist der faktische Abbau der Monopole. Vor allem wird es in weiten Bereichen des Briefdienstes zukünftig mehr Wettbewerb geben. Ich glaube, ich brauche die Pflicht- und den Infrastrukturleistungen des Gesetzes an dieser Stelle Ihnen als Experten nicht zu erläutern. Ich möchte aber kurz auf das EG-Grünbuch eingehen: Es liegen zwar noch keine Aussagen oder Gesetzentwürfe vor, die Meinungsbildung ist offensichtlich bei der Kommission in Brüssel noch nicht abgeschlossen. Aber es sind konkrete Tendenzen erkennbar. Drei Schulen des Denkens zeichnen sich ab:

1. Weitestgehende Erhaltung des Monopol beim Brief.
2. Herausnahme bestimmter Produkte aus dem Monopol, wie z. B. Massendrucksachen und damit die stärkste Säule unserer Werbesendungen. Dies würde uns empfindlich treffen.
3. Schaffung von Wettbewerb auf einzelnen Stufen des Produktionsprozesses, wie z. B. Einlieferung, Handling, Transport oder Zustellung.

Andere Dienstleistungen des POSTDIENSTES stehen ja de facto und auch de jure bereits jetzt voll im Wettbewerb. Weltweit findet in allen Berei-

chen der Post und der Telekommunikation ein faktischer Abbau der Monopole statt. Dies zeigen die aktuellen Entwicklungen in den USA, Kanada, England, Schweden oder Frankreich. Sogar in Ländern wie Spanien und Portugal werden mehrere Postunternehmen gebildet und postalische Dienstleistungen aus dem Monopol herausgenommen. Wenn also der faktische Abbau der Monopole der weltweite Trend ist — ich habe mich mit Herrn Ricke häufig darüber unterhalten, denn in der Telekommunikation ist das nur ein bißchen spektakulärer, aber letztlich der gleiche faktische Trend — dann kann man als Realist nur für entsprechende Übergangsfristen und ähnliche Dinge arbeiten. Aber die eigentliche Antwort kann nur lauten: Wir müssen dann eben besser sein als die Konkurrenz. Und warum soll es eine so mächtige Organisation wie die Deutsche Bundespost POSTDIENST nicht schaffen, besser zu sein als der Wettbewerb. Aber auch dort, wo wir keinen Wettbewerb haben, müssen wir uns verhalten, als hätten wir ihn schon.

Kunde im Mittelpunkt

Nun die dritte Herausforderung: wir müssen den Kunden in den Mittelpunkt stellen. Eine mehr öffentliche orientierte Verwaltung, eine aus ihrer Geschichte mehr auf Monopolleistungen basierende Organisation wie die Deutsche Bundespost muß sich, wenn eben der Wettbewerb mehr und mehr Eintritt erhält, neu orientieren und den Kunden und die Marktbedürfnisse in den Mittelpunkt ihres unternehmerischen Handelns stellen. Dies ist die wichtigste Herausforderung, der sich das Unternehmen POSTDIENST heute zu stellen hat. Erforderlich ist eine Neuausrichtung des unternehmerischen Handelns bis in die kleinsten Entscheidungen.

Im Briefdienst müssen wir z. B. überlegen: Holen wir die Briefe eines Tages ab, bleibt es bei der Gebührenpolitik, bleibt es bei der Produktpolitik wie sie heute ist? Weltweit wird immer häufiger nicht mehr nach Inhaltskriterien klassifiziert, sondern unterteilt in Expressgüter oder -briefe, also zu einem garantierten Zeitpunkt ankommende Mitteilungen, und eben die Standardpost. Über all diese Fragen müssen wir schleunigst nachdenken.

Aber der Kunde muß auch im internationalen Geschäft im Mittelpunkt stehen. Auf den ersten Blick könnte man sagen: „Was soll das internationale Geschäft im Postdienst? Das macht ja nur 5% des Umsatzes aus. Wenn uns da ein bißchen Umsatz verloren geht, da schütteln wir uns ein bißchen und holen das woanders wieder rein." Die große Gefahr im internationalen Geschäft möchte ich an einem Beispiel klarmachen: Zur Volkswagen AG nach Wolfsburg kommt der Vertriebschef von UPS oder Federal Express und sagt: „Wir machen ihnen ein Angebot für das internationale Postgeschäft. VW hat 150 Tochtergesellschaften weltweit und unzählige Zulieferer. Wir bieten ihnen an, die Post morgens abzuholen und sie in X-Stunden weltweit zu transportieren." Dann wird ein Vertrag geschlossen. Nach einem Jahr kommt der Vertriebschef von UPS oder Federal Express zurück und fragt: „Waren sie zufrieden?" Antwort: „Wir müssen noch einmal über die Preise und einige Länder sprechen. Aber grundsätzlich sind wir zufrieden." Antwort des Vertriebschefs: „Da sie mit uns zufrieden waren, wir möchten gerne das gesamte Postgeschäft Volkswagen norddeutscher Raum haben. Die Infrastruktur haben wir ja jetzt aufgebaut. Wir erstellen ihnen ein Angebot."

Zukünftig gibt es zwar noch politische Grenzen, aber keine ökonomischen Grenzen mehr. Die Welt wird schrumpfen zu einem ökonomischen Dorf und das ist die große Gefahr, die aus dem internationalen Geschäft auf uns zukommt.

2. Integration der DDR

Diese Aufgabe, die sich uns allen neu stellt, ist auch für die Deutsche Bundespost POSTDIENST eine Herausforderung mit höchster Priorität. Viele der Überlegungen, die im Rahmen der Postreform und im Rahmen der ersten Überlegungen im Vorstand gelaufen sind, werden vielleicht durch neue Überlegungen, durch neue Prioritäten ad acta gelegt werden müssen. Wir haben uns bisher auf der Ebene des Zusammenarbeitens bewegt. Seit einigen Wochen arbeiten wir jetzt auch auf der Ebene des Zusammenwachsens.

Was war Ebene des Zusammenarbeitens? Sie kennen all die Einzelverlautbarungen, wie Nachtluftpost nach Berlin, Einführung von Massendrucksachen und anderen Dienstleistungen im Postverkehr mit der DDR. Hier ist von den Experten in den letzten 3 Monaten enorme Arbeit geleistet worden. Das wird jetzt abgelöst durch die Ebene des Zusammenwachsens. Wir haben vorgestern einen ganzen Tag mit dem Staatssekretär Hans-Jürgen Niehof vom Ministerium für Post- und Fernmeldewesen der DDR und seinen Herren die auf uns zukommenden Fragen und Problemstellungen erörtert. Es wurde ein Kooperationsvertrag beschlossen, der den organisatorischen, betrieblichen und finanziellen Zusammenschluß der Post beider deutscher Staaten zum Ziel hat. Es gibt Arbeitsgruppen zu den verschiedensten Problembereichen, wie „Postleitzahlsystem", „Beförderung" oder „EMS für die gesamte DDR". Es gibt viele Arbeitsgruppen, die spiegelbildlich unsere Organisation abbilden. Die Einzelheiten werden wir in einer Woche verkünden können.

Dieser Kooperationsvertrag gilt für die Zeit von heute bis zur politischen Vereinigung. Was aber drängt, sind die nächsten 8 Wochen bis zur Währungsunion. Das größte Problem sind die derzeitigen Postgebühren in der DDR: Ein Standardbrief kostet 10 Pf im Ortsverkehr, 20 Pf innerhalb der DDR und 35 Pf von der DDR zu uns. Sie können sich vorstellen, welche Probleme sich hier nach dem 2. Juli dadurch ergeben, daß die DM in beiden

Staaten gilt. Wenn die Postgebühren in der DDR nicht deutlich erhöht werden, leisten wir nicht nur Milliarden an Investitionen nach drüben, sondern verlieren auch Milliarden an Umsätzen. Darauf habe ich mehr als deutlich in den verschiedensten Gremien hingewiesen. Auf der anderen Seite ist es natürlich beim derzeitigen Gehaltsniveau in der DDR schwierig, das Briefporto z. B. von 20 Pf auf eine Mark anzuheben. Dies ist eine äußerst schwierige und sensible Entscheidung. Unser vordringlichstes Problem ist es jetzt, das Unternehmen POSTDIENST vor Remailing in Milliardenhöhe zu schützen. Sie sehen, welche schwierigen Probleme derzeit zu lösen sind. Wir sind aber mit unseren Kollegen der DDR-Post auf einem guten Wege, hier eine gesunde Linie zu fahren.

Vom 2. Juli bis zur politischen Vereinigung gilt es, die „Postvereinigung“ vorzubereiten. Wie schaffen wir es, unsere Organisationen mit 315 000 Arbeitskräften bei der Deutschen Bundespost POSTDIENST und 64 000 Menschen beim DDR-Postdienst zusammenzuführen? Ich könnte mit Ihnen eine ganze Liste von Problemen durchgehen, aber dann würde der Vormittag nicht reichen. Auch kennen wir heute noch nicht einmal alle Probleme, die auf uns zukommen werden, geschweige denn die erforderlichen Problemlösungen.

Bei meinen Gesprächen mit den Kollegen aus der DDR habe ich die Erfahrung gemacht, daß dort eine Offenheit, ein konstruktives Miteinander, eine gute Atmosphäre und eine große Aufbruchstimmung herrscht.

3. Anforderung an die Führungskräfte

Wir können unsere Chancen nur nutzen und die großen Herausforderungen nur bestehen, wenn sich alle Führungskräfte mit den Perspektiven und Zielen des Unternehmens POSTDIENST, die sich ja jetzt entwickeln, identifizieren.

Wir müssen alle bereit sein, uns das know-how anzueignen, das notwendig ist, um ein volkswirtschaftlich so bedeutendes und großes Unternehmen wie den POSTDIENST professionell zu führen.

Industrieübliche Managementmethoden müssen für uns, wo sie es noch nicht sind, zur Selbstverständlichkeit werden. Von den Führungskräften, die ich bisher kennengelernt habe, sei es in der Generaldirektion, bei den Oberpostdirektionen oder auf den Ämtern, brauchen viele den Wettbewerb mit den Managern aus der Privatwirtschaft nicht zu scheuen. Weil das so ist, ist es auch gut, wenn wir einen solchen Wettbewerb haben.

Es war ohne Zweifel richtig, daß die 1. und 2. Managementebene der Generaldirektion ausgewogen mit Internen und Externen besetzt wird. Ich kann nur feststellen, daß sich die Mischung hervorragend bewährt hat. Wir werden dieses Modell sicherlich kurzfristig nicht auf die Oberpostdirektionen und Ämter übertragen. Aber grundsätzlich sehe ich auch hier längerfristig Perspektiven und Veränderungsmöglichkeiten. Sie werden sicher verstehen, daß es mir nach 3—4 Monaten nach Start des neuen Unternehmens POSTDIENST nicht möglich ist, alle Anforderungen an Führungskräfte Ihnen hier und heute vorzustellen. Es braucht Zeit und viele Gespräche, um hier ein klares Bild zu bekommen. Aber eines sollten wir uns vor Augen halten: Wenn sich die Märkte wandeln, sich das Umfeld um uns herum und die Anforderungen an uns verändern, wenn unser Unternehmen eine neue Struktur und Identität erhält, dann müssen auch die Führungskräfte dieses Unternehmens bereit zum Wandel sein. Weil ein Wandel um uns herum stattfindet, müssen wir uns auch intern wandeln.

Sie kennen alle die Gedanken, die von viel kompetenteren Menschen geäußert worden sind, wie schnell unser Wissen veraltet. Was man früher im Studium gelernt hat, hielt bis zur Pensionierung. Heute sagt man, vielleicht hält's 5 oder 10 Jahre, vielleicht aber auch nur 3 Jahre. Wir müssen hier bereit sein, für das Neue offen zu sein. Erfolg hat ein Unternehmen, Erfolg haben Führungskräfte nur dann, wenn die Manager nicht auf Befehl und Anweisung warten, um diese dann zu befolgen. Erfolg setzt Initiative und selbstständiges Handeln voraus. Sie müssen wägen, aber auch wagen, Sie müssen Unternehmer sein und nicht Unterlasser.

Denken Sie positiv: Wenn das Glas Wasser zur Hälfte gefüllt ist, sagen Sie, es ist zur Hälfte voll und nicht zur Hälfte leer. Wenn Sie diese positive Grundeinstellung zu neuen Dingen Ihren Mitarbeitern weitervermitteln, dann haben wir schon einen großen Teil des Weges hinter uns. Denn Einstellung und Verhalten der Führungskräfte sind stilprägend für unsere 315 000 POSTDIENST-Mitarbeiter. Ich weiß, wir müssen noch viele Fesseln, Verfügungen, Verordnungen und eingefahrene Systeme in Frage stellen. Dies wird sicherlich auch über die Jahre der Fall sein, aber hier muß auch jeder mitarbeiten.

Wir haben große Aufgaben vor uns. Wir haben ein komplexes Unternehmen Deutsche Bundespost POSTDIENST, eines der großen Unternehmen in der Bundesrepublik Deutschland, neu zu gestalten und zu führen. Wenn wir alle — Mitarbeiter und Führungskräfte des POSTDIENSTES — in spätestens 5 Jahren in einem wirtschaftlich gesunden Unternehmen arbeiten wollen, dann müssen wir heute die Weichen für den Erfolg stellen. Ich meine, im POSTDIENST steckt viel Kraft. Wir als Führungskräfte müssen diese Kräfte wecken und stärken.

Dr. Klaus Zumwinkel

Diskussion

Frage: nach den Laufzeiten (E + 1), nach dem Qualitätsmerkmal und nach der Beibehaltung der Laufzeiten bei einer Postunion.

Antwort: Es seien keine Änderungen beabsichtigt. Vielleicht könne eine Glättung der Produktion durch veränderte Einlieferungszeiten erzielt werden. Für die DDR müsse man mithelfen, die Laufzeiten zu verbessern. Die dafür bereitgestellten Arbeitsmittel seien allerdings nur ein Tropfen auf den heißen Stein.

Frage: Der Fragesteller ging aus von der derzeitigen Situation der Bauabteilung, nannte die Überprüfung der Baumaßnahmen durch den Investitionsausschuß, sprach die Defizite des Zeitungs- und Paketdienstes an, erwähnte den mehrfachen Paketumschlag und stellte schließlich die Frage, wie es im Hochbau künftig weitergehe. Könne er den jungen Kollegen noch raten, zur Post zu gehen?

Antwort: Das letztere solle er auf jeden Fall tun. Für die Arbeit des Investitionsausschusses seien zwei Gründe wesentlich: Politische Vorgaben, die man nicht unbedingt hinnehmen könne, und Preise, die im Wettbewerb günstiger erzielt würden. Das Problem werde intensiv mit den Verantwortlichen diskutiert. Für den Paketdienst gäbe es noch keine Patentlösung. Sicherlich sei das Defizit nur zu verringern, wenn man bei der Bearbeitung einige Stufen herausnähme. Man müsse hier das Richtige effizient tun. Herr Zumwinkel verwies in diesem Zusammenhang auf die Abhängigkeit von der Bundesbahn. Die Bahn müsse ihre Qualität verbessern und andere Preise anbieten. Sie werde sich im Güterverkehr neu orientieren müssen.

Frage: Die Post wurde in den letzten Monaten gewaltig umgekrempelt. Viele Gutachten bestätigen, daß der öffentliche Dienst in einen Rückstand getreten sei. Wie werde man an dieses Gefälle, vor allem in der Bezahlung, im Vergleich zur freien Wirtschaft herangehen?

Antwort: Er habe sehr viele gute Führungskräfte kennengelernt, die er gern zu den Gehältern, wie es bei Quelle üblich sei, einstellen würde. Häufig seien sogar die Probleme komplizierter als in der Privatwirtschaft. So habe er eine Hochachtung vor der Kraft und Qualität der Führungskräfte. Es sei jedoch so, daß diese Führungskräfte weniger verdienten als in der freien Wirtschaft. Auch andere Postverwaltungen hätten das gleiche Problem. Herr Zumwinkel versprach jedoch, sich für eine Angleichung an die freie Wirtschaft einzusetzen.

Frage: Wichtig sei die Ausstattung der Vertriebsstellen im Vergleich zu anderen Konkurrenten; beispielsweise zu Bank und Sparkasse.

Antwort: Es gäbe zu diesen Wettbewerbern noch keine adäquaten Schalterhallen.

Herr Burkhart dankte Herrn Dr. Zumwinkel für den Dialog. Die Klage über den Alltag sei zwar etwas zu kurz gekommen; aber wichtig sei die Kontaktpflege. „Die Wolken, die über unsere Führungskräfte ziehen, sind genau so hell oder dunkel wie die Wolken über unserem Unternehmen."

Er schloß mit den Worten: „Wer eine Saat sät und auf eine Ernte hofft, muß auch auf ein angenehmes Klima hoffen."

AUS DER ARBEIT DES BUNDES-VORSTANDES

Jahrestagung der VHB in Berlin

Am 15./16. Juni 1990 fand in Berlin die Jahrestagung der Vereinigung der Beamten des höheren Dienstes der Deutschen Bundesbahn (VHB) statt. An der Festveranstaltung am 15. 06. 90 im Hotel Berlin nahm als Gast auch unser stellvertretender Bundesvorsitzender Johann Paffen teil.

Als die Kollegen vom Vorstand der VHB vor mehr als einem Jahr Berlin zum Veranstaltungsort bestimmten, konnten sie die Revolutionen in der DDR und anderen osteuropäischen Staaten nicht voraussehen. Jetzt – nach der Öffnung der Grenzen und bei der sich anbahnenden Wiedervereinigung – war Berlin als Veranstaltungsort ein Glücksfall. Er führte nicht nur dazu, daß auch eine Reihe von Kollegen der Reichsbahndirektion Berlin aus dem Ostteil der Stadt an der Tagung teilnehmen konnte, sondern gab auch dem Leitthema der Festveranstaltung „Aufbruch in Europa – eine Herausforderung für die Bahnen" eine neue Dimension, weil auch der Osten Europas von diesem Aufbruch erfaßt wird.

Nach der Begrüßung durch den Bundesvorsitzenden der VHB Hans Jürgen Jaeger und Grußworten des Berliner Verkehrssenators Horst Wagner und des stellv. Mitglieds des Vorstandes der DB Dipl.-Ing. Peter Münchschwander wurden folgende Vorträge gehalten, die das Leitmotto aus verschiedener Sicht beleuchteten:

Zum o. a. Leitthema:

Eberhard Brandt, Generaldirektion Verkehr der Kommission der Europäischen Gemeinschaft.

„Zukünftige Schienenmagistralen in Ost- und Mitteleuropa"

Tadeusz Kaczmarek, Direktor des Büros für die Zusammenarbeit mit dem Ausland der Generaldirektion der polnischen Staatsbahn.

„Chancen und Risiken eines gesamteuropäischen Wirtschaftsraumes"

Klaus Beckmann, MdB, Parlamentarischer Staatssekretär im Bundesministerium für Wirtschaft.

„Infrastrukturmaßnahmen der Bahnen – Erfordernisse aus dem Zusammenwachsen Europas"

Prof. Dr. Ing. Rolf Kracke, Institut für Verkehrswesen, Eisenbahnbau und -betrieb der Universität Hannover.

Johann Paffen

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

Beschlossen: 11. 05. 83 (Vertreter 1983 Frankfurt/Main)
zuletzt geändert: 03. 05. 90 (Delegiertentag 1990 Regensburg)

§ 1
Name

Die **„Vereinigung der höheren Beamten der Deutschen Bundespost“ (VHP)** ist der Zusammenschluß von Angehörigen des höheren Dienstes der Unternehmen der Deutschen Bundespost (DBP) sowie des Bundesministeriums für Post und Telekommunikation (BMPT) und seiner nachgeordneten Behörden.

§ 2
Sitz

Sitz der VHP ist der Dienstort des Bundesvorsitzenden.

§ 3
Regionale Gliederung

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

§ 4
Zweck

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

§ 6
Unabhängigkeit

Die VHP ist parteipolitisch, gewerkschaftlich und konfessionell unabhängig.

§ 6
Mitgliedschaft

1 Mitglieder der VHP können sein:
1.1 Beamte, ehemalige und beurlaubte Beamte sowie Ruhestandsbeamte der Laufbahngruppen des höheren Dienstes bei der DBP sowie beim BMPT und seinen nachgeordneten Behörden,
1.2 Führungskräfte im öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis und Angestellte, die den unter 1.1 genannten Beamten gleichgestellt sind,
1.3 Beamte im Vorbereitungsdienst für die Laufbahnen des höheren Dienstes der DBP und des BMPT.
2 Jedes Mitglied ist zugleich Mitglied des für seine Dienstbehörde zuständigen BzV.
3 Mit Versetzung in den Bereich eines anderen BzV wird das Mitglied ohne Antrag durch Überweisung Mitglied des anderen BzV.
4 Ruhestandsbeamte und ihnen gleichgestellte ehemalige Angestellte sind Mitglied des für ihr Betreuungsamt zuständigen BzV. Auf Antrag können sie Mitglied eines anderen BzV werden.
5 Ehemalige und beurlaubte Beschäftigte der DBP und des BMPT können Mitglied des für ihre letzte Dienstbehörde zuständigen BzV bleiben. Auf Antrag können sie Mitglied eines anderen BzV werden.
6 Die Mitgliedschaft beginnt mit dem Monatsersten des in der Beitrittserklärung angegebenen Eintrittsdatums, Beitrittserklärungen sind an den zuständigen BzV zu richten, der über die Aufnahme beschließt.
7 Die Mitgliedschaft endet durch Ableben, Kündigung oder Ausschluß.
7.1 Die Mitgliedschaft kann mit dreimonatiger Frist zum Ende eines jeden Monats gekündigt werden. Die Kündigung ist schriftlich an den zuständigen BzV zu richten.
7.2 Ein Mitglied kann ausgeschlossen werden, wenn es schwerwiegend dieser Satzung zuwiderhandelt, schädigend gegen die VHP tätig wird oder länger als sechs Monate keinen Beitrag zahlt. Über den Ausschluß entscheidet der zuständige BzV. Dem Mitglied ist Gelegenheit zu geben, sich zu den vorgebrachten Ausschlußgründen innerhalb einer angemessenen Frist zu äußern.

§ 7
Organe

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

§ 8
Delegiertentag

1 Jeder Bezirksverein entsendet mindestens zwei Delegierte zum Delegiertentag, wobei die Mitglieder des Unternehmens DBP POSTDIENST und die Mitglieder des Unternehmens DBP TELEKOM von mindestens je einem Delegierten vertreten werden sollen.
2 Der Delegiertentag wird einmal

jährlich vom Bundesvorstand einberufen und vom geschäftsführenden Bundesvorstand geleitet.

3 Auf Antrag unter Angabe der Gründe von 1/3 der BzV muß ein außerordentlicher Delegiertentag einberufen werden.

4 Jeder BzV hat auf dem Delegiertentag je zehn angefangene Mitglieder eine Stimme. Die Stimmen eines BzV können nur einheitlich abgegeben werden.

5 Stimmenmehrheiten beziehen sich auf die Gesamtzahl aller möglichen Stimmen gemäß Absatz 4.

6 Der Delegiertentag entscheidet über:

6.1 Auflösung der VHP mit 3/4 Stimmenmehrheit,

6.2 Satzungsänderungen der VHP mit 2/3 Stimmenmehrheit,

6.3 die Wahlordnung zur Wahl des Bundesvorstandes mit 2/3 Stimmenmehrheit,

6.4 die Wahl des Bundesvorstandes gemäß Wahlordnung (6.3),

6.5 alle anderen Angelegenheiten mit einfacher Stimmenmehrheit.

7 Über Angelegenheiten, die nur den Bereich eines Unternehmens oder das BMPT betreffen, kann auf Beschluß des geschäftsführenden Bundesvorstands in getrennten Sitzungen unter dem Vorsitz eines Mitglieds des geschäftsführenden Bundesvorstandes beraten und beschlossen werden.

7.1 Bei diesen Sitzungen ist grundsätzlich jeder Bezirksverein durch einen Vertreter des betroffenen Bereiches vertreten.

7.2 Die Stimmenzahl eines jeden Bezirksvereins wird auf Grundlage der Zahl der in ihm vertretenen Bereichsangehörigen errechnet; § 8.4 gilt entsprechend.

7.3 Über die Beschlüsse nach Abs. 7 beschließt der Delegiertentag ohne Aussprache endgültig.

7.4 Auf Antrag eines Bezirksvereins kann der Delegiertentag die Aussprache über einen Beschluß nach Abs. 7 mit 2/3 der möglichen Stimmen herbeiführen.

§ 9
Arbeitsweise des Delegiertentages

1 Anträge, die vom Delegiertentag behandelt werden sollen, sind an den geschäftsführenden Bundesvorstand innerhalb der von ihm bekanntzugebenden angemessenen Frist einzureichen.

2 Der geschäftsführende Bundesvorstand gibt die gesammelten Anträge dann spätestens vier Wochen vor Beginn den BzV bekannt.

3 Die Tagesordnung für ordentliche Delegiertentage muß den BzV drei Wochen vor Beginn bekanntgegeben werden. Sie wird vom geschäftsführenden Bundesvorstand aufgestellt und hat mindestens zu enthalten:

3.1 Bericht des Bundesvorstandes einschließlich Kassenbericht,

3.2 Bericht der Kassenprüfer,

3.3 Entlastung des Bundesvorstandes,

3.4 Bestellung von zwei Kassenprüfern,

3.5 Beratung der Anträge.

3.6 Alle drei Jahre: Wahl des Bundesvorstandes.

4 Der Bundesvorstand bestimmt die Berichterstatter und beruft gegebenenfalls Arbeitsausschüsse ein, die einzelne Beratungspunkte vorzubereiten haben.

§ 10
Beirat

1 Der Beirat besteht aus den Vorsitzenden der BzV bzw. deren bevollmächtigten Vertretern und den Mitgliedern des Bundesvorstandes.

2 Der Beirat wird vom Bundesvorstand einberufen und vom geschäftsführenden Bundesvorstand geleitet. Auf Antrag unter Angabe der Gründe von 1/3 der BzV muß der Beirat einberufen werden.

3.1 Über Angelegenheiten, die der Delegiertentag dem Beirat zuweist, entscheiden ausschließlich die BzV nach Maßgabe des § 8 (4), mit der beim letzten Delegiertentag festgestellten Stimmenzahl.

3.2 Für Abstimmungen über Angelegenheiten, die der Bundesvorstand oder 1/3 der BzV ihm zuweisen, hat jedes Mitglied des Beirats eine Stimme.

3.3 Der Beirat beschließt mit einfacher Mehrheit der anwesenden Stimmen.

§ 11
Bundesvorstand

1 Die stimmberechtigten Mitglieder des Bundesvorstandes werden für die Dauer von drei Jahren vom Delegiertentag gewählt. Im Bundesvorstand soll sich die Mitgliederstruktur der VHP auch unter Berücksichtigung der Zuordnung zu den verschiedenen Unternehmen der DBP und dem BMPT widerspiegeln.

2 Einzelheiten der Wahl des Bundesvorstandes werden durch eine Wahlordnung festgelegt (§ 8; 6.3).

3 Der Bundesvorstand besteht aus 24 Mitgliedern, davon sind 20 Mitglieder stimmberechtigt und regelmäßig 4 Mitglieder nicht stimmberechtigt.

4 Die 20 stimmberechtigten Mitglieder des Bundesvorstandes sind:

4.1 die Mitglieder des geschäftsführenden Bundesvorstandes,

4.2 höchstens zwölf Beisitzer im Bundesvorstand,

4.3 drei Beauftragte des Bundesvorstandes, die die Interessen der VHP wahrnehmen bei:

4.3.1 AhD (Arbeitsgemeinschaft der Verbände des höheren Dienstes),

4.3.2 FITCE (Fédération des ingenieurs des télécommunications de la communaute Européenne; Föderation der Ingenieure des Fernmeldewesens der Europäischen Gemeinschaft),

4.3.3 FEFAS (Fédération Européenne des fonctionnaires administratifs supérieurs des postes et télécommunications; Föderation der höheren Verwaltungsbeamten des Post- und Fernmeldewesens).

STUTTGARTER NACHRICHTEN VOM 23. MAI '90

5 Als Mitglieder ohne Stimmrecht gehören dem Bundesvorstand der verantwortliche Redakteur der „VHP-Zeitschrift", sowie seine drei Stellvertreter an.

6 Sofern ehemalige Bundesvorsitzende der VHP als stimmberechtigte Mitglieder aus dem Bundesvorstand ausscheiden, bleiben sie für die Dauer einer Wahlperiode ohne Stimmrecht Mitglieder des Bundesvorstandes. Die Zahl der Mitglieder des Bundesvorstandes (§ 11; 3) erhöht sich entsprechend.

7 Scheidet ein Mitglied während der Wahlperiode aus dem Bundesvorstand aus, ist auf dem nächsten Delegiertentag für die laufende Wahlperiode ein Nachfolger zu wählen.

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

§ 12
Geschäftsführender Bundesvorstand

1 Der geschäftsführende Bundesvorstand (§ 11; 4.1) besteht aus:

1.1 dem Bundesvorsitzenden,

1.2 zwei stellvertretenden Bundesvorsitzenden,

1.3 dem Bundesgeschäftsführer, ggf. seinem Stellvertreter (§ 12; 3),

1.4 dem Bundesschatzmeister.

1 Der Bundesvorsitzende und seine Stellvertreter müssen dem Personal von mindestens zwei verschiedenen Unternehmen der DBP bzw. dem BMPT entstammen.

2 Auf Beschluß des Bundesvorstandes kann vor einer Wahl die Zahl der zu wählenden stellvertretenden Bundesvorsitzenden auf drei erhöht werden.

3 Auf Beschluß des Bundesvorstandes kann vor einer Wahl die Funktion eines stellvertretenden Bundesgeschäftsführers eingerichtet werden.

4 Wird von den Möglichkeiten der Absätze 2 oder 3 Gebrauch gemacht, so vermindert sich die Zahl der Beisitzer (§ 11; 4.2) entsprechend.

5 Der geschäftsführende Bundesvorstand führt die Geschäfte der VHP und verwaltet ihr Vermögen.

§ 13
Ausschüsse

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

§ 14
Geschäftsjahr

Geschäftsjahr ist die Periode zwischen zwei ordentlichen Delegiertentagen.

§ 15
Beiträge

1 Der Delegiertentag setzt die Beiträge fest, die von den BzV für jedes Mitglied monatlich an den Bundesvorstand abzuführen sind.

2 Der Bundesvorstand kann in besonders begründeten Fällen Umlagen erheben. Hierzu bedarf es der Zustimmung des Delegiertentages.

§ 16
Haftung

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

§ 17
Vertretung

Der geschäftsführende Bundesvorstand vertritt die VHP.

§ 18
Auflösung

1 Die VHP kann nur durch Beschluß des Delegiertentages aufgelöst werden (§ 8; 6.1).

2 Im Auflösungsbeschluß ist über die Verwendung des Vermögens zu befinden.

§ 19
Inkrafttreten

Diese Satzung tritt am 5. Mai 1990 in Kraft.

Die „Mär" vom armen Beamten

BONN — Drei Jahre dauerte die „Fahndung" des Steuerzahlerbundes nach einer Bonner Geheimstudie über den „Besoldungsrückstand" der Staatsdiener gegenüber den in der Privatwirtschaft tätigen Arbeitnehmern. Die Schlußfolgerung dieses Gutachtens hatte die Organisation oft zu hören bekommen: Die Beamtensaläre hinkten hinterher. Zu sehen bekam der Bund der Steuerzahler (BdSt) die Expertise jedoch nicht. Dabei handelt es sich um eine eingehende Gehaltsvergleichsstudie, die Ex-Innenminister Zimmermann schon vor sieben Jahren bei der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Treuarbeit in Auftrag gegeben hatte. 1987 wurde die fertige Arbeit im Innenministerium abgeliefert, und schon bald war der Deutsche Beamtenbund im Besitz des Materials. Die Beamten-Lobby erklärte, auch diese Studie beweise, daß die Staatsdiener mehr verdienen müßten — doch das Gutachten hielt sie unter Verschluß.

Erst jetzt konnte der BdSt das Geheimnis im wesentlichen knacken. „Heute liegt uns wenigstens eine Kurzfassung des Gutachtens vor", meldet die Organisation. So wisse man endlich, daß es sich bei der Behauptung von den unterbesoldeten Staatsdienern um ein „Märchen" handle. Denn „auftragsgemäß" habe die Treuarbeit die aktuellen geldwerten Vorteile der Altersversorgung der Beamten bei der Berechnung außen vor lassen müssen. Es sei nicht berücksichtigt worden, was ein privater Arbeitnehmer an Beiträgen zur Rente abgezogen bekomme. Ein weiterer Gesichtspunkt, so Wilfried Krahwinkel vom BdSt, werte die Studie ab: Die Treuarbeit habe zum Vergleich fast ausschließlich die Gehaltsstrukturen in Großbetrieben der freien Wirtschaft herangezogen, davon wiederum die meisten in Ballungsräumen, wo mehr verdient wird als auf dem Land. 13 Millionen Arbeitnehmer seien jedoch

in kleinen und mittleren Firmen beschäftigt. *Hans Wüllenweber*

Miese Besoldung

Zum Artikel „Die Mär vom armen Beamten“ in der Ausgabe vom 10. Mai:
Wer das zitierte Gutachten der Treuarbeit richtig liest, wird schnell feststellen, daß die hier aufgestellten Behauptungen die Tatsachen auf den Kopf stellen. So weist das Gutachten bereits für das Jahr 1984 einen erheblichen Einkommensrückstand des öffentlichen Dienstes gegenüber der Privatwirtschaft aus. Die minimalen linearen Steigerungen der letzten Jahre (1990: 1,7 Prozent!) haben diesen Abstand noch vergrößert. Faktum ist, daß die Einkommen im einfachen und mittleren Dienst an der Sozialhilfegrenze liegen und Führungskräfte deutlich unterbezahlt sind. Aufgrund der schlechten Einkommenssituation sind beispielsweise Ingenieure für den öffentlichen Dienst kaum mehr zu gewinnen. *Paul Burkhart,*
Vereinigung der höheren Beamten der Dt. Bundespost