



# Nachrichten

Mitteilungsblatt der Vereinigung

Deutscher Fernmeldetechniker Post e.V.

Nr. 1 1978

13. Jahrgang

## VDFP-Arbeitsgruppen zu Gesprächen in Bonn

**Um die vordringlichsten Anliegen aus ihren Tätigkeitsbereichen vorzutragen und diese mit den Vertretern des BPM zu diskutieren, befanden sich am 17. November 1977 Mitarbeiter der Arbeitsgruppen EDS, WS und Fus mit dem VDFP-Bundesvorsitzenden Karl Fischer in Bonn.**

Für die Arbeitsgruppen EDS und EWS bildete unter anderem der Fragenkomplex „Die Einführung der EDS- und EWS-Techniken und ihre Auswirkungen“ eine reichhaltige Gesprächsgrundlage. Ebenso eindeutig wie die Fragen lauteten dann auch die Antworten der Vertreter des BPM:

Vorläufig sind für den Tätigkeitsbereich EDS entsprechende Bemessungs- und Bewertungsvorschriften verfügbar.

EWS befindet sich bis Mitte 1981 in der Einführungsphase, welche gekennzeichnet sein wird durch den abschließlichen Aufbau von EWS-Einrichtungen in den Ortsnetzen am Sitze von Zentralvermittlungsstellen.

Dies bedeutet allerdings auch, daß derzeitige Arbeits-Organisations-Richtlinien nur für die Einführungsphase Gültigkeit haben können und deshalb mit dem Zusatz „VORLÄUFIG“ zu versehen sind. Sie müssen dann äter dem endgültigen Zustand angepaßt werden.

Die Arbeitsgruppe Fus wies auf die schlechten Arbeitsbedingungen in den Funk-Meßwagen hin und schlug vor, bei der Neubemessung diesem Umstand durch eine Erhöhung der Erholzeit Rechnung zu tragen. Zwar hätten Vertreter der BfT-Laufbahn Gelegenheit gehabt, im Arbeitsausschuß „Bemessung“ mitzuwirken, um die Interessen des BfT-Dienstes zu wahren, jedoch scheine nicht gewährleistet, ob die von dem Arbeitsausschuß erarbeiteten Bemessungsanteile CFt/BfT auch in der ArbOrgRichtl zum Ausdruck kommen. Die BPM-Vertreter sagten zu, die ArbOrgRichtl für Fus zu überprüfen und dabei gegebenenfalls die Vorstellungen der Arbeitsgruppe Fus mit einfließen zu lassen.

Zum Thema Funktionsgruppenregelung und deren Auswirkungen auf die kleinen, besonders aber auf die großen Funkstörungsmeßstellen schilderte die Arbeitsgruppe ausführlich die unbefriedigende Situation bei diesen Dienststellen und forderte von ihren Gesprächspartnern Abhilfe. Diese erklärten, daß wegen des begrenzten Haushaltes zunächst keine weitere Zuweisung von Plan-

stellen zu erwarten sei. Sie versprachen aber auf lange Sicht Abhilfe durch eine Verbesserung des Stellenschlüssels.

Weitere Bedenken äußerte die Arbeitsgruppe gegen die Heranziehung von Daten aus der Richtlinie FTZ 177 R 23 (HKSt) zur Ermittlung des Bedarfs an Funk-Meßwagen, weil nicht auszuschließen ist, daß dies zu personalwirtschaftlichen Auswirkungen führt. Es wurde deshalb vorgeschlagen, zur Bedarfsermittlung die Einsatzzeiten aus den Kfz-Fahrtenbüchern zu verwenden.

### Mitglieder-Werbeaktion 1977

**Die in den VDFP-Nachrichten Nr. 1-2 / 1977 ausgeschriebene bundesweite Werbeaktion ist erfolgreich verlaufen. Bei der vom Bundesvorstand vorgenommenen Verlosung der ausgesetzten Sachpreise wurden unter den an der Werbeaktion Beteiligten die nachstehend aufgeführten Gewinner ermittelt.**

#### Es haben gewonnen

##### je ein Radio mit Weckuhr

Rudolf Boenigk, BV Schleswig-Holstein  
Eugen Blasius, BV Nürnberg  
Horst Correus, BV Hessen

##### je eine Herrenarmbanduhr

Wolfgang Brandt, BV Berlin  
Gerhard Lang, BV Südwürttemberg-Hohenzollern  
Johann Mennenga, BV Dortmund  
Lothar Nauels, BV Rhein-Ruhr  
Heinz Drescher, BV Berlin

##### je einen Taschenrechner

Helmut Horch, BV Nordbaden  
Harro Enzensberger, BV Südbayern  
Ludwig Feuchtmeyer, BV Nürnberg  
Kurt Wetzler, BV Hessen  
Wolfgang Hofherr, BV Südwürttemberg-Hohenzollern  
Klaus Vollmer, BV Rhein-Ruhr  
Konrad Hupka, BV Münster  
Herbert Bröck, BV Schleswig-Holstein  
Andreas Petersen, BV Schleswig-Holstein  
Rolf Troitzsch, BV Nordwürttemberg  
Günter Rauhut, BV Rheinland  
Walter Nickel, BV Bremen

## Aus den Bezirken

### BREMEN

**Am 24. Oktober veranstaltete die BV Bremen in der Kantine des FA 1 Bremen ihre Jahreshauptversammlung 1977.**

Vor zahlreichen Mitgliedern aus dem OPD-Bezirk sprach der stellv. Bundesvorsitzende Paul Kutz, Hamburg, über das Thema „Rationalisierungsmaßnahmen im öffentlichen Dienst und deren Auswirkungen“.

Laut VDFP-Satzung wählte die Versammlung einen neuen Bezirksvorstand, der sich nunmehr wie folgt zusammensetzt:

<b>Vorsitzender</b>	J. Bartels	FA 2 Bremen
Stellvertreter	W. Nickel	FA 1 Bremen
	H. Früchtenicht	FA 2 Bremen
<b>Schriftführer</b>	W. Wagner	OPD Bremen
Stellvertreter	A. Schmidt	FA 2 Bremen
<b>Kassierer</b>	K. Gadau	FA 1 Bremen
Stellvertreter	M. Behrmann	FA 2 Bremen
<b>Beisitzer</b>	W. Schöne	OPD Bremen
	E. Anuth	FA 1 Bremen
	E. Böttcher	FA 2 Bremen
	H. Schmock	FA Oldenburg
	H. Kluttig	FA Osnabrück
	P. Melzer	FA Osnabrück
	H. H. Lauterbach	FA Leer
	S. John	FA Leer
	G. Morgenstern	FA Bremerhaven
	W. Zumsande	PA Bremen 5

### HAMBURG

#### NACHRUF

Völlig unerwartet ist am 12. September 1977 unser Kollege Fred Andres im 49. Lebensjahr verstorben.

Fred Andres war Mitbegründer der BV Hamburg, jahrelang deren stellv. Bezirksvorsitzender und bis zu seinem Ableben im Bezirksvorstand tätig. Wegen seiner Aufgeschlossenheit und seines engagierten Eintretens für die VDFP war er allseits beliebt.

Die BV Hamburg wird Fred Andres ein ehrendes Gedenken bewahren.

Der Bezirksvorstand Hamburg

**In den Konferenzräumen der OPD fand am 24. November 1977 die Jahreshauptversammlung der BV Hamburg statt.**

Im Mittelpunkt dieser Veranstaltung stand ein Referat von APräs Dipl.-Ing. Petry zu den „Rationalisierungsvorhaben im fernmeldetechnischen Dienst der Deutschen Bundespost, ihre Auswirkungen und Konsequenzen“. Der Grundtenor dieser Ausführungen waren Kostensenkung und Wettbewerbsfähigkeit bei gleichzeitiger Erhaltung von Arbeitsplätzen.

Sowohl in der sich anschließenden Diskussion als auch im Schlußwort des Bezirksvorsitzenden Paul Kutz wur-

den die bisher schon eingeführten Rationalisierungsmaßnahmen in Erinnerung gebracht, die entgegen ursprünglicher Personalbedarfsberechnungen bekanntlich zum Verlust von rund 30 000 Arbeitsposten geführt haben

Aus den Reihen der Versammlung erhoben sich eindringliche Warnungen vor den Folgen weiterer Personaleinsparungen durch ein forciertes Einführen der neuen Techniken EDS und EWS und vor der damit fast vollständigen Abhängigkeit von der Fernmeldeindustrie.

Die Versammlung wählte folgende Kollegen in der neuen Bezirksvorstand:

<b>Vorsitzender</b>	Paul Kutz	FA 2 Hamburg
Stellvertreter	Albert Thoms	FA 3 Hamburg
	Fokko Rössner	PA Hamburg 2
<b>Schriftführer</b>	Hans-Günter Eßler	FA 3 Hamburg
Stellvertreter	Michael Löwe	FA 1 Hamburg
<b>Kassierer</b>	Gerd Roschlaub	FA 2 Hamburg
Stellvertreter	Ernst Timpe	FA 4 Hamburg
<b>Beisitzer</b>	Alfred Haack	FA 1 Hamburg
	Karl-Heinz Mehrens	FA 3 Hamburg
	Horst Carl	FA 1 Hamburg
	Bernd Wolckenhauer	FA 2 Hamburg
	Jürgen Magner	FA 3 Hamburg
	Uwe Falk	FA 2 Hamburg

Zu Kassenprüfern wurden Klaus Henschel und Manfred Beyn, beide FA 4 Hamburg, gewählt.

### HESSEN

**Die BV Hessen hielt ihren Bezirksdelegiertentag 1977, dessen Ausrichtung von der OV Darmstadt hervorragend organisiert worden war, am 25. Oktober im Konferenzsaal des Fernmeldetechnischen Zentralamtes ab.**

Bei der Eröffnungsveranstaltung waren als Ehrengäste anwesend Dipl.-Ing. Dingeldey, Präs des FTZ; Dipl.-Ing. Goedecke, VPräs des FTZ; Präs Staab, OPD Frankfurt a. M.; Dipl.-Volkswirt Pfister, Präs des PTZ; Dipl.-Ing. Meisel, Leiter der Forschungsabteilung beim FTZ; Dipl.-Ing. Kunze, Hauptabteilungsleiter A des FTZ; VDFP-Bundesvorsitzender Karl Fischer sowie die Repräsentanten der Deutschen Postgewerkschaft, des Deutschen Postverbandes, des Verbandes Deutscher Postingenieure und des Personalrates beim FTZ.

Nach der Eröffnungsansprache des Vorsitzenden der OV Darmstadt, Knut George und den Grußworten der Gäste ergriff der VDFP-Bezirksvorsitzende Josef Rieger das Wort. Er schilderte die Situationen des mittleren technischen Dienstes bei der Deutschen Bundespost und gab einen Überblick über die Arbeit und die Ziele der VDFP.

Josef Rieger nahm vor allem auch zu den geplanten Rationalisierungen Stellung und kritisierte, daß derartige Maßnahmen bisher nur der Verwaltung, nicht aber den Beschäftigten und den Kunden Vorteile zu bringen scheinen.

In seinem Referat zur „Einführung von EWS und EDS bei der Deutschen Bundespost unter besonderer Berücksichtigung des Bft-Dienstes“ veranschaulichte Dipl.-Ing. Scharf vom FTZ anhand mehrerer Grafiken den Aufbau einer Dienststelle UFe im Übergangsstadium und im Endzustand EWS. Die Personalentwicklung, so führte er aus, werde sich dem Stand der EWS-Einführung anpassen. Im Endzustand benötige man zum Betreiben einer EWS-Anlage zwar sehr wenig Personal, dies sei jedoch erst im Jahre 2015 der Fall. In der Einführungsphase werde der Personalbedarf eher noch ansteigen. Die spezielle Ausbildung, die das Personal zum Betreiben von EWS benötige, erklärte Dipl.-Ing. Scharf, erhalte es in 26wöchigen Lehrgängen beim FTZ. Später soll diese spezielle Ausbildung auch bei den Fernmeldeschulen erfolgen.

Die anschließende Diskussion leitete der VDFP-Bundesvorsitzende Karl Fischer ein. Er forderte mehr Humanität am Arbeitsplatz, die mit der Einführung der neuen Techniken absolut nicht mehr so gewährleistet sei, wie dies mancherorts noch immer dargestellt werde. Weitere Diskussionsbeiträge aus den Reihen der Delegierten befaßten sich mit speziellen Fragen zu EWS und EDS, die Dipl.-Ing. Scharf ausführlich beantwortete.

Während der Mittagspause hatten die 130 Delegierten Gelegenheit, sich bei verschiedenen Führungen (Labor-VStn EDS und EWS, Bildschirmtext, Optische Nachrichtentechnik) Einblick in die Arbeit beim FTZ zu verschaffen.

Am Nachmittag berichtete zunächst Josef Rieger über die Arbeit des Bezirksvorstandes, der Ortsvorstände und der Fachausschüsse. Besonders erwähnte er den weiteren Zuwachs an Mitgliedern in der BV Hessen, die nunmehr, nachdem die OV Taunus gegründet wurde, in sieben Ortsvereinigungen organisiert sind. Nach einer kurzen Aussprache zum Geschäftsbericht und der Behandlung von sieben vorliegenden Anträgen dankte Josef Rieger in seinem Schlußwort den Delegierten für die geleistete Arbeit und darüber hinaus all denen, die sich in den Fachausschüssen, in den Ortsvorständen und im Bezirksvorstand tagtäglich für die Belange der VDFP einsetzen.

## RHEINLAND

**Im Kolpinghaus Koblenz veranstaltete am 27. September die BV Rheinland ihren Bezirksdelegiertentag 1977. Die Neuwahl des Bezirksvorstandes, Anträge zu Werbemaßnahmen im Fernmeldewesen und eine Diskussion zur Laufbahnsituation standen im Mittelpunkt der Tagung.**

Beim Rechenschaftsbericht des Bezirksvorstandes ging Andreas Damian besonders auf die aktive Verbandsarbeit ein. Er forderte ein besseres Beteiligungsrecht der Betroffenen bei Rationalisierungsmaßnahmen; so müßten bei künftigen Neubemessungen von Arbeitsplätzen die dort Beschäftigten zu einer weitaus umfangreicheren Mitwirkung herangezogen werden als dies bisher nur vereinzelt der Fall war. Außerdem sei die im Tarifvertrag Nr. 306 festgelegte Verbesserung des Lebens-

standards bei Rationalisierungsmaßnahmen, die danach mit der Verbesserung des Kosten-/Nutzungs-Faktors Schritt halten soll, noch nicht abzusehen. Vielmehr seien die bereits angeordneten und die noch vorgesehenen Rationalisierungsmaßnahmen dahingehend zu überprüfen, ob sie die Bemühungen der Bundesregierung um Erhalt und Schaffung neuer Arbeitsplätze im Bereich Fernmeldewesen nicht gefährden.

Eine Verbesserung kritischer Arbeitsplatzsituationen, wie z. B. der ausbildungsfremde Einsatz von Fernmeldehandwerkern, ist nach Ansicht der Delegierten aus dem OPD-Bezirk Koblenz nur über eine bessere Vermarktung der Ware Fernsprechen zu erreichen. Vorübergehende Werbemaßnahmen müßten wieder aufgenommen und progressiv fortgeführt werden. Die Werbung im Jahre 1976 habe gezeigt, daß der Markt noch aufnahmefähig sei. Laut statistischer Erhebungen sei eine Sättigung noch nicht festzustellen. Eine Stabilisierung des Arbeitsmarktes im Fernmeldewesen, und dies betreffe nicht allein die Deutsche Bundespost, wäre nur durch die Neugewinnung von Fernsprechkunden möglich. Ziel sollte, so lautete ein Antrag, die Novellierung der Fernsprechordnung nach marktwirtschaftlichen und wettbewerbsfähigen Gesichtspunkten sein. Ein erstellter Maßnahmenkatalog enthält die Forderungen nach verbesserter Kundenbetreuung, mehr Direktwerbung beim Bürger in den Gemeinden, Senkung der Einrichtungsgebühren, Kundenrabatte bei Nebenstellenanlagen sowie die Anhebung der Einkommensgrenze bei Sozialanschlüssen.

Ergebnis der Neuwahl zum Bezirksvorstand:

<b>Vorsitzender</b>	Andreas Damian	FA 1 Koblenz
Stellvertreter	Otto Würz	FA 2 Koblenz
	Ernst-Helmut Reuter	FA Mainz
<b>Schriftführer</b>	Albert Halfen	FA 1 Koblenz
Stellvertreter	Heiner Untiedt	FA 1 Koblenz
<b>Kassierer</b>	Werner Sesterhenn	FA 2 Koblenz
Stellvertreter	Gerhard Fink	FA 2 Koblenz
<b>Beisitzer</b>	Georg Steinebach	FA 2 Koblenz
	Hans Woll	FZA Simmern
	Clemens Pitton	FA 2 Koblenz
	Josef Reez	FA 1 Koblenz
	Hans Rutz	FA 2 Koblenz
	Frank Krafczyk	FA 2 Koblenz
	Helmut Zekorn	FA 2 Koblenz
Stellvertreter	Franz-Josef Wollenweber	FA 2 Koblenz

Das Amt der Kassenprüfer wurde Wolfgang Rexin, FA 2 Koblenz und Willi Niggemann, FA 1 Koblenz, übertragen.

## Nächster Redaktionsschluß: 31. 3. 1978!

Herausgeber: Vereinigung Deutscher Fernmeldetechniker Post e. V.  
— Der Bundesvorstand — 6 Frankfurt am Main 1, Postfach 4524  
Redaktion: Bezirksvorstand Stuttgart. Kasse: Adolf Schmauder,  
Gezeichnete Artikel stellen nicht unbedingt die Meinung der VDFP dar  
Herstellung: Druckerei G. Schopf, 7016 Gerlingen 1, Benzstraße 4

## RHEIN-RUHR

**Aus dem OPD-Bezirk Düsseldorf waren 120 Kollegen zur Jahreshauptversammlung der BV Rhein-Ruhr gekommen, die am 17. November 1977 im Kasino des FA Duisburg stattfand. Als Gäste waren anwesend Dipl.-Ing. Werner, APräs bei der OPD Düsseldorf; Dipl.-Ing. Gawron, AV des FA Duisburg; der Vertreter des Bezirkspersonalrates Kollege Kappen und der stellv. VDFP-Bundesvorsitzende Paul Kutz aus Hamburg.**

Bezirksvorsitzender Herbert Dissen stellte in seinem Geschäftsbericht die Forderung auf baldige Verwirklichung einer Laufbahnneuordnung heraus: „Der mittlere fernmeldetechnische Dienst darf nicht zum Prügelnaben anderer Laufbahninteressen abgestempelt werden. Die Gewichtung der Berufserfahrung, die Ausbildung und die Tätigkeitsmerkmale unserer Berufsgruppe rechtfertigen die Forderung auf eine gerechtere Einstufung im Besoldungsgefüge.“

Im Mittelpunkt der Veranstaltung stand ein Meinungsaustausch zu „Rationalisierung — Zeiterfassung — Laufbahnfragen“. Zahlreiche interessante Diskussionsbeiträge ließen erkennen, daß die Rationalisierungsmaßnahmen im Fernmeldewesen nicht widerspruchlos hingenommen werden können. „Der mittlere technische Dienst“, sagte Paul Kutz, „hat seit vielen Jahren, auch unter dem Druck andauernder Rationalisierung, den enormen Verkehrsanstieg in der Fernmeldetechnik ohne Personalzugänge aufgefangen. Zwar ist dieser mittlere technische Dienst bereit, seine Arbeit im Dienste der Öffentlichkeit auch weiterhin anstandslos zu verrichten, er erwartet jedoch, leistungsgerecht behandelt zu werden.“

APräs Werner sprach von der Verpflichtung der Verwaltung, auch künftig immer mehr zu rationalisieren. Die räumliche und geistige Mobilität der Bediensteten müsse dabei im Vordergrund stehen. Zum Thema „Laufbahnfragen“ gab APräs Werner einige aufschlußreiche Hinweise auf die mittelfristige Personalplanung für den OPD-Bezirk Düsseldorf.

Im weiteren Verlauf der Diskussion wurde wiederholt die Abschaffung der personalbezogenen Zeiterfassung in den Bemessungsbereichen UFe und FeE gefordert. Kollege Kappen bezeichnete diese Art von Zeiterfassung „als Druckmittel für einen Leistungsvergleich, der nicht gerechtfertigt ist“.

In seinem Schlußwort dankte Bezirksvorsitzender Herbert Dissen den Versammlungsteilnehmern für die rege Beteiligung an der interessanten Diskussion und rief sie auf, gemeinsam mit anderen Berufsgruppen und mit den Gewerkschaften die notwendigen Änderungen im Laufbahngefüge herbeizuführen.

## SÜDWÜRTTEMBERG-HOHENZOLLERN UND SÜDBADEN

**Die BV Südwürttemberg-Hohenzollern und Südbaden hielt am 7. Oktober 1977 im Gasthaus Waldeck in Horb-Isenburg ihre Jahreshauptversammlung ab.**

Vor über 100 Delegierten aus den OPD-Bezirken Freiburg und Stuttgart konnte Bezirksvorsitzender Adolf Deile als Gäste begrüßen Dr. Glasow, APräs 3 der OPD Stuttgart; Dipl.-Ing. Breidt, Freiburg; Dipl.-Ing. Schreitmüller, AV des FA Rottweil; Dipl.-Ing. Steib, AV-Vertreter des FA Reutlingen; Ing. grad. Fischer, VDPI-Bezirksvorsitzender aus Reutlingen und den VDFP-Bundesvorsitzenden Karl Fischer.

Dr. Glasow überbrachte der Versammlung die Grüße der OPD-Präsidenten aus Stuttgart und Freiburg. Er erläuterte anschließend kurz die derzeitige wirtschaftliche Situation der Deutschen Bundespost mit den Problemen zwischen dem defizitären und aufgrund seiner Aufgaben sehr personalintensiven Postdienst und dem gewinnbringenden, hochtechnisierten Fernmeldesektor.

Dr. Glasow meinte, bedingt durch den Personalfehlbestand im Raume Stuttgart sei es fraglich, ob die im Postdienst eingesetzten Fernmeldehandwerker zum vorgesehenen Termin in die ihrer Ausbildung entsprechenden Tätigkeiten freigegeben werden könnten.

Welche Auswirkungen die elektronisch gesteuerte Vermittlungstechnik auf den mittleren technischen Dienst erwarten läßt, dazu nahm Dipl.-Ing. Breidt in einem Referat Stellung. Aufgrund der Zentralisierung seiner Steuerung und der zentralen Instandsetzung von gestörten Einheitsbaugruppen bringe das neue Vermittlungssystem erhebliche Einsparungen an technischen Betriebsräumen und bei der Lagerhaltung mit sich. Auch erhebliche Personaleinsparungen seien nicht zu vermeiden, weil die Koppelsysteme aus verschleißarmen und wartungsfreien Bauteilen bestehen werden und außerdem die Gebührenerfassung, die Überprüfungen und die Entstörung zentralisiert werden sollen.

Auch der VDFP-Bundesvorsitzende Karl Fischer befaßte sich mit den Neuerungen in der Fernmeldetechnik und dabei insbesondere mit den damit verbundenen aufs neue anstehende Personaleinsparungen. Seiner Meinung nach sei es bei der Deutschen Bundespost an der Zeit, die Verteilung der Kompetenzen neu zu überdenken. Es könne doch nicht angehen, daß einerseits die Abteilung 3 (Verwaltung) nur die finanzsparenden Forderungen stelle, während andererseits die Abteilung 2 (Technik) lediglich für die Erfüllung dieser Forderungen und für das Betreiben der einsparenden Techniken verantwortlich zeichne. Bei Rationalisierungsmaßnahmen dürften nicht nur ein ums andere Mal neue Techniken hochgejubelt werden, sondern es müsse in erster Linie an die Sicherung der Arbeitsplätze des Personals gedacht werden.

Außerdem kritisierte Karl Fischer die Tatsache, daß, obwohl der BfT-Dienst das größte Kräftepotential der technischen Dienste bei der Deutschen Bundespost stellt, beim BPM gar keine und bei den OPDn nur in geringem Maße BfT-Kräfte eingesetzt sind. Dies bedeute, daß überall dort, wo Bestimmungen erlassen und Entscheidungen gefällt werden, der mittlere fernmeldetechnische Mitarbeiter fehlt. Somit wird auf eine Aussage derer, die über eine umfangreiche Betriebserfahrung verfügen, verzichtet und dabei die Belange unserer Berufsgruppe nicht genügend berücksichtigt.





# Nachrichten

Mitteilungsblatt der Vereinigung

Deutscher Fernmeldetechniker Post e.V.

Nr. 2/1978

13. Jahrgang

## Neuordnung der Dienststelle UFs

Das BPM beabsichtigt die Dienststelle UFs im Hinblick auf die veränderten Aufgabenstellungen neu zu organisieren. Die VDFP wird in einem Arbeitskreis mit Vertretern des FTZ und des BPM über die Vorstellungen und Auswirkungen auf den Bft-Dienst ein Gespräch führen. Hierbei werden insbesondere drei Punkte behandelt werden:

1. Die neue Aufgabengliederung
2. Bewertung und Bemessung
3. Die Instandsetzung und Unterhaltung mechanischer und elektronischer Baugruppen an Fernschreibmaschinen u. ä.

Das BPM hat zur Neugliederung der Dienststelle UFs folgende Verfügungen erlassen, die wir hier auszugsweise wiedergeben:

Die Dienststelle UFs ist in UD umzubenennen und entsprechend der Aufgabengliederung zu reorganisieren, sobald die Vorgaben für die Bemessung und Bewertung vorliegen.

In jedem FA ist eine eigenständige Dienststelle UD einzurichten sofern 0,8 ArbE für Stellenvorsteher, Sachbearbeiter erreicht werden. Anderenfalls ist die Aufgabengruppe mit den Aufgabengruppen 411 (FI) oder 412 (FeÜ) zusammenzufassen.

Abweichend hiervon beabsichtige ich, in Orten mit mehreren Dst UFs die Dienststelle UD aus kundendienstlichen und wirtschaftlichen Gründen nach Maßgabe der zuständigen OPD bei nur **einem** FA zuzulassen

Für die Dienststellen BD gilt:

1. Für in Betrieb befindliche EDS-VSt ist die Dienststelle sofort einzurichten. Die vorgegebene Bemessung und Bewertung bleibt vorläufig bis zur Herausgabe neuer Bewertungs- und Bemessungsregelungen bestehen. In diesem Zusammenhang verweise ich auf meine Vfg, mit denen ich den vorläufigen Personalbedarf angeben habe. Danach ist jeweils ein halbes Jahr nach Inbetriebnahme der EDS-VSt der Personalbedarf durch Beobachtung nach den Bestimmungen der Anlage A zur DA Bem Ä zu ermitteln und festzustellen.
2. Für im Aufbau oder in der Planung befindliche EDS-VSt ist die Dienststelle 6 Monate vor BzA-Termin einzurichten. Für die Bewertung ist vorerst meine Vfg 211-4 8431-OF vom 13. 12. 76 anzuwenden. Die Bemessungsvorgaben lege ich im Einzelfall fest.

### Aufbauorganisation im Fernmeldewesen; hier: Aufgabengliederung UD und BD

Es sind künftig folgende Aufgabenträger vorzusehen:

#### 1. Aufgabengruppe 392

Unterhalten von Daten- und Fernschreibeinrichtungen

##### Aufgabenträger

Stellenvorsteher, Sachbearbeiter

Mitarbeiter Bft

Mitarbeiter BF

Aufsicht

Abnahmebeamter für Fernschreibeinrichtungen

Einsatzplatz

Mitarbeiter BF am Einsatzplatz

Datenübertragungsbeamter

Instandhalter, Abnahmebeamter von

Dateneinrichtungen

Betreiber von Datenumsetzeinrichtungen

Instandhalter von Fernschreibeinrichtungen

Wartungsbeamter von Fernschreibeinrichtungen

Bezirksprüfplatz für Fernschreibeinrichtungen

Mitarbeiter BF am Bezirksprüfplatz

Transport von Fernschreibgeräten

Zentraler Datenmeßplatz (DTC)

#### 2. Aufgabengruppe 395

Betreiben von Datenvermittlungs- und Datenumsetzeinrichtungen

##### Aufgabenträger

Stellenvorsteher, Sachbearbeiter

Mitarbeiter Bft

Mitarbeiter BF

Aufsicht für das Betreiben von Datenumsetzeinrichtungen

Betriebsleiter, Betreiber von Datenvermittlungseinrichtungen

Datenmeßplatz (CFt)

Datenmeßplatz und Störungsvorprüfplatz (Bft)

Betreiber von Datenvermittlungseinrichtungen (Bft)

Instandhalter von Datenumsetzeinrichtungen

Bediener von Datenumsetzeinrichtungen

CCEI-Platz

Störungsannahmeplatz

Karteiplatz

Lager- und Versandplatz

Reiniger von fernmeldetechnischen Einrichtungen

Der vollkommenen Information wegen hier noch einmal die auszugsweise Wiedergabe der im Vorlaufenden angezogenen Vf. 211-4-8431-OF vom 13. 12. 76.

Die VDFP hat dieser Abbewertung beim BPM in den Gesprächen 77 heftig widersprochen. Das BPM hat zwar Verständnis für unsere Meinung gezeigt, aber sich immer hinter der Schutzbehauptung versteckt, sie sei an den gesetzlichen Stellenschlüssel auch in dieser Technik gebunden. Es sei zwar möglich bei der Einführung einer neuen Technik eine höhere Bewertung anzusetzen, diese muß aber so bald als möglich dem gesetzlichen Stellenschlüssel stufenweise angenähert werden. Der vom BPM

hier angeführte Zwang so handeln zu müssen, ist von den entsprechenden Stellen des Innenministeriums bei Gesprächen durch die VDFP nicht bestätigt worden. Die VDFP hat vom BPM immer wieder die Bildung einer Funktionsgruppe für EDS und EWS gefordert, um damit eine über dem gesetzlichen Stellenschlüssel liegende bessere Bewertung auf Dauer sicherzustellen. Die Widerstände von Seiten des Finanzministers sind überwindbar. Aber einmal vorausgesetzt es verhält sich alles so, wie es das BPM schildert, es sei also an unüberwindbare Zwänge gebunden, dann ist es unverständlich, daß man dem Personal, das sich damals um diese Dienstposten beworben hat, nicht die Wahrheit der nachfolgenden Abbewertung gesagt hat. Denn diese Zwänge hat man damals bei der Einführung der EDS genau so gut gekannt, wie heute. Aufgrund des Sachverhaltes muß man nun annehmen, daß dieses bei der Einführung der EDS gute Bewertungsangebot ein Lockangebot gewesen ist.

Die Altersschichtung innerhalb dieser Dienststellen ist für die Aufnahme junger Kollegen nun sehr ungünstig; für Beamte der Besoldungsgruppen A 7 und A 8 besteht zumeist für ein Jahrzehnt, Ausnahmefälle abgesehen, keine Aussicht auf Beförderung.

In den Gesprächen 77 hat die VDFP dem BPM diese unwahrscheinlich schlechten Beförderungsmöglichkeiten vorgetragen. Das BPM hat uns damals zugesagt die Situation zu überdenken und wenn sich zeigt, daß hier keine Änderung der schlechten Beförderungsmöglichkeiten für die jungen Kollegen eintritt, neue Lösungen zu suchen.

**Bewertung der Tätigkeiten bei den Ämtern des Fernmeldewesens; hier: Tätigkeiten in EDS-VSt (Vorhaben Nr. 242-1/01)**

Mit Vfg gl. Az. vom 25. 11. 74, die nur den betroffenen OPDn zugeleitet wurde, hatte ich den vorläufigen Personalbedarf und die vorläufigen Bewertungsregelungen für die ersten 8 EDS-VSt bekanntgegeben. Im Zuge des Planungsfortgangs erweitere ich diese Regelungen auf alle künftigen EDS-VSt und passe sie gleichzeitig an neuere Erkenntnisse an.

Es gelten ab sofort folgende Bewertungsregelungen:

TätNr 395 00 CFt-Tätigkeiten

1. Dienstposten  
bei den EDS-VSt Berlin, Bielefeld, Bremen, Dortmund, Düsseldorf, Essen, Frankfurt/Main, Hamburg, Hannover, Karlsruhe, Köln, Mannheim, München, Nürnberg, Stuttgart und Wiesbaden **A 13 Ft**

bei den EDS-VSt Augsburg, Husum und Saarbrücken **A 12 Ft**

2. Dienstposten  
bei den EDS-VSt Berlin, Bielefeld, Bremen, Dortmund, Düsseldorf, Essen, Frankfurt/Main, Hamburg, Hannover, Karlsruhe, Köln, Mannheim, München, Nürnberg, Stuttgart und Wiesbaden **A 12 Ft**  
alle übrigen Bemessungsanteile **A 11 Ft**

TätNr 395 10 BfT-Tätigkeiten (Aufsicht) **A 9 Ft T**

TätNr 395 23 BfT-Tätigkeiten (Bedienen und Unterhalten) **A 7: A 8: A 9 Ft T**  
20: 60: 20

TätNr 393 08 Mitarbeit, Führen von Unterlagen  
393 32 und Karteien, Annehmen und Bearbeiten  
393 34 von Störungsmeldungen Bewert.s.TätKat F  
393 35  
393 36

Nach der allgemeinen Einführung des EDS werden Nachwuchskräfte für den Einsatz in EDS-VSt nicht mehr über Fortbildungsmaßnahmen allein, sondern auch über eine geänderte Ausbildung zu gewinnen sein. Dann werde ich die Bewertung so anpassen, daß schrittweise je nach Bedarf bis zu einer noch festzulegenden Obergrenze auch Dp A 5/A 6 Ft bzw. A 10 Ft eingerichtet werden können.

Für die voraussichtlich bis Mitte 1978 fertiggestellten EDS-VSt ist folgender vorläufiger Personalbedarf zu unterstellen:

ED-VSt	Ap der TätNr				
	395 00	395 10	395 23	393 08, 393 32, 393 34, 393 35, 393 36	
Berlin	5	2	12	3	
Essen	5	2	12	3	
Ffm II	—	—	2	—	
Husum	4	2	12	3	
Dortm.	5	2	12	3	
Karlsru.	5	2	12	3	
Augsb.	4	2	12	3	

Es handelt sich hierbei jeweils um den gesamten Personalbedarf der DSt UT nach Inbetriebnahme der EDS-VSt. Der für BF-Tätigkeiten angegebene Personalbedarf ist nach örtlichen Gegebenheiten auf die genannten TätNr aufzuteilen.

## Die Deutsche Bundespost richtet zum 1.7.78 einen Telefaxdienst (Fernkopierer) ein

Nachdem sich weltweit das Fernkopieren durchgesetzt hat, muß sich auch die Bundespost den Gegebenheiten anpassen und einen Telefaxdienst im vorhandenen Fernsprechnet als Telefaxhauptanschluß einführen. Gewisse Bedenken, daß der Telefaxdienst eine Reduzierung der Telexteilnehmer zur Folge haben könnte, sind zwar noch nicht ganz ausgeräumt, aber man hofft, daß der Fernkopierer eine Marktlücke füllt und gegenüber dem Telexdienst keine Konkurrenz darstellt.

*(Die VDFP-Nachrichten werden in einem besonderen Artikel über die Technik des Fernkopierens berichten)*

Zur Zeit gibt es auf dem Markt drei Gerätetypen:

- |                   |     |  |
|-------------------|-----|--|
| Geräte der Gruppe | I   | mit 6-8 Minuten Übertragungsdauer für eine DIN A 4-Seite |
| " " "             | II  | mit 3 Minuten Übertragungsdauer für eine DIN A 4-Seite   |
| " " "             | III | mit 1 Minute Übertragungsdauer für eine DIN A 4-Seite    |

Die Bundespost hat sich für die Einführung der Gruppe II-Geräte entschieden.

Für die Dienststellen UFs wird die Einführung des Telefaxdienstes, soweit sich der Kunde für Postgeräte entscheidet, einen Zugang an Tätigkeiten für die Entstörung und Unterhaltung erbringen, was in gewissen Grenzen den Wegfall von Bemessungszeiten bei den elektronischen Fernschreibmaschinen ausgleichen könnte.

Wie stark der Markt des Fernkopierens umworben sein wird, zeigt eine Anfrage des Abgeordneten Ey (CDU/CSU) im Deutschen Bundestag, den wir hier im Wortlaut wiedergeben.

**Abgeordneter Ey (CDU/CSU):**

Kann die Bundesregierung zusichern, daß es bei der Einführung von Fernkopierern (Telefax) bei der Deutschen Bundespost nicht zu monopolartigen Entwicklungen kommt (s. Wirtschaftswoche vom 25. November 1977)?

Die Deutsche Bundespost beabsichtigt, beim Telefax-Dienst den vollen Wettbewerb zwischen allen Anbietern

von Geräten zu ermöglichen. Sie will selbst nur einer von vielen Anbietern sein.

Im übrigen erlauben wir uns noch folgende Klarstellung:

Der fragliche Artikel in der Wirtschaftswoche vom 25. November unterstellt der Deutschen Bundespost, sie lege den neuen Telefax-Dienst einseitig auf die Fernkopierer-Gruppe 2 fest. Konkret wird im Kernsatz des Artikels ausgeführt:

“Die Post beschloß, nur Geräte der schnelleren Gruppe 2 in den neuen Dienst aufzunehmen.“

Diese Aussage ist zumindest irreführend:

1. Nicht die Deutsche Bundespost allein, sondern ein Arbeitskreis von sachkundigen Vertretern folgender Gremien der Hersteller- und Anwenderseite

- Normenausschuß Maschinenbau im DIN (Fachbereich Büromaschinen)
- Ausschuß für wirtschaftliche Verwaltung in Wirtschaft und öffentlicher Hand e. V. (AWV), Fachausschuß Reprografie, AK Fernübertragung von Schrift und Bild
- Zentralverband der Elektroindustrie (ZVEI), FV 13, AK Fernkopieren
- Verein Deutscher Maschinenbauanstalten (VDMA)
- Bundesverband der Büromaschinen-Import- und Vertriebs-Unternehmen e. V. (BVB)
- Bundesverwaltungsamt, Bundesstelle für Büroorganisation und Bürotechnik (BBB)
- Deutscher Industrie- und Handelstag (DIHT)

waren der einhelligen Meinung, mit Geräten der Gruppe 2 den Telefax-Dienst aufnehmen zu sollen.

## Neufassung der Bundeslaufbahnverordnung

Als Antwort auf unsere Eingabe über die Bundeslaufbahnverordnung – BLV – erhielten wir vom Vorsitzenden des Innenausschusses folgende Antwort:

**Sehr geehrter Herr Fischer,**

**haben Sie vielen Dank für Ihr Schreiben vom 28. Februar 1978, mit dem Sie zum Verordnungsentwurf des Bundesministers des Innern zur Neufassung der Bundeslaufbahnverordnung Stellung genommen haben. Ich habe den regelmäßig mit Fragen des öffentlichen Dienstrechts befaßten Mitgliedern der drei Fraktionen des Innenausschusses, den Herren Kollegen Berger (Herne), Liedtke und Dr. Wendig je eine Kopie dieses Schreibens übermittelt. Es ist im übrigen zu den Unterlagen für die bevorstehenden Beratungen des Ausschusses genommen worden.**

Mit freundlichen Grüßen

(Dr. Axel Wernitz)

## Zeiterfassung in den Bereichen UFe und FeE

Es ist uns bekannt geworden, daß die Zeiterfassung häufig zu einem ungerechtfertigten Leistungsvergleich der Bediensteten untereinander und zueinander herangezogen wird. Die Ursache der Unzufriedenheit der Beschäftigten in den Bereichen UFe und FeE ist häufig darin zu suchen, daß die Dispositionsmittel für die totale Zeiterfassung oft als Druckmittel mit einem anschließenden Leistungsvergleich verwendet werden.

**Wir fordern nochmals, die Zeiterfassung in den Bereichen UFe und FeE bis auf einige Erhebungszeiträume abzuschaffen.**

In der Fernsprechunterhaltung ist zwischenzeitlich auch die Vertreterregelung eingeführt worden. Diese Vertreterregelung wird verschiedentlich so ausgelegt, daß täglich über den Einsatz der Vertreter auf FA-Ebene neu entschieden werden muß. Durch eine umfangreiche Personalbuchführung werden täglich die Personalausfälle und nicht wahrgenommene Vertretungsfälle erfaßt. Die Vertreter

2. Es ist keineswegs beabsichtigt, “nur” Geräte der Gruppe 2 zuzulassen. Vielmehr hat sich der Arbeitskreis dafür ausgesprochen, auch Geräte der Gruppe 3, sobald die Voraussetzungen gegeben sind (Standardisierung ist z. Z. noch nicht abgeschlossen), zum Telefax-Dienst zuzulassen.

Die von der “Wirtschaftswoche” unterstützte Gerätegruppe 1 – vor einem Jahr noch die einzige genormte Geräteklasse – fand in dem Arbeitskreis wenig Beifall. Obgleich die Normung für diese Gruppen schon längere Zeit besteht, gibt es trotzdem nur wenige Geräte, die dieser Norm entsprechen und Kompatibilität gewährleisten; dazu kommt, daß die Übermittlung einer DIN-A4-Seite bei diesem Gerätetyp doppelt so lang dauert wie bei Fernkopierern der Gruppe 2. Dadurch wird die Einzelkopie so teuer, daß die Rentabilität gegenüber anderen Kommunikationsmöglichkeiten nicht erreicht wird. Dies sind nicht zuletzt die Gründe, warum sich die Faksimileübertragung in der Bundesrepublik Deutschland nicht durchsetzen konnte.

Trotzdem können auch nach Einführung des Telefax-Dienstes weiterhin noch alle zugelassenen Geräte, auch die der Gruppe 1, am Fernsprechnetzbetrieben werden.

Die Deutsche Bundespost hofft allerdings, daß nach und nach die alten Fernkopierer durch Geräte ersetzt werden, die am Telefax-Dienst teilnehmen können.

Wie wohl bei keiner anderen Nachrichtenart wird im Telefax-Dienst von vornherein neben der Standardgeschwindigkeit die Umschaltung auf andere Geschwindigkeitsstufen möglich sein. Monopolartige Entwicklungen können bei dieser Freizügigkeit nicht entstehen.

werden nur nach den in der Personalbuchführung nachgewiesenen Ausfällen (Formblatt F 14) den Einsatzplätzen zugewiesen.

Die Vertreterregelung geht verschiedentlich sogar so weit, daß der Einsatzleiter aufgrund seiner Bewertung (BesGr A9) auch nur durch eine Aufsicht mit einer A9-Bewertung vertreten werden soll. Ebenso soll ein Vertreter in der Bewertung A8 auch nur einen Vertretungsfall der BesGr A8 übernehmen. Diese Regelungen führen zu Schwierigkeiten in den Dispositionen und hemmen teilweise die Lenk- und Leitaufgaben des Einsatzplatzes.

## FERNSPRECHUNTERHALTUNG: Arbeitsleistung in “besonderer Schicht”

Die bestehenden Benachteiligungen und Ungerechtigkeiten gegenüber den Fernsprechunterhaltungskräften beim Einsatz über Herbeiruf außerhalb der Regelarbeitszeit aufgreifend, wird sich der VDFP Bezirksvorstand Rheinland für eine gerechtere Arbeitszeitvergütungsregelung für das Bedienen von Signalen einsetzen.

Die nach BPM Vfg 323-1 8450-0/1 vom 27. 1. 76 unterschiedliche Regelung für das Beseitigen von Störungen einerseits und das Bedienen von Signaleinrichtungen andererseits hat nach dieser Vfg, so geschäftsführendes VDFP Bezirksvorstandsmitglied Albert Halfen, widersinnige Folgen. So müssen die Unterhaltungskollegen beim Bedienen von dringenden Signalen, welches in jedem Fall noch die Kontrolle aller Signalgeber der VSt beinhaltet, dieses fast umsonst ableisten. Denn für den dreimaligen getrennten Herbeiruf zur Signalbeseitigung oder Verbindungsverfolgung bei Notrufen werden nur eine lächerliche Pauschale von DM 17,60 vergütet.

Dies wird umso deutlicher, wenn die Unterhaltungskollegen für diese Herbeirufe über die Störungsmeldestelle, zur Aufrechterhaltung der Betriebssicherheit, noch oft Fahrtleistungen bis zu 50 km erbringen müssen.



Wir sind der Auffassung, daß für diese Tätigkeiten die Arbeitszeitvergütungsregelung der "besonderen Schicht" nach BPM VFg 323-1 8450-0/1 vom 25. 6. 75 anzuwenden ist. Mit der unterschiedlichen Vergütungsregelung werden die Betroffenen u. E. zu Betrugsmanövern gezwungen. Denn ist es nicht verständlich, daß ein Ausgleich für die längere Unterbrechung der Ruhezeit vom Betroffenen angestrebt wird?

Die VDFP wird sich für die Beseitigung dieser Nachteile einsetzen.

## VDFP Forderungen

In Sorge um die Fortentwicklung unserer Laufbahn und um den Erhalt von Beförderungsdienstposten, haben wir mit Schreiben vom 8. November 77 an den Innenausschuß des Deutschen Bundestages folgende Fragen gestellt:

1. Wie erfolgt die Eingliederung von Technikern in das geplante bzw. bestehende Besoldungsgefüge?
2. Wird die Priorität als Bildungsvoraussetzung wie bisher bei den schulischen Bildungsabschlüssen liegen?
3. Erfolgt künftig eine stärkere Berücksichtigung der Berufserfahrung und der beruflichen Abschlüsse?
4. Inwieweit werden die Laufbahnen durchlässiger?
5. Erfolgt eine Neuordnung der Tätigkeiten zu den Laufbahnen?

Auf der Grundlage dieser Fragen und des Aktionsprogrammes sowie der Einbeziehung von Anträgen der VDFP-Delegiertentage, einschließlich des Ergebnisberichtes der VDFP Repräsentativumfrage, hatte der VDFP Bundesvorsitzende ein Gespräch im Innenministerium, in dem er erneut die Forderungen der VDFP vorgetragen hat.

## Haushalt 1978 passierte den Bundestag: Postministerium (EPL 13)

Mit Ausgaben von weit über 5,2 Millionen DM schließt der Einzelplan 13 – Geschäftsbereich des Bundesministers für das Post- und Fernmeldewesen. Damit ist das Ausgabevolumen gegenüber dem Vorjahr nahezu unverändert geblieben. In diesem Einzelplan ist jetzt auch wieder ein Einnahme-Ansatz für die Ablieferung der Deutschen Bundespost in Höhe von 2,14 Milliarden DM enthalten.

Die Regierungsvorlage hatte hier 2,125 Milliarden DM vorgesehen (8/1373).

## Bundespost erhöht ihr Ausbildungsangebot erneut

Die Deutsche Bundespost wird 1978 rd. 9.800 Schulabgänger in die Ausbildung übernehmen und rd. 1.700 Angestellte neu einstellen. Damit erhöht sich das Ausbildungsangebot gegenüber 1977 um rd. 1.600 Plätze oder 16 %. Alle diese Ausbildungsplätze stehen männlichen und weiblichen Bewerbern offen.

Im Einzelnen verteilt sich das Ausbildungsangebot für 9.800 Schulabgänger auf die einzelnen Laufbahnen wie folgt:

- Einfacher Postdienst (Hauptschulabschluß): rd. 3.500
  - Mittlerer Postdienst (Realschulabschluß): rd. 1.250
  - Gehobener Postdienst (Abitur): rd. 450
  - Gehobener technischer Dienst (Fachhochschulabschluß): rd. 330
  - Höherer Dienst (Akademiker): rd. 40
  - Elektromechaniker (Hauptschulabschluß): rd. 200
  - Fernmeldehandwerker (Hauptschulabschluß): rd. 4.000
- Diese 4.000 Fernmeldehandwerker bildet die Deutsche Bundespost ohne eigenen Nachwuchsbedarf aus.

Die Bewerbungstermine für die verschiedenen Einstellungsgruppen werden von den Oberpostdirektionen be-

kanntgegeben.

Mit diesen Einstellungsmaßnahmen, so erklärte Bundesminister Gscheidle, leiste die Post erneut einen wesentlichen Beitrag zur Linderung der Jugendarbeitslosigkeit und Ausbildungsnotstand der Jugendlichen.

## Gebühren für Fernmeldemietleitungen

Noch kein allgemein brauchbares System

– Antwort an Opposition –

Bei internationalen Fernmeldemietleitungen gebe es noch keine allgemein brauchbare Lösung für ein Gebührensystem. Diese Auffassung vertritt die Bundesregierung in ihrer Antwort auf eine Kleine Anfrage der CDU/CSU-Fraktion (8/1392).

In der am 12. Januar im Bundestag veröffentlichten Antwort (8/1412) heißt es, daß die deutsche Delegation auf der Frühjahrssitzung 1977 einer Studienkommission des internationalen beratenden Ausschusses für den Telegrafien- und Fernsprehdienst die generelle Anwendung eines italienischen Vorschlags, die derzeitigen entfernungsabhängigen Pauschalgebühren durch volumenabhängige Gebühren zu ersetzen, in Übereinstimmung mit anderen Delegationen abgelehnt habe. Unterstützt worden sei jedoch der Wunsch, die Anwendung des neuen Prinzips bei besonderen Fällen zu untersuchen und zu standardisieren. Bei diesen "besonderen Fällen" handele es sich um Anwendungen von internationalen Datenfernverarbeitungssystemen, die von Dritten mitbenutzt würden oder bei denen Dritte über nichtöffentliche Netze miteinander oder mit dem Netzbetreiber Nachrichten austauschen könnten.

Für eine allgemeine Einführung volumenabhängiger Gebühren für internationale Mietleitungen seien bisher lediglich Grundsatz- und Strukturüberlegungen angestellt worden. Abschließend heißt es, kein Kunde der Deutschen Bundespost brauche daher – wie von der Opposition befürchtet – erhebliche zusätzliche Belastungen auf sich zukommen sehen.

## Die Deutsche Bundespost im November und im Zeitabschnitt Januar bis November 1977

### Verkehrszahlen

	November 1977 Millionen		Januar bis November 1977 Millionen		Unterschied Spalte 1   Spalte 2 gegenüber dem jeweiligen Vorjahrszeitraum v.H.	
	1	2	3	4	3	4
<b>Telegrafie</b>						
Aufgegebene Telegramme	0,645	7,933	– 5,8	– 3,7		
Telexverkehr im Inland in Gebühreneinheiten	144,7	1 713,6	– 6,9	+ 5,2		
Telexverkehr nach dem Ausland in Telexminut.	11,586	118,6	+ 9,0	+ 5,8		
<b>Fernsprehdienst</b>						
Abgehende Ferngespräche	510,2	4 828,4	+ 9,7	+ 10,2		

### Bestandszahlen

	Ende November		Unterschied Ende November 1977 gegenüber 1976 gegenüber Ende November 1976   1975 v.H.	
	1977	1976	3	4
<b>Telegrafie</b>				
Telexanschlüsse	Zahl 115 771	110 391	+ 4,9	+ 4,1
<b>Fernsprehdienst</b>				
Hauptanschlüsse (einschl. Öffentl. Sprechstellen)	Mio 15,922	14,362	+ 10,9	+ 10,0





# Nachrichten

Mitteilungsblatt der Vereinigung

Deutscher Fernmeldetechniker Post e.V.

Nr. 3-4 / 1978

13. Jahrgang

## Tagung der Bezirksvorsitzenden in Stuttgart

**Zu ihrer diesjährigen Arbeitstagung kamen die Bezirksvorsitzenden und der Bundesvorsitzende am 16./17.5. im Stuttgarter Postsportheim „Hohe Eiche“ zusammen. Neben der Bestellung eines hauptamtlichen VDFP-Geschäftsführers sowie der künftigen Gestaltung der VDFP-Nachrichten stand vor allem die Sicherung der Arbeitsplätze des mittleren technischen Dienstes durch neue Dienstleistungsangebote zur Diskussion.**

Der Vorsitzende der gastgebenden BV Nordwürttemberg, Johann Pletschacher, hieß die Tagungsteilnehmer in Stuttgart herzlich willkommen. Als Gäste konnte er begrüßen von der OPD Stuttgart Vizepräsident Dipl.-Ing. Burkhart und Unterabteilungsleiter 2a Dipl.-Ing. Heinzelmann; die Amtsvorsteher der Stuttgarter Fernmeldeämter Dipl.-Ing. Schiele (FA 1), Dipl.-Ing. Frederking (FA 2) und Dipl.-Ing. Schulze (FA 3); den Vertreter des Bezirkspersonalrates Rolf Nuding und den Bezirksvorsitzenden des VDPI, Ing. grad. Ziegler.

In seiner Eröffnungsansprache kritisierte Johann Pletschacher die Auswirkungen von Rationalisierungsmaßnahmen auf das Bft-Personal: Gerade im mittleren fernmeldetechnischen Dienst hat die Rationalisierung in den letzten Jahren deutliche Spuren hinterlassen. Angesichts der im Fernmeldewesen erzielten Gewinne fragen wir natürlich, wo da die Anerkennung für unsere Leistungen bleibt. Versprochen hat man uns zwar schon vieles, aber dabei ist es bis jetzt auch geblieben. Denn wer glaubt, daß sich Mehrleistungen in einer besseren Bewertung auswirken werden, der muß sich immer wieder vom Gegenteil überzeugen lassen.

Wir haben durch die Einführung neuer Techniken und neuer Unterhaltungsverfahren, bedingt durch Rationalisierungen und der damit verbundenen schlechteren Stellenschlüssel, Abwertungen in größerem Umfange hinnehmen müssen. Soll das etwa der Dank für unseren Leistungswillen sein?

Wir fordern deshalb:

**Keine weiteren Rationalisierungen mehr.**

**Neuschneidung der Laufbahnen und Zuordnung von Tätigkeiten für Techniker.**

**Ausreichende Befugnisse, um der geforderten Verantwortung nachkommen zu können.**

**Bedingt durch Einführung neuer Techniken, humanere Arbeitsplätze.**

**So und nicht anders haben wir das Wort Ratio verstanden.**

Vizepräsident Burkhart erinnerte bei seinem Grußwort daran, daß er mit Vertretern der VDFP schon des öfteren im Meinungsaustausch gestanden habe und im Zwiegespräch manche Erfahrungen sammeln konnte. Wenn ich an Ihre Zielsetzungen denke, so führte Vizepräsident Burkhart unter anderem weiter aus, dann schließe ich daraus, daß Sie sich mit Nachdruck und Energie um die Probleme Ihrer Kollegen bemühen, daß Sie die Hand am Puls der Zeit haben. Ihre Vereinigung hat sicherlich solches Gewicht und solche Resonanz, daß die Bundespost in ihrer Gesamtheit ein reges Interesse an Ihrer Arbeit und an Ihren Aussprachen nehmen muß. Denn durch Ihre Tagungen können viele nützliche Aspekte für das Unternehmen Bundespost und auch für Sie, so hoffe ich, gewonnen werden.

Anschließend befaßte sich Dipl.-Ing. Heinzelmann mit den Vor- und Nachteilen des elektronischen Datenvermittlungssystems EDS. Er erläuterte zunächst die geschichtliche Entwicklung von Telex-, Gentex- und Datexnetz und schilderte dann den technischen Aufbau und den Funktionsablauf von EDS. Im weiteren Verlauf seiner Ausführungen gab Dipl.-Ing. Heinzelmann einen Überblick über neue Kommunikationsmethoden und hier speziell zum Kabelfernsehen.

VDFP-Bundesvorsitzender Karl Fischer ging zum Abschluß des offiziellen Teiles der Bezirksvorsitzendentagung und des Bezirksdelegiertentages der BV Nordwürttemberg vor allem auf die Ausführungen seiner Vorredner ein. Dabei zeigte er aus der Sicht der VDFP auf, wie sich Rationalisierungen und neue Techniken auf das Personal auswirken.

## Bundesdelegiertentag der VDFP

**am 27./28./29. Sept. '78  
im Haus Ronneburg  
Frankfurt am Main**

## Aus den Ansprachen am 16. Mai 1978

**Dipl.-Ing. Burkhart**  
**Vizepräsident der OPD Stuttgart**

Die Ziele Ihrer Vereinigung und die personellen Probleme des BfT-Dienstes sind eng verzahnt mit der gesamtwirtschaftlichen Situation in der Bundesrepublik. Sie sind eng verknüpft mit der finanzpolitischen Situation der Bundespost und sind auch mit den strukturellen Unterschieden in den einzelnen OPD-Bezirken gekoppelt.

Betrachtet man den Voranschlag der Bundespost für das laufende Rechnungsjahr, so könnte man, die Dinge nur vordergründig gesehen, beruhigt in die Zukunft schauen. Die Ertragslage der Bundespost hat sich offensichtlich unerwartet günstig entwickelt und in der Tat, noch vor drei Jahren war mit einer solch positiven Entwicklung nicht zu rechnen. So haben wir für das laufende Jahr wieder einen Gewinn von 1,2 Milliarden DM zu erwarten. Dementsprechend nimmt auch die Investitionstätigkeit unseres Unternehmens einen beachtlichen Raum ein. Mit einer Investitionssumme von 6,8 Milliarden DM haben wir gegenüber dem letzten Jahr die beachtliche Steigerung von rund 12 vH erreicht und damit auch einen konjunkturgerechten Beitrag zur gesamtwirtschaftlichen Lage der Bundesrepublik geliefert.

Die günstige Entwicklung unseres Unternehmens darf aber nicht zum allgemeinen Maßstab für die Beurteilung seiner Lage werden. Die neugewonnene finanzielle Stabilität darf nicht dazu verleiten, wirtschaftlichem Denken und Handeln fortan eine geringere Priorität zuzuordnen. Wir müssen uns mehr denn je zu dem Unternehmensziel bekennen, die Dienstleistungen für den Kunden noch attraktiver als bisher zu machen, kämpfen wir doch bereits heute um die Märkte der 80er Jahre. Jede Rede um neue Dienstleistungen muß ein leeres Wort bleiben, wenn wir nicht bereit sind, uns um den Kunden und um den Markt zu engagieren. Dazu gehören auch eine intensive Werbung, kundenfreundliches Verhalten und ein guter Kundendienst.

Nun sind aber unsere Aktionsfelder nicht allein das Telefon oder die Datendienste. Es lohnt sich auch, auf anderen Gebieten tätig zu werden. Hier ist allerdings die Frage zu stellen, wo Anstrengungen den meisten Erfolg versprechen. Außerordentlich interessante Gebiete sind möglicherweise der Bildschirmtext und das Kabelfernsehen. Vielleicht wird sich auch die Idee des Telefax-Dienstes mit Erfolg durchsetzen. Aber Erfolg oder Mißerfolg aller Bemühungen um neue Dienstleistungen werden davon abhängen, wie es uns gelingt, unser Image zu verbessern und den Goodwill zu mehren. Zwei fundamentale Voraussetzungen für den Erfolg von morgen.

Indessen schreitet die Entwicklung in den klassischen Fernmeldediensten unaufhaltsam voran. Die Bundespost sieht sich dabei ständig einem Entscheidungsprozeß ausgesetzt, in dem es gilt, Kosten und Leistungsfähigkeit bisheriger und neuer Techniken miteinander zu vergleichen und gegeneinander abzuwägen.

Der Übergang von der elektromechanischen zur elektronischen Technik — EWS und EDS — kennzeichnet eine Umwälzung, deren Ende noch nicht abzusehen ist und mit der wir uns gemeinsam auseinandersetzen müssen. Die zunehmende Integration elektronischer Bauelemente und die faszinierende Entwicklung der Mikroprozessoren erschließen unerwartete Anwendungsgebiete.

Kein Zweifel, der Abschied von der konventionellen Technik wird uns vielleicht ähnliches bringen wie dem Eisenbahnfreund der Abschied von der lieb gewordenen Dampflokomotive.

Aber dieser Abschied wird Ihnen fortan noch mehr Gelegenheit geben, täglich ein eindrucksvolles Zeugnis fernmeldetechnischen Könnens abzulegen und in unser Unternehmen einfließen zu lassen, denn die Situation und die Entwicklung des Fernmeldewesens in der Zukunft wird eng mit dem Engagement auch Ihrer Laufbahn zusammenhängen.

Im Bezirk der OPD Stuttgart sind fast 2 500 Kräfte im BfT-Dienst beschäftigt. Hauptprobleme sind derzeit die Rückführung der ausbildungsfremd bei den Postämtern eingesetzten jungen Handwerker und der Einsatz der 1979 fertigwerdenden Auszubildenden des Fernmeldehandwerks. Bis zum Beginn dieses Monats wurden rund 100 Handwerker des Einstellungsjahrgangs 1974 zu den Ämtern des Fernmeldewesens zurückgeführt. Wir hoffen, in Bälde die noch im Postdienst eingesetzten Fernmeldehandwerker wieder ausbildungsgerecht einsetzen zu können.

Bei all diesen Maßnahmen dürfen wir aber nicht vergessen, daß dadurch die Postämter in eine für sie zum Teil recht schwierige personelle Situation kommen. Denn trotz zahlreicher Versuche, durch Zeitungsinserate Kräfte anzuwerben, blieb das Echo im Stuttgarter Raum gering. Und die Probleme werden nicht geringer. Es läßt sich zwar absehen, daß die Auszubildenden, die in diesem Jahr ihre Abschlußprüfung ablegen, ausbildungsgerecht untergebracht werden können, doch für 1979 sieht es in dieser Hinsicht im Moment noch recht düster aus.

Die Unterbringung des Nachwuchses Ihrer Laufbahn ist auch regional recht unterschiedlich und problematisch. Sie bereitet zum Beispiel beim FA Ulm große Sorgen, denn schon jetzt haben wir von dort 44 junge Kollegen im Stuttgarter Bereich beschäftigt. Diese Kollegen streben natürlich ihre Rückversetzung an und es ist damit zu rechnen, daß bis in eineinhalb Jahren etwa 150 Kräfte aus diesem Raum anderweitig untergebracht werden müssen. Damit ist die Situation eingetreten, daß ein großer Mangel an Personal im Ballungsraum Stuttgart herrscht und ein Überangebot von Kräften draußen auf dem Lande besteht. Es wird also mehr und mehr auf die Mobilität des betroffenen Personals ankommen.

Abgesehen von der Unterbringung der Fernmeldehandwerker in den nächsten Jahren läßt sich sagen, daß sich die augenblicklichen personellen Probleme des mittleren fernmeldetechnischen Dienstes in unserem OPD-Bezirk, bundesweit gemessen, im Rahmen halten. Ich habe versucht, einige dieser Probleme anzusprechen, die Sie als Laufbahnvertretung im besonderen, aber auch uns bei der OPD interessieren.

Es ist zu begrüßen, daß Sie bei Ihren Tagungen Erfahrungen austauschen und auch Erfahrung und Meinung uns und mir zufließen lassen. Mögen Sie mit Ihrer Arbeit dazu beitragen, daß unsere Bundespost von morgen nicht von gestern ist.

**Dipl.-Ing. Heinzelmann**  
**Unterabteilungsleiter 2a der OPD Stuttgart**

Die Bundespost will mit Hilfe neuer Kommunikationsmethoden neue Arbeitsplätze beschaffen. Eine davon ist das Kabelfernsehen, KTV genannt. Das KTV ist eine zusätzliche Einspeisung und Verteilung von Rundfunkprogrammen, die am Ort selbst hergestellt oder auch über größere Entfernungen zugeführt werden. KTV kann ergänzt werden, das ist beabsichtigt, durch schmal- und breitbandige Rückkanäle. Das heißt, Kommunikation vom Teilnehmer zur Zentrale oder von Teilnehmer zu Teilnehmer, also Dialogfähigkeit.

KTV plus Ergänzung durch Rückkanäle sind als sogenannte Pilotprojekte gedacht. Die Minister der Länder haben sich geeinigt, vier solcher Pilotprojekte für das KTV einzurichten. Vorgesehen sind Berlin, Ludwigshafen/Mannheim, Köln oder Wuppertal und München. Die technische Realisierung eines solchen Projekts ist kein Problem. Es gibt genügend geeignete Anlagen, z. B. in Nürnberg, Hamburg, Düsseldorf, Berlin und Frankfurt.

Zur Frage, in welcher Weise sich die Bundespost zum KTV engagiert, ist die Versorgungspflicht zu nennen, die die Bundespost übernommen hat für die zweiten und dritten Fernsehprogramme. Wenn mehr als 800 Einwohner in einem zusammenhängenden versorgbaren Gebiet zu versorgen sind, ist ein Füllsender zu erstellen. Sind weniger als 800 Einwohner zu versorgen, ist eine drahtlose Versorgung unwirtschaftlich. Es besteht keine Versorgungspflicht mehr. Hier bietet sich das KTV geradezu an.

Es tauchen Schwierigkeiten in solchen Bereichen auf, die zwar schon versorgt waren, die aber durch nachträgliche Hochhausneubauten, infolge von Abschattung, im Empfang gestört werden. Hier bleibt nur die Möglichkeit einer Gemeinschaftsantennenanlage oder des KTV. Leider ist die Errichtung solcher Anlagen noch nicht gesetzlich oder rechtlich geregelt, jedoch sind in letzter Zeit gesetzliche Grundlagen eingeleitet worden. Danach können aufgrund der bestehenden Änderungsverordnung § 49a der Fernmeldeordnung örtliche Kabelnetze für die Übertragung von Ton- und Fernsehsignalen eingerichtet werden.

Die Konsolidierung des Kabelfernsehens wird weiter fortschreiten. Es wird vermutlich zu einem sogenannten Kabelfernsehdienst ausgeweitet werden, denn die Bundespost steht auf dem Standpunkt, daß die technische Realisierung dieses Dienstes in ihr Mandat fällt. Als Mitarbeiter der Bundespost können wir diese Aufgabe nur gut heißen und ebenso als Bürger, die an volkswirtschaftlichen Investitionen interessiert sind.

#### **VDFP-Bundsvorsitzender Karl Fischer**

Bereits vor Jahren hat die VDFP den Standpunkt vertreten, daß sich die Bundespost auf dem Markt orientieren und um neue Dienstleistungen bemühen sollte, um Arbeitsplätze zu erhalten oder gar neue zu schaffen. Wir haben immer wieder vorgeschlagen, z. B. den Beratungsdienst auch von BfT-Kräften, insbesondere aus dem FeE-Bereich, wahrnehmen zu lassen. Diese Kollegen, die aufgrund ihrer Tätigkeit die technischen Erfordernisse des Kunden meist besser kennen als er selbst, sind gewiß auch in der Lage, dem Kunden entsprechende Angebote zu unterbreiten.

Solange die Datenübertragung auf Fernsprechwegen insgeheim als parasitäre Einrichtung bezeichnet wird, kann man nicht davon sprechen, daß sich das Verzahnen von Fernsprech- und Datenübertragungstechnik vollzogen hat. Da sich aber vor allem die digitale Datenübertragung als sehr zukunftsreich erweist, ist ein enges Zusammenarbeiten der beiden Fachbereiche einfach unerlässlich. Außerdem sind weiterhin vorsorgliche Pflegemaßnahmen im Fernsprechnetzw erforderlich, damit es dem Qualitätsanspruch der digitalen Datenübertragung gerecht wird.

Das elektronische Datenvermittlungssystem EDS als Multiprogramm-System ist eine der schwierigsten Anlagen. Man mußte für das Betreiben der Datenvermittlungsstellen Kräfte finden, die bereit waren, sich noch einmal zwei Jahre ausbilden zu lassen in einer Technik, die ihnen bisher fremd war. Man hat diesen Kollegen zugesagt, daß ihre künftigen Tätigkeiten sehr gut bewertet würden. Es war von einem Stellenschlüssel von 50 vH = A 8 und 50 vH = A 9 die Rede. Dasselbe gilt für das elektronisch gesteuerte Fernsprechver-

mittlungssystem EWS. Und heute braucht es alle Anstrengungen, um zu verhindern, daß die Bewertung von EDS und EWS langsam aber sicher dem gesetzlichen Stellenschlüssel angepaßt wird.

Die Zentralisierung des Entstörens von elektronischen Einrichtungen halten wir für völlig falsch. Ebenso die Aussage, daß der mittlere technische Dienst nicht in der Lage sei, vor Ort — beim Teilnehmer wie in der Vermittlungsstelle — elektronische Baugruppen zu entstören. Es kann doch nicht die Aufgabe eines BfT-Beamten sein, nach einer kostspieligen Ausbildung in EDS, EWS oder elektronischen Fernschreibgeräten, Platinen auszuwechseln wie ein Plattenjockey, um sie an eine zentrale Stelle zu schicken, wo sie dann bearbeitet werden. Selbstverständlich waren wir auf eine Entstörung solcher Einrichtungen nicht vorbereitet. In erster Linie aber doch deshalb, weil uns die Industrie glauben machte, daß diese Einrichtungen bis zum Jahr 2000 ohne Störungen und ohne präventive Maßnahmen arbeiten würden. Das hat sich jedoch nicht bewahrheitet, denn wir haben heute genausoviel Störungen wie zuvor.

Es ist also nicht von der Hand zu weisen, auch elektronische Baugruppen in eigener Regie zu entstören. Das spart Geld, hält die, die sich damit beschäftigen müssen, in Praxisnähe und dient der Erhaltung von Arbeitsplätzen. Das muß unsere Aufgabe sein, denn wer sollte den praktischen Dienst in einigen Jahren noch versehen, wenn sich der mittlere technische Dienst vom Entstören auf das Auswechseln von Baugruppen spezialisieren würde.

Die neuen Techniken sind also gar nicht so lobenswert, sie waren es nur, so lange man glaubte, sie seien nicht störanfällig. Außerdem bringen sie uns keine Erleichterungen, sondern eher das Gegenteil. Mehr Verantwortung, schlechtere Arbeitsplätze, schlechtere Umwelt. Das Klima der Räume, in denen elektronische Einrichtungen untergebracht sind, ist in Temperatur und Feuchtigkeit auf das Überleben dieser Einrichtungen abgestimmt und nicht auf die Überlebensmöglichkeiten der Menschen, die darin beschäftigt sind. Fensterlose Räume, kein Erkennen der Umwelt. Sind das die humanen Arbeitsplätze und die Steigerung der Lebensqualität, die wir eigentlich anstreben?

Vor zwei Jahren hat sich die VDFP im Bundespostministerium recht massiv für die Einführung des Kabelfernsehens verwendet. Dieser Vorstoß hat sich also gelohnt, denn dadurch werden neue Arbeitsgebiete erschlossen und das heißt, daß wir in Zukunft für die im Fernmeldehandwerk Ausgebildeten etliche neue Arbeitsplätze bekommen werden. Dies wird dazu beitragen, daß wir die Ausgebildeten nicht wieder auf die Straße schicken müssen, sondern bei der Bundespost fachgerecht einsetzen können.

Ein weiteres Problem tat sich im Bereich FeE auf. Da gibt es im Bundespostministerium eine große Gruppe, die der Meinung ist, daß das Entstören von Nebenstellenanlagen für die Bundespost unrentabel sei und die Kompliziertheit der Anlagen für uns nicht besonders geeignet wäre. Wir sind da ganz anderer Meinung und wir haben auch dargelegt, daß man das Entstören von Nebenstellenanlagen nicht aus der Hand geben kann. Vielmehr sollte sich die Bundespost am Markt beteiligen und sich genauso verhalten wie private Unternehmen auch.

Anfang nächsten Jahres soll eine neue Bundeslaufbahn-Verordnung in Kraft treten. Es werden Änderungen auf uns zukommen, sowohl im Bereich der Bundes- als auch der Kommunalverwaltungen. Dabei ist es verständlich, daß die letzteren einer konkreten Zuordnung von Tätigkeiten zu beruflichen Abschlüssen gar nicht zustimmen können. Denn im Laufe der Zeit haben die Länderverwaltungen einen Stellenschlüssel von 70 vH höherer/gehobener Dienst und 30 vH mittlerer/einfacher Dienst erreicht. Bei den Bundesverwaltun-



gen, z. B. Bundespost und Bundesbahn, ist dieses Verhältnis fast umgekehrt, nämlich 20 vH höherer/gehobener Dienst und 80 vH mittlerer/einfacher Dienst. Es ist also trotz aller Harmonisierungs-Novellen in den letzten zehn Jahren nicht gelungen, diese beiden Systeme einander näher zu bringen.

Eine Neuordnung von Tätigkeiten zu Laufbahnen und Neuschneidung von Laufbahnen ist auch mit dieser Bundeslaufbahn-Verordnung nicht möglich gewesen. Im Bundespostministerium, im Innenausschuß des Bundestages oder bei den Parteien werden nicht, wie man immer wieder glauben möchte, unsere Leistungen zur Beurteilung einer Notwendigkeit der Änderung des Laufbahngefüges herangezogen, sondern nur das, was politisch machbar ist.

Es ist zwar ein erster Schritt unternommen, aber in einer Form, die es schwierig macht, konkrete Änderungen herbeizuführen. In Gesprächen mit den zuständigen Stellen hat man uns dargelegt, daß es ein erster Versuch ist, die Laufbahngrenzen zu bewegen, indem man bestimmte Tätigkeiten an den mittleren technischen Dienst abgibt. Wir aber haben unser Ziel, die Schaffung einer Technikerlaufbahn, noch längst nicht aufgegeben.

## LESERZUSCHRIFT

### Weitere Nachteile für junge Beamte

Laufbahngeprüfte Fernmeldehandwerker, die auf eine Übernahme in das Beamtenverhältnis (Einstieg in die BfT-Laufbahn) verzichten, können als Angestellte der Vergütungsgruppe VI a (TVAng) im BfT-Dienst beschäftigt werden und sind mindestens auf Personalposten der Besoldungsgruppe A 7 einzusetzen oder personalbuchmäßig zu führen (siehe BPMVfg 322-5 8631-0 vom 1. Juni 1977, veröffentlicht auch in „Deutsche Post“ Nr. 12/77 vom 20. Juni 1977).

Welche Möglichkeiten des Fortkommens bestehen dann eigentlich noch für die jungen Kollegen, die nach der Laufbahnprüfung Beamte in der Besoldungsgruppe A 5 werden? Neben der erheblichen finanziellen Einbuße bei ihrer Übernahme in das Beamtenverhältnis verbleiben sie oft jahrelang auf einem Dienstposten A 5/A 6 ohne Aussicht auf weitere Beförderung.

Aufgrund des verbesserten Einstieges von technischen Angestellten in die Vergütungsgruppe VI a und der damit verbundenen Einweisung auf einen BfT-Dienstposten mindestens der Besoldungsgruppe A 7 werden beamtete Techniker ungleich schlechter gestellt. Derartige Maßnahmen müssen unweigerlich zu schweren Unzuträglichkeiten in der mittleren fernmeldetechnischen Laufbahn führen. Da kann auch die magere Regelung durch die Änderung der Verordnung zu § 5 Abs. 6 Satz 3 BBesG (Funktionsgruppenregelung für den mittleren technischen Dienst) keine Alternative zu dieser beschämenden Entwicklung mehr sein.

Daher ist die Forderung für die jungen Kollegen, die sich für die Beamtenlaufbahn entschieden haben, auf Gleichstellung mit den technischen Angestellten und Einstieg in den mittleren technischen Dienst bei Besoldungsgruppe A 7, vollkommen gerechtfertigt. Sollte dieser Forderung nicht bald entsprochen werden, bedeutet die Maßnahme nach o. a. BPMVfg eine unerträgliche Herabwürdigung der jungen Beamten, ja eine Diskriminierung aller Beamten im mittleren technischen Dienst.

Man bedenke auch die Auswirkungen dieser Verfügung auf Ausschreibungen und Besetzungen von Beförderungsdienstposten, wie sie sich im Zusammenhang mit der BPMVfg 313-2 8210-0 vom 19. Januar 1977 ergeben: Bei der Besetzung von Beförderungsdienstposten sind Angestellte wie Laufbahnbeamte zu behandeln und dürfen nicht benachteiligt werden.

Und spätestens hier sei die Frage erlaubt: „Wer ist in diesem Falle nun eigentlich der Benachteiligte?“

Was können wir tun?

Die Unruhe in unseren Reihen nicht bagatellisieren oder gar abwiegeln.

Jeder kann und soll gezielte Anträge stellen in den Gewerkschaften und Berufsorganisationen.

Die speziellen Probleme unserer Laufbahn herausstellen und verdeutlichen, und zwar jeder an seinem Platz.

Walter Nickel  
BV Bremen

## Aus den Bezirken

### BERLIN

Im großen Hörsaal der Fachhochschule beim FA 4 Berlin hat am 16. März 1978 die Jahreshauptversammlung der BV Berlin stattgefunden. Als Gäste waren die AV von FA 1 und FA 3 sowie die AV-Vertreter von FA 2 und FA 4 anwesend. Gastreferenten waren Dipl.-Ing. Fischer, APräs 2 der LPD Berlin und VDFP-Bundesvorsitzender Karl Fischer.

In seiner Eröffnungsansprache schilderte Bezirksvorsitzender Peter Behrend die schwierige Situation im mittleren technischen Dienst und kritisierte dabei den seiner Meinung nach viel zu niedrigen Stellenwert, den der BfT-Dienst innerhalb der Bundespost einnimmt.

APräs Fischer befaßte sich in seinem Referat mit dem Thema „Hat die BfT-Laufbahn, unter Berücksichtigung der Einführung neuer Techniken, noch eine Zukunft?“ Danach läßt sich zusammenfassend feststellen:

Unabhängig von der Einführung neuer Techniken, insbesondere des EWS, ist eine spürbare Zunahme an BfT-Dienstposten nicht zu erwarten.

Die Einführung neuer Techniken wird zur Verringerung von BfT-Beamten führen.

Eine solche Verringerung wird allerdings noch nicht in den kommenden 10 bis 15 Jahren erfolgen.

Anforderungsprofil und notwendige Fachkenntnisse der BfT-Kräfte werden sich ändern.

Ob — und inwieweit — sich diese Feststellungen und die weitere Entwicklung jedoch auch auf die Bewertung der Dienstposten auswirken werden, wagte der Referent nicht zu beurteilen.

Zu Beginn seiner Ausführungen griff der VDFP-Bundesvorsitzende einige Punkte aus dem Vortrag seines Vorredners auf. Hierbei wies seine Beurteilung unserer Zukunft positivere Aspekte auf als die des Vertreters der LPD Berlin. Voraussetzung hierfür ist aber, so betonte Karl Fischer, keine weitere Privatisierung von Dienstleistungen der Bundespost und die volle Nutzung des hochqualifizierten Personals im BfT-Dienst bei Wartung und Instandhaltung von neuen technischen Einrichtungen. Dazu zählt auch das Instandsetzen von elektronischen Baugruppen, denn eine sogenannte „Wegwerftechnik“ ist letztendlich Kapitalverschwendung.

Im Geschäftsbericht des Bezirksvorstandes erläuterte Bezirksvorsitzender Peter Behrend die Bedeutung einer derzeit in der Diskussion befindlichen hauptamtlichen Geschäftsführung der VDFP. Daß ein solches Vorhaben mit Beitragserhöhungen gekoppelt werden muß, bedurfte keiner besonderen Recht-



fertigung vor den anwesenden Mitgliedern. Nach anschließender Aussprache wurden die Berliner Delegierten zum Bundesdelegiertentag 1978 auf einstimmigen Beschluß der Jahreshauptversammlung beauftragt, für die Freistellung eines Mitglieds des Bundesvorstandes zu votieren.

### NORDWÜRTTEMBERG

Im Postsportheim „Hohe Eiche“ in Stuttgart-Degerloch hielt am 16. Mai 1978 die BV Nordwürttemberg ihren Bezirksdelegiertentag ab, an dem 100 Delegierte aus den Ortsvereinigungen teilnahmen.

Mit dem Geschäftsbericht des Bezirksvorstandes gab Vorsitzender Johann Pletschacher einen umfassenden Überblick zu den vielfältigen Tätigkeiten seiner Vorstandsmitglieder in den Ortsvorständen, im Bezirksvorstand und im Bundesvorstand. Der Bezirksvorstand hat sich in der zurückliegenden Amtszeit erfolgreich bemüht, seine Arbeit durch Bildung von Fachausschüssen straffer und nutzbringender zu gestalten.

In Gesprächen mit dem Präsidenten der OPD Stuttgart, dem Vizepräsidenten, mit Referenten, den Amtsvorstehern und dem Bezirksvorsitzenden der DPG nahm der Bezirksvorstand die Gelegenheit wahr, die Probleme des mittleren technischen Dienstes aus der Sicht der VDFP vorzutragen und fand überall viel Verständnis für seine Anliegen. Es muß aber auch gesagt werden, führte Johann Pletschacher weiter aus, daß das in den letzten Jahren nicht immer so war, in der Zeit der Konsolidierung des Haushalts der Bundespost, der Einführung neuer Techniken und neuer Unterhaltungsverfahren und der damit verbundenen Rationalisierungsmaßnahmen. Wir werden uns künftig, angesichts der vielen Arbeitslosen und der hohen Gewinne im Fernmeldebereich, gegen weitere Rationalisierungen und Abbewertungen entschieden zur Wehr setzen.

Bei einem weiteren Gespräch mit dem Vizepräsidenten der OPD Stuttgart wurde auf die räumlichen Zustände der Fernmeldeschule Stuttgart hingewiesen. Für Lehrgangsteilnehmer und Lehrbeamte ist es schon eine erhebliche Zumutung, in diesen Räumen unterrichtet zu werden bzw. unterrichten zu müssen.

Abschließend dankte Johann Pletschacher den Mitgliedern der Ortsvorstände und des Bezirksvorstandes für ihre Mitarbeit in der abgelaufenen Amtszeit. Sein besonderer Dank galt dem stellvertretenden Vorsitzenden Albert Blanz, der im September dieses Jahres nach über 50jähriger Dienstzeit in den wohlverdienten Ruhestand tritt.

Der vom Bezirksdelegiertentag neu gewählte Bezirksvorstand setzt sich wie folgt zusammen:

<b>Vorsitzender</b>	Johann Pletschacher	OV Stuttgart
Stellvertreter	Rudolf Ladewig	OV Stuttgart
Stellvertreter	Klaus Raphael	OV Göppingen
<b>Schriftführer</b>	Kurt Reinhardt	OV Stuttgart
Stellvertreter	Rolf Stecher	OV Stuttgart
<b>Kassierer</b>	Horst Henn	OV Stuttgart
Stellvertreter	Adolf Schmauder	OV Stuttgart
<b>Beisitzer</b>	Rolf Schäfer	OV Stuttgart
	Erich Schiller	OV Stuttgart
	Franz Wiedmann	OV Stuttgart
	Reinhold Hackspacher	OV Stuttgart
	Albert Blanz	OV Stuttgart
	Adolf Hagner	OV Heilbronn
	Rudolf Weber	OV Ulm
	Manfred Wagner	OV Schwäb. Hall
	Harald Würkner	OV Göppingen
<b>Vertreter der Pensionäre</b>	Gustav Hamberger	OV Stuttgart

### PFALZ

Ihre Jahreshauptversammlung veranstaltete die BV Pfalz am 15. April 1978 in der Winzergenossenschaft Hambach, an der als Vertreter des VDFP-Bundesvorstandes der stellv. Bundesvorsitzende Andreas Damian teilnahm.

Zwar war die Versammlung gut besucht, jedoch hatte sich der Bezirksvorstand eine stärkere Beteiligung von jüngeren Mitgliedern erhofft. Erfreulich dagegen nahm sich die Anwesenheit von zahlreichen älteren und pensionierten Mitgliedern aus, unter denen sich auch der bereits 80jährige Kollege Maul befand.

Über den Entwurf zu einer neuen Bundeslaufbahnverordnung referierte Andreas Damian und legte der Versammlung die Stellungnahmen der VDFP zu diesem Entwurf dar. Mit einer ausführlichen Erklärung, die die Freistellung eines hauptamtlichen VDFP-Geschäftsführers zum Inhalt hatte, beschloß Andreas Damian seine Ausführungen. Die BV Pfalz hat sich für eine solche Freistellung entschieden.

Im Mittelpunkt der Jahreshauptversammlung stand die Neuwahl des Bezirksvorstandes, der sich nunmehr aus folgenden Kollegen zusammensetzt:

<b>Vorsitzender</b>	Anton Duffy	OPD 24-50
Stellvertreter	Helge Mock	FA Kaiserslautern
<b>Schriftführer</b>	Heinz Remy	FA Neustadt
Stellvertreter	Walter Laux	FA Kaiserslautern
<b>Kassierer</b>	Jakob Bub	fr. FA Neustadt
Stellvertreter	Edwin Deidesheimer	FA Neustadt
<b>Beisitzer</b>	Manfred Kühner	FBz Ludwigshafen
	Gustav Hutzel	FBz Landau
	Peter Klein	FA Kaiserslautern
	Eugen Dreyer	FA Kaiserslautern
	Karl Schmidt	FA Kaiserslautern

### RHEINLAND

Die Beurteilung als Entscheidungshilfe zur Ermittlung des Leistungsbesten bei der Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten stand im Mittelpunkt des Referates von Abteilungspräsident Dr. Bermel, OPD Koblenz, auf der Jahreshauptversammlung der BV Rheinland.

In der Eröffnung hieß Bezirksvorsitzender Andreas Damian die Vertreter der Gewerkschaften, die Personalvertretung sowie Führungskräfte der OPD und der Fernmeldeämter herzlich willkommen. Vor 85 Delegierten bezog er Stellung zu Rationalisierungsmaßnahmen, die die Arbeit erleichtern und humanisieren sollten. Im Falle von nur Personaleinsparung bezeichnete er diese Maßnahmen als Arbeitsplatzvernichtung. Die Vertreter der DPG G. Weißhoff und DPV H. Becker gingen bei ihren Grußworten auf dieses Thema ein. Sie gaben zusammenfassend eine pessimistische Zukunftsprognose, die nur durch die Geschlossenheit der Arbeitnehmer zu bewältigen sei.

Einleitend zum Thema „Sind die Beurteilungsrichtlinien eine gerechte Entscheidungshilfe zur Feststellung von Leistung und Eignung“, zeigte Dr. Bermel die menschlichen Probleme und Unzulänglichkeiten der Entscheidungsfindung über die Beurteilung auf. Er sagte: „Die Beurteilung ist ein Akt werden der Erkenntnis und kein Verwaltungsakt. Eine objektive Wahrheit, als Werturteil durch die Beurteilung ausgedrückt, ist schwer zu finden. Nicht eine Ware gilt es zu beurteilen, sondern Menschen werden von Menschen mit all ihren Unzulänglichkeiten beurteilt.“

Im Rahmen der Personalsteuerung dient die Beurteilung als Führungsmittel, als Förderungsmittel der Mitarbeiter, aber auch zum Erkennen der eigenen Leistung. Es gilt nur erkennbares zu beurteilen, wobei die Beurteiler zur Objektivität be-

müht sein müssen. Die teils notwendige Koordination und Orientierung an Mittelwerten dient der Harmonisierung und bringt mehr Gerechtigkeit. Ein besonderes Kriterium ist die Eignung, die, jeweils fallbezogen auf die Aufgaben und Anforderungen eines Arbeitsplatzes, festzustellen ist.“

In der Diskussion wurde eine größere Beteiligung der direkten Arbeitsvorgesetzten beim Beurteilen gefordert, um so mehr Praxisnähe zu erreichen. Zur gerechten Wertung gleicher Beurteilungsmerkmale durch verschiedene Beurteiler, müßten diese mehr geschult werden. Des weiteren solle die Beurteilung nicht fallbezogen, sondern regelmäßig erfolgen. Erst dies gewähre die Möglichkeit, den eigenen Leistungsstand zu überprüfen. Das soziale Verhalten müsse sich mehr als bisher in der Beurteilung widerspiegeln.

Zum Abschluß der Jahreshauptversammlung wurden Anträge an den Bundesdelegiertentag und Beitragsregelungen verabschiedet. So soll unter anderem die Bestellung eines hauptamtlichen Geschäftsführers der VDFP-Bundesvereinigung angestrebt werden.

### **Rationalisierungsvorhaben im fernmeldetechnischen Dienst der Deutschen Bundespost Auswirkungen und Konsequenzen**

**Dipl.-Ing. Petry**  
**AbtL 2 bei der OPD Hamburg**

Rationalisierung ist ein Wort, das heute sehr oft ausgesprochen wird. Der eine sieht die Rationalisierung gewissermaßen als ein Allheilmittel und meint, mit dieser Maßnahme die Zukunft meistern zu können. Der andere sieht hinter diesem Begriff einen Teufelskreis, in dem wir uns befinden. Die eine Seite zeigt die Jagd nach allgemeinem Wohlstand auf, die andere eine immer mehr zunehmende Arbeitslosigkeit.

Hiermit sei angedeutet, daß die Rationalisierung zwei Seiten hat. Es gilt also aufzuzeigen, welche positiven Seiten eine Rationalisierung haben kann, wobei die negativen Auswirkungen nicht verharmlost werden dürfen.

*Rationalisierung ist für ein Unternehmen, das in unserer heutigen Wirtschaftsordnung überleben will, eine Daueraufgabe.*

So gibt es auch bei der Bundespost keinen Bereich, in den rationalisierende Überlegungen nicht eingreifen. Unter Rationalisierung müssen wir das Erstreben des bestmöglichen Verhältnisses zwischen Kosten und Nutzen, sowohl im Verwaltungsbereich als auch im technischen Bereich sehen.

Bei der Bundespost stehen auf der Kostenseite in erster Linie die Personal-, die Sach- und die Kapitalkosten. Beeinflussbar im Sinne der Rationalisierung sind die Personalkosten sowie die Sachkosten, das heißt die Ausgaben für die Unterhaltung der technischen Einrichtungen und für die Betriebsführung. Für den Gesamtbereich der Bundespost sind anzusetzen:

Personalkosten	≈	51 vH
Kapitalkosten	≈	26 vH
Sachkosten	≈	15 vH

Die aufgezeigten Größenordnungen machen deutlich, daß der Unternehmenserfolg entscheidend von der Entwicklung der Personalkosten abhängt.

Betrachtet man den Bereich des Fernmeldewesens gesondert, so ergeben sich aufgrund des hohen Automatisierungsgrades etwas andere Zahlen. Dort haben wir folgendes Gesamtbild:

Kapitalkosten	=	41 vH
Personalkosten	≈	36 vH
Sachkosten	≈	14 vH

Diese etwas günstigere Kostenstruktur im Fernmeldewesen, insbesondere der geringere Personalkostenanteil, hat die Ertragslage gegenüber dem Postwesen günstig beeinflusst. Eine Subventionierung des Postwesens war allerdings die Konsequenz.

Bezüglich der besseren Kostenstruktur des Fernmeldewesens ist folgendes zu berücksichtigen:

*Im Fernmeldewesen werden immer höhere Anforderungen an die Qualität der Dienstleistungen gestellt. Das betrifft sowohl die Fortentwicklung bestehender Dienste, z. B. im Fernsprechdienst das elektronische Wählsystem (EWS) und im Telegrafendienst das elektronische Datensystem (EDS) als auch neue Dienste, z. B. das Kabelfernsehen.*

*Die Erwartungen an die Bundespost schließen meist unausgesprochen die Forderung nach möglichst geringen Gebühren für die Dienstleistungen mit ein. Man erwartet von der fortschreitenden Automatisierung im Fernmeldewesen ein Sinken der Gebühren.*

Durch diese immer höher werdenden Ansprüche an die Dienstleistungen entsteht ein ständiger Zwang zur Entwicklung immer leistungsfähigerer Technologien und Organisationsstrukturen. Solchen Forderungen kann man technisch auch nachkommen, jedoch zwingt der Einsatz neuer Technologien zu sehr großen und teuren Investitionen mit einer entsprechenden Erhöhung der Kapitalkosten. Dadurch steigt aber wiederum der Zwang zur Rationalisierung auf der Personalkostenseite.

*Gelingt es nicht, diesen Prozeß durch Erweiterung des Dienstleistungsangebotes personalneutral abzuwickeln, kommt es zwangsläufig zum Verlust von Arbeitsplätzen. An dieser Stelle, nämlich der Bejahung des technischen Fortschritts und der zwangsläufigen Bedrohung von Arbeitsplätzen, liegt die Herausforderung an alle Beteiligten.*

Rein betriebswirtschaftlich gesehen wäre ausschließlich der Rationalisierung das Wort zu reden, denn Rationalisierung mit Arbeitsplatzersparnis bedeutet Kostensenkung. Aus der Sicht der Arbeitnehmer hat selbstverständlich die Sicherung der Arbeitsplätze den absoluten Vorrang. Aus volkswirtschaftlicher Sicht oder aus gesamtpolitischer Verantwortung heraus muß man aber beides betrachten.

*Hier stellt sich die Aufgabe nach einem Ausgleich der Interessen. Politiker, Gewerkschafter und Unternehmer haben die Zusammenhänge durchaus erkannt und akzeptieren diese. Radikale Thesen zur einen oder zur anderen Seite können hier nur schaden.*

Die aufgezeigten Probleme bedürfen der weiteren Erörterung, denn bei einem Dienstleistungsunternehmen wie der Bundespost, mit einem hohen Anteil an Personalkosten, werden sich Rationalisierungsmaßnahmen immer auf diesen Kostenbereich erstrecken. Hinzu kommt, daß die Personalkosten unmittelbarer beeinflusst werden können als dies z. B. bei den Kapitalkosten der Fall wäre.

### **Personalkostenentwicklung und Gebührenerhöhung**

Es ist zunächst einmal unbestreitbar, daß die Mitarbeiter der Bundespost an der allgemeinen Einkommensentwicklung teilhaben sollen. Diese Personalkostenenerhöhungen müssen grundsätzlich bejaht werden und sollten zunächst durch Gebührenerhöhungen aufgefangen werden; aber auch nur dann, wenn kein anderer Ausgleich möglich ist. Wenn z. B. in den Jahren von 1969 bis 1974 die Personalaufwendungen um 118 vH erhöht werden mußten, so ist festzustellen, daß diese Erhöhung durch Rationalisierungsmaßnahmen nicht annähernd ausgeglichen werden konnte. Vielmehr waren drei Gebührenerhöhungen erforderlich.

Bei realer Betrachtung muß zugegeben werden, daß die Bundespost auf dem Gebührenssektor den Bogen leicht überspannt hatte. Die Öffentlichkeit akzeptierte diese Gebührenerhöhungen dann auch nicht mehr und reagierte mit einem Rückgang der Nachfrage. Die Kritik an der „Monopolstellung“ der Bundespost wurde immer stärker, und es erfordert noch jetzt alle Anstengungen, diese Vorurteile abzubauen.

*Insgesamt kann man sagen: Gebührenerhöhungen in Wettbewerbsbereichen, z. B. Nebenstellenanlagenbau, beeinträchtigen die Wettbewerbsfähigkeit der Bundespost und führen zum Verlust von Kunden. Gebührenerhöhungen in Monopolbereichen führen erfahrungsgemäß zu Verkehrsrückgängen. In beiden Fällen verringert sich der Personalbedarf, was gleichbedeutend mit dem Verlust von Arbeitsplätzen ist.*

*Im Gegensatz dazu beleben Vergünstigungen in Bereichen mit kostendeckenden Tarifen die Kundennachfrage und ermöglichen dadurch auch die Einrichtung neuer Arbeitsplätze. Dabei bedeutet das „Einfrieren“ von Gebühren bei sich fortsetzender Inflation bereits eine Vergünstigung.*

Die Bundespost mußte in den vergangenen Jahren allein schon zur Sicherung ihrer wirtschaftlichen Selbständigkeit Rationalisierungsmaßnahmen mit dem Ziel der Kostensenkung durchführen. Außerdem mußte sie eine schrittweise Annäherung an ein markt- und kostenorientiertes Leistungsangebot vollziehen, verbunden mit einer entsprechenden Gebührenpolitik. Das erforderte eine stärkere Orientierung an der Rentabilität und gegebenenfalls auch den Abbau von Dienstleistungen mit entsprechenden Auswirkungen auf die Arbeitsplätze.

Ein Aufrechterhalten unrentabler Arbeitsplätze würde der Bundespost seitens ihrer Kunden den Vorwurf einbringen, daß sie über ihre Gebührenpolitik soziale Probleme finanziert. Sie muß daher auch weiterhin nicht nur aus unternehmerischen Gesichtspunkten heraus rationalisieren, sondern letztlich auch zur Sicherung der Arbeitsplätze ihrer Mitarbeiter beitragen. Zusammenfassend läßt sich sagen:

*Rationalisierungsmaßnahmen senken Kosten;  
niedrigere Kosten vermindern den Zwang zu Gebührenerhöhungen;  
das wiederum vermindert die Gefahr von Verkehrsrückgängen oder begünstigt sogar Verkehrszunahmen;  
und schließlich bedeutet dies sichere Arbeitsplätze.*

### **Möglichkeiten der Rationalisierung**

Der „Technische Fortschritt“ ist als erste Rationalisierungsmethode in den Dienst der Unternehmensziele zu stellen. Die Bundespost hat in dieser Hinsicht im Fernmeldewesen beispielhaftes geleistet und dem Kunden die modernste Fernsprechtechnik zur Verfügung gestellt. Ein entscheidender Impuls ging von der Einführung elektronischer Bauelemente bei gleichzeitiger Verdrängung elektro-mechanischer Bauteile aus.

Hinzu kommt die Einführung von Prüf- und Meßautomaten sowie die Senkung des Bedienungsaufwandes durch Fernwirk- und Umschalteneinrichtungen. In der Linientechnik wären beispielhaft neue Adernverbindungsmethoden zu nennen.

Neben dem „Technischen Betrieb“ befindet sich auch auf der Verwaltungsebene ein weites Feld für Rationalisierungen.

Hier geht es vor allem darum, durch Einsatz von Büromaschinen, einheitlichen Vordrucken usw. den Arbeitsaufwand zu beschleunigen. Gerade in diesem Bereich wird es Rationalisierungen geben, weil noch große Reserven vorhanden sind.

Aber auch in bezug auf Arbeitsanweisungen für die Bedarfs-erkennung bei der Planung und Bauführung ergeben sich Rationalisierungsinstrumente, die die Wirtschaftlichkeit beim Einsatz von Investitionsmitteln verbessern sollen. Ziel ist es hier,

z. B. durch verbesserte Planung mit geringeren Investitionsmitteln auszukommen, um auf diese Weise die Kapitalkosten zu senken.

Ein sehr ergiebiges Feld für Rationalisierungsmaßnahmen wurde besonders in den vergangenen Jahren durch die Einführung eines neuen Personalbemessungssystems erschlossen. In der Form der „Dienstanzweisung für die Bemessung der Ämter“ ist ein arbeitswissenschaftlich abgesichertes Verfahren der Personalbemessung erarbeitet und in den meisten Dienststellen bereits angewandt worden. Von der Einführung dieser DABemÄ ging bis jetzt der größte Rationalisierungserfolg aus.

Mit der bloßen Einführung der DABemÄ war es jedoch nicht getan. Es mußte vorher die aufbau- und ablauforganisatorische Regelung bereitgestellt werden, um anschließend die entsprechenden „Anhänge“ erstellen zu können. Hierbei mußte die zwischenzeitliche Einführung neuer Geräte, technischer Einrichtungen, Werkstoffe und Technologien mit verbesserten Eigenschaften ebenso berücksichtigt werden wie auch die Einführung neuer Arbeitsverfahren.

Es war gelegentlich so, daß in der Vergangenheit sehr viel kleine technische Verbesserungen in den einzelnen Arbeitsbereichen eingeführt wurden, die durch die Bemessung nicht unmittelbar berücksichtigt werden konnten. Es stellte sich hier und da Luft in der Bemessung ein. In einigen Bereichen mußte auch nach ganz neuen Bezugseinheiten gesucht werden, um überhaupt erst eine gerechte Bemessung durchführen zu können.

Wie auf vielen Gebieten hat die Elektronik auch bei der Fernmeldetechnik nicht Halt gemacht und unsere technischen Einrichtungen erheblich beeinflußt. Die Impulse dieser Entwicklung kommen dabei aus mehreren Richtungen. So konnten wegen der Trägheit elektro-mechanischer Bauelemente viele Anwendungsgebiete erst durch den Einsatz elektronischer Bauteile erschlossen werden. Neue Dienste, wie z. B. die Datentechnik, sind eben nur in Verbindung mit der Elektronik realisierbar.

Ein weiterer Impuls kam auch von den Herstellern der Bauelemente, die zum Teil übergroße Personalkostenanteile bei der Fertigung elektro-mechanischer Bauteile nicht mehr aufbringen konnten. Sie waren daher einfach gezwungen, kostengünstigere Bauteile zu entwickeln.

Parallel mit der Senkung der Herstellungskosten durch Einführung der Elektronik kam auch die Senkung des Unterhaltungsaufwandes. Durch den stetigen Fortfall mechanischer Verschleißteile ging dieser spürbar zurück.

In der Fernsprechvermittlungstechnik ist es der Übergang vom relativ störungsanfälligen und wartungsaufwendigen Hebdrehwählersystem über das schon etwas wartungsfreiere EMD-System hin zum „Elektronischen Wählersystem“ EWS.

Eine ähnliche Entwicklung haben wir in der Telegrafie vom System TW 39 hin zum „Elektronischen Datensystem“ EDS. Hinzu kommt noch die neue Fernschreiber-Generation mit einem hohen Anteil elektronischer Baugruppen und einem sehr geringen Wartungsaufwand.

Auch in der Linientechnik ist die Entwicklung nicht stehen geblieben. Die Qualität der Fernmeldekabel, vom Bleikabel zum kunststoffbewehrten Kabel, ist ständig verbessert worden. Die Überwachung der Kabel durch Druckluftanlagen hat ein erhebliches Absinken des Störungsaufwandes mit sich gebracht.

Zur technischen Entwicklung kommt nun noch die Einführung ganz neuer Arbeitsverfahren. Beispielhaft hierfür ist das neue Unterhaltungsverfahren UFe zu nennen. Ausgangspunkt dazu



war, daß trotz jahrelanger personeller Unterbesetzung bei den Dienststellen UFe keine bemerkenswerten Beeinträchtigungen des Betriebs zu verzeichnen waren.

Ganz offensichtlich war es möglich, mit weniger Kräften, als rein rechnerisch notwendig, die technischen Einrichtungen zu betreiben. Es war zwar wegen des Personalunterstandes nicht möglich, alle vorgeschriebenen Unterhaltungsarbeiten auszuführen, jedoch stellte man fest, daß die Dienstgüte insgesamt konstant gehalten werden konnte. Die aus dieser personellen Not geborenen verschiedensten Betriebsversuche mündeten in dem einen Unterhaltungsverfahren UFe.

### Quantitative Auswirkungen

Aufgrund der in den letzten Jahren durchgeführten Rationalisierungsvorhaben ist es zu einer Verringerung des Personalbedarfs gekommen. Dementsprechend mußte auch der Personalbestand nach unten angepaßt werden. Es kam dadurch zwar nicht zu Entlassungen, aber doch zu einem totalen Einstellungsstopp.

Wenn auch in vielen Bereichen diese Anpassungsmaßnahmen durch neue Bemessungen bereits erledigt oder doch eingeleitet wurden, so bleiben noch einige Bereiche übrig. Besonders bei den Fernmelde-Baubezirken ist noch einiges an Rationalisierungsmaßnahmen zu erwarten, und zwar sowohl aufgrund neuer Bildungsregeln für Baubezirke — also organisatorische Maßnahmen — als auch aufgrund neuer Bemessung der dort beschäftigten Kräfte.

### Qualitative Auswirkungen

Die zunehmende Anwendung elektronischer Bauelemente und die damit verbundene Ausbreitung der Digitaltechnik haben zu einer Erhöhung der qualitativen Anforderungen an die technischen Kräfte geführt. Das betrifft insbesondere den mittleren technischen Dienst.

Durch die bevorstehende Einführung des EWS wird diese Entwicklung noch verstärkt. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, daß das EWS nicht schlagartig eingeführt wird, sondern in einem sich stetig steigernden Umfang. Der Bedarf an entsprechend qualifizierten Kräften wird aus diesem Grunde auch nur allmählich ansteigen.

Mit der Einführung der integrierten Schaltkreise kann nicht mehr die Funktion eines bisher einzelnen diskreten Bauelementes betrachtet, sondern es muß vielmehr eine bestimmte Anzahl verknüpfter Bauelemente als kleinste Einheit gesehen werden. Gefragt sind bei dieser Bauweise weniger handwerkliche Geschicklichkeit als schnelles logisches Denken. Das Lokalisieren einer Fehlerquelle wird unter einem bisher nicht gekannten Zeitdruck stehen.

Wir werden den erhöhten Zeitdruck deshalb zu spüren bekommen, weil in der neuen Technik stark zentralisiert wird und eine Störung sich viel umfangreicher auswirkt als bisher. Daher müssen Störungen sehr schnell und sicher beseitigt werden, um eben die enormen Auswirkungen in den Griff zu bekommen und damit für den Kunden zumutbar zu halten.

Eine andere noch offene Frage stellt aber auch hier die künftige Bemessung und Bewertung für die Dienststelle UFe dar. Die Planer des elektronischen Wählsystems haben bei ihren Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen einen nennenswerten Rationalisierungserfolg — also Einsparung von Personalposten — unterstellt.

Da aber das EWSO zunächst nur zur Abdeckung des Zuwachses bzw. für die Erneuerung auswechslungsbedürftiger HDW-Vermittlungsstellen gedacht ist, läuft über lange Zeit hinweg die herkömmliche elektro-mechanische Technik parallel zur

elektronischen. Ein solch allmählicher Übergang wird auch befriedigende Übergangslösungen für das betroffene Personal ermöglichen. Doch kommt es auch hier letztlich darauf an, Rückgänge beim Personalbedarf durch Verkehrszuwachs aufzufangen.

### Weitere Konsequenzen aus Rationalisierungsmaßnahmen

Entscheidend für die Bundespost ist, daß sie ihre Dienstleistungen so kostengünstig wie möglich anbieten kann. Das bedingt aber eine laufende Kostenkontrolle und das Ausschöpfen aller kostensenkenden Möglichkeiten. Dies gilt sowohl bei den bestehenden Diensten als auch bei der Einführung neuer Dienstleistungen. Ihre Beschäftigten wird die Bundespost motivieren müssen durch

*Begründung der Notwendigkeit von Rationalisierungsmaßnahmen;*

*Begründung von Einzelmaßnahmen;*

*Schulung der betroffenen Kräfte zur Bewältigung der neuen Probleme.*

*Nicht zuletzt sind die betroffenen Kräftegruppen an den Rationalisierungserfolgen zu beteiligen.*

### Konsequenzen für den einzelnen Beschäftigten

Ein Unternehmen wie die Bundespost, das zur ständigen Erneuerung auch altgewohnter Dienstleistungen gezwungen ist, bürdet seinen Mitarbeitern manche Lasten auf. Es wird auf die Zusammenarbeit aller ankommen, damit die Einzelperson aus diesen Notwendigkeiten heraus nicht unangemessen belastet wird. Diesem Zweck dienen auch die Rationalisierungsschutzabkommen, die sicherstellen sollen, daß Rationalisierungsmaßnahmen nicht zu unzumutbaren Härten führen.

Natürlich wird es immer unterschiedliche Auffassungen geben, was unzumutbare Härte bedeutet; darüber muß im Einzelfall verhandelt werden. Es darf nur nicht dazu führen, daß wegen einiger Schwierigkeiten, insbesondere bei der Unterbringung des betroffenen Personals, sinnvolle Rationalisierungsmaßnahmen über längere Zeit blockiert werden.

Liegt im Einzelfall keine Lösungsmöglichkeit unter zumutbaren Bedingungen vor — und das ist des öfteren der Fall —, so kann über das Instrumentarium des nichtrealisierten Minderbedarfs durchaus eine Übergangssituation geschaffen werden. Allerdings muß dem Personal dabei zugemutet werden, in immer kürzeren Abständen umzulernen, alte Arbeitsverfahren aufzugeben, um sich an neue Arbeitsabläufe zu gewöhnen. Ebenso müssen die Beschäftigten bereit sein, andere Aufgaben — unter Umständen sogar an einem anderen Ort — zu übernehmen.

Die in den vergangenen Jahren konsequent betriebene Rationalisierung hat entscheidend zur wirtschaftlichen Gesundung der Bundespost beigetragen. Der Ausschöpfung weiterer Rationalisierungsreserven in allen Dienstzweigen kommt auch in Zukunft höchste Priorität zu. Das Ziel, die Eigenwirtschaftlichkeit der Bundespost langfristig zu sichern, ist nämlich nur dann erreichbar, wenn es gelingt, durch eine bedarfs- und kostenorientierte Unternehmenspolitik die Dienste kostendeckend anzubieten. Nur auf diese Weise ist auch eine langfristige Sicherung der Arbeitsplätze möglich.





# Nachrichten

Mitteilungsblatt der Vereinigung

Deutscher Fernmeldetechniker Post e.V.

Nr. 5 Oktober 1978

13. Jahrgang

## Der Bundesdelegiertentag der VDFP vom 27. bis 29. September 1978 in Frankfurt/Main

Der Bundesdelegiertentag der VDFP wurde am 27. September um 14.00 Uhr im großen Saal des Bürgergemeinschaftshauses Ronneburg in Frankfurt/Main durch den Bundesvorsitzenden eröffnet.

Als Ehrengäste waren erschienen:

Herr Dipl.-Ing. Goedecke, Vizepräsident des Fernmeldetechnischen Zentralamtes,

Herr Dipl.-Ing. von Jasienicki, Unterabteilungsleiter 2a der Oberpostdirektion Frankfurt/Main

Herr Dipl.-Ing. Windbus, Unterabteilungsleiter 2b der Oberpostdirektion Frankfurt/Main

Herr Ewald Bergk, Bezirkspersonalrat der OPD Frankfurt/Main

Herr Bock, Hauptpersonalrat beim BPM

Herr Siegfried Beuschlein, Hauptvorstand der Deutschen Postgewerkschaft

Herr Günter Volpers, Hauptvorstand des Deutschen Postverbandes

Herr Wolfgang Zeisig, Referent für Fragen des öffentlichen Dienstrechtes beim Arbeitskreis Innenpolitik der SPD-Fraktion im Deutschen Bundestag

Herr G. Pfeffermann, Mitglied der CDU/CSU-Fraktion im Deutschen Bundestag sowie des Ausschusses für Verkehr, Post- und Fernmeldewesen

Herr Otto Wilke, Vorsitzender der FDP-Fraktion im Hessischen Landtag

Herr Dipl.-Ing. Henkel, Amtsvorsteher des FA Taunus

Herr Ing. (grad.) Norbert Dauth, Vertreter des Amtsvorstehers des Telegrafenamtes Frankfurt/Main

Herr Ing. (grad.) Jakob Weber, Amtsvorsteher des Fernmeldezeugamtes Heusenstamm und Vertreter des VDPI.

Herr Dipl.-Ing. Schollmeier, Amtsvorsteher des FA Darmstadt

Herr Dipl.-Ing. Lampe als Referent des heutigen Tages, Ministerial-Rat im Ministerium für das Post- und Fernmeldewesen

Folgende Bezirksvereinigungen mit ihren Delegierten waren erschienen:

Berlin, Bremen, Dortmund, Hamburg, Hannover/Uelzen, Hessen, Münster, Nordbaden, Nordwürttemberg, Nürnberg, Pfalz, Rheinland, Rhein-Ruhr, Saarland, Schleswig-Holstein, Südbayern, Südwürttemberg-Hohenzollern, Trier



Nach namentlicher Begrüßung der Ehrengäste und des Referenten und der Begrüßung der Delegierten aus dem ganzen Bundesgebiet hielt der Bundesvorsitzende seine Eröffnungsrede.

## **Eröffnungsrede des Bundesvorsitzenden der VDFP Herrn Karl F i s c h e r**

Meine sehr verehrten Ehrengäste, meine lieben Kollegen!

Die Deutsche Bundespost hat im August 1978, also vor einem Monat etwa, den "Geschäftsbericht der Deutschen Bundespost 1977" der Öffentlichkeit vorgelegt. Er soll der interessierten Öffentlichkeit einen umfassenden Überblick über die Leistungen, den Entwicklungsstand und die wirtschaftliche Lage der Deutschen Bundespost geben und um Verständnis für Probleme der Post und für ihre Unternehmenspolitik werben.

### **Verkehrsentwicklung im Jahre 1977**

Im Jahre 1977 konnte die Deutsche Bundespost erneut ein nachhaltiges Wachstum erzielen.

Vor dem Hintergrund einer gesamtwirtschaftlich verhaltenen konjunkturellen Entwicklung nahm der Gesamtverkehr der Deutschen Bundespost gegenüber 1976 um beachtliche 6,4 v.H. zu. Daran war das Postwesen mit 1,5 v.H. beteiligt, die Zuwachsrate im Fernmeldewesen betrug 9,1 v.H.

Die gestiegene Nachfrage im Fernmeldewesen ist im wesentlichen auf eine verstärkte Zunahme des Fernsprechdienstes zurückzuführen. Hatte man im Jahre 1976 mit 1,4 Mio. neuer Fernsprechhauptanschlüsse den bis dahin größten Zuwachs in der Geschichte des Fernsprechdienstes in Deutschland zu verzeichnen, wurde die Zahl im Jahre 1977 mit mehr als 1,5 Mio. erneut übertroffen.

Diese Entwicklung läßt erwarten, daß bis 1985 die angestrebte Vollversorgung der Haushalte mit Fernsprechhauptanschlüssen erreicht werden kann.

### **Die wirtschaftliche Lage der Deutschen Bundespost**

Ein weiter verbessertes Jahresergebnis und eine konsolidierte Kapitalstruktur kennzeichnen das Berichtsjahr. Bei stabil gehaltenen Gebühren stiegen die Umsatzerlöse gegenüber dem Vorjahr um fast 2,1 Mrd. DM auf 31,8 Mrd. DM. Die Gesamterträge erhöhten sich um 7,4 v.H. (Vorjahr 6,3 v.H.) auf 33,2 Mrd. DM. **Der Gewinn von 1.979,1 Mio. DM lag um rd. 800 Mio. DM über dem des Vorjahres.**

Infolge der günstigen Ertragslage und der vom Bund gewährten Kapitalaufstockung in Höhe der geschuldeten Ablieferung konnte der Schuldenabbau weiter vorangetrieben werden, so daß sich das Fremdkapital Ende des Jahres auf 38,4 Mrd. DM belief. Damit verbesserte sich der Eigenkapitalanteil am Gesamtkapital um 5,5 Prozentpunkte auf 32,0 v.H. Das seit langem angestrebte Ziel, den Eigenkapitalanteil schrittweise auf ein Drittel des Gesamtkapitals anzuheben, wurde fast erreicht. Die Aufwandspositionen konnten dank der abgewogenen Spar- und Rationalisierungsmaßnahmen vergleichsweise niedrig gehalten werden, obwohl die Lohnsteigerungen 1977 über dem Vorjahreswert lagen. Aber auch die Zunahme der Personalaufwendungen insgesamt blieb mit 4,6 v.H. wegen leicht vermindelter Nebenbezüge und Soziallasten und infolge einer Verringerung des jahresdurchschnittlichen Gesamtpersonalbestandes um 2.578 Kräfte unter der Zuwachsrate bei den Bezügen und Versorgungsbezügen. Die Sachaufwendungen für die Betriebsführung und die Unterhaltung des Sachanlagevermögens stiegen nur um 2 v.H. Beim Zinsaufwand war ein Rückgang zu verzeichnen.

### **Ökonomisches Ungleichgewicht zwischen Post- und Fernmeldewesen**

Der wirtschaftliche Erfolg des Jahres 1977 wird von einem

weiterhin gestiegenen finanziellen Ungleichgewicht zwischen den beiden Unternehmensbereichen Post- und Fernmeldewesen überschattet.

Obwohl sich die Kostenunterdeckung im Postwesen nicht nennenswert verschlechterte, steht sie weiterhin in einem Mißverhältnis zur Kostenüberdeckung im Fernmeldewesen. Die unterschiedlichen Leistungs- und Kostenrelationen sind Ausdruck struktureller Unterschiede zwischen den beiden Unternehmensbereichen. Im kapitalintensiven Fernmeldewesen ermöglicht die Nachfragesteigerung eine immer bessere Auslastung der Kapazitäten, so daß die Umsatzzuwächse die Kostensteigerungen übertreffen, während im personalintensiven Postwesen die Steigerung der Umsatzerlöse hinter den Kostensteigerungen zurückbleibt.

Zur Minderung des wirtschaftlichen Ungleichgewichts wurden im laufenden Jahr Gebührensenkungen im Fernmeldewesen und Gebührenanhebungen im Postwesen beschlossen.

### **Investitionen und Finanzierung**

Die Investitionstätigkeit war etwa so lebhaft wie im Vorjahr. Mit rd. 6,2 Mrd. DM wurden im Berichtsjahr 0,1 Mrd. DM mehr Sachinvestitionen getätigt als 1976, und zwar zum größten Teil für den Ausbau des Fernmeldewesens. Damit war die Deutsche Bundespost wieder der im Unternehmenssektor mit Abstand größte Investor in der Bundesrepublik Deutschland. Dadurch, daß in den vergangenen Jahren die Fernmeldenetze weit vorausschauend ausgelegt wurden, um auch künftigen Nachfrageentwicklungen Rechnung zu tragen, konnte man im Jahre 1977 daran gehen, die notwendigen Erweiterungen und Erneuerungen vorzunehmen und die große Nachfrage nach neuen Hauptanschlüssen zügig zu befriedigen.

Der Kapitalbedarf einschließlich der Schuldentilgung betrug 10,4 Mrd. DM. Davon mußten 6,4 Mrd. DM für das Anlagevermögen und 3,6 Mrd. DM für die Schuldentilgung aufgebracht werden. Finanziert wurde dieser Bedarf weitgehend mit Eigenmitteln (9,9 Mrd. DM), die zum größten Teil aus dem finanzwirtschaftlichen Überschuß der Erfolgsrechnung stammten. Der Rest wurde nahezu vollständig durch Ausleihungen aus den Postbankdiensten gedeckt, so daß der Kapitalmarkt kaum in Anspruch genommen werden mußte.

### **Ausblick**

Die günstige Entwicklung der Ertragslage und der Kapitalstruktur gibt auch für die Zukunft zu vorsichtigem Optimismus Anlaß. **Voraussetzungen sind allerdings abgewogene Spar- und Rationalisierungsmaßnahmen, die konsequent weiter verfolgt werden müssen,** ebenso wie der Versuch, das ökonomische Ungleichgewicht zwischen den beiden Unternehmensbereichen Post- und Fernmeldewesen zu mindern. Darüber hinaus wird die verstärkte Hinwendung zu einer marktorientierten Dienstleistungspolitik dazu beitragen, Arbeitsplätze und die Eigenwirtschaftlichkeit der Deutschen Bundespost zu sichern.

Meine sehr verehrten Ehrengäste, meine lieben Kollegen, ich konnte und wollte Ihnen diese eben vorgetragenen Ausschnitte aus dem Geschäftsbericht der Deutschen Bundespost nicht vorenthalten, denn für den Techniker, insbesondere für den Fernmeldetechniker bei der Deutschen Bundespost, ist die Geschäftsentwicklung und die Ertragslage von besonderem Interesse. Die große Überdeckung der Unkosten der Deutschen Bundespost und der dadurch erzielte Gewinn von fast zwei Milliarden Reingewinn ist nur durch erhebliche Anstrengungen der Beamten des mittleren fernmeldetechnischen Dienstes zu erzielen gewesen. Für die Beratungen der nächsten Tage und für die aufzustellenden Forderungen für diesen Personenkreis ist die Wirtschaftslage der Bundespost natürlich ein wesentlicher Faktor.

Unter der günstigen Ertragslage der Bundespost ist es des-



halb unverständlich, warum Sozialleistungen eingeschränkt bzw. ganz abgebaut werden sollen.

Auch halten wir die Zeit für gekommen, über weitere arbeitsplatzvernichtende Rationalisierungsmaßnahmen ernsthaft nachzudenken. Die Begründung, man könne sich dem technischen Fortschritt nicht in den Weg stellen, halten wir für nicht mehr vertretbar. Damit macht man es sich in der heutigen Zeit wahrlich zu einfach.

Bevor man neue Technologien entwickelt und einführt, sollte man zuerst darüber nachdenken, was diese neue Technik dem Menschen nützt. Die Einführung neuer Techniken sollten nicht nur unter dem Gesichtspunkt der verbesserten Ertragslage gesehen werden. Wir wehren uns deshalb in Zukunft gegen Rationalisierungen sofern sie nicht dem Sinne des Wortes "Ratio" in seinem ursprünglichen Sinn entsprechen. Die Menschen werden heute von der Technik beherrscht, obwohl es umgekehrt sein sollte. Die Deutsche Bundespost hat dazu leider auch ein negatives Beispiel gegeben. Von gleicher Stelle aus hat vor zwei Jahren unser Kollege Rudi Klein einen Vortrag gehalten über das Thema: "100 Jahre mittlerer fernmeldetechnischer Dienst".

1876 ist die Laufbahn Bft aus der Taufe gehoben worden. In die gleiche Zeit etwa fällt auch die Einführung des Fernsprechapparates. Der 100jährigen Wiederkehr der Einführung des Fernsprechapparates hat man wohl gedacht, die Menschen aber, die sich 100 Jahre damit beschäftigt haben, hat man im Trubel der Zeit vergessen zu erwähnen. Die V D F P hat übrigens 1976 eine Broschüre herausgebracht, die die 100jährige Geschichte des Fernsprechens in Verbindung mit den Menschen schildert.

Die grasse Reduzierung von Bemessungswerten im Bft-Dienst hat zu einer steigenden Verantwortlichkeit des verbleibenden Personals geführt, ohne dafür entsprechende finanziell entschädigt zu werden. Es steht auch hier für die Beförderung in eine besser bezahlte Besoldungsgruppe nur der Rahmen des gesetzlichen Stellenschlüssels zur Verfügung.

Die Funktionsgruppenregelung mit 15 % für den Bft-Dienst ist völlig ungenügend. (Der Cft-Dienst hat 87 %!!!!) Auch modernste Techniken brauchen präventive Maßnahmen. Die Reparatur und die Inbetriebhaltung elektronischer Einrichtungen ausschließlich durch Wechseln von Leiterplatten zu vollziehen ist wohl für die Zukunft keine ernstzunehmende Lösung.

Wie soll man eigentlich Techniken von morgen, die wir erst noch in den Griff bekommen müssen, mit Dienstrechtvorschriften vom letzten Jahrhundert für das Personal in gerechter Weise betreiben. Womit wir dann auch beim Thema des heutigen Referenten, des Herrn Min.-Rates Lampe angekommen sind.

Sehr verehrter Herr Lampe, ich habe nicht die Absicht, Ihnen vorzugreifen, aber lassen Sie mich bitte deshalb einige Punkte nur anreißen.

Die V D F P protestiert gegen die weitere Verzögerung der Einführung eines neuen Dienstrechtes für die Beamten des Bundes, der Länder und Gemeinden! Die Studienkommission für die Reform des öffentlichen Dienstrechtes hat ihren sehr umfangreichen Bericht bereits 1973 der Bundesregierung übergeben. Bis heute ist von diesen vorgeschlagenen Reformen nichts Nennenswertes in die Wirklichkeit umgesetzt worden. Gerade die Beamten des mittleren fernmeldetechnischen Dienstes bei der Deutschen Bundespost sind durch die fehlenden Reformen im öffentlichen Dienstrecht bei der Ausübung ihrer Tätigkeiten auf das stärkste benachteiligt.

Durch die verstärkte Einführung neuer Kommunikationssysteme ist es zu erheblichen Personaleinsparungen gekommen. Die Verantwortung des verbliebenen Personals ist pro Kopf auf ein vielfaches gestiegen, ohne daß es in dem bestehenden überalterten Besoldungsgefüge zu einer

leistungsgerechten Bezahlung kommt. Die leistungsgerechte Bezahlung der Beamten des mittleren fernmeldetechnischen Dienstes ist keine Frage der Ertragslage im Fernmeldedienst der Deutschen Bundespost, wie der Jahresbericht der Bundespost von 1977 überdeutlich ausweist, sondern eine Frage der Besoldungsgerechtigkeit.

Solange man nicht von dem bestehenden System der Zuordnung der Tätigkeiten zu den einzelnen Besoldungsgruppen abgeht und nicht den umgekehrten Weg beschreitet, solange wird es nie zu einer leistungsgerechten Bezahlung kommen.

Um diese Forderung zu ermöglichen, bedarf es dringend der Reformen im öffentlichen Dienstrecht. Alle beteiligten Gremien wie Bundesregierung, Bundestag und Parteien geben seit Jahren nur Lippenbekenntnisse ab. Wir können als Betroffene nur daraus den Schluß ziehen, daß keiner der Beteiligten ernsthaft diese Reformen in Erwägung zieht. Man versucht nach unserer Auffassung durch taktische Verzögerungen den Gedanken einer grundlegenden Reform des Dienstrechtes zu behindern.

Die V D F P fordert daher:

- Abkehr vom bestehenden Laufbahnsystem, das sich ausschließlich an schulischen Bildungsabschlüssen orientiert
- Einrichtung berufsbezogener Laufbahnen; für die Beamten des mittleren fernmeldetechnischen Dienstes bei der Deutschen Bundespost bedeutet dies: Einführung der Technikerlaufbahn
- Durchlässigkeit des bestehenden starren Laufbahnsystems durch Einführung eines Bewährungsaufstieges und eines Aufstieges für besondere Verwendung
- Laufbahnüberschreitende Bewerbungen und Besoldungen
- Neuordnung der Tätigkeiten zu den einzelnen Laufbahnen, da sich alle Bildungsabschlüsse grundlegend geändert haben
- Einführung einer analytischen Bewertung, damit die Tätigkeiten, die Anforderungen und die Schwierigkeitsgrade der Arbeit eines jeden Beamten zueinander und untereinander verglichen werden können; hierdurch soll die Möglichkeit eines Vergleiches der Beamtentätigkeiten bei Bund, Länder und Gemeinden erfolgen



Bundesvorsitzender der VDFP Karl Fischer

Wir glauben, daß jeder Staatsbürger ein Anrecht darauf hat, die Tätigkeiten aller Beamten besser zu durchschauen.

Der Leistungswille der Beamten darf weiterhin nicht gebremst und durch starre Laufbahnsysteme verboten werden.

Die V D F P wird für die Erfüllung dieser Forderungen weiter eintreten und kämpfen!

Hiermit eröffne ich den Bundesdelegiertentag der VDFP in Frankfurt am Main.

Nach den Begrüßungsansprachen der Ehrengäste, des FTZ, der OPD Frankfurt/M., der Personalvertretungen und der Gewerkschaften sprachen die Vertreter der Parteien.

Die Ansprachen der Vertreter der SPD und der CDU geben wir im Wortlaut wieder:

---

### **Das Grußwort des Referenten Wolfgang Z e i s i g, SPD-Fraktion im Deutschen Bundestag**

Herr Vorsitzender, meine Herren,

ich freue mich, Ihnen im Namen der SPD-Bundestagsfraktion herzliche Grüße übermitteln zu können.

Die Deutsche Bundespost ist ein moderner Servicebetrieb. Sie als Fernmeldetechniker gehören wohl der ältesten technischen Laufbahn an und tragen mit Ihrer täglichen Arbeit zum Leistungserfolg der Bundespost bei, wie er auch in der Leistungs- und Kostenrechnung 1977 zum Ausdruck kommt. Die Situation und Entwicklung des Fernmeldewesens wird auch in Zukunft eng mit dem Engagement Ihrer Laufbahn verbunden bleiben.

Der Bürger, der heute vielfach Kritik an bürokratischen Erscheinungsformen übt, meint damit kaum Unternehmen wie die Bundespost. Im übrigen ist seine Kritik an unseren Verwaltungen auch sonst selten auf unangenehme persönliche Erfahrungen gestützt, wie eine im Auftrag des Bundeskanzlers erstellte Untersuchung bestätigt hat. Soweit Mängel der Verwaltungen bestehen – und sie bestehen zweifellos – müssen diese beseitigt werden. Nicht weniger wichtig erscheint es mir aber, zahlreiche Klischeevorstellungen abzubauen, die nicht zuletzt von den Medien transportiert werden. Hier bleibt noch ein weites Feld auch für die politisch Verantwortlichen.

Das moderne Dienstleistungsunternehmen Bundespost hat – Sie wissen es besser als ich – auch eine Innenseite: Rationalisierungen und neue Techniken bleiben nicht ohne Wirkung auf das Personal. Herr Fischer hat dies in seinen einleitenden Ausführungen angesprochen. Was die Rationalisierungen selbst anbelangt, so stimmt die Bundespost den wirtschaftlichen Erfolg und die sozialen Wirkungen bei jeder einzelnen Maßnahme sorgsam aufeinander ab. In diesem Zusammenhang muß auch auf den vorbildlichen Rationalisierungsschutz der Bundespost hingewiesen werden. Ungeachtet dieser Tatsachen bleiben natürliche Probleme bestehen. Eines der Probleme bringen Sie in Ihrer Presseerklärung vom heutigen Tag auf den kurzen Nenner: "Man kann die Techniken von morgen nicht mit dem Dienstrecht von gestern bewältigen."

Damit bin ich bei dem Thema, das – soweit ich sehe – ein Schwerpunkt Ihrer Tagung bilden wird; der Dienstrechtsreform.

Die Dienstrechtsreform kommt zu langsam voran, meinen viele, ich übrigens auch. Ich würde allerdings hinzufügen, sicher unrichtig ist die Behauptung, daß bisher noch nichts geschehen ist. Richtig ist dagegen, daß das Aktionsprogramm der Bundesregierung für die Dienstrechtsreform wichtiges auf den Weg bringt und auch schon auf wesentlichen Schritten, wie der Besoldungsvereinheitlichung, aufbauen kann. Weiter darf man nicht aus dem Auge

lassen, welchen Berg an Problemen und Schwierigkeiten die Dienstrechtsreform auch künftig beiseite räumen muß, wenn sie zu umfassenden und nicht nur zu Detaillösungen kommen soll. Bei dieser schwierigen Reform ist das stufenweise Vorgehen Bedingung für den Erfolg.

Schwerpunkt des Aktionsprogramms der Bundesregierung für die Dienstrechtsreform ist eine stärkere Funktions- und Leistungsorientierung im Bezahlungs- und Laufbahnrecht des öffentlichen Dienstes. Diese Grundsätze sind im Dienstrecht keineswegs neu, bedürfen jedoch der weiteren Konkretisierung.

Im Bezahlungsrecht geht es im wesentlichen um folgendes: Durch das 1. und 2. Besoldungsvereinheitlichungsgesetz konnte für gleiche Ämter im Bundesgebiet weitgehend eine gleiche Bezahlung sichergestellt werden. Damit ist jedoch noch nicht erreicht worden, daß gleiche Tätigkeiten auch gleich bezahlt werden. Dieser weitere Schritt muß noch vollzogen werden.

Durch die Neufassung der Bundeslaufbahnverordnung, die zum 1. Februar 1979 in Kraft treten wird, werden z. B. verbesserte Regelungen für eine anforderungs- und leistungsbezogene Ausbildung und Auswahl der Mitarbeiter getroffen. Die Durchlässigkeit des Laufbahnsystems wird erhöht. Auch diese Grundsätze müssen schrittweise weiter ausgestaltet werden.

Der Innenausschuß des Bundestages, der an der Verabschiedung von Verordnungen ja nicht unmittelbar beteiligt ist, hat auf Antrag der SPD-Fraktion mit einer Entschließung auf die Fortführung der Laufbahnreform gedrängt. Die Bundesregierung wurde vom Innenausschuß gebeten, bis zum 1. April 1979 über den Stand der Vorbereitungsarbeiten zu berichten. Der Innenausschuß wird sich mit diesem Thema also voraussichtlich im nächsten Jahr erneut befassen.

Ich bin der Auffassung, daß im Zuge der Dienstrechtsreform die heutigen Stellenschlüssel beseitigt werden müssen. Wenn schematisch festgelegt wird, zu welchem Prozentsatz wieviele Beamte einer Verwaltung in welcher Besoldungsgruppe sein dürfen, so ist das leistungsfeindlich! Auch die heute noch starren Laufbahngruppen und Laufbahngrenzen müssen weiter gelockert werden. Kurz: Bezahlung und Berufsweg müssen stärker den Anforderungen entsprechen, die man an die Beamten stellt und stärker den von ihnen erbrachten Leistungen Rechnung tragen. Das dafür notwendige Bewertungsinstrumentarium wird vom Bundesinnenministerium gemeinsam mit den Ländern erarbeitet. Wir sind uns wohl alle im klaren, welcher dornenvolle Weg bis zu den notwendigen Entscheidungen noch vor uns liegt.

Welche Auswirkungen die Einführung neuer Technologien in Ihrer Laufbahn haben wird, kann man wohl noch nicht abschließend sagen. Ich nehme an, daß Herr Lampe in seinem Referat darauf näher eingehen wird.

Aktuell hat der Bundestag über das 7. Bundesbesoldungserhöhungsgesetz zu entscheiden, auf das ja schon Abschlagszahlungen geleistet werden. Sie wissen, daß die Diskussionen um dieses Gesetz zu dem guten Abschluß gekommen sind, daß die Beamten wie die Angestellten und Arbeiter auf Grundgehalt und Ortszuschlag gleiche prozentuale Erhöhungen erhalten. Die SPD-Bundestagsfraktion hat sich dafür nachdrücklich eingesetzt.

Ab 1. Januar 1979 wird eine verbesserte allgemeine Kindergeldregelung in Kraft treten. Bundesregierung und SPD-Bundestagsfraktion sind der Auffassung, daß zusätzliche Regelungen für Beamte daneben weder geboten noch vertretbar sind. Die erhöhten Kinderzuschläge nach dem 7. Bundesbesoldungserhöhungsgesetz wird es daher nur bis zum Inkrafttreten der verbesserten allgemeinen Bundeskindergeldregelung geben.



Der Innenausschuß des Bundestages wird demnächst ferner mit den Fragen einer erweiterten Teilzeitbeschäftigung für Beamte zutun haben. Dabei wird vor allem ein arbeitsmarktpolitischer Beitrag des öffentlichen Dienstes angestrebt. Der zügigen Verabschiedung stehen vorerst allerdings noch zahlreiche Probleme entgegen. Weiter wird der Bundesratsentwurf zu beraten sein, der die Einführung eines neuen Spitzenamtes im mittleren Polizeivollzugsdienst vorsieht. Dem Bundesrat lag noch ein Gesetzesantrag des Landes Baden-Württemberg vor, mit dem die Ausdehnung des neuen Spitzenamtes auf den gesamten mittleren Dienst angestrebt werde. Dieser Antrag ist jedoch, nachdem er zunächst vertagt worden war, von der Mehrheit des Bundesrates zurückgewiesen worden.

Lassen Sie mich abschließend feststellen, daß unser öffentlicher Dienst keinen internationalen Vergleich, aber auch keinen Vergleich mit entsprechenden Großunternehmen der Wirtschaft scheuen muß. Die Verwaltungs- und Dienstrechtsreform sehen wir als eine ständige Aufgabe an, um die Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes zu erhalten und zu erhöhen und — nicht zuletzt — um den Interessen der Beschäftigten im öffentlichen Dienst gerecht zu werden. Auf die sachverständige Unterstützung der Beschäftigten und ihrer Vertretungen sind wir dabei angewiesen. Auch die Hinweise und Anregungen Ihrer Tagung wird die SPD-Bundestagsfraktion gern in ihre weitere Arbeit einbeziehen.

Ihrer Tagung wünsche ich einen guten Verlauf.

---

### **Das Grußwort des Herrn G. Pfeffermann (MdB) CDU-Fraktion im Deutschen Bundestag**

Herr Vorsitzender,  
meine sehr verehrten Damen und Herren!

Ich darf Ihnen zunächst die herzlichsten Grüße der CDU/CSU-Fraktion des Deutschen Bundestages überbringen. Der Fraktionsvorsitzende, Herr Dr. Kohl, hat mich gebeten, die Verpflichtung heute bei Ihnen wahrzunehmen. Ich bin sehr gern dieser Aufforderung nachgekommen, zu Ihnen zu sprechen, allerdings mit dem Gefühl, daß derjenige, der aus politischer Verantwortung heute zu Ihnen spricht, nicht einfach sagen kann, es sei alles in Ordnung. Was ich damit meine, darf ich Ihnen an zwei Beispielen erläutern:

Sehen Sie, eigentlich könnte man ja vor Sie hintreten und sagen: dies ist ein guter Zeitpunkt. Der vorgelegte Rechenschaftsbericht der Deutschen Bundespost weist aus, was alles erreicht worden ist. Da habe ich Ihnen sehr herzlich zu danken für den Beitrag, den Sie als Angehörige jenes Wirtschaftsbereiches Deutsche Bundespost geleistet haben, der mit zu diesem Ertragsergebnis beigetragen hat. Nur, meine Herren, es genügt ja wohl der Mindestanforderung an Ehrlichkeit, daß wir uns dabei im klaren sind, daß das Ergebnis sicherlich durch drei Komplexe im wesentlichen erreicht wurde: Das eine ist die gute Zuwachsrate im Fernmeldebereich der Deutschen Bundespost. Mir scheint, das ist das einzigste, worüber wir bedingungslos froh sein können. Beim zweiten Bereich, nämlich der Rationalisierung, sehen die Verhältnisse schon etwas schwieriger aus. Da muß man gerade in Ihrem Kreis — und das wurde vorhin schon durch die Eröffnungsrede deutlich unterstrichen, auch auf die Bedingungen eingehen, die für die Bediensteten geschaffen wurden. Hier ist mit Recht auf die Grenzen der Möglichkeiten in diesem Rahmen aufmerksam gemacht worden. Es ist auch gar keine Frage, daß es den politisch Verantwortlichen natürlich bedrücken muß, wenn er zur gleichen Zeit auf der einen Seite die Suche nach Ausbildungsplätzen sieht und daneben eine Behörde in einem ganz bestimmten Bereich für sich selbst den Ausbildungsbereich einengen muß.

Und das dritte ist der Bereich der Gebührenentwicklung. Was im Bereich der Gebührenentwicklung durchgesetzt werden mußte, hat notwendigerweise nicht nur freundlichen Applaus zur Folge. Wer dies mit einiger politischer Aufmerksamkeit zur Kenntnis nimmt, wird sich fragen, ob es eigentlich gegenüber den Bediensteten und gegenüber den Kunden redlich ist, daß unmittelbar nachdem die Konsolidierung erreicht ist, für den Haushalt 1979 als erstes im Haushaltsentwurf wieder daran gedacht ist, die Abführungen an den Bundeshaushalt einzuführen. Sind all diese Anstrengungen der letzten Jahre eigentlich wirklich nur dafür gewesen, daß der Bundeshaushalt wieder einen Beitrag von der Deutschen Bundespost erhält, wo wir doch alle wissen, daß hier noch eine Menge Probleme vor uns stehen. Es kann doch nicht gesagt werden, daß in allen Bereichen der Deutschen Bundespost die Probleme gelöst sind. — Ist das politisch verantwortlich, daß man jetzt durch Abführungen an den Bundeshaushalt die Frage aufwirft: Sind denn die eingeführten Gebühren noch verantwortbar oder gehen sie nicht über das notwendige Maß hinaus? Oder daß Sie fragen: ist das der Sinn unserer Anstrengungen im Rahmen der Rationalisierung gewesen, daß nun nicht wir, die Deutsche Bundespost, mit dem Ertrag arbeiten können, sondern daß dies wieder abgeführt werden muß an den Bundeshaushalt? Meine Damen und Herren, ich stehe hier dafür und sage dies für die CDU-Fraktion: wir werden im Fachausschuß, dem ich angehöre, wie Sie wissen, mit Nachdruck uns zu unterhalten haben, ob so kurzfristiges Taktieren verantwortungsvoll ist.

Ich sage dies auch deswegen, weil mir auch in einigen anderen Bereichen das kurzfristige Taktieren einfach nicht gefällt. In diesen Tagen ist der Entwurf für die Kürzung der Anwärterbezüge zunächst zurückgestellt worden. Die endgültige Beratung im Innenausschuß aber wird erst nach den im Moment anstehenden Wahlen erfolgen. Ich hoffe, daß diejenigen, die zur Zurückstellung bereit waren, dann auch im Innenausschuß die in sie gesetzten Erwartungen erfüllen. Aber ich sage auch dies: Es ist nicht gut und es muß Verwirrung stiften, wenn immer wieder aus der Kurzatmigkeit der gegebenen Situation heraus Vorschläge unterbreitet werden, die man dann unter realer, unter nüchterner, unter sachbezogener Diskussion wieder einstampfen muß. Das schafft kein Vertrauen — bei keinem der Betroffenen und nutzt niemandem, am allerwenigsten demjenigen, der Vorschläge dieser Art einbringt.

Die angestrebte Langfristigkeit muß natürlich nicht unbedingt an der Entwicklung der Diskussion um die Weiterentwicklung des öffentlichen Dienstrechts ihre Orientierung erfahren. Der Deutsche Bundestag hatte 1970 den Auftrag gegeben, die Studienkommission einzurichten, die 1973 den Bericht vorlegte. Im November 1973 bekamen wir vom Innenministerium den ersten Vorschlag, 1976 dann das Aktionsprogramm — den Entwurf eines Aktionsprogramms, die Aktion läßt ja wohl in allen Bereichen noch erheblich auf sich warten. Ich will das alles nicht weiter ausführen, sondern es zusammenfassen, indem ich hier an alle gewandt sage: Es ist unredlich, die tägliche Diskussion um den öffentlichen Dienst zu erleben, ihn auch in Parteiveranstaltungen zu erleben, zu sehen, wie von der politischen Seite her mitgeschürt wird, aber seit 8 Jahren ein erkanntes Problem nicht einer Lösung zuzuführen, dies ist unredlich.

Die Summe der Probleme in diesem Bereich ist groß. Und es mag schon sein, daß Bundesregierung und Bundesrat wechselseitig ihre Schwierigkeiten haben. Aber sehen Sie, mein Vorredner gab eben einen Hinweis. Wenn dieser Entwurf des Aktionsprogrammes so wie er jetzt vorliegt, als Aktionsprogramm und dann möglicherweise auch als Gesetz und Verordnung durchgeführt würde, dann wäre für Sie der Einstieg in den gehobenen Dienst ohne den Nachweis Ihres Examens nicht mehr möglich. Dann darf

ich aber darauf aufmerksam machen, daß wir in einem anderen Bereich gerade in diesen Wochen und Monaten eine Diskussion haben, die zu höchst unterschiedlichen Ergebnissen geführt hat. Das ist die Graduierung, die Folgegesetze um die verworfenen Graduierungsgesetze der Ingenieure. In diesen Tagen werden in den einzelnen Ländern Gesetze verabschiedet. Danach wird also der graduierte Diplomingenieur als Abschluß einer Fachhochschulausbildung eingeführt. In einem Land – in Niedersachsen – wird in diesem Gesetz die Möglichkeit geschaffen, daß derjenige, der 5 Jahre zum Beispiel mit der Ausbildung eines Technikers tätig war, wenn er den Nachweis erbringt, daß er einer Ingenieur Tätigkeit nachgegangen ist, dann eben nachträglich graduiert werden kann. Wenn das möglich ist, dann müßte auch eine Lösung möglich sein wie in der Anwendung solcher Graduierungsüberlegungen, nicht in der unmittelbaren Durchführung dieses Gesetzes, aber in der inhaltlichen Anwendung im öffentlichen Dienst bei der Bewerbung um Positionen und durch den damit verbundenen Laufbahnsprung eben wirklich auch einmal Konsequenzen gezogen werden. Wenn das Gerede darüber, daß die Fachausbildung und die Lebenserfahrung auch ihre Bedeutung haben und der Mensch nicht erst mit dem Akademiker oder dem Fachhochschulakademiker anfängt, sondern daß berufliche Weiterentwicklung, das Arbeiten an sich selbst, die erbrachte persönliche Leistung, das Profil, das er sich zugelegt hat, weil er sich eben nicht mit dem begnügt, was ihm der Tagesablauf beschert, sondern weil er an sich weitergearbeitet hat. Wenn er all dieses aus dem Gesichtspunkt der Leistung, die wir in unserem Lande brauchen, von jedem einzelnen, wenn dies akzeptiert werden muß, dann muß es auch möglich sein, in einer modernen Gesellschaft, nach 8 Jahren der Diskussion endlich einmal einen Entwurf vorzulegen, der in die ernsthafte Diskussion und Entscheidung der politischen Gremien kommen kann.

Ich wünsche Ihren weiteren Verhandlungen besten Erfolg und erwarte von Ihren Beratungen, daß sie Ergebnisse einbringen, zu der Ihre Presseerklärung, die Sie mir am Anfang gaben, sicherlich Orientierung ist, die Sie aber im einzelnen detaillieren sollten.

---

**Vortrag vor der Vereinigung Deutscher Fernmeldetechniker Post e.V. am 27. 9. 78 in Frankfurt/M. des Herrn Min.-Rat L a m p e (BPM).**

**Thema: "Dienstrechtsreform und Neuordnung der Tätigkeiten zu den Laufbahnen"**

Sehr geehrter Herr Vorsitzender, meine Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen!

Bei der Deutschen Bundespost, die als Dienstleistungsunternehmen wegen der ständig fortschreitenden technischen Entwicklung und angesichts der änderungsanfälligen Marktbedürfnisse stärkeren Sachzwängen ausgesetzt ist als die "klassischen" Verwaltungen, werden im Rahmen der Reformvorstellungen Überlegungen darüber angestellt, welche Folgerungen daraus in ihrem Bereich zu ziehen sind und welche dienstrechtlichen und personalwirtschaftlichen Regelungen zu treffen sein werden. Entsprechende Aktivitäten sind im Gange. Hierbei handelt es sich vor allem um folgende Vorhaben:

Einen ersten Schritt zur Verwirklichung der im Aktionsprogramm zur Dienstrechtsreform vorgesehenen Fortentwicklung des Laufbahnwesens stellt die vom BMI vorgelegte Neufassung der Bundeslaufbahnverordnung dar, der das Kabinett im Juni 1978 zugestimmt hat. Sie soll am 1. Februar 1979 in Kraft treten.

Die Neufassung der BLV wird vom BPM grundsätzlich begrüßt, weil das geltende Laufbahnrecht leistungsbe-

zogen verbessert und die bisherigen Ergebnisse der Bildungspolitik in das Laufbahnrecht eingeführt werden. Allerdings muß einschränkend vermerkt werden, daß bei dem Versuch, möglichst viele Gesichtspunkte zu erfassen, u. E. eine Reihe der im Entwurf vorgesehenen Regelungen zu umständlich und zu perfektionistisch ausgefallen sind.

Zwar konnte in Besprechungen mit dem BMI in weitem Maße erreicht werden, daß Vorstellungen der DBP in die Neuerungen eingeflossen sind. Leider sind wir dennoch an manche Grenze gestoßen, die wir – zumindest bis jetzt – nicht überwinden konnten. So war es dem BMI z. B. nicht möglich, wegen Fehlens des gesetzgeberischen Spielraumes von der Aufteilung in 4 Laufbahngruppen abzurücken. Neue Ansatzpunkte für eine erfolgreiche Diskussion dieses Problems zeichnen sich zur Zeit noch nicht ab.

Die neue BLV macht eine umfassende Überarbeitung bestehender oder die Einführung neuer Laufbahnregelungen im Bereich der DBP erforderlich: Nach § 2 (4) u. (5) der BLV haben die obersten Dienstbehörden für jede Laufbahn eine eigene Laufbahn-, Ausbildungs- u. Prüfungsordnung aufzustellen. Mit den entsprechenden Arbeiten ist begonnen worden.

Auf einige Schwerpunkte der Neuregelung der BLV soll im folgenden näher eingegangen werden.

**Stärkere Betonung des Leistungsgrundsatzes**

Dieser Grundsatz wird z. B. durch die Ausschreibungspflicht für Beförderungsdienstposten unterstrichen. Allerdings möchte die DBP diesen Grundsatz für den Bereich des einfachen und mittleren Dienstes wegen des enormen Verwaltungsaufwandes und zur Vermeidung unnötiger Unruhen infolge Umsetzung usw. nur auf besondere Dp in diesen Laufbahnen anwenden (§ 4).



Min.-Rat Dipl.-Ing. L a m p e (BPM)

Die Übertragung von Dp wird mehr als bisher an der Übereinstimmung von Eignung der Person und Anforderungen des betr. Dp orientiert (§ 11), während die Beförderung sich deutlich nach der erbrachten Leistung richten soll.

In diesem Zusammenhang wird auf die erst kürzlich erlassenen "Allg. Grundsätze für die Übertragung von Dp und für die Beförderung von Beamten der DBP" hingewiesen, die nach diesen Zielsetzungen bereits ausgerichtet sind.

Ein Schwerpunkt der neuen BLV ist die Neugestaltung der Zugangs- und Ausbildungsvoraussetzungen auf der



Grundlage des 2. Gesetzes zur Änderung beamtenrechtlicher Vorschriften vom 18. Aug. 1976. Kernstück ist die Ausgestaltung des Vorbereitungsdienstes für die Laufbahn des gehobenen Dienstes in Form einer **Fachhochschulbildung** (§§ 24 ff). Der Vorbereitungsdienst besteht aus Fachstudien von mindestens 18monatiger Dauer und berufspraktischen Studienzeiten von mind. 1 Jahr. Die Bildungsabschlüsse, die die Fachhochschulreife vermitteln, und Formen eines gleichwertigen Bildungsstandes sollen noch durch Rahmenregelungen konkretisiert werden.

Im Zusammenhang mit der Anhebung und Verbesserung der Aus- und Vorbildungsvoraussetzungen für den gehobenen Dienst wird die Ausbildung für den **mittleren Dienst** auf in der Regel 2 Jahre (bisher 1 Jahr) mit einem fachtheoretischen Ausbildungsanteil von in der Regel 6 Monaten vorgeschrieben.

Als Bildungsvoraussetzung ist anstelle der Hauptschule die Realschule (§§ 19, 20) **oder** der erfolgreiche Besuch einer Hauptschule **und** einer förderlichen abgeschlossenen Berufsausbildung **oder** eine Ausbildung in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis **oder** ein als gleichwertig anerkannter Bildungsstand vorgesehen (§ 13 BRRG). Abweichend hiervon können nach den Übergangsvorschriften bis zum 31. 12. 1979 auch Bewerber zu den Laufbahnen des mittleren Dienstes zugelassen werden, wenn sie mindestens den erfolgreichen Besuch einer Hauptschule oder einen als gleichwertig anerkannten Bildungsstand nachweisen. Aus diesen Grundregeln ergeben sich eine Reihe von offenen Fragen und Konsequenzen für die technischen Laufbahnen, die in der neuen BLV-Fassung nicht näher angesprochen sind und die noch im einzelnen zu beantworten und festzulegen sind. Für den Bereich der DBP wird die bisherige Ausbildung zum FHandw als förderliche abgeschlossene Berufsausbildung anerkannt, so daß der bisherige Charakter der AFt- und BFt-Laufbahnen insofern unverändert bleibt.

Beim **Aufstieg** soll die Einführung jetzt grundsätzlich identisch mit der jeweiligen Laufbahnausbildung sein. Entsprechendes gilt für die Aufstiegsprüfung. Grundgedanke ist, daß Aufstiegsbeamte in der Regel die gleiche umfassende Befähigung wie Laufbahnbewerber erhalten sollen, um – wie die einsteigenden Laufbahnbeamten – in ihrer Laufbahn uneingeschränkt verwendbar zu sein. Natürlich ist eine Reihe von Möglichkeiten für die Anrechnung adäquater Ausbildungszeiten vorgesehen, auf die hier wegen ihrer Differenziertheit aber nicht näher eingegangen werden soll.

Hinzuweisen ist noch auf die vorgesehene Regelung für den **Aufstieg in die CFt-Laufbahn**. Hierfür ist besonders der neue Entwurf der Rahmen-Laufbahn, Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den gehobenen Dienst von Bedeutung. Danach besteht die Einführung aus einer 18monatigen wissenschaftlich orientierten Fachausbildung an einer Hochschuleinrichtung des allg. Bildungsbereichs oder an einer anderen geeigneten Bildungseinrichtung mit einer Zwischenprüfung nach 9 Monaten und einer 18monatigen berufspraktischen Ausbildung, die jedoch bis zur Dauer von 6 Monaten gekürzt werden kann. Einzelheiten dazu, speziell für den Bereich der DBP, müssen aber auch noch erarbeitet werden.

Grundsätze für die Gestaltung der Ausbildung

Hier ist neu, daß die Prüfungsnoten auch nach einem System von Punktzahlen und unter Berücksichtigung von Zwischenprüfungen und Leistungskontrollen gebildet werden können (§ 15).

Mit der Ausbildung darf im übrigen zukünftig nur betraut werden, wer bestimmte Voraussetzungen erfüllt (§ 15). Die in der Neufassung der BLV vorgesehene Einbeziehung der Regelungen über die Ziele, Gliederung und allgemeinen Inhalte der Ausbildungen und Prüfungen halten wir

nicht für zweckmäßig. Die DBP befürchtet, daß trotz inzwischen eingeräumter Zuständigkeit des BPM die notwendige Flexibilität der Vorschriften infolge technischer und betrieblicher Veränderungen nicht in wünschenswerter Weise in Zukunft gegeben ist (§ 2).

Die Fortbildung wird stärker an den Bedürfnissen einer "Anpassungsfortbildung" und einer "Förderungsfortbildung" orientiert (§ 42 (2 u. 3)). Auch hierbei ist der Leistungsgedanke durch stärkere Verpflichtung des Beas sowie seines Vorgesetzten und durch Ausrichtung der Teilnehmerauswahl an den Erfordernissen der Personalsteuerung zum Ausdruck gebracht worden.

Im Zusammenhang mit der verwendungsgerechten Eignung und Auswahl wird die Durchlässigkeit im Laufbahnsystem insgesamt verbessert. Der normale Aufstieg wird, auf die Gesamtheit aller Beamten des öffentlichen Dienstes bezogen – und immer so bitte ich diese allgemeinen Ausführungen zu verstehen – gegenüber den jetzigen Verhältnissen möglichst frühzeitig eröffnet (§§ 22, 28, 33). Für die DBP trifft dies allerdings nur bedingt zu. So soll unter Erfüllung gewisser Randbedingungen ein Bea des einfachen Dienstes bei der DBP zum Aufstieg in den mittleren Dienst jetzt (erst) 1 Jahr nach seiner Anstellung, bzw. ein Bea des mittleren Dienstes zum Aufstieg in den gehobenen Dienst jetzt (erst) 5 Jahre nach der Verleihung eines Amtes des mittleren Dienstes und Erreichen eines Beförderungsamtes zugelassen werden können. Wie bereits erwähnt, wird sich aber die Einführung enger als bisher an der Ausbildung der Einstiegskräfte ausrichten, so daß sich damit wiederum die späteren Beförderungschancen gegenüber den Einstiegskräften verbessern dürften.

Als neu ist der **Aufstieg für besondere Verwendungen für bewährte dienstältere Bea über 50 Jahre vorgesehen, der in abgegrenzte Funktionsbereiche der nächsthöheren Laufbahn führt und begrenzte Anforderungen an den Erwerb der entsprechenden Befähigung stellt (§§ 23, 29, 34; § 2 (4); § 6 (4))**. Hierbei wird der beruflichen Erfahrung besonderes Gewicht beigemessen. Bei aller Begeisterung für den Fortschritt darf bei diesen neuen Aufstiegsvorstellungen allerdings nicht übersehen werden, daß es noch eine Reihe von Fragen gibt, z. B. hinsichtlich Größenordnung, Personaleinsatz, Dp-Bewertung und Realisierung von Beförderungserwartungen, die einer Klärung bedürfen.

**Neu ist in der BLV auch die ausdrückliche Zulassung der Selbstbewerbung für den Aufstieg und der Aufstiegsvorschlag durch den Vorgesetzten für alle Laufbahnen (§ 16), was es in dieser einheitlichen Form bisher nicht bei allen Verwaltungen gegeben hat.**

Zur Verbesserung der horizontalen Durchlässigkeit soll die laufbahnübergreifende Grundausbildung beitragen (§ 15 (4), § 20 (2), § 25 (3)).

Verbesserung der Besoldung

Auch hier wird zunächst wieder von der allgemeinen Lage ausgegangen, von der sich aber bereits seit geraumer Zeit die Verhältnisse bei der DBP positiv abheben. Zentrale Forderung für eine Reform der Beamtenbesoldung ist seit dem Bericht der Studienkommission für das öffentliche Dienstrecht die Forderung nach einer stärkeren Funktionsbezogenheit der Beamtenbesoldung. Man geht davon aus, daß das Leistungsprinzip als gesellschaftliches Ordnungsprinzip im Beamtenverhältnis heute noch nicht überall genügend realisiert ist und will das Ziel durch stärkere Funktionsbezogenheit der Besoldung sowie durch stärkere Berücksichtigung der individuellen Leistung im Bezahlungssystem oder im beruflichen Fortkommen erreichen. Es wird geltend gemacht, daß vielfach die abstrakten "Ämter" ihren Bezug zur konkreten ausgeübten Tätigkeit weitgehend verloren hätten.

Das Gros der Beamtenschaft des öffentlichen Dienstes



erhofft sich durch eine funktionsbezogene Bezahlung eine Verbesserung, vor allem aber eine größere Besoldungsgerechtigkeit der einzelnen Beamtengruppen zueinander. Wieweit diese Erwartungen realistisch sind, bleibt – insbesondere bei der Forderung der Bundesregierung nach Kostenneutralität – abzuwarten.

Das starre Festhalten an einem überkommenen Stellen Schlüssel wird weder den heute und noch weniger den in der Zukunft von einer modernen Verwaltung zu lösenden Aufgaben gerecht. Bei einer neuen Umstrukturierung der Aufgabenwertigkeit – z. B. relativ weniger einfache, aber mehr schwierige Aufgaben bezogen auf den jetzigen Zustand – muß nach anderen Maßstäben gesucht werden. Diese Forderung gilt auch für die DBP.

**Aber:** Eine einheitliche **ausschließlich** funktionsbezogene Besoldungsregelung wirft wieder neue Probleme auf, von denen nur zwei genannt sein sollen:

1. würde sie wahrscheinlich zu einer starken Verkürzung der Laufbahnen in den unteren Laufbahngruppen führen. Kritiker behaupten, daß besonders im einfachen und mittleren Dienst Funktionsunterschiede, die eine Abhebung glaubhaft begründen könnten, in vielen Bereichen überhaupt nicht feststellbar seien, und
2. wäre das Fortkommen der Beamten in viel größerem Maße als jetzt mit funktionaler und damit z. T. auch örtlicher Veränderung verbunden. Überspitzt formuliert: wer seine Arbeit besonders gut verrichtet, kann nur dann mehr Geld bekommen, wenn er etwas anderes macht!

In der so oft zitierten freien Wirtschaft – so problematisch ein solcher Vergleich auch immer ist – wird so gerade nicht verfahren. Als Ausweg würde sich z. B. die vom persönlichen Arbeitsergebnis abhängige Leistungszulage anbieten, die dort allgemein üblich ist, über die beim öffentlichen Dienst aber kaum geredet wird.

Immerhin sollen durch Funktionszuweisungsverordnungen die in den einzelnen Verwaltungsbereichen bei Bund, Ländern und Gemeinden bestehenden unterschiedlichen Bewertungen gleichwertiger Funktionen beseitigt und das Bewertungsgefüge harmonisiert werden.

Zur Erarbeitung der Funktionszuweisungsverordnungen ist eine Bewertungskommission des Bundes und der Länder eingerichtet worden, die ihrerseits 15 Arbeitsgruppen eingesetzt hat, die Vorentwürfe von Funktionszuweisungsverordnungen erarbeiten. Eine gebildete Koordinierungsgruppe hat inzwischen der Bewertungskommission vorgeschlagen, zunächst klar abgrenzbare, repräsentative Eckfunktionen zu erfassen und in einem Vorentwurf zusammenzustellen.

Ein die DBP betreffender Vorentwurf einer Funktionszuweisungsverordnung ist dem BMI am 12. 01. 78 vorgelegt worden. Da die Bundesregierung innerhalb der bestehenden Stellenobergrenzen eine **kostenneutrale Lösung** für die Gesamtheit der Funktionszuweisungsverordnungen anstrebt, also gegebenenfalls Bewertungsverbesserungen durch Bewertungsverschlechterungen an anderer Stelle kompensiert werden müssen, bringen die Funktionszuweisungsverordnungen für die DBP, die über ein erprobtes Bewertungsverfahren verfügt, keinen praktischen Nutzen.

Das Aktionsprogramm zur Dienstrechtsreform stellt für die weitere Verwirklichung des Grundsatzes der funktionsgerechten Bezahlung die Entwicklung eines Bewertungsverfahrens in Aussicht, das über ein summarisches Verfahren hinausgeht:

Zur Entwicklung einer Bewertungsmethode nach dem System der **analytischen** Dienstpostenbewertung ist beim Bundesinnenminister ein Arbeitskreis zur Bewertung von Arbeitsplätzen im öffentlichen Dienst eingerichtet worden.

Eine neue theoretische Konzeption für eine systematische Arbeitsplatzbewertung und ein erster Merkmalkatalog für das zu entwickelnde System liegen vor. Nach den ersten durchgeführten Tests sollen in diesem Jahr Erprobungen im größeren Umfang vorgenommen werden.

In das inzwischen vom BMI erarbeitete Konzept für eine einheitliche Arbeitsplatzbewertung sind wesentliche Elemente eingeflossen, die von der Bewertungskommission der DBP erarbeitet worden sind. Die Arbeiten für den Aufbau eines analytischen Bewertungsverfahrens bei der DBP sind seit 1977 abgeschlossen. Ein zusammenfassender Bericht der Bewertungskommission der DBP liegt vor. Darin wird vorgeschlagen, die analytische Bewertung bei der DBP einzuführen. Die Entscheidung kann aber nur unter Berücksichtigung der beim BMI laufenden Arbeiten für den **gesamten** öffentlichen Dienst getroffen werden. Die Mitarbeit der DBP ist auch weiterhin sichergestellt. Ihr werden dabei die Erfahrungen und Vorarbeiten der Bewertungskommission zugute kommen.

Zur Verdeutlichung sei noch auf folgendes hingewiesen: Das Verfahren der analytischen Dp-Bewertung bezieht sich nicht auf die Frage, wie gut oder schlecht der konkrete Arbeitsplatzinhaber seine Aufgaben erfüllt, sondern auf den Schwierigkeitsgrad der auf einem bestimmten Arbeitsplatz erwarteten Normalleistung. Die Analyse der Aufgabeninhalte nach Schwierigkeiten führt aber nur zu relativen Rangreihen, sie ist grundsätzlich nicht zugleich eine automatische Zuordnung zu bestimmten Besoldungsstufen oder gar Laufbahnen. Um Enttäuschungen zu vermeiden, sollte man diesen Unterschied nicht übersehen. Und ein weiteres:

Ein System der analytischen Dp-Bewertung für Beamte muß sich, auch wenn es nur als Entscheidungshilfe dienen soll, mit den nach Art. 33 Abs. 5 GG hergebrachten Grundsätzen des Beamtentums vereinbaren lassen. Dazu gehört die im Beamtenbereich geforderte Laufbahnausbildung, die zwangsläufig umfassendere Kenntnisse von einem Dp-Inhaber fordert als für den konkreten Arbeitsplatz ausreichen würde. Hier wird der Zielkonflikt zwischen seiner Leistungsbezahlung und Beamtentum offenkundig.

Kommen wir jetzt noch auf das von Ihnen angesprochene Spezialproblem der Neuordnung von Tätigkeiten zu den Laufbahnen zu sprechen.

Dieses Thema ist ja s.Z. hochgekommen, als die Nachfrage nach Ing. nicht abgedeckt werden konnte und größere Zahlen von BfT-Kräften auf CfT-Dp mehr oder weniger lange eingesetzt waren. Es liegt nahe, zu fordern, daß aus einem solchen anormalen Zustand Konsequenzen gezogen werden.

Das BBesG von 1957 hatte als Ausgleich die Möglichkeit der Stellenzulagen geschaffen. Wegen der dabei einzuhaltenden Randbedingungen war das aber auch keine zufriedenstellende Lösung. Immerhin wurde diese Möglichkeit angewandt, ist aber nach Änderung des BBesG 1967 wieder entfallen.

Inzwischen hat sich die Situation in verschiedener Beziehung verändert.

1. Eine nicht abdeckbare Nachfrage nach Ing. und damit CfT-Kräften besteht nicht mehr.
2. Die Zahl der noch auf CfT-Dp beschäftigten BfT-Kräfte ist sehr zurückgegangen, sie beträgt z. Z. ca. 150.
3. Aufgrund verschiedener Aktionen, bei der Ihre Vereinigung auch aktiv war, haben Überprüfungen der Aufgabeninhalte und Wertigkeiten solcher CfT-Dp stattgefunden, auf denen z.B. auch BfT-Kräfte eingesetzt waren. Das Ergebnis ist Ihnen bekannt. Mit Vfg 323-7 vom 25.09.75 hat das BPM aufgrund der Funktionsgruppe 3.3 Abschichtungen von 506 Dp vom gehobenen in den mittleren technischen Dienst verfügt, nachdem eine entsprechende Zahl von Planstellen A 9/A 8

zugewiesen worden war. Das Tätigkeitsfeld des BfT-Dienstes wurde damit auf Kosten des Cft-Dienstes nicht unerheblich ausgeweitet.

4. Weitere wesentliche Maßnahmen haben jedoch nicht stattgefunden, nicht zuletzt deswegen, weil sich die unter 1. genannte Personalsituation im Cft-Dienst grundlegend geändert hat.
5. Im Bereich der Telegraf- und Fernsprechvermittlungstechnik befinden sich neue Techniken in der Einführung bei der DBP. Dadurch werden sich auch veränderte Anforderungsprofile für die davon betroffenen Arbeitsplätze ergeben. Die Folgen (wie Bewertung, Zuordnung zu den Laufbahnen, Bemessung, Schulung) werden im einzelnen untersucht und zu gegebener Zeit werden auch die Konsequenzen gezogen. Bleibt es auch weiterhin bei den 4 Laufbahnen und einer klaren Abgrenzbarkeit der Wertigkeiten, dann wäre z. B. eine der denkbaren Konsequenzen – auch für Sie – die Inanspruchnahme des Aufstiegs zu überprüfen.  
Folgende Trends zeichnen sich ab:
  - a) die Cft- und herausgehobenen BfT-Tätigkeiten werden anteilig zunehmen, und
  - b) falls die Industrie Recht behält, werden sich die unteren BfT-Ebenen anteilig verringern. Die DBP bezweifelt dies noch. Infolge Unsicherheit über die tatsächlichen zukünftigen Verhältnisse behilft man sich in solchen Fällen seit einigen Jahren erfolgreich mit einer personengebundenen Bewertung, die voraussichtlich im Herbst 1979 auf feste Bewertung überführt wird.
6. Weitere Veränderung in Technik und Betrieb werden in Zukunft z. B. durch Bildschirmtext, Bildfernsehen, Glasfaserleitungen, neue Digitaltechniken auf uns zukommen und personell verkräftet werden müssen. Ein Stillstand der Entwicklung ist – Gott sei Dank – nicht abzusehen, ebensowenig aber auch die innerbetrieblichen personellen Auswirkungen.
7. Und ein weiteres Problem ist hier zu erwähnen, das Einfluß auf die Besoldung hat, das ist die Beschäftigung von Tarifpersonal auf Bea-Dp. Wir müssen uns darüber im klaren sein, daß, solange das Stellenkegelprinzip gilt, sich die Höhe der Gesamtzahl der beschäftigten Bea auf die Anzahl der Beförderungstellen auswirkt. Vielleicht wäre es doch lohnend, wenn diejenigen Kräfte, die nicht bereit sind, sich verbeamten zu lassen, sich einmal selbstkritisch die langfristigen Folgen für die Gesamtheit klarmachen.

Für den Einsatz und die Förderung der Beschäftigten sind Entscheidungen erforderlich, die auf möglichst sicheren Erkenntnissen beruhen und den Zielen des Unternehmens unter angemessener Berücksichtigung der Belange der Beschäftigten dienen. Hierzu bedarf es der Festlegung von Grundsätzen für die dienstliche Beurteilung und für den richtigen Einsatz und die gerechte Förderung des Personals.

Hinsichtlich der Beurteilung gelten im Bereich der DBP bereits Richtlinien, die eine brauchbare Grundlage für das Einsetzen und Fördern des Personals darstellen. Die aus dem Jahre 1973 stammenden Richtlinien sind aufgrund von Erfahrungsberichten der OPDn überarbeitet und in einer Neufassung im Dezember 1977 (mit Amtsbl. Vfg 1041/1977) bekanntgegeben worden. Im Hinblick auf das von der Bundesregierung beschlossene Aktionsprogramm zur Dienstrechtsreform, das ein bundeseinheitliches Beurteilungswesen anstrebt, wurde die Überarbeitung auf notwendige Verbesserungen oder Klarstellungen beschränkt, ohne in die Systematik des Beurteilungsverfahrens einzugreifen. Da die neuen Vorstellungen – allerdings entgegen der Auffassung der DBP – auch eine Regelbeurteilung für alle Ämter der A- und B-Laufbahn vorsehen, wird auf die weitergehenden Überlegungen des BMI gleich noch näher eingegangen, zumal sich darin eine Reihe von Grundgedan-

ken der Dienstrechtsreform widerspiegeln.

Gleichzeitig mit der Überarbeitung der Beurteilungsrichtlinien ist eine Anpassung der Grundsätze für die Beförderung der Beamten an die veränderten Verhältnisse und die erstmalige Entwicklung von Grundsätzen für die Übertragung von Dienstposten in Angriff genommen worden. Dieses Vorhaben hat mit dem Erlaß der AmtsblVfg 564/1978, mit der **„Allgemeine Grundsätze für die Übertragung von Dienstposten und für die Beförderung der Beamten der DBP“** im Sommer dieses Jahres neu eingeführt worden sind, einen ersten Abschluß gefunden. Die neuen Grundsätze erhöhen die Effizienz der Aufgabenerfüllung durch die Übertragung von Dienstposten an diejenigen, die den Anforderungen am ehesten entsprechen, und der vorrangigen Beförderung derjenigen, die die besten Leistungen erbringen. Es gilt jetzt, die neuen Grundsätze in sachgerechter Weise in der Praxis durchzusetzen. Dies gilt auch – zwar mit gewissen Vereinfachungen – für den einfachen und mittleren Dienst.

Ferner ist, um die Auswahl geeigneter Bewerber nach dem Leistungsprinzip und in Übereinstimmung mit den Zielen der Dienstrechtsreform weiter zu verbessern, ein erster Entwurf von Richtlinien über die Ausschreibung von Dienstposten im Bereich der DBP gefertigt worden. Er wird zunächst von den Fachreferaten des Hauses beraten und dann mit den Gewerkschaften und der Personalvertretung erörtert werden.

Die neuen Formen der dienstlichen Beurteilung sind unter der Federführung des BMI für alle Verwaltungen (Bund, Länder, Kommunen) entwickelt worden und befinden sich zur Zeit in der Erprobung.

Welche Neuerungen sehen die Modelle des BMI vor?

Das neue Beurteilungssystem trennt die Beurteilung des Könnens (der Befähigung) von der Beurteilung des erzielten Arbeitsergebnisses (der Leistung). In den bisherigen Beurteilungen steht beides nebeneinander bzw. ist miteinander verquickt und in der abschließenden Gesamtnote meist ungewichtet zusammengefaßt. Das hat zur Folge, daß die Auswertung von Beurteilungen zu sehr von dieser Gesamtnote bestimmt wird. Der Mitarbeiter wird als „gut“ oder „schlecht“ abgestempelt. Mit den **einzelnen** Befähigungen des Mitarbeiters setzt man sich zu wenig auseinander und übersieht dabei, daß jeder Mensch Stärken und Schwächen hat. Für den weiteren Berufsweg des Mitarbeiters kommt es aber entscheidend darauf an, wofür er **besonders** geeignet ist, wofür er nicht geeignet ist und wie bestehende Schwächen behoben werden können.

Mit der Leistungsbeurteilung werden Arbeitserfolg und Arbeitsverhalten am gegenwärtigen Arbeitsplatz beschrieben.

Vorgeschlagen werden zwei verschiedene Verfahren, in denen Führungs- und Kontrollaspekte unterschiedlich stark ausgeprägt sind.

– Das **merkmalorientierte Verfahren** der Leistungsbeurteilung bewertet den Arbeitserfolg insgesamt anhand vorgegebener Beurteilungsmerkmale. Die Tätigkeit des zu Beurteilenden wird vor Beginn des Beurteilungszeitraumes nach bestimmten Vorgaben beschrieben (ausführende und leitende Tätigkeiten). Danach werden für diese Tätigkeiten die Beurteilungsmerkmale festgelegt, die die Anforderungen des Arbeitsplatzes charakterisieren (für ausführende Tätigkeiten, z. B. Arbeitsgüte, Richtigkeit, Formgerechtigkeit, Arbeitsmenge, Arbeitsweise; für Führungstätigkeiten, z. B. Planung, Organisation, Steuerung, Führungsleistung).

Anhand dieser Leistungsmerkmale wird beurteilt; einzelne Leistungsmerkmale können besonders gewichtet werden. Es wird eine Gesamtnote gebildet, bei der das unterschiedliche Gewicht der jeweiligen Merkmale entsprechend zu berücksichtigen ist.



Für die Einstufung steht eine sechsstufige Beurteilungsskala zur Verfügung (teilweise sind auch verbale Begründungen erforderlich).

- Das **zielorientierte Verfahren** der Leistungsbeurteilung bewertet den Arbeitserfolg nach dem Erreichen vorgegebener Leistungsziele, bestimmter Ergebnisse oder Zustände.

Beim zielorientierten Verfahren werden solche Arbeitsziele aus den wichtigsten Tätigkeiten des Beschäftigten zu Beginn des Beurteilungs- bzw. Beschäftigungszeitraumes mit ihm festgelegt. Maßstab für den Arbeitserfolg ist der Grad der Zielerreichung.

Der Zielinhalt muß genau umschrieben werden. Bei seiner Festlegung müssen sich der Beurteiler und der zu Beurteilende fragen: Welcher Zustand, welches Ergebnis soll nach Erledigung aller zielbezogenen Tätigkeiten vorliegen, damit das Ziel als erreicht gelten kann? Dieser Zustand kann mengenmäßig und/oder gütemäßig umschrieben sein. Es bedarf einer klaren Zeitvorgabe, und die Ziele müssen realisierbar sein.

Unter Berücksichtigung der Zielerreichung stuft der Beurteiler nach einer ebenfalls sechsstufigen Skala die erbrachte Leistung ein. Diese Skala ist nicht an der **Leistungsfähigkeit** des Beurteilten orientiert, sondern geht von der an dem betreffenden Arbeitsplatz erwarteten Leistung aus. Aus den Einzeleinstufungen wird eine Gesamtnote ermittelt, bei deren Bildung es sich nicht lediglich um einen rechnerischen Vorgang handelt, da die einzelnen Aufgaben und Ziele unterschiedliches Gewicht haben. Von Bedeutung ist die Ermittlung der Ursachen bei festgestellten Abweichungen (+ u. –), und der Maßnahmen, die aufgrund dieser Beurteilung vorgeschlagen werden. Letzteres gilt übrigens auch für das merkmalsorientierte Verfahren.

Die Befähigungsbeurteilung enthält Feststellungen zum **fachlichen Können** und zur **allgemeinen Befähigung** (was wird beherrscht?) und dient der zukünftigen **Verwendung** des Beurteilten.

Sie bezieht sich nicht auf den Leistungserfolg, sondern auf das Leistungsvermögen des Beschäftigten.

Das **fachliche Können** umfaßt die fachlich geprägten Grundkenntnisse (z. B. Laufbahnbefähigung, Berufsausbildung) und Spezialkenntnisse (z. B. vertieftes Wissen auf besonderen Gebieten).

Bei der **allgemeinen geistigen Befähigung** wird nach einem Katalog von Merkmalen (z. B. Denk- und Gestaltungsfähigkeit, Umgangs- und Verhandlungsgeschick, allg. Handlungsfaktoren) zunächst ermittelt, welche Fähigkeiten bei einem Beschäftigten auffällig gut oder weniger ausgeprägt sind. Die Ausprägung wird anhand einer sechsstufigen Einstufungsskala mit geeigneten Beschreibungen festgestellt und ggf. besonders begründet. Eine Gesamtnote ist für die Verwendungsbeurteilung nicht vorgesehen. Die so ermittelten Befähigungsprofile sollen als Grundlage bei Entscheidungen über die Verwendung und den Einsatz der Beschäftigten dienen, um so möglichst zu einer Übereinstimmung von Befähigungs- und Anforderungsprofil zu kommen. (Hier wird gewissermaßen das Vorhandensein von Anforderungsprofilen – zumindest für die zu besetzenden Arbeitsplätze – unterstellt).

Als Erstbeurteiler ist der unmittelbare Vorgesetzte vorgesehen (also ggf. auch Aufsichten, die dem mittleren Dienst angehören); der **nächsthöhere** Vorgesetzte ist Zweitbeurteiler und hat koordinierende Funktion. Vorgesehen sind einheitliche Beurteilungsbögen- u. -richtlinien. Erprobt werden soll auch die Vorgabe von Prädikatsquoten zur Erreichung eines einheitlicheren Beurteilungsmaßstabs.

Beurteilt werden nach den Vorstellungen des BMI künftig **alle** Beschäftigten, außerdem sei dieses Beurteilungsverfahren auch für Beurteilungen aus besonderem Anlaß geeignet.

Wie bereits seit einigen Jahren üblich, wird auch diese neue Regelung vor ihrer möglichen Einführung einer eingehenden und umfangreichen Erprobung unterzogen. Da die DBP wegen ihres großen Personalkörpers eine der hauptbetroffenen Verwaltungen wäre, hat sie ihre aktive Mitarbeit dem BMI angeboten. Damit soll nicht zum Ausdruck gebracht werden, daß sie auch allen daraus sich ergebenden Aspekten von vornherein nur positiv gegenübersteht.

Auf jeden Fall ist festzustellen, daß die Erprobung reinen Versuchscharakter hat und das seit Beginn dieses Jahres bei der DBP geltende Verfahren in keiner Weise beeinflußt. Die Probebeurteilungen nach dem neuen Verfahren haben keine rechtliche Bedeutung und dürfen nicht für Personalentscheidungen herangezogen werden, sollen aber so ernsthaft und gewissenhaft durchgeführt werden, als wenn sie rechtsverbindlich wären.

Bei der Erprobung wird im Bereich der DBP der einfache Dienst ausgespart. Als Erprobungszeitraum sind 6 Monate vorgesehen.

Das neue Verfahren läßt gegenüber dem derzeitigen bis jetzt folgende Verbesserungen erkennen:

1. Die Trennung in Leistungs- und Verwendungsbeurteilung läßt klare und eindeutige Aussagen zu.
2. Die Leistungs-Beurteilung wird auf **Vorgaben** bezogen. Das ist für den Beurteiler schwieriger, weil er sich **vorher** in gewisser Beziehung festlegen muß. Dadurch wird die Beurteilung aber objektiver und fairer; denn bei diesem Verfahren (insbes. der zielorientierten Leistungsbeurteilung) werden die Vorgaben wie die zu beurteilenden Tätigkeiten, die Leistungsmerkmale bzw. die Vorstellungen über die zu erzielenden Ergebnisse von Anfang an offengelegt, so daß der Mitarbeiter bereits zu Beginn des Beurteilungszeitraumes erkennen kann, was bzw. in welcher Weise etwas von ihm erwartet wird.
3. Ein breiter Raum für "Maßnahmen, die aufgrund dieser Beurteilung ergriffen oder vorgeschlagen werden" bringt deutlicher als bisher den konstruktiven Charakter dieses neuen Verfahrens zum Ausdruck. Diese Förderung und Unterstützung des Mitarbeiters stellt einen wesentlichen Aspekt der Leistungsbeurteilung dar.
4. Bei der neuen **Einstufung** beziehen sich
  - **alle** Leistungsaussagen auf die Leistungserwartungen und
  - **alle** Befähigungsaussagen auf die Anforderungen– außerdem wurde die Anzahl der Stufen von 5 auf 6 erhöht und damit mehr Differenzierung im positiven Bereich möglich.
5. Dieses Beurteilungsverfahren zwingt Vorgesetzte und Mitarbeiter zu häufigen Führungsgesprächen und wertet damit die Beurteilung von einer alle 3 Jahre stattfindenden "Pflichtübung" zu einem mehr oder weniger laufend angewandten Führungsinstrument auf.
6. Es wird mehr Wert auf die wesentlichen Leistungsergebnisse bzw. Befähigungen gelegt als auf eine erschöpfende Erfassung aller.
7. Der Mit- oder Zweitbeurteilende ist nicht wie beim jetzigen Verfahren der ständige Vertreter sondern dessen nächsthöherer Vorgesetzter.

#### **Aber:**

Sollten die Vorstellungen des BMI, daß diese neuen Beurteilungsgrundsätze auf **alle** Bediensteten angewandt werden sollen, tatsächlich zum Tragen kommen, dann würde dies enorme Konsequenzen für die DBP bedeuten, denn:

1. gegenüber bisher ca.
  - 2.100 höheren Bea und
  - 31.500 gehobenen Bea wären dann zusätzlich
  - 136.500 Bea des mittleren Dienstes und
  - 123.600 Bea des einfachen Dienstes



zu beurteilen sein, das wäre bereits eine Zunahme um das 80-fache.

Werden auch noch die Ang und Arbeiter einbezogen, so erhöht sich die Zahl der zu Beurteilenden sogar auf das 124-fache gegenüber der jetzigen Zahl.

2. Soweit das bis jetzt erkennbar ist, wird der Gesamtaufwand pro Beurteilung größer sein als bisher.
3. Infolge der Umstellung des Verfahrens und der Ausdehnung des Verfahrens auf alle Ebenen wird ein enormer Schulungsaufwand unumgänglich sein. 1 bis 3 lassen also eine erhebliche Mehrbelastung für die Verwaltung erwarten.
4. Bei der Ausdehnung auf die bisher nicht erfaßten Personengruppen ist damit zu rechnen, daß Bea des mittleren Dienstes Angehörige ihrer Laufbahn, zu denen sie gegebenenfalls in Konkurrenz stehen, beurteilen müßten. Dies kann aber ebenso für andere Laufbahnen zutreffen bzw. ist auch beim jetzigen Verfahren noch eher möglich, weil der Mitbeurteilende der ständige Vertreter des Beurteilers ist.
5. Gegen die in der Leistungsbeurteilung zu verwendende Vorgabe von Prädikatsquoten sind ebenfalls Bedenken erhoben worden. Hierzu ist anzumerken, daß vorgegebene Richtwerte eine Verteilung darstellen würden, die nicht mit der berühmten Gauß'schen Normalverteilung zu verwechseln wären: Sie ist um 20 % zugunsten des positiven Bereichs verschoben und lediglich als Orientierungshilfe zu verstehen, während die Gaußkurve eine Ist-Spiegelung von relativen Verteilungen bei großen Mengen darstellt. Außerdem stellt auch dies nur die Erprobung eines Weges dar, der möglicherweise doch zu einem Auffinden eines wünschenswerten praktikablen einheitlichen Beurteilungsmaßstabes führen kann.

6. Außerdem stecken Probleme in der Beschreibung der Tätigkeiten, die in der Beurteilung aufzunehmen sind sowie in der Festlegung der Arbeitsmenge, die als Maßstab für die Leistungsbewertung dient. Auch das allgemeine Problem der Stellen- oder Arbeitsplatzbeschreibung wird durch dies neue Verfahren tangiert.

Ob diese Vor- und Nachteile bzw. Probleme erschöpfend sind, wird sich erst im Laufe der Erprobungen erweisen. Wahrscheinlich wird eine Gegenüberstellung nicht pauschal, sondern nur differenziert, wie z. B. auf Laufbahnen, Beamte, Führungskräfte, sinnvoll sein. Bei der Entscheidung über eine Einführung wird man dieses sowie den Grad der Zweckerfüllung, (die MA soweit wie nur irgend möglich ihren Talenten und Neigungen entsprechend einzusetzen, ihren Erwartungen hinsichtlich gerechter, sachgemäßer und verständnisvoller Führung und Förderung und damit schließlich einer leistungsgerechten Bezahlung nachzukommen) berücksichtigen müssen. Ob sich dieser Aufwand auch für die BFt-Laufbahn lohnt, wird der weiteren Prüfung unterliegen.

Meine Damen und Herren, ich bin damit am Ende meiner Ausführungen.

Ich hoffe, daß es mir gelungen ist, etwas mehr Klarheit in diese – auch für uns – noch relativ neue Materie zu bringen, und daß deutlich geworden ist, daß es noch manche Probleme zu lösen gilt.

Ich würde mich freuen, wenn wir hierbei ein möglichst großes Stück des vor uns liegenden Weges gemeinsam gehen könnten.

Ich bedanke mich für Ihre Aufmerksamkeit und wünsche Ihrem diesjährigen Delegiertentag noch einen erfolgreichen Verlauf.

---

Die nach der Neuwahl des Bundesvorstandes stattgefundenene Beratung der Anträge kann aus Platzgründen hier nicht erfolgen. Interessierte Kollegen bitten wir, sich mit den Delegierten in Verbindung zu setzen. Über die Erledigung der Anträge berichten wir in den VDFP-Nachrichten.

## Auszug aus dem Geschäftsbericht des Bundesvorstandes

In dem Berichtszeitraum haben 6 Sitzungen des Bundesvorstandes stattgefunden. Der Bundesvorstand hat insgesamt 28 Rundschreiben an die Vorstände der Bezirksvereinigung versandt.

Folgende Tagungen und Arbeitssitzungen haben stattgefunden:

1. Arbeitstagung EWS am 20. und 21. Januar 1977 in Koblenz
2. Gründungsversammlung der Bezirksvereinigung Berlin am 18. Februar 1977
3. Arbeitstagung Zeiterfassung am 15. u. 16. April 1977 in Rendsburg
4. Gründung der Bezirksvereinigung Schleswig-Holstein am 15. April 1977 in Rendsburg
5. Arbeitstagung FeE am 22. April 1977 in Urbar
6. Arbeitstagung EDS am 11. und 12. Mai 1977 in Frankfurt
7. Arbeitstagung der Bezirksvorsitzenden am 3. Juni 77 in Bremen
8. Arbeitstagung FeÜ am 21. Juni 1977 in Fulda
9. Besprechung im BPM am 30. Juni 1977 in Bonn
10. Besprechung im BPM am 18. November 1977 in Bonn
11. Arbeitstagung Bundeslaufbahnverordnung am 9. und 10. Januar 1978 in Dortmund

12. Arbeitsgruppe Fus am 20. Januar 1978 in Frankfurt
13. Arbeitstagung der Bezirksvorsitzenden am 17. Mai 1978 in Stuttgart

In der Zeit vom 12. November 1976 bis zum 23. September 1978 beträgt der ausgehende Postverkehr beim Bundesvorstand 1 8 5 2 Vorgänge (Briefe, Drucksachen)

### Abschlußkommuniqué des Bundesdelegiertentages 1978 der V D F P

Der Bundesdelegiertentag 1978 der V D F P ging am 29. September 1978 nach dreitägigen Beratungen in Frankfurt am Main zu Ende.

Die 100 Delegierten aus dem ganzen Bundesgebiet berieten über 50 Anträge. Die Delegierten wählten den bisherigen Bundesvorsitzenden Karl Fischer, Frankfurt/M., und seine Stellvertreter Andreas Damian, Koblenz, und Paul Kutz, Hamburg, einstimmig wieder in ihre Ämter.

Die Delegierten beschuldigten erneut die Bundesregierung der Verzögerung bei der Einführung der Reformen im öffentlichen Dienstrecht.

Die V D F P protestiert gegen die Verdrängung der Mitt-

Die V D F P protestiert gegen die Verdrängung der mittleren technischen Beamten aus ihren angestammten Arbeitsbereichen durch den gehobenen technischen Dienst bei der Deutschen Bundespost!

Die V D F P protestiert gegen die Aussperrung des mittleren technischen Dienstes bei der Einrichtung neuer Dienstposten in neuen Arbeitsgebieten. Die V D F P fordert eine Quotenbeteiligung im Verhältnis 3 : 1 zugunsten des mittleren technischen Dienstes bei der Neueinrichtung von Dienstposten für den gehobenen technischen Dienst.

Die V D F P fordert eine laufbahnüberschreitende Bewerbungsmöglichkeit und eine entsprechende Bezahlung bei Zuweisung des Dienstpostens und damit die Aufhebung des Leistungsverbotes für die Beamten des mittleren technischen Dienstes.

Die V D F P fordert den Wegfall der Eingangsbesoldungsgruppe A 5 und eine Zulage von DM 200,- für alle Beamten des mittleren technischen Dienstes bis zur Einrichtung der Technikerlaufbahn mit entsprechender Einstufung im Besoldungsgefüge von A 8 bis A 11.

Die Techniker der Deutschen Bundespost fordern eine Zulage nach A 10 entsprechend der Zulage im Polizeivollzugsdienst oder die Einführung eines neuen Spitzenamtes in der Besoldungsgruppe A 10.

Wegen des gesundheitsgefährdenden Aufenthaltes der Kräfte in sogenannten klimatisierten und fensterlosen technischen Betriebsräumen (die aus technischen Gründen bedingt sind) fordern die Delegierten des Bundesdelegiertentages 1978 eine Herabsetzung der Arbeitszeit, d. h. eine Kürzung des Wochenleistungsmaßes. Hierdurch sollen Gesundheitsschäden vermieden werden, die leider schon zu beklagen sind.

---

---

## Bundsvorstand

Die Neuwahl des Bundsvorstandes ergab folgende Zusammensetzung:

<b>Bundsvorsitzender:</b>	Karl Fischer	Frankfurt am Main
<b>Stellvertretende Bundsvorsitzende:</b>	Paul Kutz Andreas Damian	Hamburg Koblenz
<b>Schriftführer:</b>	Bernd-Peter Reimann	Frankfurt am Main
<b>Stellvertretende Schriftführer:</b>	Rudolf Klein	Darmstadt
<b>Kassierer:</b>	Hermann Scheiterlein	Frankfurt am Main
<b>Stellvertretender Kassierer:</b>	Kurt Wetzlar	Frankfurt am Main
<b>Beisitzer: (alphabetisch)</b>	Peter Behrend Erich Bourgett Harro Enzensberger Hans Christian Feddersen Franz-Josef Hermkes Gerhard Huber Walter Nickel Richard Rieser Franz Roschkowski	Berlin Bexbach Kempten Niebüll Kaarst Hirschberg Bremen Mannheim Dortmund
<b>Kassenprüfer:</b>	Fred Busch Erwin Wehner	Frankfurt am Main Darmstadt

---

---

Herausgeber: Vereinigung Deutscher Fernmeldetechniker Post e.V.  
– Der Bundsvorstand – 6 Frankfurt am Main 1, Postfach 45 24  
Gezeichnete Artikel stellen nicht unbedingt die Meinung der  
VDFF dar.  
Herstellung: MULTIPLEX-DRUCKEREI, 7768 Stockach (Baden)