

NACHRICHTENBLATT

für die Vereinigung der höheren Postbeamten

Heft 3

Juni 1970

6. Jahrgang

Jahrestreffen 1970 in Freiburg im Breisgau

OPR Hans Gormanns, Freiburg/Br.

VEREIN DEUTSCHER ARCHIVARE

13. JULI 1970

2.452 - 2232

Das Jahrestreffen 1970 der Vereinigung der höheren Postbeamten fand vom 27. bis 29. April 1970 in Freiburg/Br. unter dem Leitthema „Beamtentum im Wandel“ statt. In Arbeitstagungen und Vortragsveranstaltungen setzten sich die Teilnehmer mit der Thematik und den Problemen des sich fortentwickelnden Berufsbildes im öffentlichen Dienst auseinander. Den sozialen Hintergrund, in den der Beamte als Glied der Gesellschaft einbezogen ist, zeigte Prof. Dr. Papalekas, Ruhruniversität Bochum, in seinem Vortrag „Industriegesellschaft im Wandel“ auf. Den weiteren Bezug stellte Präsident Dr. Florian, Oberpostdirektion Münster, mit seinem Referat „Berufsbeamtentum im Wandel“ her, und die aus der im Fluß befindlichen Entwicklung konkret an den höheren Beamten zu richtenden Schlußfolgerungen zog Staatssekretär im Bundesministerium für das Post- und Fernmeldewesen Gscheidle in seinem Festvortrag „Eine neue Unternehmensverfassung der DBP und ihre Anforderungen an die Führungskräfte“. (Die Vorträge werden an anderer Stelle dieses Heftes bzw. im nächsten Nachrichtenblatt in vollem Wortlaut wiedergegeben.)

Im Anschluß an die beiden erstgenannten Vorträge wurden jeweils Arbeitsgruppen gebildet, die über die Themen „Autoritätskrise“, „Stellung des Berufsbeamtentums in der sich wandelnden Gesellschaft“, „Bereitschaft des Berufsbeamtentums, sich den gestellten Aufgaben anzupassen“ und „Bietet das Berufsbeamtentum auch künftig die beste Gewähr für eine leistungsfähige Staatsverwaltung?“ diskutierten. Das Ergebnis der meist lebhaften Aussprachen wurde anschließend von den Diskussionsleitern vorgetragen und mit dem jeweiligen Referenten erneut diskutiert.

Schwerpunkt der berufspolitischen Arbeit waren die beiden Arbeitssitzungen am 27. und 28. 4. 1970.

I. Arbeitssitzung am 27. 4. 1970

1. Eröffnung des Jahrestreffens

Der Vorsitzende der Vereinigung, APr Dipl.-Ing. Orth, Düsseldorf, eröffnete das Jahrestreffen und begrüßte die Tagungsteilnehmer und Gäste. Als Bezirkschef der OPD Freiburg/Br. hieß Präsident Wolf die Teilnehmer des Treffens in der Schwarzwaldmetropole willkommen und gab dabei einen kurzen Überblick

über den im äußersten Südwesten Deutschlands gelegenen OPD-Bezirk.

2. Geschäftsbericht des Hauptvorstandes (HV)

Der Vorsitzende gab zunächst einen Überblick über die Tätigkeit des HV seit dem Düsseldorfer Jahrestreffen im April 1969. Die dort gefaßten Beschlüsse waren die Grundlage für die Arbeit des letzten Jahres. Vor allem wurde die berufspolitische Arbeit vertieft fortgeführt. Einige Anträge wurden dem BPM schriftlich vorgelegt, sonstige Anliegen in den vier Besprechungen, die im Laufe des Berichtsjahres stattgefunden haben, mit Herrn Staatssekretär Gscheidle, Herrn MinDir Distel oder anderen leitenden Beamten erörtert. Folgende Themen wurden behandelt:

Neuorganisation der DBP, Ausschreibung von Dienstposten, Leistungsauslese, Beurteilungssystem, Führungsakademie, Mitbestimmung und Laufbahngestaltung.

Ein weiterer Schwerpunkt der Arbeit des HV richtete sich auf den Gedankenaustausch mit den Gewerkschaften und anderen Berufsverbänden. Berufspolitische Gespräche werden mit der Deutschen Postgewerkschaft, dem Deutschen Postverband, der Deutschen Postgilde und dem Verband Deutscher Post-Ingenieure geführt; eine Besprechung mit der Christlichen Gewerkschaft des Post- und Fernmeldepersonals soll noch in Kürze erfolgen.

Bei diesen Kontaktgesprächen wurde u. a. auch die Frage der Beteiligung von höheren Beamten in den Stufenvertretungen diskutiert. Die Gewerkschaften haben jeweils zum Ausdruck gebracht, daß eine stärkere Mitarbeit und ein größeres Engagement der höheren Beamten in den Gewerkschaften eine Voraussetzung für die Berücksichtigung von Vertretern des höheren Dienstes in den Personalvertretungen sei. Der Vorsitzende führte hierzu aus, daß zwischen unserer Laufbahnvereinigung und den Gewerkschaften kein Gegensatz bestehe. Die Vereinigung der höheren Postbeamten sei ein Interessenverband ohne ideologische Ausrichtung und mit begrenzten Zielen. Eine Interessenkollision mit den Gewerkschaften gebe es nicht. Deshalb sei auch eine stärkere berufspolitische Tätigkeit von Mitgliedern der Vereinigung in den Gewerkschaften zu begrüßen. Man sollte das eine tun und das andere auf keinen Fall lassen. Die höheren Beamten müßten schon überall dort, wo Fragen der höheren Dienste behandelt werden, ihre

Inhalt

OPR Hans Gormanns, Freiburg/Br.	
Jahrestreffen 1970 in Freiburg im Breisgau	54
Staatssekretär Gscheidle	
Die neue Unternehmensverfassung der Deutschen Bundespost und die sich hieraus ergebenden Anforderungen an die Führungskräfte	61
OPDir E. Schilly, Saarbrücken	
Die FEFAS-PTT in der Krise?	71
Aus der Arbeit des Hauptvorstandes	74
Aus den Bezirksvereinen	78
FEFAS-PTT Comité des contacts	78
Ernst Moering, Bonn	
20 Jahre Gesellschaft für deutsche Postgeschichte	79

Einsendeschluß für Beiträge jeweils vier Wochen vor dem Erscheinungstermin.

Verlag: ACO Verlags- und Druck-GmbH,
33 Braunschweig, Kalenwall 1, Telefon (0531) 22495/96.

Herausgeber: Vereinigung der höheren Postbeamten,
Nürnberg.

Redaktion: Vizepräsident a. D. Dipl.-Ing. Fritz Harder,
205 Hamburg 80, Häußlerstr. 47, Fernsprecher 7385434.

Einzelheft: für Mitglieder 0,80 DM, sonst 1,25 DM.

Auflage 3000.

Anzeigenverwaltung: ACO Verlags- und Druck-GmbH,
Braunschweig.
Anzeigenpreisliste 1 – Familienanzeigen dreigespalten,
Spaltenbreite 52 mm. Grundpreis mm = 0,75 DM.

Zahlungen: ACO Verlags- und Druck-GmbH, Braunschweig,
Postscheckkonto Hamburg 200888.

Gesamtherstellung: ACO DRUCK GMBH, Braunschweig,
Postfach 975.

Die mit Namen gezeichneten Artikel geben die persönliche Meinung der Verfasser wieder. Wenn sich diese mit der Meinung des Hauptvorstandes decken, wird dieses ausdrücklich erwähnt.

Anliegen möglichst selbst in die Hand nehmen. Und das geschehe am besten durch ein entsprechendes Engagement.

Dem Vorwurf der jüngeren Kollegen, die Vereinigung pflege zu viel Geselligkeit und treibe zu wenig Berufspolitik, begegnete der Vorsitzende mit dem Bemerkens, daß die berufspolitischen Anliegen im Hauptvorstand in jedem Fall Vorrang genießen; in den Bezirksvereinigungen dürfe man daneben aber auch die menschlichen Beziehungen, die dem Zusammenhalt der Kollegen des höheren Dienstes dienen, nicht vernachlässigen. Das Ziel sei auch hier nicht eine Polarisierung, sondern eine größere Bandbreite in der Arbeit der Bezirksvereinigungen. Eine intensivere berufspolitische Arbeit könnte sicher überall mit besseren menschlichen Kontakten verknüpft werden. Eine ständige Sorge des HV ist das Nachrichtenblatt. Die unterschiedliche Qualität der Beiträge reizt häufig zur Kritik. Eine Besserung kann indes nur durch eine stärkere Beteiligung der Kollegen erreicht werden. Die Bezirksvereine werden aufgerufen, für entsprechendes Material zu sorgen. Es müssen nicht immer originäre Abhandlungen sein. Auch Zweitwiedergaben können Interesse erwecken.

Als vordringliche Probleme der Vereinigung, die in naher Zukunft zu lösen seien, nannte Herr Orth die Verteilung der zu erwartenden weiteren Dienstposten in den Besoldungsgruppen A 15 und A 16, die Stellungnahme des höheren Dienstes zu den Fragen der Mitbestimmung und die Vorschläge zu einer besseren Führungsauslese in Verbindung mit dem weiteren Ausbau der Führungsakademie.

In der Aussprache zum Geschäftsbericht bat Herr Bösch, Freiburg, um Auskunft darüber, warum der HV noch kein Gespräch mit Bundesminister Leber nach dessen Amtsübernahme im BPM geführt habe. Der Vorsitzende erklärte dazu, ein Termin mit dem Minister sei für Juni bereits vorgesehen; der HV habe keinen reinen Antrittsbesuch machen wollen und daher ein wenig gewartet, bis man über alle Probleme ein Sachgespräch führen könne.

3. Bericht des Kassenwarts

In seinem Kassenbericht bezeichnete Herr Peek, Darmstadt, die Haushaltslage der Vereinigung als ausgewogen und zufriedenstellend. Die Führung der Kassengeschäfte sei durch die pünktlichen vierteljährlichen Überweisungen der Bezirksvereine erleichtert worden. Der Kassenwart dankte hierfür und bat auch um künftige Unterstützung. Das Kassenergebnis für die Zeit vom 18. 4. 1969 bis 24. 4. 1970 ist folgendes: Die Einnahmen einschließlich des übernommenen Kassenbestandes von 25 745,57 DM betragen 78 227,16 DM; die Ausgaben beliefen sich in diesem Zeitraum auf 54 776,64 DM; danach betrug der Kassenbestand am 24. 4. 1970 23 450,52 DM.

4. Bericht der Kassenprüfer und Entlastung des Kassenwarts

Kollege Gaede, Darmstadt, erklärte, daß die Kassenprüfung den ordnungsgemäßen Nachweis aller Einnahmen und Ausgaben ergeben habe. Er beantragte, den Kassenwart zu entlasten. Der Antrag wurde einstimmig angenommen.

5. Wahl der Kassenprüfer

Die Kollegen Gaede, Darmstadt, und Bauer, Frankfurt, wurden erneut als Kassenprüfer vorgeschlagen und einstimmig in ihrem Amt bestätigt.

26 Millionen Gespräche Tägliche Aufgabe der Bundespost

Täglich 26 Millionen Gespräche allein im Bundesgebiet. Über das öffentliche Fernsprechnet. Mehr als 200000 Telefonistinnen müßten diese Gespräche vermitteln, wenn es keine Automatik gäbe. EMD-Wähler und ESK-Relais haben diese Aufgabe übernommen. In den Einrichtungen des öffentlichen Orts- und Fernverkehrs wie auch in privaten Fernsprechanlagen.

Bereits um die Jahrhundertwende begann die Entwicklung der automatischen Vermittlungssysteme. Und schon damals leistete das Haus Siemens in Zusammenarbeit mit der Deutschen Bundespost Pionierarbeit. Heute arbeiten Siemens-Fernsprechanlagen aller Größen – schon ab zwei Sprechstellen – in über 90 Ländern der Erde.



Ihr erfahrener Partner: Siemens

6. Tätigkeitsbericht des Verbindungsmannes zum Dachverband

MinDirig Dr. Kohl, Bonn, stellte zu Beginn seiner Ausführungen fest, daß die Vereinigung ihre speziellen berufspolitischen Ziele nur in Zusammenarbeit mit den anderen Verbänden des höheren Dienstes erreichen könne. Fragen der Besoldung, des Laufbahn- und Dienstrechts, der Eigentumsbildung, der Mitbestimmung u. ä. könnten nicht vom BPM gelöst werden. Für eine wirksame Einflußnahme beim BMI und bei den Gesetzgebungsorganen sei der Zusammenschluß von derzeit 16 Gruppen zur „Arbeitsgemeinschaft der Verbände des höheren Dienstes“ unerläßlich gewesen; an deren Zustandekommen hätten die Kollegen Köhler und Dr. Fenge von der Vereinigung der höheren Postbeamten maßgeblichen Anteil gehabt.

Die Arbeitsgemeinschaft handle als Gesellschaft des bürgerlichen Rechts, wobei die Geschäftsführung allen Verbänden der Arbeitsgemeinschaft gemeinschaftlich zustehe. Für die Erledigung der laufenden Geschäfte bediene sich die Arbeitsgemeinschaft seit Anfang dieses Jahres der Geschäftsstelle des Hochschulverbandes in Bonn. Als Geschäftsführer sei Herr Dr. Brill als Teilzeitkraft verpflichtet worden. Die Mitgliederzahl der in der Arbeitsgemeinschaft zusammengeschlossenen Verbände betrage insgesamt etwa 60 000. Im einzelnen habe die Arbeitsgemeinschaft, deren Sprecher Staatssekretär a. D. Dr. Claussen sei, die Fortschreibung des Gutachtens von Prof. Dr. Heinz Müller über die strukturellen Änderungen in der Beamtenbesoldung veranlaßt. Ferner habe man begonnen, Stellungnahmen zu allgemeinen Laufbahnfragen und zur gesellschaftspolitischen Rolle der Beamten des höheren Dienstes zu erarbeiten und Kontakte zu den maßgeblichen Personen und Institutionen in Gesetzgebung und Verwaltung aufgenommen. Die Arbeitsgemeinschaft sei auch bemüht, ihre Öffentlichkeitsarbeit zu verstärken.

7. Tätigkeitsberichte der Verbindungsmänner zu FEFAS und FITCE

Über die Tätigkeit der FEFAS seit dem letzten Jahrestreffen berichtete Herr Schilly, Saarbrücken; den Tätigkeitsbericht für die FITCE erstattete Herr Böwering, Dortmund. Die beiden Berichte werden an anderer Stelle dieses Heftes bzw. im nächsten Nachrichtenblatt wiedergegeben.

8. Stand der Mitbestimmungsdiskussion

Den Bericht zum Stand der Mitbestimmungsdiskussion trug Herr Bork, Stuttgart, als Beisitzer des HV vor. Er faßte dabei die Stellungnahme der Bezirksvereine zusammen, obwohl sich die Vielzahl der häufig gegensätzlichen Meinungen manchmal kaum auf einen Nenner bringen lassen.

Hieran anknüpfend führte der Vorsitzende aus, daß die Erarbeitung einer einheitlichen Stellungnahme der Vereinigung zur Mitbestimmung außerordentlich schwierig sei. Die Vereinigung könne sich nicht an einer bestimmten Ideologie ausrichten, weil sie politisch neutral bleiben wolle. Auch die Stellung des höheren Beamten, der als Führungskraft immer auch die Unternehmensentscheidungen mit zu verantworten habe und auf der anderen Seite aber auch Arbeitnehmer wie alle anderen Bediensteten sei, erschwere ein eindeutiges Votum. Im übrigen sei in der Mit-

bestimmung ein langwieriger Entwicklungsprozeß zu sehen. In den einzelnen Stadien werde man noch wiederholt zu den Einzelfragen Stellung nehmen müssen. Die jetzt beabsichtigte Stellungnahme der Vereinigung sollte daher in Form eines Memorandums mit Darlegung der Mehrheits- und Minderheitsansichten erfolgen und von einer kleinen vom HV berufenen Kommission vorbereitet werden. Adressaten des Memorandums sollen u. a. der Bundesinnenminister und der Bundespostminister sein.

Von den Diskussionsteilnehmern wurden die vom HV vorgesehene Verfahrensweise zur Klärung der Mitbestimmungsfragen überwiegend begrüßt.

9. Verschiedenes

Kollege Dr. Keßler regte an, das Nachrichtenblatt in regelmäßigen Abständen erscheinen zu lassen. Die von ihm vorgesehenen Reisen könnten dann besser bekanntgemacht werden. Vom Vorstand wurde darauf hingewiesen, daß ein regelmäßiges Erscheinen beim Verlag und beim Schriftleiter auf Schwierigkeiten stoßen würde. Zur Verbesserung des Nachrichtenblattes wurde vom Vorsitzenden angeregt, daß die Mitglieder des HV und die Bezirksvereine regelmäßig zu aktuellen Fragen Stellung nehmen sollten. Kollege Dr. Lindner regte an, den Termin für den nächsten Vertretertag nicht wieder mit dem Termin der Hannover-Messe zusammenfallen zu lassen.

Es wurde festgelegt, daß das Jahrestreffen 1971 in Bremen stattfinden soll; als Termin ist die Zeit vom 17. bis 19. Mai in Aussicht genommen.

10. Anträge der Bezirksvereine

Die Beratung der Anträge begann mit dem Antrag des BzV Nürnberg, der um Auskunft über die Arbeit der Kommission zur Bemessung der OPDn bat. Ministerialrat Kretschmann, der Leiter dieser Kommission, gab einen Überblick über den derzeitigen Stand. Er schilderte zunächst die aufgetretenen Schwierigkeiten, nämlich die hohe Belastung der Kollegen, die unter persönlichen Opfern in der Kommission mitarbeiten, und die Probleme bei der Koordinierung des Einsatzes und der Auswertung der Ergebnisse. Die Kommission arbeite in vier Arbeitsgruppen. Sie sei z. Z. noch bei der „Ist-Aufnahme“. Zur Kontrolle werde der augenblickliche Zustand zweimal aufgenommen. Für die Referententätigkeit lägen bis jetzt keine Ergebnisse vor. Die Arbeit sei auf diesem Gebiet besonders schwierig. Bei den einzelnen Referaten würden sehr unterschiedliche Belastungen angetroffen. Die unterschiedlichen Arbeitstechniken der einzelnen Referenten würden einen Vergleich zusätzlich erschweren.

Der Antrag des Bezirksvereins Düsseldorf, bei den Dienststellen der DBP Dienstposten einzurichten, welche die Unterstützung des Dienststellenleiters in Personalvertretungsangelegenheiten zur Aufgabe haben, um die sich durch die Ausweitung der Mitbestimmung anfallenden Mehrarbeit verkraften zu können, stieß auf erhebliche Bedenken. Besonders wurde hervorgehoben, daß die Amtsvorsteher dann eine Art „Nebenregierung“ hätten und sich einer ihrer wesentlichen Aufgaben begeben würden. Es wurde auch betont, daß erst nach einiger Zeit Erfahrungen über den personellen Mehrbedarf gesammelt werden könnten. Der Antrag wurde mit Stimmenmehrheit abgelehnt.

II. Arbeitssitzung am 28. 4. 1970

Die zweite Arbeitssitzung befaßte sich mit den weiteren Anträgen der Bezirksvereine:

1. Ausschreibung von Dienstposten, Beförderung

Der Bezirksverein Berlin stellte den Antrag, der HV möge beim BPM wegen der Ausschreibung herausgehobener Dienstposten der BesGr A 15 und A 16 vorstellig werden. Es sei anzuerkennen, daß die der BesGr A 15 zugeordneten Dienstposten bei den OPDn ausgeschrieben werden. Andererseits sei es aber im Rahmen einer anzustrebenden Erweiterung der Mitbestimmung notwendig, daß auch Dienstposten der BesGr A 15 beim BPM und die besonders herausgehobenen Dienstposten der AbtL bei den OPDn ausgeschrieben würden.

Nach einem weiteren Antrag des Bezirksvereins Düsseldorf sollen alle freien Dienstposten des höheren Dienstes ausgeschrieben werden.

Der Antrag des Bezirksvereins Berlin wurde einstimmig angenommen, der Antrag des Bezirksvereins Düsseldorf mit Mehrheit abgelehnt.

Bei der Behandlung dieser Anträge wurde in der Diskussion überwiegend die Auffassung vertreten, daß die geforderte Ausschreibung eine notwendige Übersicht über die freiwerdenden Dienstposten für alle Beamten des höheren Dienstes sowie eine Transparenz in der Besetzung ermögliche. Der Diskussion lag das Ergebnis einer im vergangenen Jahr vom Hauptvorstand veranlaßten Umfrage zugrunde. Die Umfrage ergab:

Für eine Ausschreibung der Dienstposten

a) bei den OPDn	
Dp der BesGr A 13/14	48,5 %
Dp der BesGr A 15	78,4 %
Dp der BesGr A 16	67,4 %
Dp der BesGr B 2, B 3	43,2 %
b) beim BPM	
Dp der BesGr A 15	63,3 %
Dp der BesGr A 16	52,8 %

Der Bezirksverein Münster beantragte, der Hauptvorstand möge sich beim BPM dafür einsetzen, daß bei der Ausweisung der nach A 15 bewerteten Dienstposten auch der Fachrichtung Pt gleiche Beförderungsmöglichkeiten eingeräumt werden. Der HV möge beim BPM darauf hinwirken, daß die Referenten-Dienstposten der Referate 15, 16 und 48 wahlweise auch dann nach A 15 bewertet werden können, wenn damit eine Vertretung eines Abteilungsleiters oder Unterabteilungsleiters nicht verbunden ist.

Die Vertreter der Fachrichtung Pt wiesen darauf hin, daß die anzustrebende Gleichbehandlung der Beamten der verschiedenen Fachrichtungen des höheren Dienstes (vgl. BPM-Vfg III Ga 8431-6 vom 27. 6. 1969) z. Z. bei der Bewertung der Dienstposten A 15 für die Fachrichtung Pt nicht gegeben sei. Herr Zimmermann (FTZ) befürwortete den Antrag anhand einer vorgelegten Übersicht (Aufschlüsselung der einzelnen Dienstposten auf verschiedene Fachrichtungen). Herr Elias erläuterte die derzeitige Situation der Dienstposten und Planstellen der BesGr A 15, A 16, B 2 und B 3. Der HV wird in Kürze dem BPM Vorschläge unterbreiten, wie eine künftige Vermehrung der Planstellen A 15 und A 16 (voraussichtlich 40 v. H.) realisiert werden kann und dabei die generelle Strichbewertung der Referenten-Dienstposten bei den OPDn nach A 13/14/15 fordern. Der Antrag soll dem

HV für die Ausarbeitung dieser Vorschläge als Arbeitsunterlage dienen. Falls die Strichbewertung in naher Zukunft nicht eingeführt wird, will der HV sich für eine wahlweise Bewertung der Dienstposten der Referenten 15, 16 oder 48 nach A 15 einsetzen.

Dem Antrag des Bezirksvereins Stuttgart, der Hauptvorstand möge sich mit Nachdruck für eine Chancengleichheit bei der Beförderung nach A 15 einsetzen und deshalb die Einführung der Strichbewertung nach A 13/14/15 für die Referenten-Dienstposten bei den OPDn ebenso wie bisher schon beim FTZ und PTZ fordern, wurde entsprochen. Zur Begründung trugen die Vertreter des Bezirksvereins Stuttgart vor, daß bei der Verteilung der Planstellen A 15 Kollegen bei den OPDn gegenüber denen des FTZ und PTZ benachteiligt gewesen seien.

Der Antrag des Bezirksvereins Frankfurt, der Hauptvorstand möge beim BPM vorstellig werden, um zu erfahren, nach welchen Grundsätzen die Reihenfolge der nach A 15 vorzunehmenden Beförderungen festgelegt werde, wurde dem HV als Arbeitsunterlage überwiesen.

Bei der Erörterung der o. a. Anträge der Bezirksvereine Münster, Stuttgart und Frankfurt entwickelte sich eine lebhafte Diskussion über die zukünftige Bewertung der Dienstposten A 15. Neben der schon erwähnten Strichbewertung A 13/14/15 bei den OPDn wurde auch die Senkung der Punktgrenze für Dienstposten A 15 für AV gefordert (Simon, Stuttgart).

Frau OPDirn Leithäuser, BPM, wies darauf hin, daß eine wesentliche Besserstellung des höheren Dienstes durch Vermehrung der Dienstposten und Planstellen A 15, A 16 in Kürze wohl noch nicht zu erwarten sei. Insbesondere lasse das vom Land Hessen verabschiedete Richter-Besoldungsgesetz noch keine konkreten Auswirkungen auf die Bundesbeamten erkennen.

Zur Frage der Anstellung und zur Verleihung des 1. Beförderungsamtes – A 14 – lagen vier Anträge (Bezirksvereine Münster, Frankfurt, Trier und Kiel) zur Beratung vor:

Die Anträge befaßten sich u. a. mit der Benachteiligung der lebensjüngeren Kollegen gegenüber den gleichzeitig bei der DBP eingetretenen lebensälteren Kollegen bei der Beförderung nach BesGr A 14, der Frage der Vorrangbeförderung nach A 14, der Besitzstandswahrung für die Kollegen, die evtl. erst nach fünf Jahren – statt wie bisher nach drei – zum Oberrat befördert werden. Der Bezirksverein Kiel forderte in seinem Antrag die Anrechnung der zwölf Monate überschreitenden Probezeit auf die Wartezeit bis zur 1. Beförderung gemäß § 5 Abs. 5 BBesG.

Ausgangspunkt der Erörterung bildete die BPM-Vfg III H 1 8100-0 vom 27. 8. 1965. Seit dem 1. 1. 1966 werden Beamte des höheren Dienstes allgemein bereits während der Probezeit angestellt, sofern sie das 32. Lebensjahr vollendet und eine Probezeit von zwölf Monaten bei der DBP abgeleistet haben. Diese Regelung bevorzugt ausschließlich lebensältere Kollegen; denn die in jüngeren Jahren zur DBP kommenden Nachwuchskräfte des höheren Dienstes werden in der Regel erst nach einer Probezeit von drei Jahren angestellt. Die spätere Anstellung der lebensjüngeren Kollegen wirkt sich auch in einer entsprechenden späteren Beförderung nach A 14 aus. Verschiedene jüngere Kollegen der Bezirksvereine Freiburg, Kiel, Dortmund, Münster und Darmstadt betrachteten die derzeitige Situation als eine Benach-

teilung. Vorgeschlagen wurde u. a. die Verkürzung der Wartezeit bis zur 1. Beförderung, Vornahme von Vorrangbeförderungen sowie die Änderung des § 5 Abs. 5 BBesG.

Frau OPDirn Leithäuser, BPM, erklärte in der Diskussion, daß in Zukunft die Probezeit in der Regel drei Jahre betragen solle. Nur in Ausnahmefällen sei noch eine vorzeitige Anstellung nach Vollendung des 32. Lebensjahres beabsichtigt, nämlich dann, wenn der Beamte aufgetretene Verzögerungen in seiner Ausbildung nicht selbst verschuldet habe oder wenn außerhalb der DBP verbrachte Zeiten als förderlich anerkannt werden könnten. Eine Beschäftigung in der Industrie sei in der Regel nicht als förderlich anzusehen. Der HV wurde beauftragt, unter Beachtung dieser erwähnten Punkte die eingebrachten Anträge als Arbeitsunterlage zu verwerten.

2. Bewertung und Bemessung der Dienstposten

Der Bezirksverein Münster beantragte, der Hauptvorstand möge sich dafür einsetzen, daß der Dienstposten des AV-Vertreters nach A 15 bewertet wird, sofern der Dienstposten des AV in BesGr A 16 eingestuft ist. Die Empfehlung des HV, er werde diesen Antrag mit in seinen Vorschlag einarbeiten, den er zur Verteilung der Dienstposten für einen evtl. Stellenkegel 30 v. H. A 15 und 10 v. H. A 16 dem BPM vorlegen wird, wurde gebilligt.

3. Besoldung, Versorgung

Zur Verbesserung der Versorgungssituation jüngerer Beamter des höheren Dienstes brachte der Bezirksverein Hannover folgenden Antrag ein:

1. Die Versorgungsansprüche aus einer Dienstbeschäftigung müssen denen aus einem Dienstunfall gleichgestellt werden.
2. Bei Beamten auf Lebenszeit, bei denen die zehnjährige Wartezeit (§ 106 (1) 1. BBG) noch nicht erfüllt ist, muß auch bei Dienstunfähigkeit ohne Zusammenhang mit dem Dienst ein echter Versorgungsanspruch gewährleistet sein.
3. Anrechnung des Studiums auf die Wartezeit (§ 106 (1) 1.).
4. Erhöhung des Mindestsatzes des Ruhegehalts von 35 % auf 40 % und des Höchstsatzes von 75 % auf 80 %.
5. Erhöhung des Witwengeldes von 60 % auf 70 %.

Der Bezirksverein München beantragte, bei der weiteren Anpassung der Versorgungsbezüge nach dem Besoldungs-Gesetzentwurf der Bundesregierung die Bestimmung, daß für eine Erhöhung um 8 % die Versorgungsempfänger von der Anstellung oder letzten Beförderung bis zur Pensionierung eine Dienstzeit von sechs Jahren zurückgelegt haben müssen, durch den Zusatz zu erweitern:

„oder, wenn dies für den Versorgungsempfänger günstiger ist, von der ersten Besetzung des Amtes (Besoldungsgruppe) bis zur Pensionierung ...“.

Der Vorschlag des HV, die beiden Anträge an die Arbeitsgemeinschaft der Verbände des höheren Dienstes weiterzuleiten und über den Dachverband beim BMI eine Änderung der bestehenden Vorschriften zugunsten der Versorgungsempfänger zu erwirken, wurde gebilligt.

4. Fortbildung, Führungsakademie

Der Bezirksverein Frankfurt stellte den Antrag, die Bestimmungen der AmtsblVfg 604/1969 über die Zusammensetzung des Beirats der Führungsakademie dergestalt zu ändern, daß ein Vertreter der Vereinigung der höheren Postbeamten dem Beirat angehört. Für den HV führte Herr Kutz hierzu aus, daß nach der neuen, noch nicht im Amtsblatt veröffentlichten Konzeption der Führungsakademie zwei höhere Beamte der Außenverwaltungen (ein Präsident und ein Amtsvorsteher) dem Beirat angehören. Der HV werde durch engen Kontakt mit dem BPM zu erreichen versuchen, daß auf die für Beamte des höheren Dienstes vorgesehenen Sitze Kollegen berufen würden, die unsere berufspolitischen Interessen gebührend wahrzunehmen verstehen. Nachdem Herr Orth anschließend noch darauf hinwies, daß mit MinDir Dipl.-Ing. Wichmann, BPM, dem Beirat sogar ein Vorsitzender eines Bezirksvereins angehört, wurde der Antrag für erledigt angesehen.

Ein Antrag des Bezirksvereins Frankfurt betr. Intensivierung und Weiterführung der bisherigen fachlichen Fortbildung neben den Veranstaltungen der Führungsakademie fand allgemeine Zustimmung.

5. Mitbestimmung

Der Antrag des Bezirksvereins Frankfurt, der HV möge sich dafür einsetzen, daß künftig zumindest in den Stufenvertretungen alle Laufbahngruppen – also auch der höhere Dienst – vertreten sein müssen, wurde mit Stimmenmehrheit angenommen. Bei der Beratung dieses Antrags war man sich allerdings nicht darüber einig, wie dieses Ziel praktisch verwirklicht werden kann. Einige Delegierte forderten, daß die Vereinigung eigene Wahlvorschläge machen solle, während andere wiederum meinten, die Wahl von höheren Beamten in die Stufenvertretungen sei nur über die Wahlvorschläge der Gewerkschaften zu erreichen. Der Minderheitenschutz wurde allgemein bejaht, es wurde jedoch davor gewarnt, Privilegien für den höheren Dienst zu fordern, die zu Berufungen anderer Minderheiten führen könnten.

6. Internationale Vereinigungen

Der Antrag des Bezirksvereins Frankfurt, der HV möge sich dafür verwenden, daß bei der Teilnahme an internationalen Veranstaltungen von Vereinigungen des Postpersonals (FITCE, FEFAS) die DBP den Teilnehmern Zuschüsse zu den Reise- und Veranstaltungskosten leistet, wurde von den Kollegen Dr. Keßler (Hamburg) und Dr. Lindner (Hannover) nachhaltig unterstützt. Die Initiativen und Anstrengungen der FITCE und FEFAS kämen der Verwaltung und letzten Endes der Allgemeinheit zugute. Kontakte dieser Art seien genau so wichtig, wie die Zusammenarbeit von Behörden. Herr Elias erklärte, daß Reisekosten nach den bestehenden Bestimmungen nur genehmigt werden könnten, wenn für die Reise ein dienstliches Interesse vorliege. Ob ein solches Interesse dann zu bejahen sei, wenn gleichzeitig Vertreter der Verwaltung bei einer Tagung anwesend seien, sei zweifelhaft. Herr Elias und auch Dr. Lindner wiesen auf die Möglichkeit von „Fortbildungsbeihilfen“ hin. MinDirig Schumacher, BPM, erwähnte in diesem Zusammenhang, daß Wünsche ähnlicher Art bei der Zollverwaltung nicht positiv behandelt worden seien. Der Vorstand wurde beauftragt, beim Auftreten von

konkreten Fällen jeweils an das BPM heranzutreten, um zu versuchen, eine Lösung im Sinne des vorgebrachten Antrags herbeizuführen.

7. Verschiedenes

Die Delegierten des Bezirksvereins Düsseldorf trugen vor, daß u. a. ein Gesetzentwurf zur Änderung des Personalvertretungsgesetzes vom Innenministerium erarbeitet und dem BPM zur Stellungnahme vorgelegt worden sei. Hierauf habe das BPM, ohne die Vereinigung vorher zu informieren bzw. Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben, geantwortet. Ferner sei auch die Konzeption für die Führungsakademie der Vereinigung nicht rechtzeitig zur Kenntnis gegeben worden. Der Hauptvorstand möge darauf hinwirken, daß die Vereinigung künftig in allen Angelegenheiten, die den höheren Dienst betreffen, rechtzeitig und umfassend informiert werde. Ein ähnlicher Antrag wurde auch vom Bezirksverein Freiburg gestellt. Herr Orth erklärte, daß der HV die beiden angeführten Fälle zum Anlaß nehmen werde, beim BPM nochmals im Sinne dieser Anträge mit der Bitte um rechtzeitige Information vorstellig zu werden.

Zum Antrag des Bezirksvereins Frankfurt, bei künftigen Jahrestreffen Terminüberschneidungen mit Veranstaltungen anderer Verbände des Postpersonals (z. B. VDPI) zu vermeiden, wurde seitens des HV eingewandt, wegen der 850-Jahr-Feier in Freiburg habe man nicht umdisponieren können. Diese Frage werde künftig beachtet.

Ein Antrag des Bezirksvereins Tübingen, das Jahrestreffen künftig nur alle zwei Jahre durchzuführen, wurde mit Stimmenmehrheit abgelehnt.

Im Anschluß an die zweite Arbeitssitzung berichtete der Präsident der Führungsakademie, Herr Dr. Herrmann, in einem Kurzreferat über die Probleme im Zusammenhang mit der neu gegründeten Führungsakademie. Er führte u. a. aus, daß sich noch vieles im Stadium der Entwicklung befindet und auch die Leitung der Akademie noch in einem Lernprozeß stehe. Es gelte, zunächst theoretisch Konzipiertes mit Inhalt zu füllen. Im einzelnen ging Herr Dr. Herrmann auf den Unterschied zwischen der Führungsakademie der Post und der des Bundes sowie auf die Frage der Beurteilungen der Teilnehmer am Ende der Lehrgänge ein. Die Führungsakademie des Bundes diene vorwiegend dem Ziel, die Begabungen für Führungsstellen in den Ministerien festzustellen und zu fördern. In die Maßnahmen der Führungsakademie der Post dagegen sollten alle Bediensteten einbezogen werden, die innerhalb des Betriebs Führungsaufgaben wahrzunehmen hätten, und diese reichten hinab, bis zum Stellenvorsteher. Lediglich der Führungslehrgang III, der für Anwärter auf höhere Führungsstellen ab BesGr A 16 vorgesehen sei, diene auch der Leistungsauslese. Deshalb werde für die Teilnehmer dieses Lehrgangs ein Leistungsgutachten erstellt.

III. Rahmenprogramm

Neben den Arbeitssitzungen, die im Jägersaal der „Alten Burse“ stattfanden, wurde ein umfangreiches „Rahmenprogramm“ geboten.

Das Jahrestreffen begann am 27. April 1970 mit dem Empfang der Mitglieder des Hauptvorstandes beim Oberbürgermeister der Stadt Freiburg, Dr. Keidel.

Am Abend des 27. April fand ein gut besuchter Begrüßungsabend im Restaurant Dattler auf dem Schloßberg statt. Nachdem der Vorsitzende des Bezirks-

vereins Freiburg, Herr Bauer, die zahlreich erschienenen Delegierten mit ihren verehrten Damen begrüßt hatte, und Herr Stengel (Frb) einen kurzen Abriss über die Geschichte der Stadt Freiburg gegeben hatte, wurde der Farbfilm „Schwarzwald, Erlebnis einer Landschaft“ vorgeführt, dem sich noch ein lange andauerndes geselliges Beisammensein anschloß.

Höhepunkt des Jahrestreffens war die Festversammlung im „Kaisersaal“ des historischen Kaufhauses am Münsterplatz. Nach der Begrüßungsansprache des 1. Vorsitzenden, APr Dipl.-Ing. Orth, hielt Kurt Gscheidle, Staatssekretär im Bundesministerium für das Post- und Fernmeldewesen, den Festvortrag über das Thema:

„Eine neue Unternehmensverfassung der Deutschen Bundespost und ihre Anforderung an die Führungskräfte“.

(Begrüßungsansprache und Festvortrag werden an anderer Stelle wiedergegeben.)

Die musikalische Umrahmung der Festversammlung gestalteten die Freiburger Barocksolisten mit Werken von Joh. Baptist Wendling und Jean François.

Für die Damen war neben der Teilnahme am Begrüßungsabend und der Festversammlung noch ein vielseitiges Programm vorgesehen. Am 27. 4. konnten die Damen vormittags unter sachkundiger Führung die wichtigsten Sehenswürdigkeiten der Stadt Freiburg kennenlernen. Am 28. 4., vormittags, fand eine Fahrt nach Breisach mit einem Besuch des dortigen Münsters und einer anschließenden Besichtigung der Sektkellerei Deutz und Geldermann statt. Die für den Nachmittag vorgesehene Fahrt mit der Seilbahn auf den „Schauinsland“ fiel der Witterung zum Opfer. Statt dessen bestand die Möglichkeit, an einer Führung durch das Augustinermuseum teilzunehmen.

Das Jahrestreffen schloß mit einem gut besuchten Gesellschaftsabend im Kurhaus in Kirchtal, an dem auch Herr Staatssekretär Gscheidle teilnahm.

An die Vereinigung der höheren Postbeamten z. Hd. des ersten Vorsitzenden Herrn H. J. Orth C/D Oberpostdirektion Freiburg/Breisgau

Grußwort: Im Namen der Landesregierung von Baden-Württemberg sende ich allen Besuchern der Jahrestagung der Vereinigung der höheren Postbeamten herzliche Willkommensgrüße. Ich freue mich, daß die Begegnung dieses Jahr in Baden-Württemberg stattfindet. Ihr Hauptthema „Beamtentum im Wandel“ ist von großer Aktualität und Bedeutung für die staatliche und gesellschaftspolitische Entwicklung in der Bundesrepublik. Ich wünsche der Diskussion einen fruchtbaren Verlauf und zukunftsweisende Ergebnisse. Allen Teilnehmern an dem Treffen wünsche ich einen angenehmen Aufenthalt in unserem Land und in der gastlichen Stadt Freiburg.

Gez. Dr. Hans Filbinger, Ministerpräsident

A. Begrüßung durch den 1. Vorsitzenden APrDipl.-Ing. Orth

Verehrte Festversammlung!

Die Vereinigung der höheren Postbeamten hat ihr diesjähriges Jahrestreffen hier in Freiburg unter das Leitthema „Beamtentum im Wandel“ gestellt. In zahlreichen Arbeitssitzungen, Vorträgen und Diskussionen haben sich die Delegierten aus der ganzen Bundesrepublik sehr eingehend über unseren Standort in

der heutigen Situation, über Aufgaben, Ziele und über die voraussichtliche Entwicklung unseres Berufsstandes unterhalten.

Mit dieser festlichen Veranstaltung treten wir nun vor die Öffentlichkeit und spannen damit den Rahmen größer und weiter. Jeder Berufsverband verfolgt natürlich zunächst einmal seine berufspolitischen Interessen. Aber diese Arbeit kann nur fruchtbar werden, wenn sie stets den gesellschaftspolitischen Hintergrund im Auge behält. Wir fühlen uns mit unseren Aufgaben und Zielen stets dem Ganzen verpflichtet, auch wenn wir nur eine bestimmte Gruppe vertreten. Deshalb sind wir froh und glücklich, daß in dieser Stunde so zahlreiche Gäste aus dem In- und Ausland hier zugegen sind. Wir danken Ihnen sehr dafür, daß Sie mit Ihrer Anwesenheit das Interesse an unserer Vereinigung sichtbar dokumentieren. Auch meiner Heimatstadt Freiburg sind wir zu besonderem Dank verpflichtet, daß Sie uns Ihre gute Stube, den Kaufhaussaal hier am Münsterplatz, zur Verfügung gestellt hat.

In einer so großen Ansammlung von prominenten Persönlichkeiten ist es mir leider nahezu unmöglich, alle Gäste einzeln anzusprechen. Gestatten Sie mir, daß ich mich stellvertretend für alle auf ganz wenige Namen beschränke.

So darf ich zunächst einmal an der Spitze der zahlreich hier vertretenen Damen und Herren des Bundespostministeriums Herrn Staatssekretär Gscheidle und die Herren MinDir Wichmann und Distel begrüßen. Wir wissen die Ehre zu schätzen, daß Sie trotz Ihrer vielen Verpflichtungen gerade in diesen Tagen zu uns gekommen sind. Ganz besonders aber danken wir Ihnen Herr Gscheidle dafür, daß Sie sich bereiterklärt haben, im Rahmen dieser Veranstaltung zu uns zu sprechen.

Ein besonders „herzliches Willkommen“ möchte ich unseren ausländischen Gästen zurufen.

Ich begrüße weiterhin die Herren Präsidenten der Oberpostdirektionen: Wolf, Frb; Dr. Florian, Münster; Staab, Ffm; Mahr, München; Dr. Kleber, Regensburg; Stroh, SAP Stuttgart und danke auch dem Herrn Vorsitzenden des Hauptpersonalrats im Bundespostministerium Breit, daß er zu uns gekommen ist.

Wir freuen uns natürlich auch, daß die Freiburger Öffentlichkeit, repräsentiert durch die Vertreter der Kirchen, der Behörden, der Bundeswehr und durch die leitenden Herren von Industrieunternehmen hier so stark vertreten ist.

Berufspolitisch besonders verbunden sind wir natürlich mit den Berufsorganisationen, Vereinigungen, Verbänden und Personalvertretungen. Wir freuen uns, daß Sie unserer Einladung gefolgt sind, denn die persönlichen Kontakte mit Ihnen sind uns besonders wichtig, denn wir suchen das Gespräch mit Ihnen. Unter den Bediensteten im öffentlichen Dienst gibt es wie überall natürlich viele Interessengegensätze, aber im Grunde genommen haben wir sicher auch viele gemeinsame Probleme. Wir sollten deshalb immer wieder prüfen, wo eine Zusammenarbeit möglich ist. Die Vereinigung ist jedenfalls immer gesprächsbereit und daher auch in diesem Augenblick froh, Sie hier in unserer Mitte zu haben.

Schließlich heiße ich natürlich auch noch die Vertreter der Presse willkommen. Wir danken Ihnen sehr für die Aufmerksamkeit, die Sie unserer Tagung bisher schon geschenkt haben.

B. Hauptteil

Meine Damen und Herren!

Mit dieser Veranstaltung neigt sich das diesjährige Jahrestreffen der Vereinigung der höheren Postbeamten seinem Ende zu. Wir haben trotz harter Arbeit besonders in diesem Jahr das Gefühl, am Anfang einer Entwicklung und damit auch am Anfang vieler Überlegungen zu stehen. Vielleicht ist dieses Empfinden im Augenblick typisch für jede berufspolitische Arbeit. Diese Tatsache kennzeichnet aber auch eine Zeit, in der sich Aufgaben und Inhalt des Beamtentums schneller und umfassender als jemals zuvor verändert. Trotz der nachweisbaren Erfolge unserer Verwaltung leben wir doch alle in dem dumpfen Gefühl, daß die künftigen Aufgaben auch bei einer quantitativen Steigerung von Sachmitteln und Personal auf die Dauer nicht mehr bewältigt werden können, wenn die bisherigen Methoden und administrativen Formen beibehalten werden.

In einer solchen Situation muß sich jeder Verantwortliche zu einer kritischen Prüfung der in diesen Tagen behandelten Probleme verpflichtet fühlen. Nur der, der rechtzeitig bessere Zielvorstellungen entwickelt, hat die Chance, die sich noch frei bewegenden Gedanken und Kräfte vielleicht in die Bahnen seiner eigenen Vorstellungen zu lenken. Die hier geführten Diskussionen haben deutlich gezeigt, daß ein großer Teil der höheren Beamten hierzu bereit ist. Lassen Sie mich wenigstens einige Probleme und Anliegen, über die wir in der letzten Zeit und besonders in diesen Tagen nachgedacht haben, hier nochmals herausstellen:

1. Die technische Entwicklung wandelt nicht nur die Formen der Wirtschaft und die Strukturen unserer Gesellschaft, sie zwingt auch die Institutionen des Staates in einen immer schneller voranschreitenden Prozeß von organisatorischen und technologischen Veränderungen.

In diesem Zusammenhang werden sich natürlich auch Aufgaben und Stellung der Führungskräfte in einem modernen Dienstleistungsunternehmen weiterentwickeln und sich zunehmend mehr von den klassischen Beamtentätigkeiten unterscheiden. Wir werden uns künftig immer weniger an den sogenannten „altergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums“, die sich früher einmal unter ganz anderen Umständen entwickelt haben, orientieren können. Der Wandel in der Aufgabenstellung und die sogenannten intellektuellen Techniken moderner Führungsmethoden verlangen von allen Beamten, aber auch von den Verwaltungen ein zunehmend größeres Maß an Mobilität, und das wird sich auch im Dienstrecht niederschlagen müssen.

Wir unterliegen – ob wir es wollen oder nicht – einem fortwährenden Anpassungsprozeß und wären sicher schlecht beraten, wenn wir aus dem Zug der Zeit aussteigen und uns auf die unrentablen Erbhöfe von zum Teil fragwürdig gewordenen Traditionen zurückziehen wollten. Unser Ziel muß es sein, mit den Aufgaben von morgen Schritt zu halten. Ich glaube, es wurde in den letzten Tagen deutlich, daß es eigentlich immer zur guten Tradition des Beamtentums gehörte, die im allgemeinen Interesse liegenden Entwicklungen zu fördern und nicht zu hemmen. Wir werden uns allerdings im Rahmen der berufspolitischen Arbeit in der Vereinigung immer darüber Gedanken machen und auch darüber wachen müssen,

daß unsere berechtigten Interessen gewahrt werden. Gleichzeitig sehen wir jetzt natürlich auch eine Chance, uns von so manchen Fesseln und Lasten der Vergangenheit endlich freizumachen.

2. In der heutigen Gesellschaft, die wir als eine Gemeinschaft von Mündigen verstehen, müssen sich zwangsläufig die Führungsformen ändern. Im Obrigkeitsstaat genügte vielleicht noch das Anordnen und Gehorchen. Heute verstehen wir unter „Führen“ vielmehr das Überzeugen, den Willen zur Zusammenarbeit, den Mut zum Vertrauen, die Stärkung von Initiativen und den Anreiz zur Eigenverantwortung. In einem solchen Rahmen gewinnt auch die Mitbestimmung eine andere Dimension. Wir stehen hier nicht starr in der Arbeitgeberecke, denn wir sind uns klar darüber, daß es sich in dieser Frage um ein berechtigtes sozial-ethisches Anliegen im Rahmen eines unaufhaltsamen Entwicklungsprozesses unserer Gesellschaft handelt. Deshalb ist für uns heute nicht das „Ob“ in der Mitbestimmungsdiskussion noch eine Frage, sondern vielmehr das „Wie“ und „in welchem Umfang“. Die Problematik scheint uns vor allem darin zu liegen, wie die Autorität einer primär dem Allgemeinwohl verpflichteten Unternehmensleitung in jedem Fall gesichert und wie auf der anderen Seite das Mehr an Mitbestimmung jeweils mit einem entsprechenden Mehr an echter und qualifizierter Mitverantwortung verbunden werden kann. Wir werden in diesem letzten Punkt, der in unseren Diskussionen zur Zeit einen breiten Raum einnimmt und über den selbstverständlich auch bei uns ein Meinungsbildungsprozeß im Gange ist, sicher nur weiterkommen, wenn unter dem Begriff „Verantwortung“ künftig ein konkreter Inhalt und mehr als nur ideelles Postulat verstanden wird.

Ähnliches gilt auch für den Bereich der „Leistung“. Auch hier wird es auf die Dauer zweifellos nicht genügen, wenn man auf den alten Baum der Beamten-tugenden unter dem Stichwort „Unternehmerisches Denken“ nur ein junges Reis aufpfropfen wollte.

3. Ein zentrales Problem in unseren Diskussionen bildet immer wieder die Frage, wie eine optimale Führungsauslese aussehen sollte. Wenn wir den Zwang von fragwürdigen Augenblickslösungen vermeiden wollen, werden wir mit noch größerem Gewicht eine berufsbegleitende, persönlichkeits-

bezogene und auf lange Sicht angelegte Personalplanung betreiben müssen. Dabei liegt es nicht nur in der Natur des Begriffs „Planung“ sondern auch in der heutigen Situation, daß künftig mehr das „Soll“ in den Vordergrund gerückt werden muß. Im Zeichen der Vollbeschäftigung gibt es auf dem Personalsektor kaum noch einen freien Spielraum. Daher werden wesentliche Personalveränderungen oder Umschichtungen kaum noch kurzfristig zu erreichen sein.

Aber die Sorge für eine genügend breite und zahlenmäßig gesicherte Basis ist nur die eine Seite, wenn auch eine notwendige Voraussetzung zur Lösung des Problems. Die zweite Seite heißt: Führungsauswahl so gerecht als möglich! und hier dürfen wir uns nichts vormachen. Eine Bestenauslese ohne Hürden gibt es nicht.

Jedem Kollegen sollte allerdings immer wieder die Möglichkeit geboten werden, seine Fähigkeiten unter Beweis zu stellen. Wir bekennen uns zur absoluten Chancengleichheit. Das gilt sowohl für jeden einzelnen wie auch für die Fachrichtungen in allen Rängen. Das setzt natürlich einen ständig in Gang gehaltenen Ausleseprozeß in allen Führungsebenen nach vorher festgelegten und durchschaubaren Leistungskriterien, also nach objektiven Maßstäben, voraus. Wer dann bestimmte Leistungsschwellen nicht überschreiten kann, dem sollten auch Dienstalter, ideologische Grundeinstellung oder gar die Mitgliedschaft zu irgendeiner Gruppe nicht weiterhelfen.

Meine Damen und Herren!

Die aufgezeigten Probleme machen deutlich, daß das Thema unserer Tagung nicht nur hochaktuell, sondern auch voller Brisanz ist. Das hat sich auch deutlich in den sehr lebhaften Diskussionen gezeigt. Wir sind deshalb froh, daß in dem nun folgenden Festvortrag eine Abrundung des Themas gegeben wird, indem sozusagen die Zielvorstellungen des Bundespostministeriums hier aufgezeigt werden.

Ich darf nun Sie, Herr Staatssekretär, bitten über das Thema:

„Eine neue Unternehmensverfassung der Deutschen Bundespost und ihre Anforderungen an die Führungskräfte“

zu uns zu sprechen.

Die neue Unternehmensverfassung der Deutschen Bundespost und die sich hieraus ergebenden Anforderungen an die Führungskräfte

Festvortrag, gehalten von Herrn Staatssekretär Gscheidle bei dem Jahrestreffen in Freiburg/Br.

Die Neuordnung des Post- und Fernmeldewesens ist Gegenstand weltweiter Erörterungen. In England, Luxemburg und Portugal, in den USA, Mexiko und Argentinien, in Israel und Japan, um nur einige zu nennen, sind neue Organisationsformen teils verwirklicht, teils geplant. Sie alle sind sichtbarer Ausdruck des internationalen Bemühens, Kritik an der Schwerfälligkeit und mangelnden wirtschaftlichen Aktionsfreiheit der nationalen Post- und Fernmeldeverwaltungen abzubauen.

Als Arbeitgeber, Auftraggeber und Auftragnehmer, als Dienstleistungsbetrieb, der jeden Bürger, jeden noch so kleinen Betrieb zu seinen Kunden zählt, ist die Post seit eh und je kritischer Betrachtung ausgesetzt. Das Thema wurde aktualisiert, weil in unserer Zeit die Sachzwänge, bedingt durch die technologische Entwicklung und die steigende Bedeutung eines schnell und gut funktionierenden Informationsnetzes, stärker als je zuvor nach einer Lösung drängen. Die Forderung, die Faktoren unternehme-

rischer Entscheidungsfreudigkeit zu aktivieren, die Verwaltungs- und Finanzautonomie der Postverwaltungen zu stärken und kurzfristige politische Eingriffe zurückzudrängen, ist überall als treibende Kraft erkennbar. Gemeinsam ist bei allen nationalen Postverwaltungen das Bemühen, politische Auflagen, soweit sie im Interesse gesamtwirtschaftlicher und gesellschaftspolitischer Zielsetzungen unabdingbar sind, nur als grundsätzliche und langfristige Planungen zuzulassen, tagespolitische und auf Einzelfragen abgestimmte Einflüsse jedoch auszuschließen.

Was die Kritik von außen anbelangt, so wird vor allem gefordert, daß die Deutsche Bundespost besser imstande sein muß, sich wechselnden Bedürfnissen flexibler anzupassen. Die Post muß in der Lage sein, die Erweiterung und den Ausbau ihrer Betriebsanlagen im Gleichlauf mit dem Wachstum bei Industrie, Handel und Verkehr durchzuführen. Dies ist jedoch nur möglich in finanzieller Unabhängigkeit und unter eigenverantwortlicher, den Gesamtinteressen dienender Freiheit von den durch die Politik des Tages bestimmten Planungs-, Produktions- und Investitionsbeschränkungen. So verständlich und unterstützenswert zum Beispiel der Wunsch ist, die überhitzte Konjunktur durch eine antizyklische Investitionspolitik der öffentlichen Hand zu steuern, so schwerwiegend und in ihren Folgen unabsehbar wäre eine Drosselung gerade der Investitionsvorhaben der Deutschen Bundespost.

Der Posthaushalt enthält ein Programm langfristig aufeinander abgestimmter Investitionsprojekte und anderer Plangrößen. Die Erfüllung des Posthaushaltes steht in engem Zusammenhang – sei es mittelbar oder unmittelbar – mit dem langfristigen wirtschaftlichen Wachstum. Sie alle, meine Damen und Herren, wissen, wie viele Monate beispielsweise von der Planung bis zur Inbetriebnahme eines Fernmeldegebäudes vergehen. Angesichts derartiger Zeiträume wird offenkundig, daß bezogen auf solche Projekte Maßnahmen im Sinne einer kurzfristig-antizyklischen Konjunkturpolitik erst nach Monaten oder gar Jahren durchschlagen können. Mehr noch, die Gefahr ist groß, daß diese Maßnahmen ihre Wirksamkeit erst zu einer Zeit entfalten, in der die allgemeine Wirtschafts- und Konjunkturpolitik ein geradezu entgegengesetztes Verhalten von der Deutschen Bundespost verlangt. Wenn die Deutsche Bundespost die Aufgaben der kommenden Jahre meistern soll, wenn die gesamte Volkswirtschaft vor Schaden bewahrt und ihr zu jedem Zeitpunkt ein gut funktionierendes und der Nachfrage gerecht werdendes System für die Nachrichtenübermittlung zur Verfügung gestellt werden soll, dann muß die Deutsche Bundespost ihre langfristigen Planungen ungeachtet einer etwaigen antizyklischen Konjunkturpolitik des Bundes erfüllen. Würde die Post zum Beispiel jetzt angesichts des für die Mitte der siebziger Jahre errechneten Verkehrsumfanges gezwungen werden, ihre Investitionen zu kürzen, so ist sicher, daß sie die dadurch verlorene Zeit nicht mehr würde aufholen können. Mit anderen Worten: die Deutsche Bundespost ist als unverzichtbarer Bestandteil der Infrastruktur unserer Gesellschaft kein geeignetes Instrument für eine antizyklische Wirtschaftspolitik; ihr plangerechter Ausbau ist unabdingbare Voraussetzung für ein gesundes wirtschaftliches Wachstum. Das sind die Gründe für die Forderung nach eigenverantwortlicher Freiheit, wobei selbstverständlich ist, daß die Deutsche Bundespost ihre Aufgaben nach dem Grundsatz „größte

Erfolgswirksamkeit bei geringstmöglichem Aufwand“ erfüllt und ihren gemeinwirtschaftlichen Verpflichtungen in vollem Umfang nachkommt.

Sicher, dies sind Fragen, die sich der einzelne Postkunde draußen selten stellt. Sein Verhältnis zur Post, sein Urteil über uns wird allein davon bestimmt, ob wir seine Wünsche schnell, zuverlässig und sicher ausführen, ob wir – volkstümlich gesprochen – eine gute Visitenkarte abgeben. Dabei sind die Repräsentanten dieser Verwaltung – mit Verlaub gesagt – dem Kunden draußen weit weniger wichtig, als der Zusteller, der Schalterbeamte, der Entstörer und die vielen anderen, die im täglichen Umgang für den Kunden die Verwaltung personifizieren. Ob diese Kräfte freundlich und hilfsbereit sind, ob sie den Bürger als Kunden sehen oder nur als Benutzer behandeln, ist für das Bild der Post in der Öffentlichkeit von weitaus größerer Bedeutung als alle „offiziellen Verlautbarungen“. Die Meinungsumfragen der vergangenen Jahre, deren Ergebnis darin zusammenzufassen ist, daß die überwiegende Mehrheit der Bürger unseres Landes mit den Leistungen der Deutschen Bundespost zufrieden ist, darf uns nicht davon abhalten, unser Erscheinungsbild in der Öffentlichkeit, unser Image, durch beratende und verkaufopsychologische Schulung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch weiter zu verbessern.

Neben der Kritik von außen mit den Kriterien „zu langsam, zu schwerfällig, zu unpersönlich, zu bürokratisch, zu viele Vorschriften, zu wenig kundenfreundlich“ ist auch eine erkennbare Unzufriedenheit des eigenen Personals über mangelnde Entscheidungsbefugnisse, mangelnde Delegation und einen oft zu langen Dienstweg nicht zu überhören.

Die rund 475 000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellen an ihr Unternehmen hinsichtlich eines sozialen und gerechten Verhaltens hohe Erwartungen. In diesem Zusammenhang sei bemerkt, daß die Frage, wie sich ein öffentliches Unternehmen in der sozialen Auseinandersetzung unserer Zeit verhält und bewährt, auch jenseits des eigenen Bereichs Aufmerksamkeit und Interesse finden wird. Die Antworten, die dieses Unternehmen auf die anstehenden sozialpolitischen Fragen, wie Vermögensbildung, Mitbestimmung, Betriebsklima, objektive Tätigkeitsbewertung und leistungsgerechte Besoldung zu finden sich bemüht, können richtungsweisend und beispielhaft für alle sein. Unter anderem wird für sie auch entscheidend sein, ob der Forderung nach dem Leistungsprinzip, die bei allen Veranstaltungen des Postpersonals – auch bei Veranstaltungen wie diese hier – immer wieder erhoben wird, Rechnung getragen werden kann.

Einleitend sind hier die Fragen zu untersuchen:

1. welche Widersprüche dem Leistungsgedanken im öffentlichen Dienst allgemein und insbesondere bei der Deutschen Bundespost anhaften;
2. welche Folgerungen sich daraus für die Unternehmensverfassung als Rechtsrahmen ergeben und
3. welche innerorganisatorischen Maßnahmen zu schaffen sind, um diesen Rahmen sinnvoll nutzen zu können.

Als allgemeine Erkenntnisse können hierzu doch heute schon vorgetragen werden:

Verwaltungsaufbau und Verwaltungsorganisation folgen nicht in erster Linie Gesichtspunkten der Wirtschaftlichkeit oder der Zweckmäßigkeit, sondern

politischer Opportunität oder personalpolitischen Erwägungen. Die Organisation ist ein Stiefkind der Verwaltung. Hier fehlt es an einer geeigneten Ausbildung für die dringend benötigten Organisationsfachleute. Weiterhin ist die Bewegungsfreiheit im Bereich der Personalwirtschaft auf einen vom Gesetz- und Verordnungsgeber eng gezogenen Raum eingeschränkt. Die gesetzgebenden Körperschaften erlassen Rahmenbestimmungen oder schaffen durch Beschlüsse andere Voraussetzungen, in denen sich die Personalwirtschaft zu bewegen hat; hierbei werden sie nur wenig von der tatsächlichen personalwirtschaftlichen Situation beeinflusst.

Der Führungsapparat ist überspitzt hierarchisch gegliedert und daher unbeweglich. Moderne Führungsverfahren, wie beispielsweise die Matrixtechnik in der Industrie, haben noch keinen Eingang gefunden.

Die Beurteilung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als notwendige Voraussetzung für einen leistungsgerechten Einsatz und ein berufliches Fortkommen ist noch nicht ausreichend objektiviert.

Überkommene dienstrechtliche Vorschriften und traditionsgebundenes Denken erschweren ein Anpassen an neue technologische Möglichkeiten und davon bestimmte Verhaltensweisen. So zum Beispiel die Laufbahnanforderungen der Bundeslaufbahnverordnung, die Vorschriften zur Übernahme von Beamten anderer Dienstherren und das Verfahren zur Feststellung der Befähigung durch den Bundespersonalausschuß.

Eine langfristige Personalplanung ist nicht vorhanden. Somit ist auch die Einwirkung des öffentlichen Dienstes auf die schulische Entwicklung gering.

Der Gesetzgeber wird in Bereichen tätig, wo sein Überblick und damit sein Sachverstand nicht ausreicht, Entscheidungen in voller Verantwortung treffen zu können.

Ausgehend von diesen Erkenntnissen und von dem Bemühen getragen, Kritik durch Reorganisation zu beantworten, ist die neue Bundesregierung entschlossen, innerhalb der verfassungsmäßigen Ordnung des Grundgesetzes der Unternehmensführung der Deutschen Bundespost größere unternehmerische Freiheiten einzuräumen. In der Regierungserklärung vom 28. Oktober 1969 bekennt sich daher die Bundesregierung zu der Auffassung, daß das Post- und Fernmeldewesen seine Aufgaben für unsere Wirtschaft besser erfüllen kann, wenn die ministerielle Aufsicht sich auf das politisch Notwendige beschränkt. Zugleich erklärt die Bundesregierung ihren Willen, der Deutschen Bundespost eine neue Rechtsform zu geben, damit deren Eigenständigkeit gestärkt und eine wirtschaftliche Unternehmensführung erleichtert werde.

Die Regierungserklärung bestimmt das Ziel und enthält eine Motivierung. Sie gibt aber keine konkreten Hinweise dafür, was die neue Unternehmensverfassung im einzelnen enthalten soll. Um diese Aufgabe zu lösen und den Entwurf einer neuen Verfassung vorzubereiten, hat der Bundesminister für Verkehr und für das Post- und Fernmeldewesen eine Kommission berufen, die durch eine im BPM gebildete Arbeitsgruppe leitender Beamter bei ihrer Arbeit unterstützt wird.

Unter Beachtung der bisherigen Diskussion sehen die Grundzüge einer Neuordnung der Deutschen Bundespost Veränderungen gegenüber der gegenwärtigen

Struktur vor, die sich – soweit sie in einem neuen Postverwaltungsgesetz ihren Niederschlag finden müßten – in folgende Problemkreise gliedern lassen:

1. die Abgrenzung von politischer Aufsicht, Unternehmensleitung und Unternehmensaufsicht;
2. die Finanzverfassung der Deutschen Bundespost, wozu insbesondere die finanziellen Beziehungen zwischen dem Eigentümer und der Bundespost, die Grundsätze der Gebührenpolitik sowie eine Regelung über den Ausgleich politischer Lasten gehören und
3. die Beteiligungstatbestände, die zur Zeit anderen Willensträgern als den für die Bundespost unmittelbar verantwortlichen Organen erhebliche Einwirkungsmöglichkeiten auf das Handeln der Bundespost gewähren.

Von den verschiedenen Möglichkeiten einer Lösung, die hier darzustellen und zu diskutieren nicht genügend Zeit ist, schälen sich folgende wesentlichen Merkmale einer neuen Unternehmensverfassung der Deutschen Bundespost heraus:

Das bisher monokratisch geordnete System wird zugunsten eines Kollegialsystems aufgegeben. Die Leitung der Deutschen Bundespost wird künftig einem Vorstand mit vier oder fünf Mitgliedern übertragen. Sie sind für die Geschäftsführung gemeinsam verantwortlich. Dem Vorstand ist die erforderliche Handlungsfreiheit einzuräumen und eine entsprechende Verantwortung zu übertragen. Der Vorstand hat die Hoheitsaufgaben des Bundes auf dem Gebiet des Post- und Fernmeldewesens wahrzunehmen und sollte die Befugnis zum Erlaß von Benutzungsverordnungen sowie das Recht zu Verhandlungen mit auswärtigen Regierungen und Verwaltungen haben.

Als ein weiteres Organ der Deutschen Bundespost ist ein Aufsichtsrat vorzusehen, der mit festgelegten Aufsichts- und Beteiligungsrechten ausgestattet ist.

Neben der Kontrolle der Geschäftsführung des Vorstandes hat er über den Wirtschaftsplan, der den bisherigen Haushaltsplan ersetzen soll, über den Investitions- und Finanzierungsplan, über die Benutzungsverordnungen, über die wichtigsten Organisationsänderungen, über die Vorschriften für Wirtschaftsführung, über die Zuständigkeitsregelungen und über Grundzüge der inneren Ordnung zu befinden. Bei seiner Zusammensetzung sind neben dem Eigentümer, der zugleich Vertreter der öffentlichen Interessen ist, das Personal und mit Rücksicht auf ein Wirksamwerden des freien Wettbewerbs auch die Postkunden und Lieferanten angemessen zu beteiligen.

Artikel 87 Absatz 1 des Grundgesetzes enthält das Postulat, die Deutsche Bundespost als bundeseigene Verwaltung zu führen, um sicherzustellen, daß in politisch bedeutsamen Entscheidungen des Unternehmens auch der „Bundeswille“ beachtet wird. Da es für eine bundesunmittelbare Verwaltung keinen ressortfreien Raum geben kann, hat dies durch einen Bundesminister zu geschehen. Dabei ist aber anzustreben, daß alle die Deutsche Bundespost berührenden Aufgaben in der Hand eines einzigen Bundesministers zusammengefaßt werden und unmittelbare Einflüsse anderer Ressorts ausgeschlossen sind.

Zunächst ist selbstverständlich, daß dem zuständigen Bundesminister die Rechtsaufsicht zusteht. Daneben muß ihm aber auch das Recht eingeräumt sein, seine Vorstellungen bezogen auf den Wirtschaftsplan, den

Investitions- und Finanzierungsplan sowie auf die Benutzungsverordnungen durchzusetzen. Doch sollte er diese Möglichkeit erst dann erhalten, wenn die Organe des Unternehmens ihre Meinungsbildung abgeschlossen haben. Dies ist durch ein Widerspruchsrecht erreichbar. Soweit dabei als unmittelbare Folge einer Ausübung des Widerspruchsrechts der Deutschen Bundespost finanzielle Nachteile erwachsen, hätte der Bundeshaushalt einzutreten. Auch politische Zielvorstellungen der Bundesregierung soll der zuständige Bundesminister nur für mittel- und langfristige Planungen vorgeben können, nicht aber in Einzelfällen und durch unmittelbaren Eingriff in die Unternehmensleitung.

Angesichts der Verfassungslage und der vorgesehenen Zuständigkeiten des Bundesministers und der Organe Vorstand und Aufsichtsrat ist die teilrechtsfähige Anstalt für die Deutsche Bundespost der Zukunft die richtige Rechtsform. Sie ist nur vermögensrechtlich und nur Dritten gegenüber selbständig.

Das dem Post- und Fernmeldewesen gewidmete Vermögen bleibt wie bisher Sondervermögen.

Das Globaldeckungsprinzip wird – ungeachtet des Ziels, die Kostendeckung in den einzelnen Dienstzweigen zu fordern – mit Rücksicht auf die gemeinwirtschaftlichen Aufgaben nicht aufgegeben. Die Gebühren sind so zu bemessen, daß sie die Kosten der Dienste decken und einen Gewinn als Selbstfinanzierungsbeitrag in Höhe eines Drittels der jeweiligen Nettoinvestitionen ermöglichen.

Die an den Eigentümer, den Bund, zu zahlenden pauschalierten Abgaben, deren Höhe der jetzigen Ablieferung in etwa entsprechen sollte, sind für die Aufstockung und Erhaltung des Eigenkapitals in Höhe von $33\frac{1}{3}$ Prozent zu verwenden. Diesen Prozentsatz übersteigende Beträge wären dem Bundeshaushalt zuzuführen.

Die bisherigen betriebsfremden und sogenannten politischen Lasten wird weiterhin die DBP tragen, neu hinzukommende dagegen hat der Bundeshaushalt zu übernehmen.

Die neue Unternehmensverfassung der Deutschen Bundespost wird als bundesunmittelbare Verwaltung die bisherigen Rechtsverhältnisse der Dienstkräfte nicht verändern. Dem steht nicht entgegen, daß der Vorstand die Ermächtigung erhalten muß, in Laufbahn- und Ausbildungsangelegenheiten, bei der Besoldung und insbesondere bei Belohnungen, Zulagen und Entschädigungen sowie bei Tarifverträgen der Eigenart des jeweiligen Dienstes entsprechende spezielle Regelungen zu treffen. Das Beibehalten der bisherigen Rechtsverhältnisse wird allerdings gewisse begrenzte Bindungen an allgemeine Regeln verlangen.

Die eben dargestellten Grundsätze einer neuen Unternehmensverfassung erfordern zwingend auch neue innerorganisatorische Maßnahmen. Der Themenstellung meines Vortrages folgend, möchte ich hier nur die Anforderungen behandeln, die an die Führungskräfte einer modernen Post- und Fernmeldeverwaltung zu richten sind.

Große Unternehmen brauchen Führungskräfte. Sie brauchen das Management. Das heißt, sie brauchen Menschen, die fähig sind, äußerst komplexe Systeme, deren Elemente Personen und Sachmittel sind, zu steuern. Ihre Aufgabe ist es, diese Mensch-Mittel-Systeme, eben die Betriebe, so zu ordnen und zu

handhaben, daß die Aufgaben optimal erfüllt werden. Das erfordert Voraussicht, Planung, Entscheidungsvorbereitung und schnelle Entscheidung. Das alles ist nur möglich, wenn die Betriebe ständig auf Umwelteinflüsse reagieren. Diese Reaktionen auszulösen, ist die wesentliche Aufgabe des Managements.

Es versteht sich von selbst, daß die Methoden modernen Managements auch in der Verwaltung anzuwenden sind. Für eine Betriebsverwaltung von der Größe und Bedeutung der Deutschen Bundespost sind sie unabdingbar. Die Möglichkeiten, die eine neue Unternehmensverfassung in Bezug auf größere Selbständigkeit und Annäherung an wettbewerbswirtschaftliche Unternehmensführung bietet, müssen daher in der Zukunft vom gesamten Personal, besonders aber von Ihnen, den Führungskräften, wahrgenommen werden. Der exakt arbeitende und nur Weisungen vollziehende Spezialist genügt dieser Forderung nicht. Nur eine Persönlichkeit, die Umsicht und Entschlußkraft in sich vereint und vor allem die Fähigkeit zur sozialen Partnerschaft besitzt, kann diese Aufgabe meistern. Denn diese neue Unternehmensverfassung bewirkt auch eine Veränderung der zwischenmenschlichen Beziehungen im Betrieb und damit eine Demokratisierung der Unterordnungsverhältnisse. Die funktionale Organisation und nicht die Hierarchie bestimmt den Ablauf der Dienstleistungsprozesse.

Um dieser funktionalen Organisation zu genügen, kann sich der Bedarf an Führungskräften nicht mehr nur an der Zahl der Dienstposten orientieren. Langfristige Bedarfsprognosen, die im Rahmen allgemeiner Personalplanung erfolgen müssen und auf die zukünftigen Aufgabenstellungen abgestellt sind, müssen durchgeführt werden. Nur so kann sichergestellt werden, daß für den Personaleinsatz jeweils ein hinreichender Anteil an geeigneten Führungskräften zur Verfügung steht.

In der Vergangenheit wurden Bedarfsermittlungen nur getrennt für Techniker und Nichttechniker vorgenommen. Dem Sollbestand an Dienstposten wurde die Zahl der vorhandenen Dienstkräfte unter Berücksichtigung des Altersabgangs gegenübergestellt. Organisationsänderungen fanden in der Bedarfsermittlung nur dann ihren Niederschlag, wenn sie unmittelbar bevorstanden.

Die Neuorganisation der Deutschen Bundespost wird sich auch auf den Bedarfsumfang auswirken. Bei größeren Amtseinheiten werden mehr Abteilungen entstehen. Durch Zuweisung überbezirklicher Aufgabenbereiche werden neue Referentendienstposten eingerichtet. Das sind Tatsachen, die bei der zukünftigen Bedarfsermittlung nicht unberücksichtigt bleiben können.

Eine genaue Bedarfsermittlung verlangt nach einer neuen Bemessung. Sie wissen, meine sehr geehrten Damen und Herren, daß eine Arbeitsgruppe sich zur Zeit mit Organisationsfragen hinsichtlich der Sachbereiche in den Oberpostdirektionen befaßt. Ihre Methode der Bemessung ist darauf abgestellt, Einflußgrößen, für die statistische Daten vorliegen und die Bezug auf den Personaleinsatz haben, aus den verschiedenen OPD-Bezirken zu vergleichen. Es kann bereits jetzt gesagt werden, daß diese Methode für Führungsaufgaben nicht angewendet werden kann. Je qualifizierter die Aufgaben sind, um so geringer ist der Wert statistischen Datenmaterials. Hier werden daher neue Methoden der Bemessung zu entwickeln

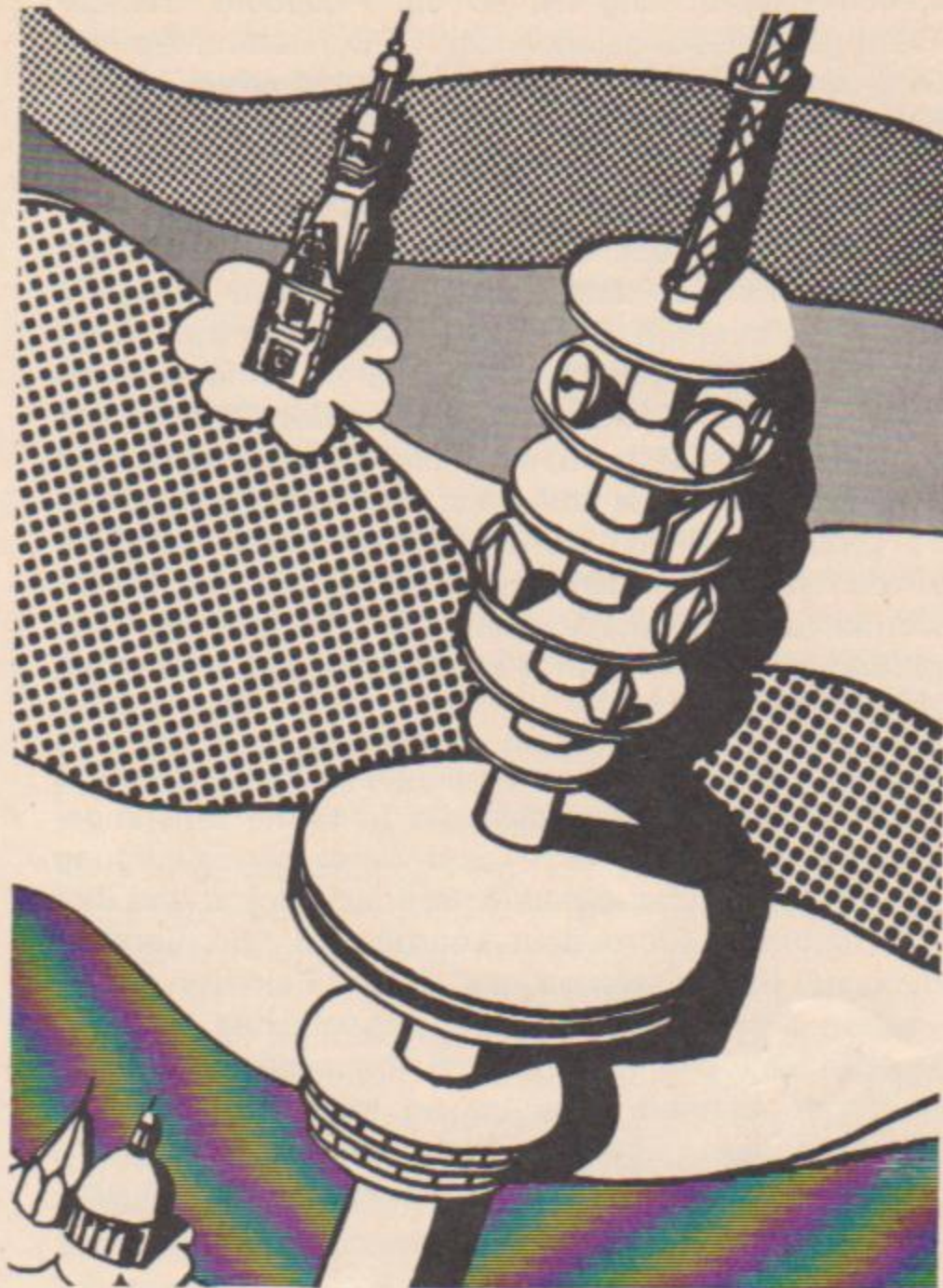
sein. Methoden, die der anders strukturierten Aufgabenverteilung – zum Beispiel für den Einsatz von Projektgruppen – Rechnung tragen. Eines ist sicher: die künftige Bedarfsermittlung für Führungskräfte muß sich an anderen Kriterien, als es in der Vergangenheit geschehen ist, orientieren und Überlegungen anstellen, aus welcher Fachrichtung der Kräftebedarf gedeckt werden soll. Die Gesamtzahl der Kräfte des höheren Dienstes wird dabei keine wesentliche Veränderung erfahren. Wohl aber wird sich die Verteilung auf den verschiedenen Einsatzebenen ändern, und zwar sowohl vertikal wegen Verlagerung von Zuständigkeiten als auch horizontal bei den Stabsfunktionen.

Die Forderung, den Betrieb zu steuern und auf Einflüsse von außen rasch und zweckbestimmt zu reagieren, wird höhere Anforderungen an das Fach- und das Führungswissen des einzelnen stellen. Wir alle, meine sehr geehrten Damen und Herren, wissen, daß die fortschreitende Technisierung und Automation zu einem rasch steigenden Bedarf an technischen Kenntnissen und zu einem schnellen Veralten des jeweils erworbenen Wissens führt. So geht man heute bereits davon aus, daß sich unser wirksames Wissen alle zehn Jahre einmal völlig verändert. Da die Vorbildung – die Schule und das Studium – sich notwendigerweise auf das Vermitteln von Grundlagen beschränken muß, können Fach- und Detailwissen nur in permanenter Fortbildung, das heißt in Anpassungsbildung, erworben werden.

Fortschreitende Technisierung und Automation erzwingen darüber hinaus auch eine Veränderung bisher gebräuchlicher und geübter Organisationsformen. Funktionale Organisation ist nur möglich bei gegenseitiger und schneller Anpassung, bei Arbeitsteilung ohne Rangunterschied und mit der Fähigkeit, organisatorisch mit der Technik zu leben und sich ihrer zu bedienen. Das sind, meine Damen und Herren, die Voraussetzungen, die an eine Führungskraft zu stellen sind.

Das Problem einer rechtzeitigen Erkennung von Persönlichkeiten, die diese Voraussetzungen aufzuweisen haben, stellt sich in der objektiven Beurteilung der Leistung und der Persönlichkeitswerte. An sich ist die Voraussetzung für eine Einsatzplanung für Führungsstellen die objektive Leistungsbestimmung auf allen Vorstufen – Vorbildung, Fortbildung, dienstliche Verwendung und Führungsbildung. Ich glaube aber, wir sind uns darin einig, daß ein Auswahlverfahren, das sich allein auf die vorhandenen und bekannten Leistungs- und Befähigungsberichte abstützt, dafür kein voll geeignetes Verfahren ist. Es ist ein System, bei dem die Gefahr besteht, daß der beurteilende Dienstvorgesetzte einen Nachgeordneten zu sehr aus der „senkrechten Perspektive“ betrachtet. Es ist ein System, das differenzierende Seiteneinstellungen zur Ausnahme werden läßt und dazu neigt, die subjektiven Maßstäbe eines beurteilenden Dienstvorgesetzten überzubewerten.

Nicht die vertikale Beurteilung von oben nach unten, sondern das gemeinsame Urteil vieler scheint mir daher eine geeignetere Möglichkeit zu sein, zu einer echten Leistungsbeurteilung zu gelangen. Für jüngere Kollegen des höheren Dienstes, die als Abteilungsleiter bei Postämtern tätig sind, würde das zum Beispiel bedeuten, daß sich ihre Beurteilung nicht nur auf das Urteil ihres Amtsvorstehers und ihres Präsi-



Heinrich-Hertz-Turm Hamburg Ein neuer Stützpunkt der Nachrichtentechnik

1887 macht Heinrich Hertz seine Versuche, die den experimentellen Nachweis der von Maxwell vorausgesagten elektromagnetischen Wellen erbringen. Der Turm, der heute seinen Namen trägt, dient der durch ihn begründeten Technik: „Hertz'sche Kabel“ verbinden Hamburg mit Partnertürmen in Berlin, Bremen, Hannover und Kiel. Zwei Fernsender strahlen die Sendungen des ZDF und des dritten Programms aus.

Der Hamburger Fernmeldeturm wird im Auftrag der Deutschen Bundespost von der Firma AEG-TELEFUNKEN mit den nachrichtentechnischen Einrichtungen ausgestattet: Richtfunkanlagen im 2, 4, 6 und 7 GHz-Bereich, ca. 50 Übertragungsbänder für 120 bzw. 960 Fernsprechanäle, Übertragungen von Schwarz-Weiß- und Farbfernsehprogrammen. Zwei Farbfernseher mit ihren Antennen in 270 m Höhe.

AEG-TELEFUNKEN
Weitverkehr und Kabeltechnik
715 Backnang



Weitverkehrssysteme von
AEG-TELEFUNKEN

N2 9201

dentem abstützt, sondern Ergebnis einer gemeinsamen Besprechung ist, an der Präsident, der zuständige Abteilungsleiter der OPD, Referenten der OPD und der Amtsvorsteher teilgenommen haben. Solche Verfahren ließen sich meiner Meinung nach sehr wohl auf alle im höheren Dienst zu beurteilenden Gruppen anwenden, wobei im Einzelfall, zum Beispiel bei Referenten der OPDn und bei Amtsvorstehern, auch die fachlich zuständigen Referenten des BPM mitwirken könnten. Ein solches Verfahren kann eher als das bisher Gehandhabte die für eine Auslese notwendige Differenzierung der zu Beurteilenden in Spitzenkräfte, Durchschnitt und Unterdurchschnitt herbeiführen. Dabei sollte man davon ausgehen, daß bei größeren OPDn bereits genügend große Personalkörper vorhanden sind, um auf sie die Gaußschen Normalverteilungsfunktionen für Begabungen in großen, gleichmäßigen Personalgruppen anwenden zu können.

Als ein weiteres Moment, geeignete Führungskräfte herauszufinden, bietet sich die konkrete Leistungsbeurteilung an, die auf Art und Weise der Erledigung von Einzelaufgaben abstellt. Sonderaufträge und ihre Bearbeitung, Mitarbeit in Lehrgängen und Verwendung bei Kommissionen usw. liefern Faktoren, die – werden sie beachtet – sehr wesentliches zu einer Meinungsbildung über eine zu beurteilende Person beitragen können. Dies um so mehr, als sie eher geeignet sind, über Neigung und Begabung des einzelnen auszusagen und Hinweise für seinen optimalen Einsatz zu geben.

Ein wichtiges Hilfsmittel, diesen Teil der Beurteilung, zumindest für einige Gruppen, wie zum Beispiel Amtsvorsteher, zu objektivieren, wird in der Zukunft der weitergehende Einsatz von EDV-Anlagen im Rahmen integrierter Datenverarbeitungssysteme bieten. Hier nämlich wird erstmals die Möglichkeit geboten, erzielte Arbeitsergebnisse einer OPD oder eines Amtes in ein Verhältnis zum Aufwand zu bringen. Dabei müssen die Fähigkeit zur Menschenführung, das Organisationsgeschick und die Qualitäten im Management transparenter werden, als sie es bisher waren. Ich bin mir bewußt, daß ein solches Verfahren eine Relativierung der vielfältigen Faktoren voraussetzt, die, wie zum Beispiel geographische und wirtschaftliche Struktur, den Aufwand, in personeller oder finanzieller Hinsicht bestimmen. Das läßt sich ohne unvermeidbar hohen Aufwand aber nur über EDV-Systeme erreichen, die die notwendigen Daten ohnehin für die Bearbeitung anderer Programme gespeichert haben.

Alles in allem wird in der Zukunft die Eignung eines Beamten für eine Führungsposition nicht allein von der Augenblickslage aus, sondern im Zusammenhang seines Bildungs- und seines gesamten dienstlichen Werdegangs bestimmt werden. Vorbildung, fachliche Fortbildung und dienstliche Verwendung als ein Mittel, Erfahrung im Umgang mit Menschen und mit Arbeitsprozessen zu sammeln, genügen für sich allein betrachtet nicht. Sie sind nur objektivierbare Elemente, die erst im Zusammenhang gesehen eine Leistungsbeurteilung erlauben.

Es ist nicht zu verkennen, daß schon jetzt erhebliche Schwierigkeiten bestehen, den Bedarf an Führungskräften für Industrie, Handel und Verwaltung auf dem Arbeitsmarkt zu decken. Dies ist einmal darauf zurückzuführen, daß die Großindustrie, was ihre

Führungspositionen angeht, vor der gleichen Frage steht. Dieser Konkurrenz kann für die Zukunft nur dadurch begegnet werden, daß den Bewerbern bei der DBP interessante Einsatzmöglichkeiten geboten werden. Dies dürfte möglich sein, weil die zukünftigen Funktionen der Führungskräfte äußerst vielschichtig sein werden. Ein weiterer Grund für den Mangel an geeigneten Führungskräften ist zweifelsohne die nicht zweckentsprechende Vorbildung. Die Hochschulen betrachten sich immer noch zu sehr als Ausbildungsstätte für künftige Wissenschaftler und nicht als Berufsschule im akademischen Bereich. Mehr noch, sie lehnen es ab, Fachschule zu sein und produzieren am Bedarf vorbei.

Die starke Betonung der wirtschaftswissenschaftlichen Aufgabenstellung und der Fähigkeit, Aufgaben des Managements zu bewältigen, stellt die DBP vor die Frage, welche Vorbildung uneingeschränkt für ihre Führungskräfte geeignet ist: Rechtswissenschaft, Konstanzer Modell der Verwaltungswissenschaft, Ingenieurwissenschaften oder Nationalökonomie? Die Entwicklung auf diesem Sektor ist von so großer Bedeutung, daß die Bundespost ihren zuständigen Staatssekretär in den Kabinettsausschuß für Bildung und Wissenschaft hat berufen lassen. So besteht die Möglichkeit, auf die Entwicklung neuer wissenschaftlicher Berufsbilder Einfluß zu nehmen.

Eine ausreichende Vorbildung genügt für die an Führungskräfte zu stellenden Anforderungen jedoch heute nicht mehr. Neue Verwaltungsaufgaben erfordern ein gesteigertes Spezialwissen, das ein einzelner oder eine einzelne Berufsgruppe nicht mehr beherrschen kann. Je differenzierter und komplizierter die zu bewältigenden Aufgaben werden um so mehr ist der Einsatz von Spezialisten erforderlich. Zum anderen werden wegen der höheren Zahl von Schlüsselpositionen aber auch Fachleute mit Führungswissen allgemeiner Art mehr als bisher gebraucht.

Die Entwicklung der Fähigkeit, Funktionen optimal auszuüben, verlangt einen gezielten Personaleinsatz. Hier müssen für bestimmte Aufgabenbereiche, wie zum Beispiel Amtsvorstehertätigkeiten, Organisations- und Personalwirtschaftsreferate – neue Berufsbilder entwickelt werden. Der Personaleinsatz ist so zu planen, daß für die Besetzung von Steuerungsstellen Kräfte zur Verfügung stehen, die bereits im praktischen Einsatz Betriebserfahrung gewinnen konnten. Gezielter Personaleinsatz verlangt nach Deckung des Bedarfs auf dem Arbeitsmarkt, nach ständiger berufsbegleitender Fortbildung und nach Vorbereitung auf schwierige Führungsaufgaben. Bedarfsdeckung setzt langfristige Prognosen über die Altersstruktur voraus, um bei starken Abgangszahlen rechtzeitig über einen längeren Zeitraum hinweg höhere Einstellungs- bzw. Aufstiegsquoten einzuplanen. Spezielle berufsbegleitende Fortbildung und Vorbereitung auf Führungsaufgaben ist notwendig, um den ständig wachsenden Anforderungen an die Führungskräfte in ihren Tätigkeitsbereichen, die sich durch neue Zuständigkeiten verändern werden, gerecht werden zu können. So wird man daran denken müssen, den Amtseinheiten größere Selbständigkeit zu geben.

Die Mittelbehörde sollte zwar in der Gliederung der Zentralinstanz entsprechen, um die Durchsetzbarkeit der unternehmerischen Entscheidung zu gewähr-

leisten. Doch werden über den Bezirk hinaus in Zukunft auch Aufgaben in besonderen Organisationseinheiten zusammengefaßt werden müssen.

Bei der Unternehmensspitze ist daran gedacht, einen Stab einzurichten. Seine Aufgabe ist es, Expertisen, Prognosen und Programme in ihren Zusammenhängen und Widersprüchen aufzubereiten, Zielkonflikte und Entscheidungsalternativen zu bewerten und der Unternehmensleitung vorzutragen. Da eine Stabstätigkeit ihr Schwergewicht in vorbereitender, entlastender und beratender Arbeit für die Leitung des Unternehmens hat, ist eine organisatorische Selbständigkeit und die Befreiung von der Tagesarbeit zwingend notwendig.

Sie sehen, meine Damen und Herren, daß Führungsfunktionen der Zukunft sehr unterschiedliche Inhalte haben werden. Die zukünftigen Arbeitsbedingungen werden den Führungskräften unseres Unternehmens nicht nur bisher unbekanntere Möglichkeiten der Entfaltung bei angemessener materieller Gegenleistung bieten, sondern auch Eigeninitiative und Entscheidungsfreudigkeit fördern. Damit sind Voraussetzungen geschaffen, die der Führungskraft Gelegenheit geben, ein Persönlichkeitsbild zu entwickeln, das nicht nur auf die Amtsstellung ausgerichtet ist, sondern von der eigenen Leistung wesentlich mitgeformt wird.

Die neuen Aufgabenstellungen verlangen aber auch nach einer dauernden Anpassung an die sich ständig verändernden Anforderungen der Umwelt. Nach der Regierungserklärung vom 28. Oktober 1969 stehen Bildung und Ausbildung, Wissenschaft und Forschung an der Spitze der Reformen, die es bei uns vorzunehmen gilt. Das Ziel ist die Erziehung eines kritischen, urteilsfähigen Menschen, der imstande ist, durch einen permanenten Lernprozeß die Bedingungen seiner sozialen Existenz zu erkennen und sich entsprechend zu verhalten. Zugleich muß die Bildungsplanung entscheidend dazu beitragen, die soziale Demokratie zu verwirklichen. Daraus folgt, daß die Bildungsreform auch eine innerbetriebliche Aufgabe und damit auch eine Aufgabe der Deutschen Bundespost ist.

Die ausschließlich auf Vorbildung und Ausbildung gegründete Leistungsfähigkeit der Angehörigen des öffentlichen Dienstes ist nur in einer hierarchisch ausgestalteten Verwaltungsstruktur sinnvoll. Sie gehört der Vergangenheit an. Die Wirtschaftsstruktur des Unternehmens Post verändert sich heute schneller als sich Generationen ablösen. Daher bleibt der nur auf einmalige Aus- und Vorbildung gestützte Leistungsstand bereits nach kurzer Zeit hinter den Anforderungen zurück. Der Unternehmensführung ist daher in besonderem Maße die Aufgabe gestellt, den Kräften des höheren Dienstes nicht nur eine berufsbegleitende Fortbildung zu ermöglichen, sondern sie auch mit den Methoden modernen Managements vertraut zu machen und ihre Führungskennnisse und Führungsfähigkeit zu vertiefen. Dabei versteht es sich von selbst, daß damit auch Anforderungen an den einzelnen verbunden sind, denen er ohne eine verstärkte eigene Anstrengung nicht gewachsen sein wird.

Den engen Bezug des Führungswissens zu der jeweiligen Arbeits- und Personalsituation herzustellen, wird die Aufgabe der Führungsakademie der Deut-

schen Bundespost sein. Es ist eine bedeutsame Aufgabe nicht allein im Hinblick auf eine objektive Auswahl der Führungskräfte, sondern vor allen Dingen auch bei der Vermittlung bestimmter Techniken und Methoden des Managements. Wie Sie wissen, meine sehr geehrten Damen und Herren, sieht diese Akademie für den höheren Dienst eine Reihe von Lehrgängen vor, die die Möglichkeit eröffnen, die Beamten des höheren Dienstes immer wieder einem objektiven Vergleich zu unterziehen. So erfaßt der Einführungslehrgang nach der Einführungszeit bzw. nach der Zweiten Staatsprüfung alle höheren Beamten für 14 Tage. Der Führungslehrgang für Amtsvorsteher und Abteilungsleiter bei Ämtern bietet in zweimal drei Wochen Dauer die Möglichkeit, das mittlere Management intensiv zu schulen. Hier werden auch die Beamten des gehobenen Dienstes teilnehmen. Der Führungslehrgang II, der für die Beamten schwerpunktmäßig der Besoldungsgruppen A 15, gegebenenfalls auch noch A 14, mit viermal drei Wochen vorgesehen ist, soll der Auswahl und besonders der intensiven Schulung für das obere Management, wie zum Beispiel Abteilungsleiter bei den OPDn, vorbehalten bleiben. Die Teilnehmer an diesem Lehrgang werden auf Vorschlag der Präsidenten unmittelbar vom Minister ausgewählt. Daneben ist dem einzelnen Beamten die Möglichkeit gegeben, sich zur Teilnahme an diesen Lehrgängen selbst zu bewerben. Schließlich ist vorgesehen, den Führungslehrgang II in gewissen größeren Abständen mit modifiziertem Programm auch für das Spitzenmanagement ab A 16 durchzuführen.

Ziel der Führungsakademie ist es, den Teilnehmern möglichst ohne akademisches Rankenwerk die Grundsätze von Objekt und Funktion modernen Managements nahezubringen. In seminaristischer Form und in Planspielen sollen besonders ausgewählte und aufbereitete Situationen des praktischen betrieblichen Geschehens den Teilnehmern vorgestellt werden. Diese haben so die Möglichkeit, ihr bereits erprobtes Können und das in der Akademie neuerworbene Wissen auf seine Anwendbarkeit hin zu prüfen, ein Prüfstein nicht nur für den Teilnehmer, sondern auch ein Instrument der ständigen Selbstkontrolle für die Akademie. Die Methoden, die die Akademie vermittelt, werden – mit einer Ausnahme – hinsichtlich der gewünschten Effektivität und des Wirkungsgrades weitgehend den Methoden zeitgemäßen Managements in der freien Wirtschaft entsprechen. Nur der in der Wettbewerbswirtschaft vorherrschende Imperativ der Gewinnmaximierung wird zugunsten von Überlegungen, welchen allgemeinen Nutzen die von der Deutschen Bundespost erbrachten Leistungen für unsere Gesellschaft haben, zurücktreten. Das ist ein Gesichtspunkt, der die Arbeit des „Verwaltungsmanagers“ gegenüber der eines „Industriemanagers“ nicht unbedingt erleichtern muß. Wie es überhaupt einige Gebiete geben wird, die von den Führungskräften der Deutschen Bundespost oder einer Betriebsverwaltung im allgemeinen ein subtileres Anpassungsvermögen an politisch oder volkswirtschaftlich motivierte Situationen, zum Beispiel hinsichtlich der Finanzierung, des, wie Sie gesehen haben, Haushaltsgebarens, verlangen wird, als sie einem „Industriemanager“ jemals geläufig sein könnten. Dazu gehört auch die Tatsache, daß in der Verwaltung des Bundes ein weitgehendes Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrecht des Personals praktiziert wird, als es

in der Industrie bisher üblich ist. Ausgehend von der Voraussetzung, daß auch die Personalvertretung mit ihrem ständig steigenden Aufgaben- und Beteiligungsumfang mitwachsen wird, werden sich die Führungskräfte hier in weit stärkerem Maße als bisher einer Aufgabe stellen müssen, der nur Kräfte gewachsen sind, die sich nicht allein auf die Autorität ihres Amtes abstützen. Die Führungskraft der Zukunft muß fähig sein, unternehmenspolitisch wichtige Entscheidungen so vorzubereiten und innerbetrieblich so überzeugend zu vertreten, daß sie der Zustimmung der Personalvertretung sicher sein kann. Das gilt im besonderen für das Gebiet der Personalentscheidungen, wo meines Erachtens noch ein gutes Stück innerbetrieblicher Demokratie verwirklicht werden kann. Dabei spielt auch die Ausschreibung der freiwerdenden Arbeitsposten, auch des höheren Managements, eine wichtige Rolle.

Ein anderes nicht weniger wichtiges Gebiet, das den Führungskräften in der Führungsakademie der Deutschen Bundespost nähergebracht und stärker als bisher geschehen in den Vordergrund treten muß, sind die Probleme der Organisation. Das vorgegebene feste Organisationsgefüge der Deutschen Bundespost mag in der Vergangenheit dazu beigetragen haben, daß sich nur wenige höhere Beamte intensiv mit diesem Bereich befaßt haben.

Ziel einer vernünftigen Organisation kann es nicht sein, betriebliche oder verwaltungsmäßige Probleme „wie gewachsen“ zu übernehmen. Meine sehr geehrten Damen und Herren, die erste Aufgabe des Managements ist stets die Systemgestaltung. Das System ist im Inneren so zu ordnen und auszugestalten, daß es die ihm übertragenen Aufgaben möglichst gut erfüllen kann. Und das ist keine einmalige, sondern eine permanente Aufgabe. Sie stellt sich auf allen Ebenen des Betriebs stets von neuem und bewirkt, daß die Deutsche Bundespost geeignete Führungskräfte praktisch in allen Laufbahnen braucht, besonders jedoch im gehobenen und höheren Dienst. Das Ziel muß es sein, in ausreichender Anzahl Mitarbeiter, die als Führungskräfte geeignet sind, frühzeitig zu erkennen und sie in leitende Führungspositionen zu bringen. Dieser Forderung kommt meines Erachtens deswegen eine besondere Bedeutung zu, weil Kräfte mit echten Führungsqualitäten im allgemeinen bald unabhängig von ihren jeweiligen Arbeitsposten zu Kristallisationspunkten des betrieblichen Geschehens werden.

Auf den höheren Dienst bezogen, der ja in diesem Kreise von besonderem Interesse ist, kann man sagen: der Einstieg in das richtige, das heißt oberste Stockwerk des Laufbahngefüges, ist durchaus nicht alleiniges Kriterium dafür, daß die notwendigen Voraussetzungen zur Wahrnehmung verantwortlicher Führungsstellen vorliegen. Oder, anders formuliert: die Kräfte des höheren Dienstes bringen, was ihre intellektuellen und fachlichen Fähigkeiten angeht, im allgemeinen zwar gute und sehr wichtige Voraussetzungen für die Wahrnehmung von Führungsaufgaben mit, daneben aber müssen noch hervorstechende führungstechnische Qualifikationen vorhanden sein, die, mit ganz besonderen Persönlichkeitswerten gepaart, erst die Bezeichnung „Führungskraft“ rechtfertigen.

Sie werden nun, meine sehr geehrten Damen und Herren, zu Recht die Frage stellen, wie die Deutsche

Bundespost einmal erkannte Führungstalente nicht nur beruflich fördern, sondern ihnen auch die Möglichkeit geben will, im Rahmen einer wohldurchdachten Karriereplanung einen möglichst umfassenden Einblick in die vielschichtigen Probleme unserer Betriebsverwaltung zu erhalten. Die wichtigste Voraussetzung ist dabei, daß die einzelnen Stufen eines solchen Karriereplanes vernünftig aufeinander abgestimmt sind. Auf keinen Fall darf es geschehen, daß Führungstalente, die in der Lage sind, sich schnell anzupassen und einzuarbeiten, immer dort eingesetzt werden, wo es brennt und dabei Gefahr laufen, sich aufzureiben. Nur wenn man ihnen die notwendige Zeit einräumt, so tief in die Aufgabenbereiche verschiedener Arbeitsposten einzudringen, daß sie die Materie aufnehmen und sicher beherrschen, darf man auch erwarten, daß der Deutschen Bundespost im Hinblick auf einen späteren Einsatz im höheren oder im Management der Spitze daraus echter Nutzen zuwächst. Die Fehler der freien Wirtschaft, die jetzt offensichtlich korrigiert werden, sollten uns als Lehre dienen. Es zeigt sich nämlich ganz deutlich, daß für eine erfolgreiche Unternehmensführung reine Managerqualitäten ohne festen fachlichen Bezug zu dem zu vertretenden Arbeitsgebiet nicht genügen.

Ich halte das Problem der Karriereplanung – gerade auch für den höheren Dienst – für so bedeutsam, daß eine Arbeitsgruppe es noch in diesem Jahre untersuchen soll. Ich stelle mir dabei vor, daß es möglich sein müßte, ein System zu erarbeiten, in dem typische Berufskarrieren in sinnvoller Abstimmung von zu durchlaufenden Arbeitsposten mit dem Lebensalter sowie den einzelnen Beförderungstationen aufgezeigt werden. An Kriterien sollten dabei die Führungsauswahl, die ständige Überprüfung der einzelnen Kräfte durch die Führungsakademie und ein objektiver berufsbegleitender Modus berücksichtigt werden.

Es ist unumgänglich, daß die Deutsche Bundespost rechtzeitig Vorstellungen entwickelt, welche Stationen jemand möglichst durchlaufen haben sollte, ehe ihm eine bestimmte höhere Führungsstellung übertragen wird. Dabei versteht es sich von selbst, daß diese Vorstellungen keine starren Gesetze sein dürfen, sondern Leitbilder und Orientierungshilfen für vorausschauende Vorgesetzte, zu deren Aufgaben es gehört, künftige Führungskräfte durch einen gezielten dienstlichen Einsatz aufzubauen.

Die Neuorganisation der Deutschen Bundespost wird demnach für die Führungskräfte folgende Entwicklungstendenzen aufweisen:

Konzentration auf den optimalen Effekt. Das heißt: mit sparsamsten Mitteln ist eine genau umschriebene und durchschlagende Wirkung zu erreichen. Damit wird auch dem einzelnen und der Gruppe eine größere Befriedigung hinsichtlich der erzielten Leistung vermittelt.

Innerbetriebliche Demokratisierung. Das heißt: Entscheidungen werden nicht nur von wenigen Personen an der Spitze, sondern auf allen Ebenen dann getroffen, wenn sie sich als notwendig erweisen. Für Planungsentscheidungen gilt, daß sie im Führungsbereich mit Rationalität, Kollegialität und Publizität getroffen werden.

Jede Verbesserung der Verdienst- und Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst, jedes Anwachsen der Verwaltungsaufgaben steigert den Zwang zur



Viele bei uns haben eine Schwäche für die Christl von der Post

Das ist leicht zu erklären: Die Christl von heute ist genau der richtige Partner für unsere zukunftsorientierten Ingenieure. Postautomation, elektronische Telex- und Fernsprechvermittlungstechnik, Teilnehmerfernwahl – Gebiete, auf denen die Deutsche Bundespost eine führende Stellung in der Welt einnimmt – sind auch unsere Spezialgebiete.

Wir arbeiten für die ganze Nachrichtentechnik:
Fernsprechtechnik, Eisenbahnsignaltechnik, Funkanlagen und Weitverkehrseinrichtungen, Fördersysteme, Fernschreib- und Datentechnik, Informatiksysteme, Navigation und Raumfahrttechnik, Kabel und Leitungen, Bauelemente, Rundfunk-, Fernseh- und Phonogeräte.

Standard Elektrik Lorenz AG
7 Stuttgart-Zuffenhausen, Hellmuth-Hirth-Straße 42, Telefon** (0711) 8211, Telex 722 861

Im weltweiten **ITT** Firmenverband



Modernisierung und verlangt auf allen Ebenen des Managements ein Überdenken der Planungsgrundsätze und der Produktionsprozesse.

Alles in allem kann ich die allgemeine Entwicklungstendenz für die Führungskräfte mit folgendem Satz umreißen:

Dem Tüchtigen eine Chance in einem leistungsfähigem Unternehmen, damit durch die richtigen Mitarbeiter am richtigen Platz das Unternehmen seine Aufgaben in optimaler Weise erfüllen kann.

Aus der öffentlichen Kritik erwächst der Deutschen Bundespost für die Zukunft die Aufgabe, in dem ihr zugewiesenen Bereich der Daseinsvorsorge flexibler als bisher den ständig wachsenden Bedürfnissen einer modernen Massengesellschaft gerecht zu werden. Diesen Auftrag kann die Deutsche Bundespost nur dann ausführen, wenn sie aus dem Spannungsfeld politischer Interessen herausgenommen und weder durch allgemeine konjunkturbedingte Einschränkungen noch durch fehlende finanzielle Mittel daran gehindert wird, den Ablauf ihrer Produktionsprozesse den auf sie zukommenden Umwelteinflüssen anzupassen. Die derzeitigen Schwierigkeiten der Deutschen Bundespost sind offenkundig und die Zeit drängt. Werden die Probleme nicht von der Deutschen Bundespost selbst gelöst, dann drängt die weitere Entwicklung die Politiker, die weder die Zeit aufbringen noch die notwendige detaillierte Sachkenntnis haben können, dazu, selbst zu entscheiden. Die unmittelbare Folge wären immer neue Kommissionen, die das für eine Neuorganisation der Deutschen Bundespost erforderliche Basismaterial erst in mühevoller Kleinarbeit sammeln, ordnen und verarbeiten müßten. Die Gefahr wäre groß, daß die Deutsche Bundespost die dadurch verlorene Zeit nicht mehr würde aufholen können; die Folgen für die Volkswirtschaft wären unabsehbar. Es lag daher nahe, daß die Deutsche Bundespost im Vollzug der Regierungserklärung die Aufgabe, ihre Probleme zu lösen und eine neue Unternehmensverfassung zu entwerfen, selbst in die Hand nahm. Damit bietet sich der Deutschen Bundespost die Chance, aus subtiler Kenntnis der Sachzusammenhänge heraus ein den Anforderungen unserer Zeit gerecht werdendes Postwesen von Grund auf neu zu gestalten. Zugleich erhält sie die Gelegenheit, ihr Personalwesen neu zu ordnen und sich bei der Besetzung von Arbeitsposten des modernen Managements industrieller Betrachtungsweise zu befleißigen.

Sie alle, meine sehr geehrten Damen und Herren, sind zur Mitarbeit aufgerufen. Ihre Mitarbeit dient den Interessen aller Bürger, dem modernen Unternehmen Post und den bei ihr tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.

C. Schluß

Sehr geehrter Herr Staatssekretär!

Im Namen der hier Anwesenden danke ich Ihnen sehr herzlich für Ihre Ausführungen. Wir sind froh, daß die zentralen Probleme, die im Augenblick die

Bundespost beschäftigen, hier einmal aus ganz berufener Mund vor uns ausgebreitet worden sind. Die aufgezeigten Änderungen in der Rechts- oder Organisationsform unseres Unternehmens und die daraus abgeleiteten Anforderungen an die Führungskräfte werden mit Sicherheit in fast allen Bereichen einen tiefgreifenden und einschneidenden Wandel hervorrufen.

Viele würden jetzt nur zu gern in eine Diskussion über die von Ihnen aufgezeigten Probleme und Zielvorstellungen eintreten. Leider müssen wir uns das in dieser Stunde versagen, aber Sie können sicher sein, Herr Staatssekretär, daß uns Ihre Gedanken bei der nachfolgenden Aufbereitung dieser Tagung noch sehr beschäftigen werden.

Meine Damen und Herren!

Die Vereinigung der höheren Postbeamten hat in diesen Tagen neben den berufspolitischen Tagesproblemen eine Standortbestimmung versucht. Es ist uns dabei klar geworden, daß der schnelle Wandel auf allen Gebieten wohl das einzig Stetige in unserer Zeit ist. Wer in einer solchen Situation nur reagiert und sich nicht aktiv mit eigenen Vorstellungen rechtzeitig in die Diskussion einschaltet, darf sich nicht wundern, wenn der Strom der Entwicklung an ihm vorbeifließt. Das gilt für den einzelnen und ebenso für uns alle als Gesamtheit.

Ich meine, im allgemeinen ist nicht so sehr die Aktivität irgendwelcher Gruppen gefährlich, sondern vielmehr die Passivität einer großen Zahl von Uninteressierten in unserer Gesellschaft. Bei den Führungskräften der Bundespost wäre gerade in dieser Zeit eine Lethargie besonders schlimm, denn sie würde zur weiteren Aushöhlung der Autorität beitragen und unter Umständen den Anreiz zu Krisenerscheinungen geben, wie wir sie auf dem Bildungsbereich heute überall beobachten können. Wer sich nicht selbst in Frage stellen kann, muß es sich unter Umständen gefallen lassen, daß er von andern in Frage gestellt wird. Wir werden in einer solchen Situation nur glaubhaft sein und auch unsere berufspolitischen Forderungen nur durchsetzen können, wenn wir willens und in der Lage sind, uns künftig noch mehr und nicht nur auf unserem ureigensten Fachgebiet zu engagieren.

Als höhere Beamte haben wir im Bereich der Unternehmensführung unsere besonderen Pflichten, eine stärkere Verantwortung fürs Ganze und deshalb natürlich auch ganz besondere Probleme. Wir werden im Spiel der Kräfte zahlenmäßig immer nur eine Minderheit darstellen. Deshalb müssen wir uns mehr als andere um gute Argumente bemühen. Von uns kann man auch mit gutem Recht erwarten, daß wir unsere Probleme bei allen Überlegungen richtig in den Gesamthintergrund einordnen und daß wir bei aller Hartnäckigkeit in der Verfolgung unserer Ziele die Möglichkeiten und Grenzen der Verwaltung nicht aus dem Auge verlieren.

Ich hoffe, daß uns diese Tage hier in Freiburg auf unserem schwierigen Weg zu einem modernen Dienstleistungsunternehmen Bundespost zum Wohle der Öffentlichkeit und aller Bediensteten ein Stück weitergebracht haben.

Die FEFAS-PTT in der Krise?

(Der Rechenschaftsbericht des Vizepräsidenten der FEFAS, OPDir E. Schilly, Saarbrücken, auf dem Jahrestreffen 1970 in Freiburg/Br.)

Sie werden Verständnis dafür haben, daß ich den Tagesordnungspunkt FEFAS nicht als meine Sternstunde anvisierte, als ich das Material zusammenstellte, um über ihre Tätigkeit berichten zu können. Manchmal komme ich mir vor – rechnen Sie es mir bitte nicht als Größenwahn an – wie unser Landwirtschaftsminister, der seine Auftritte in Brüssel allmählich als Himmelfahrtskommando betrachtet. Sie nehmen es mir auch gewiß ab, daß ich nicht sonderlich entzückt wäre, sollte ich einmal das nationale Opfer eines solchen Kommandos werden.

Ich sehe die Dinge jedoch gelassener und beginne gefaßt mit meinem Rapport:

Seit Düsseldorf ist von keinem spektakulären Ereignis der FEFAS zu berichten. Ich werte diese Feststellung als positiv, da sie zumindest besagt, daß keine bombastischen Kosten verursachenden Veranstaltungen stattgefunden haben, von deren Auswirkungen Sie nichts erfahren hätten.

Am 14. November vergangenen Jahres fand in Paris eine Vorstandssitzung statt, an der auch die deutschen Mitglieder der Arbeitsgruppe „Kontakte“ und „Aufbau und Organisation der europäischen Postverwaltungen“ teilnahmen. Zu Beginn der Vorstandssitzung gedachte der Präsident der FEFAS des verstorbenen MinDirig a. D. Dr. Seebaß, den er als einen begeisterten Anhänger des FEFAS-Gedankens und als einen ihrer Mitbegründer bezeichnete. Am Nachmittag des 14. November hatten die Teilnehmer der Vorstandssitzung Gelegenheit, den Beratungen der Vereinigung der ehemaligen Schüler der ENS-PTT beizuwohnen, die zu diesem Zeitpunkt ihre Jahreshauptversammlung abhielt. Gegenstand ihrer Diskussionen war der Strukturwandel in der französischen Postverwaltung, ein Thema, das sich nur vielleicht noch in der Leidenschaftlichkeit, mit der es diskutiert wurde, von unserer Lage unterscheidet; der Kern des Problems ist in Frankreich wie bei uns derselbe: wie soll eine Verwaltung für das Post- und Fernmeldewesen am Ende des 20. und zu Beginn des 21. Jahrhunderts aussehen? Einzelheiten ähneln geradezu frappierend den kritischen Punkten bei uns. Am Abend fand ein Empfang der „Amicale“ statt, bei dem der Vorsitzende der Vereinigung in demokratisch eleganter Weise die Sorgen seiner Kollegen dem anwesenden Minister darlegte, der in ebenso deutlicher, ungeschminkter Offenheit replizierte und – das ist mir besonders in der Erinnerung haften geblieben – zum Schluß in ergreifender Schlichtheit daran erinnerte, daß man über allen Personal- und Organisationsfragen nicht vergessen dürfe, daß man auch noch zum Arbeiten da sei. Dieses Monitum bewog mich, dem Minister, der vor seinem Einzug in die Avenue Ségur das französische Atomzentrum Peyrelatte verantwortlich aufgebaut hatte, bei der anschließenden persönlichen Vorstellung das Kompliment zu machen, offenbar hätten sich die letzten Preußen nach Paris retiriert. Bei diesem Empfang ergab sich auch die Möglichkeit, die zur Vorbereitung der anschließend an diesen Vertretertag vorgesehenen Reise u. a. nach Frankreich notwendigen Kontakte mit dem für Mégève zuständigen Lyoner

Präsidenten und Inspecteur Général, einem alten Saarbrücker Bekannten von mir, aufzunehmen. Leider, leider ist diese Gelegenheit, mit schweizer und französischen Kollegen zusammenzutreffen, ins Wasser gefallen wegen mangelnder Beteiligung. Die Kollegen der Lyoner Région wollten noch am Lac d'Anney eine Arbeitstagung abhalten, zu der wir eingeladen werden sollten. Zu der allgemeinen Frage nach der Aktivität der FEFAS bemerkte Präsident Debrenne, daß es in erster Linie auf seine und seines Generalsekretärs außerordentliche dienstliche Belastung zurückzuführen sei, daß die gesteckten Ziele bisher noch nicht erreicht worden seien, nämlich die Ausdehnung des Mitgliedkreises und die Einsetzung der auf dem Kongreß in Menton beschlossenen Arbeitsgruppen für Kontakte und Strukturfragen. Angesichts dieser bedauerlichen Situation wandte sich Herr Debrenne an den anwesenden Vorsitzenden der französischen Vereinigung, Dr. Vié, und bat ihn um Unterstützung, was dieser auch zusagte.

Die Zeitschriftfrage, so berichtete der Generalsekretär bei der November-Sitzung, konnte auch noch nicht gelöst werden, nachdem sich kein Werbeunternehmen bereitgefunden hat, unter den gestellten Bedingungen – Finanzierung aus Werbeeinnahmen – den Druck zu übernehmen. M. Debrenne schlug daher vor, so schnell wie möglich eine im Umfang wesentlich kleinere Information herauszubringen. Da noch nicht alle Länder ihm den für diese Publikation vorgesehenen Beitrag geliefert haben – Berichte über die Jahresversammlungen der nationalen Vereinigungen –, konnten die „Kurznachrichten“ bis heute noch nicht erscheinen (der deutsche Beitrag lag eine Woche nach der Vorstandssitzung, in der die Angelegenheit behandelt worden war, in Paris vor). Bei der letzten Vorstandssitzung am 13. März dieses Jahres teilte der Generalsekretär mit, daß er mit einem neuen Werbeunternehmen in Verbindung stehe; auf keinen Fall aber könne mit der 1. Nummer der Zeitschrift vor 1971 gerechnet werden.

In der November-Sitzung kam im Zusammenhang mit der Finanzierung der Zeitschrift, für die wegen Fehlens der Mittel der umständliche Weg über eine Werbeagentur beschritten werden muß, auch der Gedanke einer Beitragserhöhung auf. Ich bin zwar der Meinung, daß man ohne Geld nichts machen kann, die Parallelbeispiele eines bezahlten Geschäftsführers für den sogenannten Dachverband zeigen dies deutlich auch im nationalen Bereich – und ich glaube auch, daß dieser Umstand, nämlich das Fehlen ausreichender Mittel, im Gegensatz zu der Lage bei der FITCE einen entscheidenden Grund für die Lage, so wie sie ist, darstellt. – Ich habe aber trotzdem kategorisch eine Beitragserhöhung zu diesem Zeitpunkt abgelehnt. Dabei war ich mir darüber klar, daß mein Schneid bei der Verweigerung der Erhöhung die Einsicht in die wirkliche und echte Notwendigkeit einer Beitragserhöhung auf die Dauer nicht überzeugend zu ersetzen vermag. Eine bescheidende FEFAS-Demonstration, die ich mit besonderer Aktivität nicht zu verwechseln bitte, ist in der Verteilung der FEFAS-Programmschrift zu sehen, die

ich Ende des Jahres beschlußgemäß an die Bezirksvereine versandt habe (wir haben für die BRD den größten Teil zur Verteilung gebracht).

In der Vorstandssitzung vom November 1969 konstituierten sich dann auch die Arbeitsgruppen. Leiter der Arbeitsgruppe „Kontakte“ wurde Dr. Keßler, die andere Arbeitsgruppe leitet ein französischer Kollege Darrigrand; beiden Gruppen gehört je ein Mitglied aus jedem der FEFAS-Länder an, der Arbeitsgruppe „Strukturen“ von uns Dr. Brauns-Packenius. Die wirklich intensive Arbeit dieser Gruppen steht aber, das muß klar gesagt werden, ebenfalls wieder im Schatten der Finanzsituation, so daß ich mich zur Erleichterung dieser Geldklemme zu dem Vorschlag veranlaßt sah, die Gruppen möchten sich möglichst kostengünstig zu Besprechungen treffen. Damit soll bald begonnen werden, entweder in Metz oder Saarbrücken; dieser Vorschlag bedeutet für die französischen Mitglieder der Arbeitsgruppen Ersparnis der Fahrtkosten, weil sie als „Dienstreisende“ bei der SNCF Freifahrt haben: für den einen deutschen Kollegen aus Frankfurt am Main entstehen keine besonders hohe Kosten und für Dr. Keßler, Hamburg, muß auch noch ein Kostendivisor gefunden werden. Dr. Keßler entwickelte auf der November-Sitzung sein Programm und wies besonders auf die jetzt mißglückte Reise im Anschluß an diesen Vertretertag und auf die Möglichkeiten hin, mit Kollegen aus der Schweiz, Frankreich und Italien zusammenzutreffen, was auch für die FEFAS interessant gewesen wäre. Dr. Keßler regte auch den Austausch der Reiseprogramme der nationalen Vereinigungen an, die dann in den Zeitschriften der nationalen Vereinigungen bekanntgegeben werden sollten.

Schließlich schlug ich bei dieser Sitzung zur Intensivierung der Arbeit noch vor, die FEFAS möge eigene Seminare abhalten. Im Anschluß an die Sitzung übersandte ich dem Vorsitzenden einen detaillierten Vorschlag, der bei der letzten Zusammenkunft des Vorstandes im vergangenen Monat zu dem Beschluß führte, für 1971 ein derartiges erstes Seminar in der BRD vorzubereiten. Ich habe dafür die Europa-Akademie in Otzenhausen (Saar) vorgesehen. Als Thema dieses Seminars, das drei Tage dauern soll (ohne Anreise und Rückreise), ist vorgesehen (Arbeitstitel): Die Aus- und Fortbildung des höheren Postbeamten in den Mitgliedsländern der FEFAS. Einzelheiten werden rechtzeitig bekanntgegeben. Ich darf bereits jetzt sagen, daß ich für die Organisation dieser Studientage der Unterstützung sowohl unserer Vereinigung als auch unserer Verwaltung bedarf.

Im Zusammenhang mit der Pflege der Beziehungen zu den ausländischen Kollegen ist hervorzuheben, daß im vergangenen Jahr zwei Kinderaustauschaktionen zustande gekommen sind: drei französische Kollegenkinder verbrachten im Austausch ihre Ferien in Frankreich bzw. Saarbrücken und in Frankfurt. Ein schwacher Hoffnungsschimmer, auf daß sich hier mehr tue!

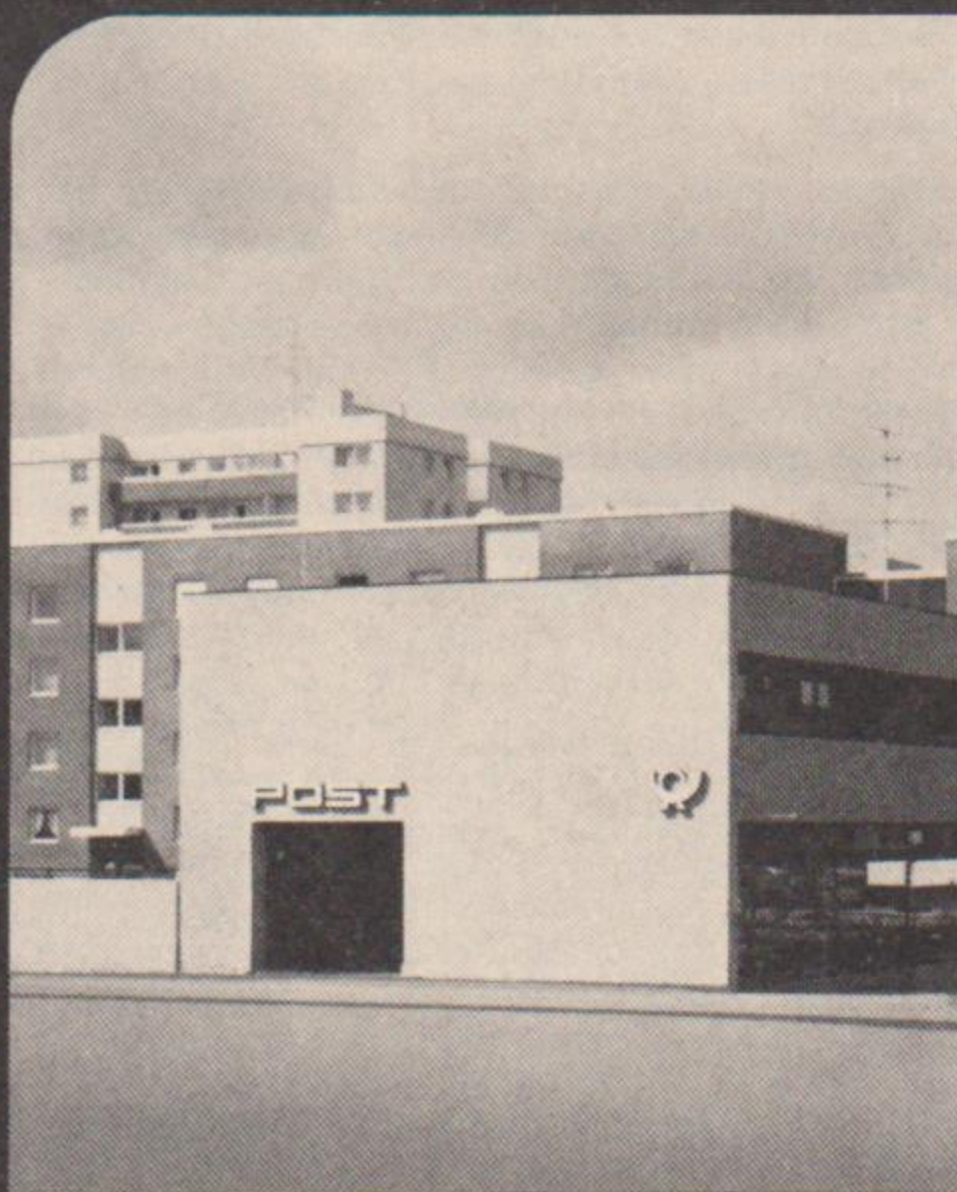
Die bereits verschiedentlich erwähnte Vorstandssitzung am 13. März 1970 befaßte sich im wesentlichen mit der Vorbereitung des römischen Kongresses in der Zeit vom 30. September bis 2. Oktober dieses Jahres und der anschließenden Sizilienreise.

Nach diesem gewiß nicht imposanten Tätigkeitsbericht, drängt sich erneut die Frage auf: wozu dient denn eigentlich die FEFAS? Es bedarf gewiß nicht

erst konkreter Tatbestände, um die Kritik unserer Mitglieder herauszufordern. Ich erinnere an Düsseldorf 1969, wo die Dinge bereits zur Sprache kamen, wenn auch noch nicht so einseitig profiliert mit dem Akzent auf der FEFAS. Düsseldorf machte mir, wenn Sie so wollen, die allgemeine deutsche „malaise“ über die Ungereimtheit zwischen verlangter Leistung oder Vorleistung und dem erwarteten Ergebnis nur noch etwas deutlicher als dies zuvor in dem ablenkenden Getümmel um das 2. BNRG festzustellen war. Seither sind unübersehbare, aber verständliche Zeichen des Unmutes zu vermerken.

Die Frage nach der „raison d'être“ der FEFAS ist also legitim. Ich persönlich verstehe sie auf zweifache, abgestufte Weise. Einmal weil es natürlich ist, nur dann etwas zu tun, wenn zumindest der Schatten eines materiellen Nutzens zu ahnen ist, zum andern denke ich an das allgemeine „cui bono“ des Cassius Longinus Ravilla, das in den Raum zu stellen sich auch hier wieder geradezu aufdrängt. Ich möchte zu dieser Gretchenfrage etwa so Stellung nehmen: wenn wir an die FEFAS die Norm anlegen wollen, wie sie im Bereich der beruflichen Chancenverbesserung als Lebenswerk gilt, dann, glaube ich, würde das „cui bono“ für die FEFAS, eindeutig schlicht und ergreifend, negativ zu beantworten sein. Ganz einfach deswegen, weil, solange dieser Komplex – und es wird zweifellos noch eine Weile so bleiben – in der Basis, wie ich schon dargelegt habe, nüchterne, aber um so bestimmendere finanzielle Aspekte hat, billigerweise von der FEFAS, abgesehen vom persönlichen, menschlichen Bereich, auf dem Gebiet praktischer, registrier- und meßbarer Beteiligung nur erwartet werden kann, daß sie, um beispielhaft einen konkreten Bereich nur zu nennen, den nationalen Dienstherren Material zur Hand gibt, mit dem eine gewisse Harmonisierung diskussionswert gemacht wird, so wie das auch bei Verbänden des höheren Dienstes auf nationaler Ebene, solange sie keine Anhörverbände sind, als wesentlichster Daseinszweck formuliert werden kann. Da liegen allerdings die Dinge nun gewiß doch anders auf der anderen Seite der Medaille der Beziehungen zum Dienstherrn, wo mit der Gründung eines europäischen Gewerkschaftsbundes die Möglichkeiten der Unterstreichung berechtigter Forderungen mit den klassischen Mitteln der Arbeitnehmerschaft konkretere Formen annehmen können. Das „cui bono“ schließlich im Sinne einer mathematischen Relation zwischen Beitrag und greifbarem Ergebnis sollte m. E. in dem uns interessierenden Zusammenhang jedoch nur sehr zurückhaltend in die Diskussion gebracht werden. Ich bin nach wie vor der Meinung, daß man eine übernationale Vereinigung, die als Grundlage – nennen wir es ruhig einmal so – ideelle Ziele hat, nicht mit den selben Maßstäben messen kann, die an nationale Vereinigungen angelegt werden können. Dabei möchte ich einmal ausklammern, daß die Frage nach dem Nutzen nicht selten ja auch von Kollegen in unserem nationalen Bereich gestellt wird, ohne daß darauf eine Antwort möglich wäre, die mit eindeutig realpolitischen Erfolgen jeden, der schon nichts anderes als Daseinszweck gelten lassen will, überzeugen könnte. Man sollte also die FEFAS m. E. nach den Regeln und Erfahrungen wachsen lassen, wie sie – in tieferer Einsicht – in anderen europäischen Zusammenschlüssen auch gelten. Und die wichtigste Regel lautet da wohl: es gibt Zusammenhänge, denen man sich zu einem bestimmten Zeitpunkt nicht

Die Post - München Blumenau und DeTeWe



In München Blumenau entsteht ein großes Neubauviertel. Der Telefonbedarf wird sehr groß sein. Und das hat die Post rechtzeitig eingeplant. Sie baute daher ein neues Vermittlungsamt. Zusammen mit DeTeWe. Und DeTeWe schaltete schnell:

Montagebeginn: Juni 1969
Bereitstellung: April 1970

Die technischen Daten:
3620 Einzelanschlüsse
300 Zweieranschlüsse
20 Fernwahlmünzübertragungen
insgesamt ist Raum für 8.000 AE.

Facit: Kommunikationsschwierigkeiten von der Post behoben. DeTeWe half.

De Te We

**Deutsche Telephonwerke
und Kabelindustrie AG**

1 Berlin 36 Wrangelstraße 100 · Ruf 0311/610041

mehr entziehen kann, wenn man nicht die Chance verpassen will, in irgendeiner Form auch auf dem Gebiet mitwirken zu können, wo es mehr auf geistig-menschliche Beziehungen ankommt, deren Relevanz allenthalben offenkundig ist, mehr also darauf als auf abpackbare oder gar „einklagbare“ Nutzeffekte. Diese Feststellung, glaube ich, gilt insbesondere für uns Deutsche, die wir ja bei der Gründung der FEFAS maßgebend beteiligt waren. Und wenn wir heute unseren deutschen Anteil an dem betrachten, was bis jetzt daraus geworden ist – sie brauchen das nicht gleich auf die Tatsache zu beziehen, daß auch nach dem Verzicht von Herrn Pr Dr. Wiesemeyer wieder ein Deutscher VPr der FEFAS geworden ist, was in den Anfangsjahren eines Vereinslebens ja auch noch nicht unbedingt mit nationaler Diffamierung gleichzusetzen ist –, sie können das vielmehr getrost aus meinen understatement-orientierten Darlegungen über den deutschen Beitrag in etwa abmessen. Wenn wir das berücksichtigen, dann haben wir keinen Grund, uns in bohrenden Hamletfragen zu verlieren und unserer nationalen Tradition des Zergrübelns und Zerdenkens erneut Ehre zu machen. Im übrigen leben wir auch im nationalen Bereich in demokratischen Verhältnissen, deren Herren wir selber sind.

An dieser Stelle muß ich der Objektivität halber sagen, daß die spürbare „malaise“ eigentlich international ist und auch bei den übrigen Mitgliedsländern zum Ausdruck kommt, interessanterweise – und ich frage mich, ob das mit dem Volksnaturell zusammenhängt – am stärksten noch bei den Holländern, weniger stark bei den Franzosen und am wenigsten merklich bei den Italienern. Vielleicht hängt das noch mit der mediterranen Gelassenheit, der „*aequa mente rebus in arduis*“ des Horaz zusammen, der nichts vom „*furor teutonicus*“ hielt. Auf der Suche nach Erklärungen für den allgemeinen Verdruß und für die nationale Abstufung seines Intensitätsgrades sollte man folgendes bedenken: davon ausgehend, daß eine internationale Vereinigung in ihrer „Produktivität“ wesentlich von den Beiträgen bestimmt wird, die ihre nationalen Mitgliedervereinigungen für übernationale Zwecke leisten, muß man sich fragen, wie es kommt, daß – unbestritten – die Beteiligung so gering ist, eine Beteiligung, die sich doch in den verschiedensten Formen verwirklichen ließe. Ich glaube, aus meinen Beobachtungen und Erfahrungen heraus den Grund dafür wesentlich in der Tatsache sehen zu müssen, daß jede nationale Vereinigung naturgemäß primär an ihre nationalen Sorgen zu denken hat. Klammern Sie einmal die streng berufspolitischen Fragen aus, deren supra-nationale Bedeutung Sie in dem Katalog der Anträge für unsere Vertreterstage bestätigt finden, dann ist doch verständlich, daß wir Deutsche uns z. Z. mehr für die neue Organisation unserer DBP, für die Ausbildung des Führungskorps interessieren, daß die Franzosen, neben der beruflichen Ausbildung, mehr an die Umstrukturierung ihrer Verwaltung, insonderheit an die brandaktuelle Frage der eventuellen Abtrennung des Fernmeldewesens von der gemeinsamen Postverwaltung denken, daß die Italiener in ganz besonderem Maße absorbiert werden von der inneren Krise, die in Italien auch das Berufsbeamten-tum befallen hat, und die Holländer verstärkt ebenfalls in der Diskussion um die Verwaltungsorganisation begriffen sind – alles in allem, jedes Land hat zu vordergründige Probleme nationaler Art – auch

in einem Europa, das also doch ein Europa der Vaterländer zu sein scheint –, als daß es sich mit größerem Elan internationalen Aufgaben widmen könnte. Und trotzdem sollte dieser Tatbestand kein Alibi abgeben für eine Distanzierung von den gemeinsamen Fragen, und gerade diese Überlegung war es, die mich zu dem Vorschlag, FEFAS-Seminare abzuhalten, bewogen hat.

Ich möchte die gesamte, damit zusammenhängende Problematik nun gewiß nicht in die ätherischen Höhen internationaler Fragen hinaufspielen, aber ab und zu fallen auch in diesem Bereich einmal Äußerungen, die dann schlagartig beweisen, daß auch da Kriterien eine Rolle spielen, die, wenn auch in viel menschlicherer und unmittelbarer Deutlichkeit, auch uns bewegen. Chaban-Delmas, der derzeitige französische Ministerpräsident, hat anlässlich der ersten nachgaullistischen deutsch-französischen Konsultationsgespräche im vergangenen Herbst zu Fragen der europäischen Union eine Bemerkung gemacht, die auch für uns gilt: eine Fülle von Fragen sei den Europäern auch weiterhin gestellt, ob es sich um die Vollendung der Gemeinschaften, um ihre Stärkung oder um ihre Erweiterung handele. Aber eben weil die Situation so komplex ist, so führte er (nach der FAZ) wörtlich aus, „müssen wir mit Geduld an sie herangehen, in dem Bemühen, die Hindernisse Schritt für Schritt zu überwinden, damit wir nicht der Versuchung erliegen, der die Verfechter des „alles oder nichts“ anheimfallen, wenn die Resultate nicht sofort ihren Erwartungen entsprechen. Es ist keine gerade klassische Übersetzung, aber man versteht doch noch, was Chaban-Delmas sagen wollte.

Seine Mahnung trifft zu auch für unsere FEFAS-Sorgen, und es ist nicht nur bemerkenswert, daß dies ein Franzose gesagt hat, mit deutlicher Blickrichtung auf Deutschland, sondern auch aufschlußreich, was die Reduzierung der Problematik auf den Gemütszustand der Ungeduld anbelangt. Ich bin der letzte, der diese Feststellung in eine Dauerentschuldigung umzufunktionieren gedenkt, solange ich mich mit der FEFAS befasse.

Zu diesem Thema zum Schluß noch ein mehr feuilletonisches Aperçu: Robert Neumann, der bekannte Romancier, hat einmal unter der Überschrift „Nichts Harsches über den PEN-Club“ vom Sinn dieser internationalen Vereinigung gesagt: „Der Kontakt mit diesen Menschen und überhaupt der Kontakt, die Kontakte, das Miteinandersitzen..., die neuen Freunde und die alten Freunde – da liegt der Sinn der PEN“ –, und ich möchte abwandelnd und vereinfachend sagen, da liegt zumindest auch ein Stück vom Sinn der FEFAS!

Aus der Arbeit des Hauptvorstandes

Die Arbeit des HV mußte sich vor dem Jahrestreffen in Freiburg natürlich vorwiegend auf dessen Vorbereitung konzentrieren. Diesem Zweck diente auch in erster Linie die Sitzung des HV am 10. März 1970 in Düsseldorf. Trotzdem wurde die übrige berufspolitische Arbeit nicht vernachlässigt. Dafür zeugen zwei Gespräche, die Mitglieder des HV Mitte April

mit Vertretern des BPM bzw. der Deutschen Postgewerkschaft führten.

1. Gespräch mit Herren der Arbeitsgruppe des BPM „Organisation der DBP“.

Am 14. April 1970 informierte sich der HV (Orth, Kutz, Pickert) bei der „Arbeitsgruppe Organisation DBP“ über den Stand der Arbeiten für die Neuorganisation der DBP. Die Arbeitsgruppe war durch die Ministerialräte Kretschmann, Dr. Zurhorst und Dr. Laue vertreten. Die Herren des BPM gaben einen umfassenden Überblick über den Entwurf des neuen Postverfassungsgesetzes, das Ende April in der „großen Kommission“ zur abschließenden Lesung gekommen ist.

Das Thema Neuorganisation der DBP wird im übrigen auch Haupttagesordnungspunkt einer Sitzung des HV mit den Vorsitzenden der Bezirksvereine sein, die am 9. Juni 1970 in Düsseldorf stattfindet.

2. Gespräch mit dem Hauptvorstand der Deutschen Postgewerkschaft.

Am 15. April 1970 fand in der Geschäftsstelle der DPG in Frankfurt am Main ein eingehender Gedanken-

austausch zwischen Mitgliedern unseres HV (Orth, Elias, Paffen) und dem Hauptvorstand der DPG statt. Die DPG war durch ihren 1. Vorsitzenden Stenger, den 3. Vorsitzenden Esders und den Schatzmeister Anger vertreten.

Gesprächsthemen waren im wesentlichen:

Neuorganisation der DBP,

Probleme der Mitbestimmung und der von der DPG angestrebten Personalselbstverwaltung,

das Anliegen der Vereinigung, daß möglichst vielen Stufenvertretungen wenigstens ein höherer Beamter angehöre, und der Aufstieg in den höheren Dienst.

Einzelheiten über die beiden Gespräche können Niederschriften entnommen werden, die allen Bezirksvereinen zugegangen sind.

Am 15. Juni 1970 wird der Hauptvorstand ein Gespräch mit dem Bundesminister für Verkehr und für das Post- und Fernmeldewesen, Georg Leber, führen.

Aus der Arbeit des Hauptvorstandes

Sitzung des Geschäftsführenden Ausschusses am 27. Februar 1970 in Bonn-Bad Godesberg, Rheinallee 18, Sitzungssaal des Hochschulverbandes

Staatssekretär a. D. Dr. Claussen eröffnet die Sitzung um 10.00 Uhr und begrüßt die Anwesenden.

Die mit dem Einladungsschreiben vom 3. Februar 1970 mitgeteilte Tagesordnung wird genehmigt. Zu den einzelnen Punkten der Tagesordnung wird folgendes ausgeführt und beschlossen:

1. Bericht der kommissarischen Geschäftsführung für die Arbeitsgemeinschaft

Staatssekretär a. D. Dr. Claussen berichtet, daß die Mehrheit der in der Arbeitsgemeinschaft zusammenarbeitenden Verbände des höheren Dienstes das in der Plenarsitzung am 10. Oktober 1969 erarbeitete Modell für die Gewährleistung einer laufenden Geschäftsführung und Facharbeit der Arbeitsgemeinschaft grundsätzlich gebilligt habe. Die Entscheidung des Richterbundes sei umgehend zugesagt. Der Vorschlag des Plenums, die laufenden Geschäftsführungskosten durch monatliche Beiträge auf freiwilliger Basis zu decken und größere Vorhaben (z. B. Fortschreibung des Gutachtens über die Besoldungsentwicklung) von Fall zu Fall im Umlageverfahren zu ermöglichen, habe allgemeine Zustimmung gefunden. Die Mitglieder hätten überwiegend einen monatlichen Beitrag von DM 100,- zugesagt, der Deutsche Philologenverband und die Vereinigung der höheren Postbeamten einen solchen von monatlich DM 200,-. Bei einigen Verbänden werde die Frage einer ständigen monatlichen Kostenbeteiligung im Hinblick auf ihre Mitgliederstruktur und ihre geringe Mitgliederzahl mit dem Ziele einer Sonderregelung noch erörtert.

Die Sitzungsteilnehmer nehmen den Bericht zustimmend zur Kenntnis und stellen fest, daß die Voraussetzungen des am 10. Oktober 1969 vom Plenum beschlossenen Modells gegeben seien und das Modell durchgeführt werden solle.

Die Sitzungsteilnehmer sind der Auffassung, daß die Arbeitsgemeinschaft seit ihrem Bestehen in der Rechtsform einer Gesellschaft des Bürgerlichen Rechts (§ 705 BGB) gehandelt habe und daß entsprechend dem Beschluß des Plenums am 10. Oktober 1969 in dieser Rechtsform die sachverständige Geschäftsführung eingesetzt werden sollte. Bei der zukünftigen Arbeit solle von folgender Beurteilung der Rechtslage ausgegangen werden:

Die *Geschäftsführung* stehe allen Verbänden der Arbeitsgemeinschaft gemeinschaftlich zu. Für jedes Geschäft sei grundsätzlich die Zustimmung aller Verbände erforderlich. Der Sechserausschuß habe bisher die Funktion eines Geschäftsführenden Ausschusses wahrgenommen und sollte daher in Zukunft auch als solcher bezeichnet werden und mehrmals jährlich zusammentreten. Auf Befragen wird ausdrücklich bejaht, daß auch der „Bundesverband der Ärzte des öffentlichen Gesundheitsdienstes“ zu den Beratungen einen Vertreter entsenden könne.

Die Vereinigung der höheren Postbeamten, die bisher die Kassenangelegenheiten der Arbeitsgemeinschaft mit erledigt hat, wird einen Abschluß machen und auf das neue Konto der Arbeitsgemeinschaft den ihr zustehenden Betrag überweisen. Sodann wird sie die Unterlagen über die Kassenführung und über das Gutachten von Professor Dr. Müller an Dr. Brill übergeben.

Die Beschlüsse des Geschäftsführenden Ausschusses sollten als Entscheidungsvorschläge ausgelegt werden, die entweder in einer Plenarsitzung oder im

schriftlichen Umlaufverfahren zu genehmigen seien. Aus Gründen der Geschäftsvereinfachung sollte bei einfachen Geschäften der laufenden Geschäftsführung die Zustimmung der Verbände unterstellt werden. Mit der sachverständigen laufenden Geschäftsführung soll Dr. Justin Brill beauftragt werden. Die Beiträge zur Ermöglichung der laufenden Geschäftsführung seien nach Art und Höhe freiwillig.

Die Beiträge zur Ermöglichung besonderer Vorhaben seien von Fall zu Fall besonders zu vereinbaren und nach einem jeweils zu vereinbarenden Schlüssel auf die Verbände umzulegen.

Die Vertretung der Arbeitsgemeinschaft nach außen solle grundsätzlich durch den Sprecher erfolgen, der zur Wirksamkeit der Arbeitsgemeinschaft grundsätzlich immer aus dem Kreise der prominenten Vertreter des Berufsstandes berufen werden sollte.

Als Zweck der Arbeitsgemeinschaft werde die gemeinsame Verpflichtung aller Verbände angesehen, die gemeinsamen beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Interessen aller Angehörigen des höheren Dienstes gegenüber den zuständigen Stellen und in der Öffentlichkeit zu vertreten. Gemeinsame Interessen aller in der Arbeitsgemeinschaft vertretenen Verbände seien bisher übereinstimmend auf folgenden Gebieten anerkannt worden:

- a) Dienstrecht des höheren Dienstes, insbesondere gemeinsames künftiges Laufbahnrecht;
- b) Besoldung des höheren Dienstes, insbesondere Besoldungsniveau des höheren Dienstes im Verhältnis zu den übrigen Laufbahnen und zur allgemeinen Einkommensentwicklung;
- c) Vertretung der gemeinsamen Anliegen des höheren Dienstes gegenüber den zuständigen Stellen und der Öffentlichkeit.

Die besonderen Interessen einzelner Verbände auf den Gebieten des Laufbahn- und Besoldungsrechts sollten grundsätzlich vom Gesellschaftszweck ausgeklammert bleiben, damit allen Verbänden, insbesondere dem Deutschen Richterbund, die Mitarbeit in der Arbeitsgemeinschaft ermöglicht wird.

2. Finanzierungsfragen der Arbeitsgemeinschaft

Die Sitzungsteilnehmer stellen übereinstimmend fest, daß mit den bereits erteilten Zusagen für freiwillige Beiträge die Finanzierung einer laufenden Geschäftsführung und Facharbeit gesichert ist. Die Beiträge für die Geschäftsführung sollen monatlich wie folgt verwendet werden:

- a) Aufwendungen für die Inanspruchnahme der Geschäftsstelleneinrichtung beim Hochschulverband DM 300,—
- b) Aufwendungen für Honorare im Rahmen einer sachverständigen Geschäftsführung auf der Grundlage eines freiberuflichen Mandats DM 500,—
- c) Sonstige sächliche Geschäftsführungskosten nach Bedarf bis zum Differenzbetrag.

Mit der Kassenführung für die Arbeitsgemeinschaft soll Dr. Justin Brill beauftragt werden.

Die freiwilligen Beiträge sollen rückwirkend ab 1. Januar 1970 erhoben werden, und zwar auf das Konto Nr. 3332 der „Arbeitsgemeinschaft der Ver-

bände des höheren Dienstes“ bei der Stadt-Sparkasse Bad Godesberg, 53 Bonn-Bad Godesberg, Rheinallee 1. Die Überweisungen können auch auf das Postscheckkonto der Stadt-Sparkasse Bad Godesberg Köln Nr. 4172 zur Gutschrift auf das Konto der Arbeitsgemeinschaft erfolgen.

3. Bestellung der ständigen sachverständigen Geschäftsführung der Arbeitsgemeinschaft

Für die Erledigung der laufenden Geschäfte soll versuchsweise ein „Geschäftsbetrieb im Kleinformat“ aufgezogen werden. Der Hochschulverband hat angeboten, daß in seinen Geschäftsräumen ein Arbeitsplatz an wöchentlich drei Tagen zur Verfügung gestellt wird mit Tonbandgerät für Diktate. Hierbei wird mit einem Postausgang von höchstens 30 Briefen im Monat gerechnet. Außerdem ist die Mitbenutzung des Telefons und des Vervielfältigungsapparates möglich. Die Arbeitsgemeinschaft ist dort unter Fernruf 02229/55447 zu erreichen. Für die Bürobienutzung in diesem Rahmen ab 1. März 1970 wird die Arbeitsgemeinschaft an den Hochschulverband monatlich DM 300,— bezahlen. Mit der Bearbeitung der laufenden Angelegenheiten wird von dem Geschäftsführenden Ausschuß Dr. Brill, 534 Bad Honnef, Humboldtstraße 21, der bis 1934 der letzte Geschäftsführer des früheren Reichsbundes der höheren Beamten in Berlin war, beauftragt. Der Sprecher der Arbeitsgemeinschaft wird ermächtigt, mit Dr. Brill eine entsprechende vertragliche Regelung zu treffen. Er soll bei einem Arbeitsaufwand, der einer dreitägigen Beschäftigung je Woche entspricht, ein Honorar von DM 500,— monatlich erhalten.

4. Fortschreibung des Gutachtens über die strukturellen Änderungen in der Beamtenbesoldung von Professor Dr. Heinz Müller

Professor Dr. Müller soll gebeten werden, eine Fortschreibung des Gutachtens auf den neuesten Stand vorzunehmen. Hierbei müßten auch die Bestimmungen über die Sonderzuwendung zu Weihnachten und über die Gewährung einer steuerfreien Zulage zum Zweck der Vermögensbildung in Höhe von DM 13,— bei Beamten mit Bezügen unter DM 1000,— monatlich berücksichtigt werden, da gerade hierin eine nivellierende bzw. die höheren Beamten benachteiligende Tendenz liegt. Der Auftrag zur Weiterführung des Gutachtens soll nach Möglichkeit mit Professor Dr. Müller in einer Besprechung vereinbart werden, in der auch die Kosten zu bestimmen sind. Abgesehen von den Nivellierungstendenzen von der Besoldungsseite her sollte in dem Gutachten berücksichtigt werden, daß sich die Lebenshaltungskosten für einen Haushalt mit gehobener Lebenshaltung prozentual ebenso erhöht hätten wie die Lebenshaltungskosten für den 4-Personen-Arbeitnehmerhaushalt, der der bisherigen amtlichen Statistik zu Grunde gelegen habe.

5. Programm für die Facharbeit der Arbeitsgemeinschaft

- a) Allgemeine Laufbahnfragen des höheren Dienstes
- b) Allgemeine Besoldungsfragen des höheren Dienstes

Die beiden Entwürfe einer neuen Bundeslaufbahnverordnung sowie einer Laufbahnverordnung für die

Beamten bestimmter Fachrichtungen sind den Verbänden der Arbeitsgemeinschaft zu übersenden, gleichzeitig, soweit möglich, mit Abschriften der Stellungnahme des DBB und des DGB bzw. der ÖTV. In der nächsten Sitzung des Geschäftsführenden Ausschusses soll auf Grund dieser Unterlagen über eine endgültige Stellungnahme beraten werden. Auf die Bemühungen von verschiedenen Seiten, die Vorschriften über Vorbildung und Ausbildung als Voraussetzung für die Zulassung zu Laufbahnen des höheren Dienstes einzuschränken oder durch Beförderung von Außenseitern auszuhöhlen, wurde hingewiesen. Diesen Bestrebungen wird die Arbeitsgemeinschaft entschieden entgegentreten. Zu der Neugestaltung des Laufbahnrechts ist eine Stellungnahme zu erarbeiten, in der gleichzeitig auf die gesellschaftspolitische Rolle der Beamten des höheren Dienstes einzugehen ist. Soweit von den Verbänden bereits eine Stellungnahme zum Laufbahnrecht erarbeitet wurde, wird um deren Übersendung an die Arbeitsgemeinschaft gebeten.

Auf die Planung der Neuregelung der Richterbesoldung in Hessen und auf den Entwurf eines Siebten Gesetzes zur Änderung des Bundesbesoldungsgesetzes des Landes NW wird hingewiesen. Weiterhin wird mitgeteilt, daß auf Verlangen des Innenausschusses des Deutschen Bundestages ein Gutachten über die Stellung der Beamten im Rahmen des allgemeinen Einkommensgefüges angefordert worden sei. Den Mitgliedern der Arbeitsgemeinschaft soll daher vorgeschlagen werden, eine gutachtliche Äußerung von einem führenden Praktiker der Verwaltung, den Staatssekretär a. D. Dr. Claussen, in Erfahrung bringen möge, über die gesellschaftliche Stellung der höheren Beamten sowie die Erfordernisse hinsichtlich ihres Laufbahn- und Besoldungsrechts einzuholen. Die Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft sollen außerdem gebeten werden, ihrerseits ebenfalls geeignete Gutachter vorzuschlagen.

6. Initiativen der Arbeitsgemeinschaft

- a) im Bereich der zuständigen Stellen der Verwaltung
- b) im Bereich der Gesetzgebung
- c) auf dem Gebiet der Öffentlichkeitsarbeit

Staatssekretär a. D. Dr. Claussen wird beauftragt, Bundesinnenminister Genscher über die Arbeitsgemeinschaft und ihre Aufgaben zu unterrichten. Staatssekretär Dr. Schäfer, BMI, soll in einem Anschreiben über die Errichtung einer Geschäftsstelle am Sitz der Bundesregierung und Aufgaben der Arbeitsgemeinschaft unterrichtet werden. Schreiben mit ähnlichem Inhalt sind außerdem an die anderen Bundesministerien sowie an die Fraktionen des Deutschen Bundestages und sonstigen zuständigen Stellen zu richten. Hierbei ist mitzuteilen, daß die Arbeitsgemeinschaft in allen Angelegenheiten der Beamten des höheren Dienstes jederzeit zur Mitarbeit bereit ist. Weiterhin an die Deutsche Presseagentur (dpa) und andere Pressevertretungen Mitteilungen über die Arbeitsgemeinschaft und die Tagung ihres Geschäftsführenden Ausschusses zur Weitergabe an die Tagespresse zu richten.

An die angeschlossenen Verbände ist zu appellieren, daß sie ihre Öffentlichkeitsarbeit aktivieren.

Ein Werbedruck, in dem über die Ziele und Anliegen der Arbeitsgemeinschaft berichtet wird, ist fertigzustellen und zu verbreiten.

Über die Tätigkeit der Arbeitsgemeinschaft ist den angeschlossenen Verbänden durch ein Mitteilungsblatt zu berichten.

7. Verschiedenes

Die *Mitbestimmung* im öffentlichen Dienst berührt die Stellung der höheren Beamten in ähnlicher Weise wie die Stellung der leitenden Angestellten in der Wirtschaft. Die Arbeitsgemeinschaft wird sich daher hiermit noch besonders befassen müssen.

Die *Mitgliederzahl* der der Arbeitsgemeinschaft angeschlossenen Verbände wird von den Besprechungsteilnehmern auf 60 000 geschätzt. Hiermit bildet die Arbeitsgemeinschaft die repräsentative Vertretung aller Akademiker, die im Staatsdienst stehen. Die Verbände werden gebeten, ihre Mitgliederzahl nach dem neuesten Stand der Arbeitsgemeinschaft mitzuteilen, fernerhin noch weitere Verbände namhaft zu machen, die nach Aufgaben und Mitgliederkreis zum Beitritt in die Arbeitsgemeinschaft aufgefordert werden können.

Staatssekretär a. D. Dr. Claussen wird ermächtigt, mit denjenigen Verbänden, die wegen ihrer Mitgliederstruktur und Mitgliederzahl eine Sonderregelung für die Beitragsleistung anstreben, eine geeignete Form der Mitarbeit in der Arbeitsgemeinschaft sicherzustellen.

Die nächste Sitzung des Geschäftsführenden Ausschusses soll in etwa drei Monaten nach Bonn einberufen werden.

Zum Schluß der Sitzung dankt Staatssekretär a. D. Dr. Claussen allen Anwesenden für ihre Mitarbeit und bittet um baldige Überweisung der Beiträge, um damit die Finanzierung der im Interesse aller Akademiker im Behördendienst liegenden Tätigkeit der Arbeitsgemeinschaft zu sichern.

gez. Dr. Brill

Anwesenheitsliste

Dr. Claussen, Staatssekretär a. D., Verband der Bundesbeamten des höheren Dienstes e. V., 53 Bonn, Adenauerallee 209

Dr. Lewandowski, Reg.-Dir., Verband der Bundesbeamten des höheren Dienstes e. V., 5201 Vinxel, Frankenforster Weg 4 b

Dr. Dorff, Rechtsanwalt, Hochschulverband, 53 Bonn-Bad Godesberg, Rheinallee 18

Dr. Böhm, Reg.-Med.-Dir., Bundesverband der Ärzte des öffentlichen Gesundheitsdienstes e. V., 8 München 19, Bothmerstraße 6/1

Rupprecht, RBD, Verband der höheren technischen Staatsbeamten im Lande Hessen, Bayern und Baden-Württemberg, 61 Darmstadt

Köhler, RBD, Verband der höheren technischen Staatsbeamten im Lande Hessen, Bayern und Baden-Württemberg, 53 Bonn, BMF

Dr. Kohl, Min.-Dirig., Vereinigung der höheren Postbeamten, 53 Bonn, Adenauerallee 81

Pfeiffer, Oberstud.-Rat, Deutscher Philologenverband e. V., 1 Berlin 62, Kufsteiner Straße 19

Dr. Michel, BB-Dir., 6 Frankfurt, Friedrich-Ebert-Anlage 43-45

Dr. Brill, Mitarbeiter der Arbeitsgemeinschaft der Verbände des höheren Dienstes, 53 Bonn-Bad Godesberg, Rheinallee 18

Aus den Bezirksvereinen

Bezirksverein Frankfurt

Am 12. März 1970 wurde die diesjährige Jahreshauptversammlung abgehalten.

Der neugewählte Vorstand setzt sich wie folgt zusammen:

Vorsitzer: Dr. Henschel, OPDir; Stellvertreter: Dipl.-Ing. Schmaus, OPR; Schriftführer: Dipl.-Ing. Schulze, PR; Kassenwart: Wolf, OPR; Beisitzer: Dipl.-Ing. Palkovsky, OPR;

Obmänner der europäischen Vereinigungen: Dipl.-Ing. Wartmann, OPDir, (FITCE); Dr. Brauns-Packenius, OPDir, (FEFAS).

Die Arbeit des Bezirksvereins im vergangenen Geschäftsjahr war gekennzeichnet durch eine Aktivierung der berufspolitischen Arbeit auf Bezirksebene. Es wurde wahrgenommen eine Einladung der CDU, Landesverband Hessen, zu einer konstituierenden Sitzung eines Einzelbeirates „Bundesbedienstete in Hessen“. Außerdem konnte der Vorstand des BzV an einem Fachkongreß über die „Zukunft des öffentlichen Dienstes“ dieser Partei teilnehmen, auf dem auch Ministerpräsident Dr. Kohl, Rheinland-Pfalz, ein Referat hielt. Daneben haben Vertreter des Bezirksvereins an einer Sitzung eines parteiinternen Arbeitskreises „Öffentlicher Dienst“ der SPD, Hessen-Süd, teilgenommen. Von seiten der SPD war auch anwesend der jetzige Staatssekretär V des BPM, Herr Gscheidle. Die Themenkreise, die erörtert wurden, berührten das neue Laufbahn- und Dienstrecht sowie Fragen der Fortbildung und Mitbestimmung. Die Gespräche mit den Parteien waren interessant und instruktiv.

Auch mit den Berufsverbänden DPG und DPV konnte der Vorstand auf Bezirksebene Kontakt aufnehmen und aktuelle Themen erörtern. Es wurde für künftighin ein mehrmaliges Zusammenkommen im Jahr vereinbart, dazu ein Austausch der Publikationsorgane.

Um den Vorstand in seiner Arbeit zu unterstützen, konstituierten sich Mitte des Jahres 1969 zwei Arbeitskreise, die sich mit den Themenkreisen „Fortbildung“ und „Mitbestimmung“ befaßten. Erfreulicherweise hatten sich eine ganze Reihe von Kollegen zur Mitarbeit bereitgefunden.

In der berufspolitischen Arbeit konnte damit ein Anfang gesetzt werden. Es ist noch viel Arbeit und Zeit notwendig, um das einmal Angeknüpfte systematisch auszubauen.

Der BzV gehört korporativ der Frankfurter Juristischen Gesellschaft an. Im Geschäftsjahr fanden wieder Vortragsveranstaltungen mit hervorragenden Referenten statt (u. a. Bundesverfassungsrichter Prof. Dr. Stein, Chefpräsident des BGH, Dr. Fischer, Präsident des Bundesfinanzhofs Dr. Mersmann). Besonders eindrucksvoll war die Studienfahrt nach Brüssel zu den Einrichtungen der EWG, die im Oktober 1969 stattfand und an der auch Angehörige des BzV teilnahmen.

Im gesellschaftlichen Programm wurden den Mitgliedern zwei Tanzbälle, ein vorweihnachtlicher Diabachmittag, die Besichtigung eines Groß-Hotels sowie ein Frühjahrs-Ausflug in den Odenwald und ein Herbst-Ausflug nach Bad Kreuznach geboten. Daneben treffen sich die Mitglieder bzw. deren Damen einmal allmonatlich zum Dämmerchoppen bzw. Damenkränzchen.

FEFAS-PTT Comité des contacts

Sehr verehrte Kolleginnen und Kollegen!

Der Kongreß der FEFAS-PTT wird vom 1. Oktober bis 3. Oktober 1970 in Rom stattfinden. Unsere *Sizilienreise* wird vom 11. September bis 5. Oktober 1970 durchgeführt. Abreise von Hamburg-Hannover oder Dortmund-Köln-Darmstadt (Ffm)-Stuttgart-München am 11. September nachmittags bzw. abends, Rückkehr am 5. Oktober vormittags. Nachtfahrten im Schlafwagen 2. Klasse (3 Betten). Benutzung der 1. Klasse (2 Betten) gegen Zuschlag von 120 DM für Hin- und Rückfahrt. Die Hinreise wird durch einen mehrstündigen Besuch von Florenz unterbrochen, auf der Rückreise vom 1. Oktober morgens bis 4. Oktober mittags Aufenthalt in Rom mit Rundfahrten, Ausflügen und Führungen. In Sizilien wird eine Rundfahrt mit Bus durchgeführt: Palermo-Monreale-Segesta-Erice-Selinunt-Agrigento-Piazza Armerina-Enna-Siracusa-Taormina. Dabei stehen folgende Varianten zur Auswahl: Reise A: 6-Tage-Rundfahrt, 11 Tage in Taormina. Reise B: 5-Tage-Rundfahrt, 5 und 7 Tage in Taormina (Unterbrechung durch Rundfahrt). Reise C: keine Rundfahrt 17 Tage in Taormina. Die Hotels oder Pensionen in Taormina befinden sich alle in ruhiger Aussichtslage mit

Gärten. Trotz des Zuschlags von 20 DM pro Person und Tag für Vollpension, 8 DM für Halbpension wird auch das Jolly Hotel Diodoro seiner vorzüglichen Lage und Ausstattung wegen (Terrassen mit Schwimmbad) angeboten (alle Zimmer mit Dusche). In Rom ist die Unterkunft im „Domus Mariae“, einem ruhig gelegenen vorzüglichen Pilgerheim an der Via Aurelia mit großem Park. Im gleichen Hause findet der Kongreß der FEFAS-PTT statt.

Der *Reisepreis* auf au pair-Basis (Rückerstattung der nichtverbrauchten Beträge) umfaßt Unterkunft und volle Verpflegung vom 13. September bis 4. Oktober, Fahrtkosten (einschließlich Schlafwagen 2. Klasse), Busausflüge, Rundfahrten, Führungen, Trinkgelder, Gepäcktransport. *Nicht* eingeschlossen sind die Kosten für einen fakultativen Ausflug nach Lipari und Vulcano und für das Festbankett in Rom.

Reiseteilnehmerpreis ab und bis München: Reise A: 1000 DM — Reise B: 1015 DM — Reise C: 1020 DM. Zuschläge als Beispiele: ab und bis Hamburg: 72 DM, Düsseldorf: 60 DM, Frankfurt: 42 DM. Einzelzimmerzuschlag (soweit vorhanden): 5 DM je Nacht. Zuschlag für Bad oder Dusche in Palermo und Agrigento: 3 DM je Nacht und Person.

Sonderleistungen in Taormina:

Zuschlag je Nacht und Person:

Jolly Hotel Diodoro

(nur für Reise A): 8 DM Halbpension
20 DM Vollpension

Hotel Metropol

(nur für Reise A): 2 DM für Bad oder Dusche

Pension Riis

(nur für Reise C): 2 DM für Bad oder Dusche

Ermäßigung je Nacht und Person:

Pension Schuler

Zimmer ohne Bad, nur mit Frühstück	20 DM
Zimmer mit Bad, nur mit Frühstück	17 DM

Pension San Pancrazio

Zimmer mit Bad und Halbpension	6 DM
--------------------------------	------

Pension Bel Soggiorno

Vollpension ohne Bad	6 DM
----------------------	------

Bei Bedarf stehen gegen Preisabschlag auch 3-Bett-Zimmer zur Verfügung. Aus den bekannten Gründen werden ab 1. Mai monatliche Vorauszahlungen von 250 DM je Reiseteilnehmer auf das Postscheckkonto Dr. Karl Keßler, Hamburg Nr. 305 58 erbeten, der Restbetrag wird zum 1. September erbeten. Auf dem Gutschriftzettel wird ferner erbeten: Reisevariante A, B oder C (bei A oder B bitte nur Priorität setzen), Einsteige- und Aussteigebahnhof sowie die Sonderleistungen (die nur im Rahmen der Möglichkeiten berücksichtigt werden können). Die Durchführung der Reise ist sichergestellt. Das vollständige Reiseprogramm wird im August zugesandt werden.

Weiter gibt das Comité des contacts der FEFAS-PTT bekannt:

1. Außerdem besteht der Wunsch, Kurzreisen zur Teilnahme am Kongreß der FEFAS-PTT in Rom zu veranstalten. Für die Dauer des Kongresses vom 1. bis 3. Oktober 1970 werden neben den offiziellen Veranstaltungen (u. a. Festbankett und Ausflug nach Tivoli – Villa Adriana) Stadtrundfahrten mit Führung durchgeführt.

Kostenvoranschlag:

Individuelle Hinreise München–Rom 2. Klasse:
64 DM

Vollpension in Rom (Domus Mariae):
30 DM je Tag

Rückreise im Schlafwagen 2. Klasse Rom–München am 4./5. Oktober 1970 mit der Gruppenreise aus Sizilien:

75 DM.

Dazu kommen Nebenkosten für Rundfahrten, Ausflüge und Festbankett (fakultativ).

Interessenten werden gebeten, sich ebenfalls beim Kollegen Dr. Keßler in Hamburg, PSchA, zu melden.

2. Ferner sollen Möglichkeiten zum Kinderaustausch und zu Brieffpartnerschaften eingeleitet werden. Mitteilungen werden erbeten an Dr. Keßler 2 Hamburg PSchA:

a) Kinderaustausch in den Ferien (Alter 12–16 Jahre) auf au pair-Basis: Namen und Anschrift, Alter, Sprachkenntnisse, Gastland, Interessen.

b) Brieffpartnerschaft: Namen und Anschrift, Sprache, besondere Interessen.

20 Jahre Gesellschaft für deutsche Postgeschichte

Von Ernst Moering, Bonn

Die Gesellschaft für deutsche Postgeschichte e. V., besteht jetzt 20 Jahre; von 24 Postgeschichtsfreunden gegründet, zählt sie heute 53 000 Mitglieder, davon gehören 2000 nicht der Deutschen Bundespost an. Die Anwärter für alle Fachrichtungen des höheren Post- und Fernmeldedienstes werden bei der Einführung auf den Wert der Postgeschichte hingewiesen. Auch diese Zeitschrift enthält in den Aufsätzen über ganz verschiedene Gebiete immer wieder Bemerkungen über den Sinn einer Beschäftigung mit der Geschichte und Postgeschichte (z. B. Nr. 6/1969, S. 163 f.; Nr. 2/1970, S. 34). Mancher wird fragen, ob die Postgeschichte nicht Ballast für die zur verwaltungsmäßigen und betrieblichen Führung berufenen Beamten der Deutschen Bundespost sei. Das ist sie bestimmt nicht; sie ist vielmehr sehr nötig, weil die postgeschichtliche Rückschau die Einsicht für die Aufgaben und Planungen der Zukunft vertieft. Niemand lebt nur für heute. Genaugenommen existieren wir alle zwischen gestern und morgen. Die Dynamik des Lebens hat derart zugenommen, daß der jeweils letzte Zustand, also die Gegenwart, immer mehr zu dem zusammenschrumpft, was sie

im Grunde ist: ein Augenblick. Unsere Erfahrungen, unser Wissen haben wir aus der Vergangenheit gewonnen – Wissen und Erfahrungen können nur Produkte des schon Erlebten, des schon Gedachten sein.

In diesem Sinn genügt es aber nicht, nur das Standardwerk Stephan/Sautter „Geschichte der Deutschen Post“ zu lesen, zumal da die jüngste Postgeschichte nach 1945 in dem Buch nicht behandelt ist. Die Lücke wird durch das halbjährlich als Vereinszeitschrift erscheinende 64 bis 68 Din-A4-Seiten starke Archiv für deutsche Postgeschichte geschlossen. Die von der bekannten Druckerei Georg Westermann, Braunschweig, typografisch und drucktechnisch hervorragend gestalteten Hefte machen den Mitgliedern wertvolle Aufsätze aus der Geschichte der Post, der Telegrafie, des Fernsprechwesens und des Funkwesens zugänglich. Daneben werden auch durch mehrfarbige Postwertzeichenwiedergaben usw. aufgelockerte Arbeiten über philatelistische Themen mit postgeschichtlichem Einschlag gebracht. Zur Zeit sind den Heften vierfarbige Kartenreproduktionen

aus dem Hendschel-Atlas von 1793 des Fürstlich Thurn und Taxisschen Zentralarchivs, Regensburg, beigelegt. Sollten Sie das Archiv für deutsche Postgeschichte noch nicht kennen, so lassen sie sich bitte vom Vertrauensmann der Gesellschaft für deutsche Postgeschichte Ihres Amtes oder von der Geschäftsstelle der Bezirksgruppe bei Ihrer Oberpostdirektion ein Probeheft geben. Es wird Ihnen bestimmt so gefallen, daß Sie die Halbjahreshefte regelmäßig lesen und als Schmuck für Ihren Bücherschrank besitzen möchten. Bei einem im Gehaltsabzugsverfahren einbehaltenen Beitrag von monatlich 40 Pf erhalten die Mitglieder die Hefte als Vereinszeitschrift, dazu das nach Bedarf herauskommende postgeschichtliche Blatt Ihrer Bezirksgruppe. Deshalb empfehlen wir Ihnen, Mitglied zu werden; Bundesminister Georg Leber würde es als Vorsitzter dankbar begrüßen, wenn ihm bald gemeldet werden könnte: Alle höheren Beamten der Deutschen Bundespost sind Mitglieder der Gesellschaft für deutsche Postgeschichte.

BHW: Vertragsbestand nähert sich der Million

Das Beamtenheimstättenwerk Gemeinnützige Bausparkasse für den öffentlichen Dienst in Berlin und Hameln (BHW) konnte im ersten Quartal 1970 ein gutes Abschlußergebnis erzielen: Mehr als 62 000 Bausparverträge mit über 1,6 Milliarden DM wurden von Angehörigen des öffentlichen Dienstes neu abgeschlossen. Damit lag das Ergebnis erheblich über dem des ersten Quartals 1969.

Am Quartalsende setzte sich der Vertragsbestand aus rund 988 000 Bausparverträgen mit einer Bausparsumme von etwa 23,5 Milliarden DM zusammen. Für 235 000 Wohnungseinheiten und für mehr als 100 000 andere Objekte (Bauplatzkäufe, Modernisierungen, Umschuldungen) hat das Beamtenheimstättenwerk seinen Bausparern bisher rund 9 Milliarden DM an Baugeldern ausgezahlt.



An die

Bezirksgruppe
der Gesellschaft für deutsche Postgeschichte e. V.

.....
Oberpostdirektion

Hiermit erkläre ich meinen Beitritt zur Gesellschaft für deutsche Postgeschichte e. V., mit einem Mitgliedsbeitrag von 40 Pf monatlich. Ich bin damit einverstanden, daß der Beitrag von meinem Gehalt im Abzugsverfahren einbehalten wird.

Tag des Eintritts:

Beschäftigungsamt:

Personalnummer:

.....
(Orts- und Tagesangabe)

.....
(Name, Amtsbezeichnung)