

NACHRICHTENBLATT

für die Vereinigung der höheren Postbeamten

Heft 3

Juli 1973

9. Jahrgang



Aus dem Inhalt:

Jürgen Wehran:

Zur Lage

**Die weiteren, einstimmig
angenommenen Resolutionen des
Jahrestreffens München 1973**

Festvortrag

**Rede des 1. Vorsitzenden
der Vereinigung der höheren
Postbeamten anlässlich des
Jahrestreffens 1973 in München**

Der Vertretertag der Vereinigung der höheren Postbeamten hat auf dem Jahrestreffen vom 21. bis 24. Mai 1973 in München mit 211 Stimmen bei 17 Stimmenthaltungen, ohne Gegenstimmen, folgende Resolution beschlossen:

Resolution I

Unternehmensverfassung der DBP

**– Vertretung von Führungskräften im zukünftigen
Aufsichtsrat –**

Die Vereinigung der höheren Postbeamten (VhP) hat mit Interesse davon Kenntnis genommen, daß in der Öffentlichkeit Mitbestimmungsmodelle vorliegen, die die leitenden Angestellten bzw. Führungskräfte eines Unternehmens mit Recht als eine besondere, neutrale, sachkundige und für ein Unternehmen äußerst wichtige Gruppe anerkennen.

Die VhP begrüßt es, daß in diesen Mitbestimmungsmodellen für die Führungskräfte deshalb als Faktor „Disposition“ eine eigene Vertretung vorgesehen ist.

Als berufene Vertreter des höheren Dienstes der Deutschen Bundespost fordern die auf dem Vertretertag 1973 in München versammelten Delegierten der VhP die für die Gesetzgebung zuständigen politischen Kräfte sowie die Berufsverbände deshalb auf, bei der Zusammensetzung des Aufsichtsrates des größten öffentlichen Unternehmens der Bundesrepublik Deutschland für die Führungskräfte des Unternehmens DBP eine von ihrem Vertrauen getragene eigene Vertretung vorzusehen.

Weitere Resolutionen, Stellungnahmen und Reden auf dem Jahrestreffen auf den folgenden Seiten.

Inhalt

Jürgen Wehran Zur Lage	62
Erhard Liebich 65 Jahre	64
Die weiteren, einstimmig angenommenen Resolutionen des Jahrestreffens München 1973	65
Festvortrag	66
Rede des 1. Vorsitzenden der Vereinigung der höheren Postbeamten anlässlich des Jahrestreffens 1973 in München	72
Blick in die Presse	80
Dr. Wilhelm Fenge Personalveränderungen	80
Dipl.-Ing. Otto Barthel Plädoyer für die Senioren	81
Die FEFAS berichtet	82
Die deutschen Mitglieder der FEFAS tagten in München	85
Hauptvorstand	86
Bezirks-Vereins-Vorstände	87

Verlag: ACO Verlags- und Druck-GmbH,
33 Braunschweig, Kalenwall 1, Telefon (05 31) 4 45 11-12

Herausgeber: Vereinigung der höheren Postbeamten,
Koblenz.

Redaktion: Vizepräsident a. D. Dipl.-Ing. Fritz Harder,
205 Hamburg 80, Häußlerstr. 47, Fernsprecher 7 38 54 34.

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,
Postcheckkonto Hamburg 200888.

Gesamtherstellung: ACO DRUCK GMBH, Braunschweig,
Postfach 11 43.

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

Zur Lage

Von Jürgen Wehran

Der 19. Vertretertag der Vereinigung der höheren Postbeamten hat mit Gewißheit das bestätigt, was an dieser Stelle in der letzten Ausgabe des Nachrichtenblattes vorhergesagt worden ist: Er ist interessant gewesen. Allein diese Qualifizierung reicht für die Beurteilung des Vertretertages 1973 in München nicht aus. Der Vertretertag gab Zeugnis von einer im Höchstmaß solidarischen Kollegenschaft des höheren Dienstes. Er zeigte ferner auch im Urteil unbefangener Beobachter eine bisher kaum gekannte Entschlossenheit. Und schließlich offenbarte der Vertretertag eine derartige Fülle von Aktivitäten, daß es kaum einen besseren Beweis mehr dafür gibt, wie gesund und lebendig die Vereinigung der höheren Postbeamten heutzutage ist. Zur Abrundung der Beurteilung des Vertretertages muß aber noch gesagt werden, daß die Diskussionsbeiträge durchweg ein gutes Niveau zeigten und dabei freimütig und ohne ängstliche Seitenblicke geredet wurde. Der Vertretertag 1973 in München war wirklich *das* Forum für die Angehörigen des höheren Dienstes der Deutschen Bundespost. Wer von den Gästen und Besuchern zuhören wollte, konnte sich hier besser als an irgend einer anderen Stelle über die wirkliche Stimmung und Meinung des höheren Dienstes der Deutschen Bundespost informieren.

Drei große Themenbereiche bildeten den Schwerpunkt der Arbeit auf dem Vertretertag. Der erste Bereich betraf die bedeutende Frage der Mitbestimmung die durch die Gesetzesvorlage über die Unternehmensverfassung der Deutschen Bundespost und die hierdurch in der Öffentlichkeit entfachte Diskussion über die Zusammensetzung eines künftigen Aufsichtsrates der Deutschen Bundespost von großer Aktualität war. Zu dieser Frage hat der Vertretertag nach wirklich gründlicher Diskussion ohne Gegenstimmen bei 211 Ja-Stimmen und 17 Stimmenthaltungen eine eindeutige Haltung eingenommen. Sie fand in der verabschiedeten Resolution I ihren sichtbaren Ausdruck.

Hiernach fordern die höheren Beamten der Deutschen Bundespost unter Hinweis auf in der Öffentlichkeit vorliegende Mitbestimmungsmodelle, die den Faktor „Disposition“ anerkennen, die für die Gesetzgebung zuständigen politischen Kräfte und auch die Berufsverbände auf, bei der Zusammensetzung des Aufsichtsrates des größten öffentlichen Unternehmens der Bundesrepublik Deutschland, der Deutschen Bundespost, für die Führungskräfte des Unternehmens DBP eine von ihrem Vertrauen getragene eigene Vertretung vorzusehen. Das ist eine klare Willensäußerung, die in der Öffentlichkeit ein breites Echo gefunden hat. Dabei ist insbesondere die prompte positive Resonanz aus der Bundestagsfraktion der F.D.P. von besonderem Interesse.

Wie die Diskussionen zu dieser Frage auf dem Vertretertag deutlich gemacht haben, wendet sich die erwähnte Resolution gegen niemanden. Es soll hierdurch auch kein „Drei-Klassen-System“ oder eine sonstige „reaktionäre“ Regelung geschaffen werden, wie die Vertreter anderer Auffassungen gerne global und undifferenziert urteilen. Dabei gibt es in der breiten Öffentlichkeit und auch unter Experten,

Umweltverschmutzung- für uns kein Problem mehr.

Jedenfalls nicht bei unseren Fernsprechanlagen. Denn wir haben das Problem der zunehmenden Umweltverschmutzung rechtzeitig erkannt. Und bei der Entwicklung unserer Fernsprech-

anlagen in MULTIREED-Technik berücksichtigt. MULTIREED-Kontakte sind deshalb in einen flachen Glaskörper eingeschmolzen. Und die vergoldeten Kontaktzungen sind von einem Schutzgas

umgeben. Hermetisch geschützt gegen Schmutz, Staub und Korrosion. MULTIREED-Technik – Umweltschutz für die Fernsprechtechnik



TELEFONBAU UND NORMALZEIT · 6 Frankfurt 1 · Postfach 4432 · Telefon (0611) 2661

Journalisten und Politikern immer mehr Anhänger der Auffassung, daß gerade die Mitbestimmungsmodelle als fortschrittlich, modern und ausgleichend angesehen werden müssen, die den Faktor „Disposition“ realistisch anerkennen. Die Resolution zielt lediglich darauf ab, daß die sich eben in einer besonderen und nicht generell mit anderen vergleichbaren Situation befindlichen Führungskräfte des Unternehmens DBP, die überdies für das Unternehmen von einer wirklich hervortretenden Bedeutung sind, von ihrem Vertrauen getragene Vertreter in den Aufsichtsrat entsenden können, wie es für andere ebenso selbstverständlich gefordert wird. Auf der Grundlage dieser Resolution des Vertretertages werden nun Gespräche mit den für die Gesetzgebung zuständigen politischen Kräften, insbesondere aber auch mit den Berufsverbänden geführt werden müssen.

Um evtl. Mißverständnissen vorzubeugen sei abschließend zu diesem Komplex noch bemerkt, daß eine derartige Willensäußerung wie sie der Vertretertag der Vereinigung der höheren Postbeamten solidarisch verlauten ließ, zum legitimen demokratischen Recht eines jeden mündigen Bürgers gehört. Solche Willensäußerungen sind der Lebensquell einer freiheitlichen Demokratie. Und es hat noch jedem Gesetz gutgetan, wenn während der Lesungen Anregungen, ja sogar kritische Überlegungen an die für die Entscheidung allein zuständigen Abgeordneten des Deutschen Bundestages herangetragen wurden. Diese müssen die Argumente abwägen und gewichten. Allein sie entscheiden über das Ob, Wie und Wann.

Der zweite Themenbereich, mit dem sich der Vertretertag befaßte, betraf den schon wiederholt diskutierten breiten Komplex der Besoldung und Nivellierung. Die hierzu einmütig verabschiedeten Resolutionen sprechen eine deutliche Sprache. Der Vertretertag hat mit Recht nicht dazu geschwiegen, daß zu den bisher schon üblichen Instrumenten der Einkommensnivellierung, wie der Steuerprogression, der Vermögenspolitik und struktureller Besoldungsmaßnahmen sowie den an Einkommensgrenzen gebundenen vielfältigen Maßnahmen in der Sozial- und Bildungspolitik nunmehr auch noch die den höheren Dienst benachteiligende Sockelbetragsstrategie getreten ist. Es kann einfach nicht hingenommen werden, daß diese Entwicklung zu einer bedrohlichen Gefährdung und Verletzung des in unserem Wirtschaftssystem unentbehrlichen Gerechtigkeitsgebots führt, nämlich der höheren Entlohnung für höherwertige Leistung. Es ist ferner unmöglich, daß die Beamten der Besoldungsgruppen A 14 bis A 16 als einzige Gruppe der Empfänger aufsteigender Gehälter von der Gewährung ruhegehaltfähiger Zulagen ausgeschlossen bleiben. Mit allem Nachdruck werden wir hier die Öffentlichkeit informieren und die zuständigen Kräfte in der Legislative aber auch die kompetenten Stellen der Exekutive angehen müssen. Nach den gemachten Erfahrungen ist hier vor allem Aufklärungsarbeit nötig, denn wer die Daten und Fakten wirklich kennt, kann eigentlich zu keinem anderen Ergebnis kommen als wir es fordern. Es sei denn, er ist gegen das Leistungsprinzip! Auch die Berufsverbände werden wir auf diesen Komplex nochmals ausdrücklich hinweisen. Sie dürfen hierzu nicht schweigen! Im übrigen wäre es auch gut, wenn unser Ministerium in diesen Fragen initiativ würde.

Der dritte große Komplex den der Vertretertag behandelte, war der Bereich der eigentlichen spezielleren Laufbahnfragen. Ausgehend von der Grundfrage des Laufbahnbildes des höheren Dienstes, Aspekten der Karriereplanung bis hin zur Frage der Strichbewertung A 13 / A 14 / A 15 gab es hier eine große Bandbreite der Diskussion. Es würde an dieser Stelle zu weit führen, alle Resolutionen und Anträge die hier verabschiedet wurden ausdrücklich zu erwähnen. Es wird Aufgabe des Vorstandes sein, in der nächsten Zeit die erarbeiteten Standpunkte dem Ministerium vorzutragen. Von Bedeutung ist aber, daß die künftigen Gesprächspartner des Vorstandes der Vereinigung der höheren Postbeamten davon ausgehen können, daß die ihnen vorgelegten Beschlüsse der Kollegenschaft des höheren Dienstes nicht von einer kleinen Gruppe rechthaberischer Interessenten stammen, sondern wirklich in der ganzen Breite des höheren Dienstes der Deutschen Bundespost erarbeitet wurden und dem übereinstimmenden und mehr denn je entschlossenen Willen aller höheren Beamten der Deutschen Bundespost entsprechen.

Dieser zuletzt erwähnte Gesichtspunkt ist nach Ansicht vieler Beobachter übrigens das hervortretende Kennzeichen des Vertretertags in München. Allenthalben hat man gespürt, daß diese Vereinigung der höheren Postbeamten sich nicht in erster Linie als besserer Gesellschaftsverein versteht oder sich darin erschöpft, theoretischen Utopien nachzugehen bzw. sich mit selber erdachten Problemen und sich selber beschäftigt. Man hat vielmehr gemerkt, daß die Kollegenschaft des höheren Dienstes in dieser Vereinigung aktiv ihre eigenen konkreten Probleme angeht und sie mit ernsthaftem Willen zu bewältigen versucht. Und man konnte feststellen, daß der höhere Dienst wirklich in großer Breite ohne Unterschied der Generationszugehörigkeit und in demokratischer Art und Weise daran mitwirkt. Diese über die eigentlichen Arbeitsergebnisse noch heraustretende positive Erkenntnis gibt Zuversicht und Kraft. Das ist gut so. Und auch unseren Gesprächspartnern wird es wertvoller sein mit einem höheren Dienst zu diskutieren, der auf breiter Ebene Standpunkte erarbeitet hat, geschlossen ist und etwas zu sagen hat.

Erhard Liebich 65 Jahre

Am 21. Juni vollendete Erhard Liebich, kaufmännischer Direktor der DeTeWe Deutsche Telephonwerke und Kabelindustrie Aktiengesellschaft, Berlin, das 65. Lebensjahr.

Nach der Lehre als Industriekaufmann im Hause Siemens, die er 1929 beendete, war der Jubilar für dieses Unternehmen in dessen kaufmännischer Leitung in Berlin und verschiedenen Zweigstellen tätig. Seine praktischen Kenntnisse ergänzte er in dieser Zeit durch das Studium der Volks- und Betriebswirtschaftslehre.

Ein Jahr nach dem Eintritt bei DeTeWe erhielt Erhard Liebich 1952 Prokura. Seit 1961 steht er als Direktor an der Spitze seines heutigen Arbeitsbereiches in der kaufmännischen Leitung der DeTeWe AG.

Die weiteren, einstimmig angenommenen Resolutionen des Jahrestreffens München 1973

Resolution II

— Laufbahnbild des höheren Dienstes —

Die herausragenden Führungspositionen bei der DBP verlangen in besonderem Maße bei ständig steigenden Anforderungen an das Leistungsniveau sowie der fortschreitenden technischen Entwicklung und bei den komplizierter werdenden Führungsmechanismen ein besonders hohes Anforderungsprofil.

Das Anforderungsprofil beinhaltet in ausgeprägter Weise die „Fähigkeit zu analytischem, wissenschaftlich orientiertem Denken, zu schneller Anpassung an veränderte Berufsanforderungen; die Fähigkeit, Umwelterscheinungen — vor allem im wirtschaftlichen Bereich — zu erkennen, zu generalisieren und zutreffend zu werten sowie die Fähigkeit zu permanentem Lernen. Methodewissen statt Einzelwissen und Leistungsbereitschaft“ (Gscheidle, Nachrichtenblatt der Vereinigung der höheren Postbeamten 1972/3, S. 60).

Dieses Anforderungsprofil wird in erster Linie von Laufbahnkräften mit abgeschlossener wissenschaftlicher Universitätsausbildung erfüllt.

Im Gegensatz zu der folgerichtigen Entwicklung in der freien Wirtschaft sind bei der DBP in dieser Hinsicht rückläufige Tendenzen zu beobachten. Der Anteil der Kräfte des höheren Dienstes am Gesamtpersonalbestand ist von früher 0,6 % auf 0,4 % gesunken. Der Vertretertag 1973 der Vereinigung der höheren Postbeamten erwartet, daß das BPM alle erforderlichen Maßnahmen trifft, um die Besetzung der herausragenden besonderen Führungspositionen mit höheren Beamten sicherzustellen.

Der Vertretertag 1973 erwartet, daß das BPM für den höheren Dienst grundsätzlich nur Laufbahnbeamte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Universitätsausbildung einstellt.

Der Aufstieg in den höheren Dienst wird von der Vereinigung der höheren Postbeamten bejaht, soweit er Ausnahme bleibt und der Ausleseprozeß dem Anforderungsprofil an einen mit Universitätsausbildung eingestellten Laufbahnbeamten entspricht.

*

Resolution IV

— Besoldung, Nivellierung —

Die Vertreterversammlung 1973 der VhP stellt fest, daß die Besoldungsgesetzgebung seit Jahren von einer sich stetig steigernden, das Leistungsprinzip mißachtenden Nivellierungstendenz geprägt ist.

Zu den bisher schon üblichen Instrumenten der Einkommensnivellierung wie der Steuerprogression, der Vermögenspolitik und strukturellen Besoldungsmaßnahmen sowie den an Einkommensgrenzen gebundenen vielfältigen Maßnahmen in der Sozial-

und Bildungspolitik (z. B. Wohngeld, Ausbildungsförderungshilfen, Ruhegehaltsanspruch, Wohnungs- und Urlaubsfürsorge) ist nunmehr auch noch die Sockelbetragsstrategie getreten.

Wie die Vereinigung der höheren Postbeamten in eingehenden Untersuchungen nachgewiesen hat, kommt es daher nicht selten vor, daß der vermeintlich höher belastbare Haushalt im Ergebnis ein geringeres verfügbares Einkommen hat als derjenige, der als weniger belastbar gilt. Die beiden letzten Besoldungserhöhungsgesetze haben infolge der inflationären Entwicklung in weiten Bereichen des höheren Dienstes nicht nur keine Steigerung, sondern sogar eine Verminderung des Realeinkommens bewirkt.

Die Ursache für ein solches „Umkippen“ liegt vor allem darin, daß die Politik der Einkommensverteilung gleichzeitig von den verschiedensten Stellen und auf den verschiedensten Gebieten vorangetrieben wird. Zum Beispiel von der Besoldungspolitik, der Steuerpolitik, der Familienpolitik, der Wohnungspolitik und der Bildungspolitik.

Die Vertreterversammlung 1973 der Vereinigung der höheren Postbeamten stellt mit Nachdruck fest, daß das offensichtliche Ergebnis dieser Praxis zu einer bedrohlichen Gefährdung und Verletzung des in unserem Wirtschaftssystem unentbehrlichen Gerechtigkeitsgebots führt, nämlich der höheren Entlohnung für höherwertige Leistung.

*

Resolution V

— Beschluß des Bundestages zur Beseitigung von Ungerechtigkeiten bei der Besoldungsneuregelung —

Die auf dem Vertretertag 1973 der Vereinigung der höheren Postbeamten in München versammelten Delegierten stellen mit Empörung fest:

Durch die Bestimmungen des ersten BesVNG werden die Beamten der Besoldungsgruppen A 14 bis A 16 als einzige Gruppe der Empfänger aufsteigender Gehälter von der Gewährung ruhegehaltsfähiger Zulagen ausgeschlossen. Dieser Ausschluß trägt den Stempel der Willkür. Er erfolgte ohne stichhaltige Begründung. Durch die eingeführte Regelung kommt es zu grotesken Verzerrungen und Ungerechtigkeiten. So verdienen Beamte nach ihrer Beförderung nach A 14 nicht oder nicht wesentlich mehr als vor ihrer Beförderung. Das vielfach berufene Leistungsprinzip ist auf den Kopf gestellt.

Nicht zuletzt in Erkenntnis dieser unhaltbaren Tatsache hat der Deutsche Bundestag bereits im Frühjahr 1971 die Absicht bekundet, zum 1. Juli 1972 die Eingangsamter unter Wegfall der Regelbeförderung höherzustufen und die Besoldungstabelle neu zu fassen.

Die Delegierten der Vereinigung der höheren Postbeamten erwarten, daß der Deutsche Bundestag sich endlich an seinen eigenen Beschluß halten und unverzüglich die entsprechenden strukturellen Maßnahmen einschließlich einer Neufassung der Besoldungstabelle veranlassen wird. Der Bundesminister des Innern wird ebenso wie die Fraktionen des Bundestages aufgefordert, alsbald die entsprechenden Initiativen zu ergreifen.

*

Resolution VI

— Besoldungsrückstand zur freien Wirtschaft —

Die Vertreterversammlung der Vereinigung der höheren Postbeamten stellt fest:

In dem zur fachlichen Beratung und Unterstützung der „Treuarbeit AG“ zwecks Erstellung eines Gutachtens zur Frage eines Besoldungsrückstandes im öffentlichen Dienst gebildeten Beirat — dem Beirat

gehörten an: Mitglieder der drei im Bundestag vertretenen Fraktionen, den Bundesministerien des Innern und der Finanzen und des Deutschen Gewerkschaftsbundes — bestand Einigkeit darüber, daß in dem Besoldungsbereich A 14/A 15/A 16 gegenüber der freien Wirtschaft ein Besoldungsrückstand von rund 300,— DM monatlich bestehe.

Der erwähnte Bereich sei eine klar benachteiligte Gruppe.

Während in anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes nachhaltige Verbesserungsbemühungen zu erkennen sind, wurde für die höheren Beamten wiederum nichts unternommen.

Die Delegierten der Vertreterversammlung der höheren Postbeamten 1973 in München fordern deshalb den Bundesinnenminister und den Bundesfinanzminister auf, entsprechend ihren eigenen Erkenntnissen im Beirat zu handeln und die notwendigen Folgerungen auch für den Bereich der aufsteigenden Besoldungsgruppen des höheren Dienstes zu ziehen.

Unsere Erwartung richtet sich in gleicher Weise an das Bundespostministerium.

Festvortrag

Gehalten von Bergwerkdirektor Schwarz,
Vorsitzender der „Union der Leitenden Angestellten (ULA)“, Essen

Sehr verehrte Damen, meine Herren!

Es ist an sich bisher noch ungewöhnlich, daß bei einer Festveranstaltung höherer Postbeamter ein Mann aus der industriellen Wirtschaft referiert. Es ist auch nicht ganz alltäglich, Vergleiche zwischen Leitenden Angestellten der Wirtschaft mit Führungskräften im öffentlichen Dienst zu ziehen.

Vor allem zwei Fakten in der gesellschaftspolitischen Entwicklung sind es, die wohl zusammengewirkt haben und die ersten Kontakte zwischen dem Verband höherer Postbeamter und der Union der Leitenden Angestellten der deutschen Wirtschaft auslösten:

1. der Gesetzentwurf für eine neue Unternehmensverfassung der Bundespost,
2. die Freiburger F.D.P.-Thesen über die Beteiligung des Faktors Disposition bei jeder neuen Mitbestimmungsregelung.

Sie, die Führungskräfte der Bundespost, sind *enttäuscht*, daß der Regierungsentwurf für die neue Postverfassung keineswegs den Faktor Disposition erwähnt, obwohl man dieses größte deutsche Dienstleistungsunternehmen in die Form einer Aktiengesellschaft bringen will. Wir, die Union der Leitenden Angestellten, sind *besorgt*, ob die F.D.P. ihre Freiburger Thesen aufrechterhalten will oder kann, wenn sie dies bei der Postverfassung nicht korrigiert.

So bin ich sehr glücklich, Ihnen hier aus unserer Sorge heraus die Situation schildern zu dürfen, in der sich heute die Führungskräfte in Verwaltung und Wirtschaft befinden.

Es wird sicherlich die Frage gestellt: „Kann man diese beiden Gruppen überhaupt im Zusammenhang

sehen, gibt es echte Parallelen oder sind nicht hingegen so gewichtige Unterschiede vorhanden, die jeglichen Vergleich unmöglich machen?“

Zunächst ist eines festzustellen: Die Beamten des höheren Dienstes haben mit den Führungskräften der Wirtschaft in der Regel eine gleiche, zumindest aber vergleichbare Ausbildung durchlaufen. Vielfach haben sogar ehemalige höhere Beamte in der Wirtschaft — nach Abschied aus dem Beamtenverhältnis — beachtliche Führungsaufgaben übernommen.

Der dienstliche Alltag eines Leitenden Angestellten sieht nicht viel anders aus als der einer vergleichbaren Führungskraft im höheren Staatsdienst. Dies dürfte bei Ihnen im Dienstleistungsunternehmen Bundespost ganz besonders ausgeprägt sein. Die Bearbeitung technischer Probleme — beispielsweise im Fernmeldedienst — oder die Durchführung großer Investitionen wird von einer Gruppe von Spezialisten geleistet, ganz gleich ob sie bei Mannesmann tätig sind oder bei der Deutschen Bundespost.

Ein erheblicher Unterschied liegt zweifelsohne in den Modalitäten der materiellen Absicherung. Ich will hier bewußt nicht auf Einzelheiten eingehen, aber das ist der Unterschied schlechthin:

einerseits Beamtenrecht
andererseits privatrechtliche Arbeitsverträge.

Auch ein anderer bedeutsamer Tatbestand darf nicht übersehen werden: Sie leben im Wirkungsbereich des Personalvertretungsgesetzes, wir hingegen haben gerade erst ein neues Betriebsverfassungsgesetz erhalten.



Bergwerksdirektor Schwarz, Essen

Aber sie stellen genauso eine eigenständige Gruppe dar, wie sich die Leitenden Angestellten der Wirtschaft als eigenständige Gruppe verstehen. Nur dürfte bei Ihnen die Abgrenzung weitaus leichter möglich sein, als dies in der so stark gegliederten Wirtschaft und den so unterschiedlich arbeitenden Unternehmen aller Branchen zu Zeit möglich ist.

Vor allem aber eines: Die Führungskräfte in Wirtschaft und Verwaltung haben heute eine Position eingenommen, die erst durch die entsprechende Ausbildung, die wir uns ja meist noch alle finanzieren mußten, möglich war und durch einen mehr oder minder dornenhaften Aufstieg erklimmen werden mußte. Wir alle leben nun in einer Gesellschaft, die sich fortlaufend verändert. Uns verbindet ein gleiches Schicksal, und zwar ein schlechtes, wenn wir uns in dieser Demokratie nicht zu Wort melden.

Bei einer Organisationsform der Bundespost als AG dürfte aber die Vergleichbarkeit der entsprechenden Gruppe noch viel deutlicher in Erscheinung treten. Wenn ich – mit Ihrer Erlaubnis – nun etwas mehr auf die Probleme der Wirtschaft eingehe, so möchte ich dies auf die gesellschaftspolitische Situation konzentrieren. Denn dies ist haargenau für Sie genauso zu sehen, wie für die Führungskräfte eines industriellen Unternehmens.

Wie sieht das Selbstverständnis der Leitenden Angestellten aus und aus welchen Ursachen ergeben sich ihre heutigen Forderungen?

Mehr Demokratie in Wirtschaft und Verwaltung, mehr Mitbestimmung, kollektive Vermögensbildung, staatliche Lenkung und Kontrolle der Investitionen, Makler weg, bessere Lebensqualitäten, gleiche Bildungschancen für alle, usw. Dies sind die Schlagworte der Zeit, dies sind Forderungen von mehr oder minder starken Gruppen unserer Gesellschaft, in der wir

leben, in der wir nicht schlecht leben und in der wir an sich auch weiterhin gut leben möchten.

Wir leben nicht nur in einer Zeit derartiger Forderungen und politischer Tendenzen, wir leben zugleich in einer Zeit der dialektischen Veränderung unserer eigenen Muttersprache. Hinter gewissen Postulaten verbirgt sich manches mehr, was aus der Formulierung an sich nicht erkennbar ist. Die Formulierungs- und Veränderungsfreudigkeit in der Öffentlichkeit hat Formen angenommen, die insofern beängstigend sind, weil man nie genau weiß, jedenfalls nicht als Normaldenkender, was mit einer neuen Forderung im Endziel angesprochen wird. Wir müssen also wachsam sein.

Es sei mir hier gestattet, anzumerken und zu betonen, daß ich noch nicht zur neuen Ära gehöre: Was ich sage meine ich auch so, wie ich es ausspreche:

Rot ist und bleibt bei Schwarz rot!

Wenn ich Ihnen hier über das Selbstverständnis der Leitenden Angestellten der deutschen Wirtschaft berichten soll, so muß man dieses Selbstverständnis vor dem Hintergrund sehen, der von all diesen Thesen, Forderungen und politischen Postulaten gebildet wird.

Es kommt aber noch ein weiteres hinzu: Die Perfektionierung in unserer Industrie mit Automation und Programmsteuerung unserer Produktionsstätten, die Konzentration der Fertigung und der Zusammenschluß einzelner Unternehmen oder Werke zu großen Einheiten, ja zu gewaltigen Konzernen, hat eine Entpersönlichung der Arbeitswelt, zumindest im Bereich der Führungskräfte, mit sich gebracht. In demselben Maße, wie durch die Gewerkschaften, Kirchen und entsprechende Institute die Führungsprobleme im Betrieb unter dem Motto „Mensch und Arbeit“ zum Zielpunkt besonderer Anstrengungen und Bemühungen gemacht werden, vernachlässigten die Eigentümer bzw. ihre Organvertreter, schlicht gesagt die Top-Manager, ihre engsten Mitarbeiter, nämlich das middle-management. Je mehr soziale Errungenschaften Betriebsräte und Gewerkschaften für ihre Anhänger aushandelten, desto mehr mußte man im Bereich der Führungskräfte sparen! Je besser und häufiger die Arbeitnehmer über Tatbestände und Absichten des Unternehmens informiert werden wollten, desto weniger Zeit blieb für die engsten Mitarbeiter übrig, die ja doch wegen der eigenen Stellung im Unternehmen für alles Verständnis haben würden!

So dachte man zumindest sehr häufig.

Mögen dies schon einige entscheidende Faktoren sein, die zu dem heutigen Selbstverständnis der Leitenden Angestellten in unserer Wirtschaft erheblich beigetragen haben, es kommt noch ein ganz wichtiger Faktor hinzu: Die Macht unserer Gewerkschaften und ihr erweiterter Machtanspruch, der immer deutlicher artikuliert wird. Beides ist in allen Wirtschaftsunternehmen heute mehr denn je spürbar!

Wenn ich in meinen folgenden Ausführungen auch Negatives über die Gewerkschaftsbewegung anmerke, so möchte ich vorab eines festhalten:

Die Gewerkschaften standen in der Vergangenheit durchaus vor gesellschaftspolitischen Aufgaben allgemeinen Interesses, die sie meist recht gut gelöst

haben, wie uns allen bekannt sein dürfte. Die Gewerkschaftsbewegung hat sich entschlossen dafür eingesetzt, Härten aus dem Arbeitsleben und soziale Schwachpunkte zu beseitigen. Auch gut! Die Gewerkschaften als solche sind auch weiterhin als Tarifpartner und somit als Vertreter einer breiten Arbeitnehmerschaft ein wichtiger Faktor in unserer modernen, demokratischen Gesellschaftsordnung und daher weiterhin erforderlich!

Aber, es darf nicht sein, daß eine Bewegung wie die Gewerkschaftsbewegung, die ursprünglich gegründet wurde, um sich gegen eine überspitzte Machtzusammenballung als Vertreter der damals Unterdrückten zu wehren, sich heute selbst zu dem Machtfaktor entwickelt, der wiederum das Gleichgewicht der Kräfte in unserer demokratischen Ordnung erheblich stört, wenn nicht sogar restlos beseitigen kann.

Die Grundeinstellung und die Haltung unserer Führungskräfte, die ja in einem ständigen Kontakt zu vielen Gesprächspartnern stehen, zu denen in erster Linie die Betriebsräte, aber auch die entsprechenden Gewerkschaftsvertreter zählen, ist sehr erheblich durch die Entwicklung der Mitbestimmungseinflüsse der Gewerkschaften geprägt, nachweisbar jedenfalls im Bereich der mitbestimmten Industrie. Gerade im letzten Jahrzehnt ist dies, vornehmlich allerdings in den großen Konzernen, aber an sich in gewissem Maße auch in der gesamten Wirtschaft spürbar geworden. Hier soll man nicht *nur* an den montanmitbestimmten Bereich denken; es ist auch in anderen Bereichen schon ganz erheblich zu Buch geschlagen. Vollzieht sich eine derartige Übernahme der Macht in den nicht montanmitbestimmten Bereichen noch dezent und verborgen und nur für den interessierten Beobachter erkennbar, so ist dies natürlich viel ausgeprägter und völlig ungeniert im Bereich von Kohle und Stahl.

Wenn man hört, daß in einem der größten deutschen Konzerne die Generaldirektoren-Nachfolge nur im Zusammenhang mit der engen Abgrenzung der Leitenden Angestellten nach dem neuen Betriebsverfassungsgesetz und zugleich deren Personalverwaltung als Kompromiß gemeinsam ausgehandelt wurde, kann man da noch positiv über die Montanmitbestimmung berichten?

Dieses Montanmitbestimmungsmodell ist aber genau dasselbe Modell, welches die SPD und der DGB als Programm aufgestellt haben. Dieses Modell soll politisch um jeden Preis durchgesetzt werden.

Da diese Geschehnisse im Bereich der Mitbestimmung auch in den anderen Branchen nicht unbekannt blieben und bleiben konnten, nimmt es nicht wunder, wenn sich gerade die Führungskräfte der deutschen Wirtschaft hellhörig zeigten und mißtrauisch wurden. So ist im Kreis der Führungskräfte mehr oder weniger – je nach Größe der Bedrohung – ein Bewußtsein erwacht, über das hier nun zu berichten sein wird.

Wille zur Selbsterhaltung zwecks Systemsicherung!

Im Kreis der Leitenden Angestellten, aber ich glaube sagen zu dürfen, im Lager der Arbeitgeber ebenfalls, wurde mit Verkündung des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 die Frage der Abgrenzung des

Personenkreises der Leitenden Angestellten zur Frage von akuter Bedeutung.

Schon in den entsprechenden Beratungen zum neuen Betriebsverfassungsgesetz hatten sich die Leitenden Angestellten erstmalig zu Wort gemeldet. *Dies war das Novum!* Eine so völlig unpolitische Gruppe wie die Führungskräfte der Wirtschaft zeigte sich im vorparlamentarischen Raum! Dies war für alle Beteiligten verblüffend!

Aber dies hatte nichts mit *Funktion* und *Begriff* des Leitenden Angestellten zu tun. Leitende Angestellte sind nicht erst seit dieser Zeit existent, nein, im Prinzip gibt es diesen Personenkreis, wenn auch vielleicht nicht in dieser Art angesprochen, so *lange*, wie es eine industrielle Wirtschaft mit intellektueller, nicht nur physischer Funktionsteilung gibt. Neu war jetzt nur, daß sich diese stillen und fleißigen Mitarbeiter auf einmal meldeten und in der Öffentlichkeit als Gruppe in Erscheinung treten wollten. Nimmt es aber bei unserer gesellschaftspolitischen Entwicklung wunder, wenn sich gerade *der* Personenkreis als erster dagegen aufbäumt, der von der Übermitbestimmung erdrückt zu werden droht?

Man kann über die schwierige Frage der Abgrenzung der Leitenden Angestellten vieles sagen. Man kann sich mit jedem Gesprächspartner darüber streiten. Man kann immer Schwierigkeiten vor sich sehen, weil letzten Endes kein Gesetzestext so perfekt formuliert werden kann. Wir meinen aber, daß trotz aller politischen Ausweichmöglichkeiten die heutige Formulierung des § 5 Abs. 3 BetrVG durchaus akzeptabel ist und in der Praxis vernünftig angewandt werden kann.

Bei weltanschaulich bedingtem Mißbrauch oder bei ideologisch von außen beeinflusstem Wahlvorstand bringt diese Vorschrift allerdings eine erhebliche Verunsicherung in den Kreis der Betroffenen. Es gibt zwar die Möglichkeit des Einspruchs, die aber in solchen Fällen meist doch zu nichts führt. Auch vom Arbeitsgericht ist nicht selten wenig Hilfe zu erwarten. Man muß dort auch mit betriebsunkundigen Richtern rechnen und solchen, denen ihr südhessischer Mief wichtiger ist als das Recht. Für die Leitenden Angestellten – und das ist wesentlich – gibt es kein Gremium, das ihre Belange in derartigen Fällen dem Wahlausschuß gegenüber vertritt. Dies zu einer Zeit, in der es heißt: „mehr Demokratie in allen Bereichen“. Der Leitende Angestellte fühlt sich aber *auch* als ein *Teil* dieser Demokratie!

Wir haben allerdings die Feststellung gemacht, daß die Abgrenzung unter den heute gültigen gesetzlichen Bestimmungen durchaus in vernünftiger Form möglich und durchführbar ist.

Hierbei gehen wir selbstverständlich nicht davon aus, daß dieser Kreis unbedingt und um jeden Preis so weit wie möglich gezogen werden soll, denn wir stehen, und zwar einheitlich in allen Verbänden der ULA, durchaus auf dem Standpunkt, daß eine zu weite Ausdehnung dieses Personenkreises für die Belange der Leitenden Angestellten selbst schädlich wäre. Wir sind allerdings nicht der Auffassung, und das sei hier auch ganz deutlich gesagt, daß man aus anderen Überlegungen den Kreis besonders und bewußt eng ziehen soll.

Daß der Kreis, der zu den Leitenden Angestellten gerechnet wird, nicht zu klein gemacht werden darf,

geht allein aus folgendem hervor: Vor allem jene Männer, die bei der Polarität unserer Betriebe vornehmlich durch das neue Betriebsverfassungsgesetz mit seinen entsprechend vielen Gremien ständig mit dem Betriebsrat zu verhandeln haben, müssen, jedenfalls in der Regel, Leitende Angestellte sein. Denn wie sollen diese armen Kerle noch sachorientiert-unabhängig arbeiten, wenn sie am Vormittag mit ihrem Betriebsrat über Kündigungs-, Lohn- oder Leistungsfragen ein hartes Gespräch haben führen müssen und nachmittags in eigener Angelegenheit bei demselben Betriebsrat um Fürsprache bei ihren eigenen Vorgesetzten bitten müssen. Das ist ein Unding. Gleiches muß aber auch für diejenigen gelten, die in den Stäben unternehmerische *Entscheidungen vorbereiten, treffen oder kontrollieren*.

Hinzu kommt folgendes: Insbesondere bei den großen Konzernen geht es heute nach Schablone: Gehaltstabellen und sonstige Kataloge sind die Regel! Ist es dann noch verwunderlich, daß sich nunmehr auch der Kreis der Leitenden Angestellten als Gruppe empfindet? Ist es so abwegig, daß eine gewisse Gruppenrepräsentanz zumindest über diese Rahmen, in denen der einzelne Vertrag eingebettet ist, mit der Unternehmensspitze ein Gespräch führen möchte?

Da aber in verstärktem Maße die Männer dieses mittleren Managements auch von seiten des Betriebsrats oder durch die entsprechende Gewerkschaft in eine gewisse Verteidigungsposition gedrängt werden, ergibt sich auch aus diesem Zusammenhang ein weiterer Grund, sich als Gruppe zusammenzuschließen zwecks gegenseitiger Abstützung.

Diese Tendenzen, das möchte ich ausdrücklich und laut zum Ausdruck bringen, sind keineswegs Spaltungen des Arbeitnehmerlagers. Nein, sie sind natürliche Vorgänge:

Einerseits kann es überhaupt gar keine echte, 100-prozentige Solidarität in *dem* Sinne geben, daß alle Arbeitnehmer vom Hilfsarbeiter bis zum Chef unterhalb der Vorstandsebene dieselben Interessen und somit auch dieselbe Interessenvertretung haben können und müssen. Andererseits, wenn man von Spaltung reden will, muß man sehen, daß durch Einbeziehung der Leitenden Angestellten in den Betriebsrat die Unternehmensführung gespalten würde. Daher sieht der Gesetzgeber die Leitenden Angestellten als eigenständige Gruppe im Rahmen der betrieblichen Ordnung und hat sie aus dem Betriebsverfassungsgesetz ausgeklammert; und das zu Recht!

Gegen derartige politische Tendenz und Unterstellung müssen wir uns mit aller Gewalt stemmen. Wo nichts Gemeinsames da ist, kann auch nichts gespalten werden!

Und nun komme ich auch zu der Organisationsform. Es ist nicht wahr, daß, wie es kürzlich noch in einer angesehenen Wirtschaftsmonatszeitschrift geheißen hat, 100 000 Leitende Angestellte Mitglieder des DGB und rund 50 000 Mitglieder der DAG seien. All diese Zahlen beruhen auf Mutmaßungen und auf manipulierten Hochrechnungen! Nur eines ist interessant dabei, daß die Gewerkschaften nicht in demselben Sinne ihren Wahlausschüssen die entsprechende Abgrenzung empfehlen, wie sie es bei der Angabe der Mitgliedschaften Leitender Angestellter tun. Für die Wahllisten sind es keine Leitenden, bei der Aufgliederung ihrer Mitglieder sind es aber Leitende

Angestellte. Genaue Zahlen sind niemandem bekannt, aber auch wir könnten Hochrechnungen vornehmen und dabei feststellen, daß derartige Ziffern überhaupt nie stimmen können. Wer weiß heute in der deutschen Wirtschaft denn schon die absolute Ziffer der Leitenden Angestellten? Dazu sind die Grenzen im *Augenblick* noch zu *unterschiedlich*, zu sehr von der Blickrichtung abhängig und zu sehr von der Branche bestimmt. Gezählt hat sie niemand! Tatsache ist aber eines, daß bei den zehn Verbänden, die heute zu der Union der Leitenden Angestellten gehören, eine Mitgliederzahl von rund 37 000 Führungskräften besteht. Tatsache ist ferner, daß wir einen erheblichen Zulauf in den verschiedensten Bereichen zu verzeichnen haben. Auch stehen wir in verschiedenen Branchen zur Zeit noch in Verhandlungen, wo neue Verbände entstehen oder in die ULA aufgenommen werden möchten. Aus unserer Sicht kann also nur ehrlich und klar berichtet werden, daß es zur heutigen Zeit, und zwar mit zunehmendem Interesse, eine Zuwendung zu den Verbänden der Leitenden Angestellten in allen Bereichen der deutschen Wirtschaft gibt. Hieraus ist zu folgern: Die Leitenden Angestellten der deutschen Wirtschaft wollen sich nicht von den Gewerkschaften vereinnahmen lassen!

Es scheint uns, daß allmählich der deutsche Mittelstand, die deutsche Intelligenz erwacht ist, die nicht willens ist, sich in ihrer Funktion für einen Gewerkschaftsstaat mißbrauchen zu lassen.

Wille zur gesellschaftspolitischen Betätigung

Es wird nun immer wieder, und vornehmlich und auch verständlicherweise, seitens der Unternehmer und Arbeitgeber die Frage gestellt, was bezwecken diese Führungskräfte an sich mit ihrem Zusammenschluß? Besteht hier nicht eine ganz akute Gefahr einer neuen Blockbildung, einer neuen Gewerkschaftsbewegung auf höherer Ebene?

In einer pluralistischen Gesellschaft ist es nicht immer nur eine Frage, welche Rolle eine bestimmte Gruppe spielen möchte, sondern diese Rolle wird zu einem gewissen Teil auch von anderen Gruppen mit geprägt und in eine gewisse Form gebracht. Insofern kann man also die bangen unternehmerischen Fragen aus der heutigen Sicht durchaus nicht befriedigend beantworten. Ich bin lediglich in der Lage, zu sagen, was diese Gruppe der Leitenden Angestellten heute in der Gruppenbildung für eine Zielsetzung sieht.

Daß, mit Ausnahme der kleineren Unternehmen, aber auch dort letzten Endes bei Firmenaufösungen oder Insolvenzerscheinungen ein anzuerkennendes Schutzbedürfnis für den Leitenden Angestellten besteht, dürfte unbestritten sein. Daß dieses Schutzbedürfnis durch die politische Entwicklung, von der ich bereits genügend berichtet habe, noch bestärkt wurde, dürfte auch logisch sein. So kommt das Bedürfnis nach kollegialem Zusammenschluß, um als Gruppe mit den Arbeitgebern und gegebenenfalls auch ihren Verbänden Gespräche führen zu können. Dies ist keineswegs nur im Hinblick auf materielle Sorgen gedacht, sondern vielmehr meist im Hinblick auf gewisse Dinge, die zur selbstverständlichen Führungskunst gehören.

Des weiteren sieht man mit fortschreitender Zeit und daher auch mit vermehrter Sorge, daß die Belange der Leitenden Angestellten in der gesamten Gesell-

schaftspolitik so übergangen werden, daß Nivellierung immer mehr um sich greift. Der Leistungsgedanke, auf dem letzten Endes die Stellung und das Vorwärtskommen eines Leitenden Angestellten aufgebaut ist, droht restlos verlassen zu werden. Ob es die Steuergesetzgebung ist oder die Altersversorgung, ob Vermögenspolitik oder Förderungsmaßnahmen, in zunehmendem Maße muß eine Führungskraft erkennen, daß nur noch für die angeblich sozial Schwachen gesorgt wird. Auf seine spezifischen Belange wird keineswegs Rücksicht genommen. So ist es nicht verwunderlich, wenn heute die Gruppe der Leitenden Angestellten verlangt und fordert, daß ihre Sprecher im vorparlamentarischen Raum die entsprechenden Kontakte pflegen, um auch ihre Belange, eingebettet in das Gemeinwohl des ganzen Staates, dort vertreten zu sehen. Es geht hier keineswegs um elitäre Fragen, sondern um gerechte und chancengleiche Behandlung. Nicht das Einkommen eines Bürgers kann als Maßstab gewertet werden, sondern das Gesamteinkommen eines Erwerbslebens.

Werden die Nivellierungstendenzen weiter zur Anwendung gebracht — der Neidkomplex ist ein guter Wahlschlager — fehlt der Ansporn für Karrieredenken. Dann geht auch unsere Leistungsgesellschaft in die Brüche!

Die Vereinigungen Leitender Angestellter der europäischen Mitgliedsländer haben sich in einem internationalen Verband zusammengeschlossen und wollen auf diese Art und Weise einen gesellschaftspolitischen Gedankenaustausch, Informationsdienst und Abstimmung unserer Vorstellungen und Forderungen betreiben. Es geht um das Bemühen, daß Europa eine fortschrittliche und organische Entwicklung nimmt. Eine sogenannte „Systemüberwindung“ — meistens nur ein anderes Wort für „Klassenkampf“ — halten wir für rückschrittlich. Es ist für unseren Bereich äußerst wichtig, klar zu sehen und zu wissen, in welcher Richtung sich gesellschaftspolitisch dies oder jenes in Italien oder Frankreich entwickelt. Die Unterschiede im Gesellschafts- und Aktienrecht sind schon bisher so immens, daß tunlichst weitere Verschärfungen der Abweichungen vermieden werden sollten, wenn wir überhaupt mal in absehbarer Zeit das Ziel eines echten Gesamt-Europa erreichen wollen.

Mittel zur Wahrung des Gruppeninteresses

Sie werden nun die Frage haben, wie wohl all diese Zielvorstellungen zu verwirklichen sind und welche Institutionen dafür erforderlich sind. Welche Absichten verfolgt die Union der Leitenden Angestellten in dieser Richtung?

Unser erklärtes Ziel war es schon bei der parlamentarischen Bearbeitung des neuen Betriebsverfassungsgesetzes, gesetzlich verankerte Sprecherausschüsse in Unternehmen von einer gewissen Größenordnung an aufwärts zu installieren. Der Gesetzgeber hat sich diesem unserem Wunsch nicht aufgeschlossen erwiesen. Dies sollte man dem Parlament im Hinblick auf die neue Postverfassung nochmals dringend anraten! So haben wir auf freiwilliger Basis Sprecherausschüsse in verschiedenen Bereichen der deutschen Wirtschaft begründet. Es ist erfreulich, festzustellen, daß sich die Zahl gerade im ersten Halbjahr 1973 erheblich hat ausweiten können. Wenn wir noch zu Ende des Jahres 1972 von knapp 50 Sprecheraus-

schüssen ausgehen mußten, so dürfen wir heute bereits die Zahl 100 nennen.

Da wir als ULA in allen Bereichen unserer Wirtschaft Fremdbestimmung in den Unternehmen ablehnen, und zum Teil dort, wo sie besteht, auch nicht gerade die besten Erfahrungen mit einer solchen Funktionsmitbestimmung gemacht haben, wollen wir selbstverständlich auch keineswegs, daß durch unsere Verbände oder Verbandsfunktionäre über Sprecherausschüsse in die Unternehmen hineingeredet oder verhandelt wird. Unsere Modellvorstellung, die wir mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeber vor zwei Jahren gemeinsam verabschiedet haben, geht dahin, daß in einem Unternehmen von einer gewissen Größenordnung ab die Leitenden Angestellten Sprecherausschüsse wählen. Ich möchte meinen, es sollten rund 20 Leitende Angestellte sein, das heißt also, eine Unternehmensgröße von durchschnittlich etwa 1000 Belegschaftsmitgliedern. Diese Leitenden Angestellten sollten sich zusammenschließen, um aus ihrer Mitte einen, zwei oder drei Sprecher zu wählen. Mit Zunahme der Betriebsgröße, mit Zunahme der Unternehmensgröße und somit der Zahl der Leitenden Angestellten wird dieser Kreis, den wir Sprecherausschuß nennen, möglicherweise auch einen größeren Umfang haben müssen. Wahlberechtigt sollten alle im Unternehmen tätigen Leitenden Angestellten sein bis unmittelbar unter der Ebene des Organvertreters. Passiv wahlberechtigt, das heißt also wählbar sollten aber nur jene Leitenden Angestellten sein, die nicht ständig als *Gesprächspartner* und somit *spezielle Beauftragte* des Unternehmens mit dem Sprecherausschuß Kontakt zu halten haben. Dieser Sprecherausschuß wird also völlig unabhängig von irgendeiner Verbandszugehörigkeit oder auch Nichtzugehörigkeit aus dem Kreis der betriebsinternen Leitenden Angestellten gewählt. Daß die Sprecher, die einem entsprechenden Verband angehören, sich dort selbstverständlich Rat und Hilfe holen werden, Sachinformationen und Auskünfte über ihren Branchenbereich außerhalb des Firmenrahmens erhalten, das dürfte selbstverständlich, aber auch nicht gefährlich sein, sondern dies wird sogar für das Unternehmen sehr sachdienlich und letztlich befriedigend sein!

Die Fachverbände sollen alle Probleme der Leitenden Angestellten, die für einen größeren Bereich, ja vielleicht für die ganze Branche relevant sind, mit dem jeweiligen Arbeitgeberverband besprechen. Hier ist von Verband zu Verband Information und Gedankenaustausch zu betreiben, um Probleme vom Tisch zu bekommen oder sie im Keime zu ersticken!

Um im vorparlamentarischen Raum die entsprechenden Gesprächspartner zu haben, die in die Sachdiskussion mit den Sprechern der Parteien und Ministerien gehen, ist als Dachverband die Union der Leitenden Angestellten beauftragt, sich um alle gesellschaftspolitischen Fragen zu bemühen.

Man darf nicht verkennen, meine sehr verehrten Damen und Herren, daß wir durch unsere Fachverbände aus allen Sparten und aus allen Bereichen über die entsprechende Auswahl von Fachleuten und Experten verfügen. Gerade vor kurzem konnten wir dem zuständigen Staatssekretär mit seinen Mitarbeitern, die an der jetzigen Steuerreform arbeiten, auch die entsprechend fachkundigen Steuerexperten gegenüberstellen. Nur mit Fachwissen haben der-

artige Aussprachen Hoffnung auf Erfolg. Deshalb freuen wir uns sehr, durch Sie nunmehr einen weiteren Komplex Fachwissen zur Verfügung zu haben.

Schließlich, wenn wir an die vielfache Diskussion der Unternehmensmitbestimmung denken, möchte ich nicht verschweigen, daß auch wir bestrebt sind, bei einer entsprechenden Änderung der Unternehmensverfassung und bei einer Ausweitung der Mitbestimmung im Aufsichtsrat repräsentativ vertreten zu sein.

Wir haben ja derzeit nicht nur eine Inflation der Preise, sondern auch eine Inflation an Mitbestimmungsmodellen und ich will bei Gott nicht diese Inflation noch ausweiten, indem ich hier und heute ein weiteres verkünde. Wir haben dies in der Vergangenheit nicht getan, und wir werden es auch in naher Zukunft nicht tun, denn wir sind es nicht, die um jeden Preis nach einer Erweiterung der Mitbestimmung rufen! Wir wollen es auch nicht sein, die diese Diskussion weiter anheizen! Wenn wir aber, und das scheint in der heutigen Zeit notwendig zu sein, von dem Umstand ausgehen müssen, daß in all diesen Fragen eine grundsätzliche, und möglicherweise auch sehr einschneidende Veränderung von unserem Parlament beschlossen werden wird, dann müssen wir recht frühzeitig auch *die* Punkte nennen, auf die nach unserer Meinung auf keinen Fall – im Rahmen der so viel gepriesenen Demokratie – verzichtet werden darf! *Wir verlangen*, daß eine gesonderte Beteiligung der Leitenden Angestellten, die ihre Vertreter allein und selbst zu wählen haben, in jeder Mitbestimmungsgesetzgebung berücksichtigt wird! Wir sehen allerdings auch die Leistungsfähigkeit und Ordnungsfunktion des privaten Eigentums. Das ist gegenüber der Mitbestimmung abzuwägen.

Wir werden sehr interessiert, aber kritisch die weitere politische Entwicklung beobachten. Wir sind und bleiben mit den politischen Parteien im Gespräch, um ständig die neuen Tendenzen wahrnehmen zu können.

Ein Mitbestimmungsmodell läßt sich erst dann sicher und umfassend beurteilen, wenn ein formuliertes und ausgereiftes Modell greifbar ist, weil erst dann das rechtspolitische Umfeld mit allem Für und Wider in die Beurteilung mit einbezogen werden kann. Insofern sind aus meiner Sicht die Zahlenspiele der letzten Wochen völlig überflüssig, weil nicht aussagefähig, ja vielleicht sogar irreführend. Eins sei aber hier grundsätzlich und zusammenfassend dargelegt: Die ULA sieht als wichtigstes Instrument der Interessenvertretung der Leitenden Angestellten den Sprecherausschuß an. Hier sollen die Belange der Leitenden Angestellten eines Unternehmens besprochen und vielleicht auch geregelt werden. Die Vertretung im Aufsichtsrat ist für die Leitenden Angestellten wichtig und wird gefordert, weil sie einerseits zur Abrundung und Absicherung des Gruppenverständnisses beiträgt, andererseits aber die unternehmensnotwendige Repräsentanz der dynamischen, dispositiven und kreativen Impulse sichert. Dies kann, muß und wird zu einer zusätzlichen Versachlichung der Aufsichtsratsarbeit beitragen und den notwendigen Freiraum für sachorientiert-unabhängige Entscheidungen offenhalten. Das dürfte bei der Deutschen Bundespost auch nicht anders sein!

Meine Damen und Herren, ich hoffe, daß aus meinen Worten klar und deutlich hervorgegangen ist, daß die Mobilisation der Leitenden Angestellten an sich keineswegs alarmierender Natur ist, sondern umgekehrt. Dies ist eine Folge von Signalwirkungen, die aus einem anderen Bereich kommen, nämlich aus *der Gesellschaft*, der eine völlige Umkehrung ihrer Werte, auch im wirtschaftlichen Rahmen droht.

In einer Zeit, in der in zunehmendem Maße von Chancengleichheit und von Vermögensumverteilung zugleich die Rede ist, gebotene Chancen aber nicht entsprechend genutzt, sondern zum Teil nur mißbraucht werden, um dann über politische Protektion dennoch in die entsprechenden Positionen zu gelangen, fühlen wir uns verpflichtet, in diesem Staatsgebilde die Notbremse zu ziehen. Wir fühlen uns dazu berechtigt und verpflichtet zugleich, weil wir aufgrund solider Ausbildung nach einer entsprechend harten Praxis mit dem dazugehörigen persönlichen Engagement und Einsatz mit dazu beigetragen haben, nicht nur unsere heutige Funktion als Leitende Angestellte wahrzunehmen. Nein, wir geben dieser Wirtschaft auch die kreativen und produktiven Impulse, die letztlich zum Wohlstand aller unserer Bürger mit beitragen!

Dies zum Selbstverständnis der Leitenden Angestellten der Wirtschaft. Wie sieht es nun mit Ihrem Selbstverständnis aus? Ich bin der festen Überzeugung, hier sind weitere Ausführungen nicht am Platze. Hier herrscht weitgehend Übereinstimmung! Auch Sie sind eine geschlossene Gruppe, auch Sie wollen im Rahmen der Vervollkommnung unserer Demokratie nicht auf der Strecke bleiben.

Meine Damen, meine Herren!

Trifft all dies, was ich Ihnen von den Bestrebungen der ULA ausgeführt habe, nicht auch für Ihre Belange zu? Sind nicht Aktivitäten gleicher Art von Ihrem Verband aus möglich und vielleicht sogar erforderlich? Sind die Parallelen in rein politischen Fragen nicht so ins Auge springend, daß wir als ULA diese Aufgabe mit übernehmen können? Wir haben uns in den letzten zwei Monaten schon zu Wort gemeldet, obwohl wir noch keineswegs abschließend den Auftrag dazu hatten. Aber, nachdem Ihre Vertreterversammlung die entsprechenden Fragen behandelt hat, können wir mit aller Aktivität und Akribie die Kooperation betreiben.

Dies ist erst ein Anfang, aber, so meine ich, ein sehr bedeutsamer Anfang: Die Führungskräfte von Verwaltung und Wirtschaft beginnen sich zu solidarisieren! Dies ist genau das, was unsere Gesellschaft braucht! Die ULA fühlt sich als Kristallisationskern aller leistungsbezogenen Kräfte unseres Staates. Der gesamte Mittelstand ist zu mobilisieren. Ich erhalte ständig, und zwar in zunehmendem Maße Anfragen von Personengruppen, die sich nicht dem starken Druck der Gewerkschaften ausliefern wollen. Laßt uns einen Block gleichgesinnter und gleichartiger Bürger außerhalb und über den Rahmen der einzelnen Parteien bilden. Alle Parteien wollen Volksparteien sein; unsere Belange drohen daher überall minorisiert zu werden. Da hilft nur eine große Solidarität des gesamten Mittelstandes!

Der Deutsche Gewerkschaftsbund will seine an sich antiquierten Mitbestimmungsvorstellungen, die er

bereits vor 20 Jahren aufgestellt und seither nicht weiterentwickelt hat, durchsetzen. Gelingt ihm dies, dann wird die bekannte Montanmitbestimmung in der gesamten deutschen Wirtschaft als sogenannte qualifizierte Mitbestimmung eingeführt. Das Gewerkschaftsbuch wird dann zum wichtigen Katalysator. Nivellierung wird groß geschrieben:

Wir, die Union der Leitenden Angestellten, werden uns aber nachhaltig und in nicht ermüdender Art gegen jegliche Nivellierungstendenzen wenden. Wir verurteilen daher alle jene Kräfte, die das Leistungsdenken negieren oder gefährden, weil damit das wohltemperierte System einer Leistungsgesellschaft in Frage gestellt wird.

Die ULA verlangt in der Steuer- und Sozialgesetzgebung für alle Führungskräfte eine adäquate Behandlung. Auch künftig muß es noch lohnend sein, durch persönlichen Einsatz, höheren Wissensstand und dank entsprechender Erfahrung aufzusteigen und damit Verantwortung in vermehrtem Umfang zu tragen!

Die ULA verlangt wieder die Anwendung normaler leistungsbezogener Kriterien bei Beförderung und

Berufung. Das heißt: Partei- und Verbandsbuch dürfen im Berufsleben keine Rolle spielen.

Die ULA wird bei der brisanten Frage der Mitbestimmung sehr wachsam sein. Hierbei sehen wir alle Gesetzentwürfe als gleich bedeutsam an:

1. Unternehmensverfassung
2. Bundespostverfassung
3. Personal-Vertretungsgesetz.

Bei einem derartigen Fächer von Aufgaben brauchen wir viele Helfer. Der Verband höherer Postbeamter ist die erste größere Gruppe Gleichgesinnter, die mit uns Kontakt gefunden hat und für die wir nunmehr uns in aller Form einsetzen werden. Wir brauchen aber mehr! Das langsame Wachstum, welches wir schon zu verzeichnen haben, muß beschleunigt werden. Helfen Sie alle mit, die erwachende Gruppe unseres Mittelstandes, die bisher noch brachliegenden Kräfte unserer Intelligenz munter zu machen. Unzufriedensein und Schimpfen nützt nichts. Aktiv werden und aktiv bleiben, das ist heute die Devise. Wir brauchen Zivilcourage! Ich bin der festen Überzeugung, zu spät ist es noch nicht!

Ich danke Ihnen!

Rede des 1. Vorsitzenden der Vereinigung der höheren Postbeamten anlässlich des Jahrestreffens 1973 in München

Vielen Dank für Ihre Worte. Wir hatten Sie, Herr Bergwerksdirektor Schwarz, ja nicht ohne Grund gebeten, als Präsident der ULA auf dieser repräsentativen Festveranstaltung der Vereinigung der höheren Postbeamten den Festvortrag zu halten. Denn wir sind sehr daran interessiert zu hören, welche Fragen und Probleme sich den leitenden Angestellten in der freien Wirtschaft stellen. Es gibt sicher Gemeinsamkeiten aber wohl auch Unterschiede.

Selbstbesinnung und Solidarität der Führungskräfte in allen Bereichen

Angesichts der sich beschleunigenden Entwicklungen, die durchweg die Interessenlage und die Probleme der Führungskräfte vernachlässigen oder sogar außer acht lassen, wollten wir damit aussagen, daß es für die Führungskräfte in der Verwaltung und sicher auch in der Wirtschaft – gleichgültig, welchen Rechtsstatus sie im einzelnen haben mögen – hohe Zeit ist, sich endlich einmal mehr auf sich selbst zu besinnen. Wir wollten darauf hinweisen, daß die Führungskräfte ihre Qualitäten endlich auch zur Wahrung ihrer eigenen berechtigten Interessen im gesellschaftspolitischen Bereich wo immer sie auch stehen einsetzen müssen. Und schließlich wollten wir mit ihrem Vortrag, sehr geehrter Herr Direktor Schwarz, dazu beitragen, daß die Führungskräfte überall und immer mehr das Bewußtsein für eine in diesen Zeiten notwendige Solidarisierung erlangen, die in verschiedenen Fragen einfach notwendig ist. Wir werden in unserem Vorstand aufgeschlossen darüber beraten wo die Gemeinsamkeiten liegen und wie wir hier zu „einer vernünftigen und wirkungsvollen pragmatischen Zusammenarbeit kommen. Ich glaube, sehr geehrter Herr Direktor Schwarz, Ihr Vortrag hat

unsere Absicht sehr verdeutlicht und Sie haben uns einen interessanten Einblick in den Bereich und das Eigenverständnis der leitenden Angestellten vermittelt. Herzlichen Dank dafür.

Sehr verehrte Festgäste!

Leider ist es eine Tatsache, daß allenthalben die Führungskräfte bisher geglaubt haben, sich für ihre persönlich beruflichen und gesellschaftspolitischen Probleme nicht besonders engagieren zu müssen. Sie gingen natürlich und selbstverständlich davon aus, daß ihre besondere, auf hohen Leistungsanforderungen und Leistungen sowie ausgeprägter Verantwortung für Unternehmen und Verwaltung beruhende Position unbestritten und in ihrem Wert allgemein anerkannt wird. Sie konnten deshalb annehmen, daß redlicherweise ihre eigenen Belange fair anerkannt und respektiert würden, zumal ihre Zahl gering und ihre eigene, mit anderen Beschäftigungsgruppen kaum vergleichbare Stellung einer besonderen Vertrauenslage entsprach. Wir alle wissen inzwischen, daß diese klare und auch verständliche Haltung in vielen Bereichen einfach nicht anerkannt worden ist. Im Gegenteil – und ich spreche jetzt aus der Sicht der höheren Beamten der Deutschen Bundespost – allen anderen Beschäftigten, denen man längst nicht einen so großen Leistungs- und Verantwortungsstand abforderte, wurde mehr an sozialer Förderung und Entgelt zuteil, als den zurückhaltend zuwartenden Führungskräften. Dabei möchten wir ganz ausdrücklich – und damit kein Mißverständnis aufkommt – wie schon früher auch jetzt deutlich betonen, daß wir allen anderen Gruppen eine bestmögliche Förderung ehrlich gönnen. Aber bitte dann auch den Führungskräften!

Eine unglaubliche Entwicklung

Leider müssen wir bis heute eine einfach unglaubliche Entwicklung feststellen, und das in einer Gesellschaft, die sich zum Leistungsprinzip bekennt, es aber in der Praxis hinnimmt, daß man die besonders qualifizierten und mit den schwierigeren und verantwortungsvolleren Aufgaben betrauten Führungskräfte ständig vor den Kopf stößt. Und das gilt für viele Fälle und zahlreiche Fragen!

Dabei ist überhaupt nicht einmal die Rede von einer nach den Grundsätzen des Leistungsprinzips durchaus begründbaren Besserstellung der Führungskräfte. Nein, meine verehrten Festgäste, Tatsache ist einfach, und man muß diese unbegreifbare und für das Gesamtwohl letztlich verheerende Tatsache deutlich aussprechen und auch anprangern – jawohl anprangern –, daß nicht einmal mehr Gleichberechtigung für Führungskräfte gilt. Die Praxis ist doch so: Nivellierung bei jeder Gelegenheit und in jedem Bereich; natürlich nicht bei den Leistungs- und Führungsanforderungen, deren Mechanismen heute immer komplizierter und diffiziler werden.

Verkürzung der Arbeitszeit für alle; nur bei den Führungskräften wird sie nicht praktisch!

Vertreterleistungen werden überall gewährt; im höheren Dienst nur Theorie!

Zulagen selbstverständlich weit verbreitet, nur immer noch nicht im höheren Dienst, da hören sie genau auf! Wer befördert wird, kann im höheren Dienst sogar weniger verdienen. Dazu paßt dann auch der Hinweis auf das nicht mehr „Zeitgemäße“ der mit Fleiß und Leistung erworbenen Titel. Grotesk, aber wahr; eine fürwahr hervorragende Leistungsmotivierung.

Leider lassen sich diese Beispiele beliebig fortsetzen, so zum Beispiel Studienförderung für Kinder; nur nicht für den bereits so sehr geförderten höheren Dienst. Urlaubsförderung; der höhere Dienst tritt zurück.

Dafür dann Sonderaufträge, womöglich ohne zeitliche Freistellung, Arbeitsgruppentätigkeit und erhöhte Mobilität mit Zusatzkosten, nur um dann praktisch die erste Beförderungsstufe zu erreichen, die in allen anderen Laufbahnen strichbewertet und für jeden selbstverständlich ist.

Meine verehrten Festgäste, man fragt sich unwillkürlich – und auch hier sollte in dieser Stunde diese Frage erlaubt sein – wieso kommt es zu so einer unvernünftigen, die höheren Beamten benachteiligenden Entwicklung? Wer trägt die Schuld daran? Wer ist verantwortlich?

Sind die Führungskräfte für diese Entwicklung verantwortlich?

Es kann kein Zweifel sein – und man sollte bei einer solchen Frage nach den Gründen einer derartigen Entwicklung ruhig bei sich selber anfangen –, daß die Führungskräfte, und ich spreche hier besonders von denen im öffentlichen Dienst und noch spezieller von denen des Unternehmens Deutsche Bundespost, als tendenzielle Individualisten und im Vertrauen auf ihre besondere Position und ihren Wert für die Verwaltung bzw. das Unternehmen keine besonderen Aktivitäten in ihren eigenen Angelegenheiten entfaltet haben.

Sie verkannten damit offensichtlich die Praxis unserer pluralistischen Gesellschaft, wonach es einfach nicht



Unser 1. Vorsitzender

genügt, nur gut und tüchtig und auch wertvoll zu sein, um damit automatisch die Garantie für faire Leistungsäquivalente und die gleichberechtigte Teilnahme an der Gehalts- bzw. Besoldungs- und Sozialentwicklung zu haben.

Sie verkannten in der Vergangenheit damit einfach die Notwendigkeit, außer tüchtig und besonders qualifiziert zu sein, auch darüber zu reden und zu agieren.

Sie verkannten des weiteren die Notwendigkeit – und das gilt wohl allgemein für alle Führungskräfte – sich bewußt zu solidarisieren und in der Öffentlichkeit ebenso wie bei allen relativen politischen oder gewerkschaftlichen Stellen oder Organisationen mit Nachdruck auf ihre Leistungen und ihre Bedeutung und ihre entsprechenden Forderungen auf eine gleichberechtigte, gerechte und angemessene Behandlung und Förderung hinzuweisen.

Man mag solchen Zwang der Erfordernisse bedauern, aber wir haben uns eben darauf einzustellen, und wir tun dies auch in den letzten Jahren mehr und mehr.

Liegt die Verantwortung bei der Politik?

Indem ich insoweit zunächst einmal an unsere eigene Brust geklopft habe, will ich damit keineswegs der provokatorischen These Recht geben, daß prinzipiell die Geschädigten selbst die Verantwortung an ihrer Misere tragen. Es ist nämlich auch nicht zu verheimlichen, daß im Bereich der öffentlichen Verwaltung und insbesondere auch der Betriebsverwaltungen, die politisch verantwortlichen Instanzen – und das sind im weiteren Sinne die Parteien, das Parlament, aber auch die Exekutive und hier das besonders zuständige Innenministerium ebenso wie das Finanzministerium und nicht zuletzt auch unser eigenes Post- und Fernmeldeministerium – an der fortwährend Benachteiligung des höheren Dienstes zumindest durch Unterlassen und Schweigen und Passivität, sagen wir einmal: mitbeteiligt sind.



Empfang
im Münchner Rathaus

Zwar werden immer wieder von allen politischen Seiten die Prinzipien der Teilnahme des öffentlichen Dienstes an der allgemeinen Entwicklung und insbesondere aus vernünftigen Gründen die Verwirklichung des Leistungsprinzips betont. Doch in der Praxis zeigt sich dann stets aufs neue, daß die politischen Instanzen als oberstes und offenbar am schwersten wiegendes Prinzip vornehmlich nur die Befriedigung „der großen Zahl“ kennen.

Verehrte Festversammlung, auch das kann verständlich sein, und wir Angehörigen des höheren Dienstes billigen sehr wohl, daß das gesamte Personal in seiner gesamten Breite — wie schon eingangs erwähnt — ein faires, angemessenes Entgelt und eine gerechte Fortentwicklung erfährt.

Aber was nicht mehr zu billigen ist, was einfach ungerecht ist, und was auch nicht mit dem erwähnten bequemen Vorrangprinzip der Befriedigung der

„großen Zahl“ erklärbar ist, das ist die dabei ständig exerzierte Benachteiligung der Angehörigen des höheren Dienstes. Das klagen wir an! Und das wird auch nicht entschuldigt durch die bisher geübte Zurückhaltung der Angehörigen des höheren Dienstes in der Verfolgung ihrer eigenen Belange. Wir wollen wenigstens gleichberechtigt behandelt werden! Ist das zuviel verlangt? Aber wie soll man das denn noch entschuldigen, wenn zum Beispiel bei den jüngsten Besoldungsverhandlungen von der Bundesregierung erstmals — das sei zum Lobe des Innenministers erklärt — veröffentlicht wird, daß Sockelbeträge mit dem so viel berufenen Leistungsprinzip nicht vereinbar sind, weil sie nivellierend wirken; dann aber doch ein Besoldungsgesetz verabschiedet wird, bei dem diejenigen Kräfte, denen man die schwierigen und verantwortungsträchtigen Aufgaben übertragen hat, von denen man Führungsqualitäten verlangt, Fingerspitzengefühl, Engagement



Eintragung ins Goldene Buch
im Münchner Rathaus



Erst die Arbeit



Dann die Stärkung



Zuletzt das Vergnügen

und Mut auch zu unpopulären Maßnahmen, dann noch nicht einmal den eingetretenen Kaufkraftverlust ausgeglichen erhalten, während die anderen Gruppen diese Grenze erreichen und überschreiten. Und hier gibt es dann auch noch außerhalb der eigentlichen Besoldung sehr viele Beispiele und Fälle ähnlicher Art der Benachteiligung der Führungskräfte. Was hat das dann noch mit Leistungsprinzip und Gerechtigkeit zu tun?

Ich möchte von dieser Stelle die Öffentlichkeit bewußt auf diese negative und auch gefährliche Entwicklung aufmerksam machen. Die Öffentlichkeit hat nämlich ein Recht darauf zu wissen, daß die Qualität des öffentlichen Dienstes, der schließlich für sie, die Öffentlichkeit, das heißt die Allgemeinheit, da ist, ernsthaft in Mitleidenschaft gezogen werden wird, wenn die Leistungs- und Einsatzbereitschaft der Führungskräfte durch die mittlerweile eingerissene Praxis der Benachteiligung noch weiterhin derartig frustriert oder – noch deutlicher – mißachtet wird.

Was den Führungskräften geboten wird, ist nämlich alles andere als eine Leistungsmotivierung! Es ist auch nicht gerecht! Ich möchte wünschen, daß die hier angesprochenen politischen Instanzen sich alle persönlich betroffen und berührt fühlen. Jeder möge in seinem Bereich für eine bessere und vernünftige Entwicklung wirken. Wir werden das gerne würdigen und anerkennen. Wir wissen auch um die Schwierigkeiten, wir werden es aber nicht verstehen, wenn sich Instanzen, und hier besonders Ministerien, so gerne für nicht zuständig erklären und passiv bleiben. Ich meine, bei dieser inzwischen bitter ernst gewordenen, fast schon gesellschaftlichen Entwicklung darf es unter Einsichtigen einfach keine Unzuständigkeit und Passivität mehr geben. Es ist soweit, wie Friedrich Karl Fromme in der FAZ warnend schrieb, daß die Steuerpolitik, verbunden mit sonstigen Umverteilungsmaßnahmen und der Strategie der Sockelbeträge, dazu führt, daß die Einkommensnivellierung in eine Unternivellierung umkippt. Es ist höchste Zeit für die Politik, das Steuer wieder gerade zu legen. Hierdurch werden die Finanzlage und die Stabilität sicher nicht gefährdet!

Sind die Gewerkschaften an der unbefriedigenden Entwicklung beteiligt?

Wenn ich von den politischen Instanzen im weiteren Sinne soeben sprach, dann verlohnt es auch der anderen Frage nachzugehen, inwieweit denn die Gewerkschaften an der für den höheren Dienst so unbefriedigenden Entwicklung beteiligt sind?

Wir alle wissen, daß die Gewerkschaften als große, respektierte Organisation nicht nur notwendig sind, sondern auch von der Politik als Fürsprecher und Vertreter des Personals, als Partner anerkannt sind. Offensichtlich ist aber, daß bei dem guten Engagement der Gewerkschaften für das allgemeine Personal praktisch nichts Äquivalentes für die Gruppe der Führungskräfte, das heißt für den höheren Dienst herausgekommen ist. Man möge nur als unverdächtigen Zeugen das Treuarbeitsgutachten unter verschiedenen Randziffern nachlesen, um bewiesen zu erhalten, daß sich der berufliche Aufstieg des höheren Dienstes am langsamsten vollzogen und auch nicht das Maß struktureller Verbesserungen der anderen Laufbahnen erfahren hat. Man kann dort auch nachlesen, daß sich die Einkommensentwicklung des höheren Dienstes im Verhältnis zu der anderer Laufbahnen am ungünstigsten gestaltet hat.

Und im offenen Gespräch im kleineren Kreise regt sich auch bei manchen Funktionären das Empfinden, daß man vielleicht doch nicht genug für den höheren Dienst getan hat, obwohl doch Kollegen von uns in den Reihen der Gewerkschaften mitgearbeitet haben. Sicher scheint doch zu sein, daß dann, wenn sich die Gewerkschaften im Stande gesehen hätten, ebenfalls kräftig und mit Nachdruck für den höheren Dienst einzutreten, die Situation vielleicht nicht so enttäuschend wäre, wie sie heute ist. Ich vermute also, daß auch bei den Gewerkschaften das Prinzip der „großen Zahl“ das Reglement der Verhaltensweise bestimmt. Und da die Gewerkschaften zwangsläufig auf die große Zahl ihrer breiten Mitgliedschaft abheben müssen, kann natürlich für die kleine Zahl der Führungskräfte mit ihrer vielfachen Doppelfunktion als „einerseits Arbeitgeber und Vorgesetzter und andererseits Arbeitnehmer“ und ihrem besonderen Anforderungs- und danach auch Interessenprofil einfach keine durchschlagende Aktivität entfaltet werden. Das ist kein Vorwurf, sondern eine verständnisvolle Analyse. Es wäre doch sonst gar nicht zu verstehen, daß die Gewerkschaften Sockelbeträge in erstaunlicher Höhe bei Besoldungsverhandlungen anmelden und sich mit Gehaltserhöhungen zufrieden geben, die ausgerechnet nur im gesamten höheren Dienst nicht einmal zum Ausgleich der Teuerungsverluste führen.

Ferner wäre doch gar nicht verständlich, warum die Gewerkschaften nicht kräftig und vernehmlich, wie sie sich in anderen Bereichen zu Recht bemerkbar machen, gegen den unbegreiflichen Ausschluß des höheren Dienstes ab A 14 von den Zulagen auftreten oder warum die Gewerkschaften sich nicht schon lange für eine zumindest gleiche Aufwandsentschädigung für Amtsvorsteher einsetzen, wie sie dem im Amt tätigen Personalrat zugestanden wird.

Diese Beispiele ließen sich vermehren, und wir sind sicher, daß die Gewerkschaften um diese Beispiele wissen.

Allein schon auf dem letzten Vertretertag unserer Vereinigung in Berlin hatten wir an die Gewerkschaften appelliert, bitte nicht die Belange des höheren Dienstes zu übersehen.

Leider ist nicht viel geschehen. So ist zum Beispiel danach noch die Funktionsgruppenregelung am höheren Dienst vorbeigegangen, während wieder einmal in anderen Bereichen die Beförderungslage verbessert wurde.

Man verstehe mich bitte nicht falsch. Dies alles ist nicht böse oder aggressiv gemeint. Es soll nur der Untersuchung der aufgeworfenen Frage dienen, warum sich die Situation für den höheren Dienst bzw. die Führungskräfte so ungünstig entwickelt hat und warum die großen Berufsverbände hiergegen nicht, wie ansonsten üblich, vernehmbar eingeschritten sind.

Meine sehr verehrten Festgäste und vor allen Dingen, meine sehr verehrten hier anwesenden Vertreter der Berufsorganisationen.

Ich habe hier bewußt so offen und ehrlich gesprochen, weil das nach meiner Auffassung der beste und schnellste Weg zu einem vernünftigen Verständnis ist.

Indem ich vorhin von dem Prinzip der großen Zahl sprach, habe ich damit schon unser volles Verständnis für das „Problem“ der großen Zahl bei den großen Berufsorganisationen ausgedrückt. Sie haben es

Sie brauchen einen maßgeschneiderten Versicherungsschutz. Denn Ihre Altersversorgung und die Sicherheit Ihrer Familie müssen stimmen, müssen Ihren Verhältnissen entsprechen.

Die Iduna verpaßt Ihnen keine „Schema-F-Versicherung“. Ihr eigener Bedarf ist die solide

Grundlage für die fachliche Beratung. Jeder Iduna-Fachmann berücksichtigt Ihre Möglichkeiten und Interessen.

Dabei steht Ihnen ein Vertrauensmann zur Seite. Er ist Ihr Kollege, spricht Ihre Sprache. Danach können Sie frei und unabhängig, ohne dienstliche Einflußnahme,

überlegen und entscheiden. Nur so sollte es sein.

Die Iduna bietet allen Postangehörigen günstige Tarife und Bedingungen. Schon seit mehr als 60 Jahren. In der Lebensversicherung gibt es hohe Überschußbeteiligungen. Das heißt: bei 30 Jahren Laufzeit kann sich Ihr Versicherungs-

schutz mehr als verdoppeln — nach heutigem Stand errechnet.

Übrigens: Bausparverträge gehören auch zum Angebot der Iduna — mit allen Vergünstigungen. Lassen Sie sich unabhängig und ausführlich im Kreise Ihrer Familie beraten.

**Nur auf Ihre Interessen
kommt es an.**

**Ein ehrliches
Wort:
Es geht um
Ihre Belange**

IDUNA

immer der richtige Rahmen

wirklich nicht leicht, auch mit gutem Willen allen Belangen in gleicher Weise gerecht zu werden. Unsere Bitte geht nur dahin, auch für uns Verständnis zu zeigen und zu akzeptieren, daß wir als ausgeprägte, aber gewichtige Minderheit nicht vernachlässigt und übersehen werden möchten. Als gewählte Repräsentation dieser Minderheit halten wir uns mit Ihrem Einverständnis für berechtigt und verpflichtet, sowohl gegenüber der Politik im weitesten Sinne, als auch gegenüber den anerkannten und auch von uns als notwendig erachteten großen Berufsorganisationen hinsichtlich der Belange unserer Minderheit als Mahner und Anstoßgeber zu wirken.

**Wir alle müssen informieren
und auf die gefährliche Entwicklung ständig
und an jeder Stelle hinweisen**

Meine sehr verehrten Festgäste, nach dieser Bestandsaufnahme und Diagnose ist eigentlich die Therapie für die Führungskräfte und hier für die Situation des höheren Dienstes schon klar. Wir müssen uns wesentlich mehr als bisher an die Öffentlichkeit wenden und den Bürgern dieses Staates klarmachen, daß der öffentliche Dienst nur so gut sein kann, wie die Führungskräfte qualifiziert und leistungsfähig sind. Wenn dieses Bewußtsein — oder noch besser dieses Verständnis — geweckt ist, dann wird es wesentlich schwerer sein, sich der Erkenntnis zu verschließen, daß für *alle* das schädlich und gefährlich ist, was einer gerechten und fairen Leistungsmotivierung des höheren Dienstes abträglich ist. Das ist ein einfacher und klarer Ge-

dankengang. Offenbar geht es aber nicht ohne diese Einstellung in der Öffentlichkeit; denn diejenigen, die heute über die Lage des höheren Dienstes verantwortlich beraten oder befinden, müßten doch diese Erkenntnis haben; sie handeln aber nicht danach. Offenbar besteht die merkwürdige Stimmungslage, daß es draußen und drinnen „nicht ankommt“, wenn man sich für eine angemessene Förderung der „leitenden Kräfte“ einsetzt. Wir müssen diese Situation einfach entscheidend ändern. Dabei haben wir die guten Argumente und das Recht auf unserer Seite. Wir müssen einfach dahin kommen, daß sich keiner der Verantwortlichen bzw. Beteiligten künftig mehr darauf verlassen kann, daß eine Benachteiligung des höheren Dienstes allgemein hingenommen und vielleicht sogar noch als passend empfunden wird.

Die Aufgabe, die sich hier stellt, wird wohl kaum von Dritten für uns angepackt und gelöst werden. Diese Aufgabe werden wir selber bewältigen müssen. Sie ist für uns existentiell. Sie geht jeden Einzelnen der Kollegen an: in seinem persönlichen Umkreis und mit seinen persönlichen Möglichkeiten, aber auch in Parteien und Gewerkschaften usw. daran zu arbeiten. Diese Aufgabe stellt sich aber auch unserer Vereinigung als eine Hauptaufgabe.

Künftig müssen wir bewußter als bisher in dieser Richtung nach draußen arbeiten und die Öffentlichkeit, aber auch die Gewerkschaften und die Politik frei und offen auf die Gefährlichkeit der eingetretenen Entwicklung ansprechen. Dies setzt unsere Solidarität auch in stürmischer Wetterlage voraus. Ich finde, der

Verlauf unseres Vertretertages kann uns insoweit alle optimistisch stimmen.

Über unsere Vereinigung hinaus sollten wir aber auch die Kontakte und die Zusammenarbeit mit den anderen Vereinigungen der Führungskräfte aufnehmen und verstärken. Dies gilt in erster Linie für unsere Schwestervereinigungen bei dem anderen großen öffentlichen Unternehmen; der Deutschen Bundesbahn; zum anderen aber auch mit all den Verbänden, die sich in der Arbeitsgemeinschaft der Verbände des höheren Dienstes bundesweit zusammengefunden haben.

Und jetzt schließt sich wieder der Kreis. Sehr geehrter Herr Präsident Schwarz, wir sehen es nämlich als einen wichtigen und bedeutsamen Schritt an, auch über den Bereich des öffentlichen Dienstes hinauszugehen und zum Beispiel in diesem Zusammenhang eine Kooperation mit der „Union der Leitenden Angestellten“ herzustellen. Sie von der ULA haben uns praktisch vorexerziert, daß man heute von der Bedeutung leitender Angestellter mehr denn je spricht. Sie haben erreicht, daß Sie aus dem politischen Katalog einfach nicht mehr wegzudenken sind. Wir beglückwünschen Sie, Herr Präsident Schwarz, und Ihre Mitglieder dazu.

In unseren Gesprächen sind wir uns ja darüber klar geworden, daß es für die Führungskräfte in Wirtschaft und Verwaltung – und Sie haben es auch in Ihrem Vortrag unterstrichen – unabhängig von dem rechtlichen Status übergeordnete Interessen und Aufgaben gibt. Das sollte uns zur Solidarität zwingen! Ich glaube, es ist an der Zeit, daß sich damit die von mir schon so häufig zitierte „große Zahl“ nunmehr auch einmal auf unsere Seite schlagen kann.

Sehr verehrte Festgäste, auf diesem Vertretertag der Vereinigung der höheren Postbeamten ist tüchtig und intensiv gearbeitet worden. Es galt, über acht Resolutionsentwürfe und 44 Arbeitsanträge zu beraten und zu beschließen.

Eingedenk unseres Vorhabens, mit unseren Anliegen deutlich in die Öffentlichkeit zu gehen, möchte ich hier am Ende meiner Rede einige Beschlüsse des Vertretertages zusammengefaßt bekanntgeben.

Vertretung von Führungskräften im Aufsichtsrat der DBP

1. Der Vertretertag hat eine Resolution beschlossen, mit der die Vereinigung der höheren Postbeamten für die Führungskräfte der DBP die Forderung nach einer eigenständigen vom Vertrauen der Führungskräfte getragenen Vertretung in dem künftig zu bildenden Aufsichtsrat der Deutschen Bundespost erhebt. In dieser Resolution nimmt die Vereinigung der höheren Postbeamten auf die in der Öffentlichkeit vorliegenden entsprechenden Mitbestimmungsmodelle Bezug. Sehr verehrte Festgäste, diese Resolution richtet sich gegen niemanden. Sie geht von der politischen Situation aus und gibt aber Aufschluß darüber, daß sich die Führungskräfte der DBP als Faktor „Disposition“ auffassen. Die Führungskräfte der DBP haben eine bedeutende Dispositionsbefugnis im finanziellen, sachlichen oder personellen Bereich. Sie sind einerseits „Arbeitgeber“ und andererseits „Arbeitnehmer“. Sie unterscheiden sich von dem übrigen Personal auch durch höhere Qualifikationsmerkmale. Ihnen fehlt fast durchweg das passive

Wahlrecht zum Personalrat. Sie haben den typischen Status „sui generis“ des Faktors „Disposition“. Wir sind sehr dankbar, daß endlich die Politik für uns sachkundige und neutrale Führungskräfte eigen-gewichtige Positionen eröffnet, und daß die Politik erkannt hat, daß die Führungskräfte von einem eigenen Bewußtsein getragen werden. Wir stellen auch dankbar fest, daß offenbar auch in weiteren politischen Lagern ähnliche Gedankengänge zu wachsen beginnen. Schließlich haben wir uns sehr darüber gefreut, daß die Presse in breiter Auflage unseren Standpunkt ebenfalls schon so positiv vertreten und aufgegriffen hat.

Unsere Resolution wendet sich bewußt an alle politischen Kräfte und auch an die Berufsverbände. Wir werden mit Gewißheit diejenigen ernsthaft und nachhaltig unterstützen, die die Belange der Führungskräfte endlich verstehen und ebenso ernsthaft verfechten.

Laufbahnbild und Anforderungsprofil eines höheren Beamten

2. Zwei weitere, auf dem Vertretertag verabschiedete Resolutionen befassen sich mit dem Laufbahnbild des höheren Dienstes der DBP und dem Anforderungsprofil eines höheren Beamten. Die gewählten Vertreter des höheren Dienstes bekennen sich mit diesen Resolutionen eindeutig zum Leistungsprinzip und bejahen, daß in diesen Zeiten ständig steigender Anforderungen an das Leistungsniveau, der fortschreitenden technischen Entwicklung und der immer komplizierter werdenden Führungsmechanismen besonders hohe Anforderungen an den höheren Dienst gestellt werden müssen. Nach unserem Eigenverständnis zählen hierzu – und hier befinden wir uns in Übereinstimmung mit dem Staatssekretär unseres Ministeriums, Herrn Gscheidle – die Fähigkeit zu analytischem wissenschaftlich orientiertem Denken, zu schneller Anpassung an veränderte Berufsanforderung, ferner das Vermögen, Umwelterscheinungen gerade auch im wirtschaftlichen Bereich zu erkennen, zu generalisieren und zutreffend zu werten, sowie die Fähigkeit zu permanentem Lernen, Methodenwissen statt Einzelwissen.

Die Vertreterversammlung der höheren Postbeamten hat sich hierzu bewußt bekannt. Sie stellt aber fest, daß diese hohen Anforderungen in erster Linie von Laufbahnkräften mit abgeschlossener, wissenschaftlicher Universitätsausbildung erfüllt werden. Dem Aufstieg stehen die höheren Beamten – das wird mit dieser Resolution erstmals auch deutlich hervorgehoben – dabei positiv gegenüber, sofern er Ausnahme bleibt und der Ausleseprozeß zu Ergebnissen führt, die dem zuvor geschilderten Anforderungsprinzip entsprechen.

Kritisch nehmen die Resolutionen dann dazu Stellung, daß im Gegensatz zu einer folgerichtigen Entwicklung in der freien Wirtschaft der Anteil der so qualifizierten Führungskräfte der DBP im Verhältnis zum Gesamtpersonalbestand von den ohnehin nicht hohen Anteilen von 0,6 % auf 0,4 % noch abgesunken ist, obwohl die Führungsaufgaben komplizierter, vielschichtiger und schwieriger geworden sind.

Die Vertreterversammlung der höheren Beamten wendet sich hiergegen und erwartet vom Bundesministerium für das Post- und Fernmeldewesen, daß die Entwicklung geändert wird und klare Führungs-

positionen auch mit Angehörigen des höheren Dienstes besetzt werden. Die Führungskräfte in ihrer äußerst geringen Zahl sind wirklich nicht kausal für das Defizit der Deutschen Bundespost bzw. den hohen Personalkostenanteil.

Erschreckende Nivellierung und Verletzung unverzichtbarer Gerechtigkeitsgebote

3. In einer weiteren, für die Öffentlichkeit interessanten Resolution hat die Vertreterversammlung mit Empörung festgestellt, daß die Besoldungsgesetzgebung in den letzten Jahren von einer erschreckenden Nivellierungstendenz geleitet war. Unter Berücksichtigung der Steuerprogression und der Inflationsrate hat sie inzwischen sogar zu einer Verminderung des Realeinkommens im Bereich des höheren Dienstes geführt.

Mit scharfer Ablehnung hat die Vertreterversammlung darauf reagiert, daß zu den bisher schon üblichen Instrumenten der Einkommensnivellierung wie der Steuerprogression, der staatlichen Vermögenspolitik sowie den an Einkommensgrenzen gebundenen vielfältigen Maßnahmen in der Sozial- und Bildungspolitik – ich erinnere an Wohngeld, Ausbildungsförderungshilfen, Ruhegehaltsanspruch, Wohnungs- und Urlaubsfürsorge usw. – nunmehr auch noch die Sockelbetragsstrategie getreten ist. Wie unsere Vereinigung nachgewiesen hat, kommt es daher nicht selten vor, daß im Ergebnis der vermeintlich höher belastbare Haushalt in Wirklichkeit ein geringeres Nettoeinkommen hat als derjenige, der als weniger belastbar gilt.

Die Vertreterversammlung der Vereinigung der höheren Postbeamten sieht eine Ursache für ein solches „Umkippen“ darin, daß die aus Gerechtigkeitspostulaten abgeleitete Politik der Einkommensumverteilung gleichzeitig und noch von den verschiedensten Stellen auf den verschiedensten Gebieten vorangetrieben wird. Zum Beispiel Besoldungspolitik, Steuerpolitik, Familienpolitik, Wohnungspolitik, Bildungspolitik usw.

Das Ergebnis dieser summierenden Praxis führt nach Auffassung unserer Delegierten gerade in dem zur Diskussion stehenden Einkommensbereich der Führungskräfte zu einer bedrohlichen Gefährdung und Verletzung des in unserem Wirtschaftssystem unentbehrlichen Gerechtigkeitsgebots, nämlich der höheren Entlohnung für höherwertige Leistung.

Mit Nachdruck fordert deshalb die Vertreterversammlung den Bundesminister des Innern, die Mitglieder des Deutschen Bundestages sowie alle sonstigen politischen Kräfte und insbesondere auch die Gewerkschaften auf, sich dieser schädlichen Entwicklung in der Besoldungspolitik bewußt zu werden und endlich dem ständig geforderten Leistungsprinzip – bei aller Anerkennung vernünftiger sozialer Komponenten – auch im Leistungsentgelt Rechnung zu tragen. Der Weg zum Einheitsgehalt darf kein Ziel sein!

4. Die ebenfalls verabschiedeten Resolutionen V, VI, VII sind gewichtig, aber speziellerer Art, so daß sie hier nicht eingehender dargestellt zu werden brauchen.

Sie befassen sich allerdings ebenso mit deutlichen Ungerechtigkeiten, um deren Beseitigung die Ver-

treterversammlung die Bundesexekutive und den Deutschen Bundestag hiermit öffentlich ersucht. Die Angehörigen des höheren Dienstes können es einfach nicht billigen, daß bestimmte Bereiche ihrer Kollegen, zum Beispiel A 14 bis A 16 als einzige Gruppe der Empfänger aufsteigender Gehälter ohne Sachgrund von der Gewährung ruhegehaltsfähiger Zulagen ausgeschlossen werden. Dieser Ausschluß trägt damit den Stempel zumindest mangelnder Fürsorge, um härtere Formulierungen zu vermeiden. Hierfür fehlt uns jedes Verständnis. Wir verstehen ebenfalls nicht, warum der Deutsche Bundestag seine Absichtserklärung aus dem Frühjahr 1971, diese Situation zum 1. Juli 1972 zu ändern, noch nicht einmal aufgegriffen hat.

Ebenso gilt dies für die besoldungsmäßige Gesamtsituation im gleichen Bereich A 14 bis A 16, die nach übereinstimmender Auffassung des Beirates der „Treuarbeit AG“ einen entscheidenden Rückstand zur Gesamteinkommensentwicklung aufweist. Unsere Resolution VI rügt deutlich, daß die Exekutive, die zusammen mit dem DGB in diesem Beirat vertreten war, sich bisher nicht ihren eigenen Erkenntnissen gemäß verhalten hat. Wir erwarten unbedingt, daß endlich die notwendigen Folgerungen aus dieser Erkenntnis gezogen werden, und halten es auch für notwendig, daß unser eigenes Ministerium insoweit im Bereich der Exekutive initiativ wird.

Herzlichen Dank an alle Beteiligten, die bei der Vorbereitung und Durchführung des Vertretertages geholfen haben

Meine sehr verehrten Festgäste, der Vertretertag der Vereinigung der höheren Postbeamten 1973 in München geht in seinem offiziellen Teil mit dieser Festveranstaltung zu Ende. Damit ist jetzt der Zeitpunkt des Danksagens vor diesem großen Forum gegenüber all denen gekommen, die sich uns verbunden fühlen und die uns geholfen haben.

Seien Sie überzeugt, daß wir durchaus zu würdigen wissen, wie wichtig moralische und praktische Unterstützung für das Gelingen eines solchen Vertretertages und seiner Bestrebungen ist. Deshalb, meine verehrten hier anwesenden Gäste, danken wir Ihnen sehr herzlich für den Ansporn und Rückhalt, den Sie uns durch Ihre persönliche Gegenwart gegeben haben.

Ich bitte um Verständnis, wenn ich an dieser Stelle individuell die Stadt München und ihren Oberbürgermeister besonders hervorheben darf. Wir möchten uns damit für das großzügige Entgegenkommen bedanken, daß wir unsere Festveranstaltung hier in diesem repräsentativen Rathaussaal abhalten durften. Herr Stadtrat Schuck, bitte übermitteln Sie dem Oberbürgermeister und dem Rat der Stadt unseren Dank für dieses Zeichen einer außergewöhnlichen Gastfreundschaft.

In dieser Stunde ist es aber auch angebracht, öffentlichen Dank all den Kolleginnen und Kollegen zu sagen, die unmittelbar die Last der Arbeit und Verantwortung für die Vorbereitung und Durchführung dieses Vertretertages getragen haben. Mein erster Dank im Namen des Hauptvorstandes gilt Ihnen, sehr verehrter Herr Präsident Mahr, der Sie als Präsident der Oberpostdirektion des gastgebenden Vereins München mit soviel Verständnis, gutem Willen, aber

auch persönlichem Engagement an dem guten Gelingen dieses Vertretertages beteiligt waren und noch sind. Es ist keine Übertreibung, wenn ich sage, daß es ohne Sie nicht gegangen wäre. Und es verdient eine besondere Erwähnung, wenn ich sage, daß Sie durch die Tat gezeigt haben, wie sehr Sie sich auch noch als stark beschäftigter Präsident einer großen Oberpostdirektion als unser Kollege und unser Mitglied fühlen. Wir danken sehr herzlich.

Wer schon einmal die Gelegenheit hatte, die Vorbereitungen eines Jahrestreffens zu beobachten, der ist stets von der Arbeitsfülle, der Hektik und der Belastung beeindruckt, die der Vorstand und die Mitglieder des betroffenen Bezirksvereins zu tragen haben. Unseren Münchener Kolleginnen und Kollegen ist in dieser Hinsicht nichts erspart geblieben, und ich meine, es ist sogar noch mehr als üblich auf sie zugekommen. Sie alle haben unseren besonderen Dank verdient.

Liebe Frau Dr. Söldner, als erste Vorsitzende, aber auch lieber Herr Karcher, Herr Hartung und lieber Herr Pauli und Herr Heitmeier wir danken Ihnen sehr für all die Mühe, die Sie sich mit uns gemacht haben. Unser Dank gilt auch Ihnen Herr Roßmeisel für die kulturellen und künstlerischen Arrangements mit denen Sie uns die Tage verschönt haben, und ich schließe in meinen Dank auch Ihr Orchester ein, das

den festlichen Rahmen hier unterstreicht. Sie Herr Schoeberl nenne ich last not least weil ich nicht so recht weiß, ob Ihre Aufgabe, das Damenprogramm zu arrangieren mehr Mühe oder doch sicher nur Freude war. Sie alle haben als konkret mit der Hauptarbeit belastete Mitglieder des Bezirksvereins München diesen Vertretertag so hervorragend vorbereitet, abgewickelt und im Griff behalten, daß wir alle sehr beeindruckt sind. Nun wußten wir ja, als wir im vorigen Jahr den Vertretertag nach München vergeben hatten, daß München keine alltägliche Stadt ist, aber auch, daß sie die Chance hatten, Erfahrungen bei den Olympischen Spielen zu sammeln, um mit Berlin mithalten zu können. Doch Scherz beiseite, es ist Ihnen wirklich gelungen, auch noch unsere hochgesteckten Erwartungen zum Nutzen unserer gesamten Vereinigung zu übertreffen. Bitte, nehmen Sie unseren herzlichen Dank und unsere Glückwünsche entgegen.

Meine sehr verehrten Festgäste, der Vertretertag 1973 in München ist damit offiziell beendet. Er hat unsere Vereinigung weiter gestärkt und für alle sichtbar unsere Solidarität bestätigt. Die Vertreterversammlung der Vereinigung der höheren Postbeamten hat beschlossen, den nächsten Vertretertag 1974 nach Darmstadt einzuberufen. Auf Wiedersehen 1974 in Darmstadt.

Blick in die Presse

Postbeamte kritisieren Mitbestimmungsmodell

In einer von der Jahresversammlung der Vereinigung der höheren Postbeamten (VDP) einstimmig angenommenen Resolution haben die Führungskräfte der DBP ihre Forderung nach einer eigenständigen Vertretung im künftigen Aufsichtsrat der Deutschen Bundespost nachhaltig zum Ausdruck gebracht. Auf einer Pressekonferenz teilte der Vorsitzende der Vereinigung, Jürgen Wehran, mit, daß in Kürze gemeinsam mit der Union der Leitenden Angestellten und der Deutschen Postgilde Schritte unternommen wer-

den sollen, um den Vorstellungen der DBP-Führungskräfte, die, nach Aussage von Wehran, parallel zu den Freiburger F.D.P.-Mitbestimmungsmodellen laufen, entsprechenden Nachdruck zu verleihen. Die VDP lehnt sich dabei insbesondere an das sogenannte Riemer-Modell an, das ein Verhältnis im Aufsichtsrat von 6:2:4 vorsieht.

In diesem Zusammenhang wies Wehran auf ein Grußtelegramm seitens der F.D.P. hin, in dem diese den Entschluß der Vereinigung begrüße, sich in der Frage DBP-Mitbestimmungsmodell an den Freiburger Beschlüssen zu orientieren. Dies lasse nach Auffassung der Vereinigung darauf hoffen, daß die F.D.P. bei der Behandlung des Gesetzentwurfes über die Umwandlung der DBP (die SZ berichtete davon) doch noch zu einer anderen Meinung kommen werde.

Personalveränderungen

Amtsblattauszüge,
bearbeitet von Dr. Wilhelm Fenge

Ernennungen:

zum APr der OPDir Dipl.-Ing. Karl Heinrich Vogt in Münster, Westf., OPD;

zum Ltd OPDir die OPDir Dipl.-Ing. Werner Hufnagel, Dipl.-Ing. Claus-Peter Spengler in Darmstadt, FTZ, Dipl.-Ing. Eckart Hummel in Frankfurt am Main, OPD;

Versetzung:

OPDir Dr. Alfons Bermel von Kiel, OPD, nach Berlin, LPD;

Sterbefall:

OPR a. D. Franz Book in Erlangen.

Scharfe Kritik übte, wie aus zwei anderen Resolutionen hervorgeht, die Vereinigung an der Haltung der Gewerkschaften im Hinblick auf den stetig zunehmenden Nivellierungstrend in der Besoldungspolitik. Es sei zu vermuten, daß bei den Gewerkschaften überwiegend das Prinzip der „großen Zahl“ das Reglement der Verhaltensweise bestimmt und deshalb für die kleine Zahl der Führungskräfte keine durchschlagende Aktivität entfaltet werden könne. Es wäre sonst gar nicht zu verstehen, daß die Gewerkschaften bei Besoldungsverhandlungen Sockelbeträge in erstaunlicher Höhe anmeldeten und sich mit Gehaltserhöhungen zufrieden gäben, die ausgerechnet nur im höheren Dienst nicht einmal zum Ausgleich der Teuerungsverluste führen. Diese Entwicklung sei erschreckend, meinte Wehran.

Süddeutsche Zeitung vom 26. Mai 1973

Um die Mitbestimmung bei der Post

Vereinigung der höheren Postbeamten fordert Vertretung im Aufsichtsrat

Die höheren Beamten der Bundespost bangen um ihre Vertretung in einem zukünftigen Aufsichtsrat der DBP. Mit einem entsprechenden Resolutionsentwurf, der der Jahresversammlung der Bundesvereinigung der höheren Postbeamten, die seit Montag bis einschließlich Donnerstag in München tagt, vorliegt, wollen sich die Führungskräfte in der DBP unter Hinweis auf die Mitbestimmungsmodelle der FDP als Faktor „Disposition“ zu Wort melden.

Mit ihrem Anliegen, nach der in absehbarer Zeit geplanten Umwandlung der Bundespost im Aufsichtsrat dieses dann wohl größten deutschen Unternehmens eine eigenständige Vertretung zu erreichen, kommen die DBP-Führungskräfte ziemlich spät. Dem Bundestag liegt nämlich bereits ein Gesetzentwurf über die geplante Umwandlung vor, nach dem entgegen den Freiburger Beschlüssen der FDP keine eigene Vertretung der höheren Postbeamten vorgesehen ist. Der Zusammensetzung des Aufsichtsrates eines so bedeutsamen Unternehmens kommt nach Auffassung des Vorstandes der Vereinigung unter dem Gesichtspunkt der allseits diskutierten Mitbestimmungsfrage eine grundsätzliche und äußerst präjudizierende Bedeutung zu.

„Modell mit Signalwirkung“

Die Signalwirkung des hier von der Koalition vorgeschlagenen Modells — der abgeänderte Gesetzentwurf sieht eine Sitzverteilung von zehn Sitzen für die Vertreter von Bundestag und Bundesrat, zehn Sitze für die Vertreter des Personals und der Gewerkschaften sowie fünf Sitze für die Vertreter der Wirtschaft vor — müsse zwangsläufig automatisch auch auf die Privatwirtschaft reflektieren. Der Vorsitzende der Vereinigung, Jürgen Wehran, stellte dazu fest, die bislang mit der FDP geführten Gespräche ließen allerdings nicht darauf schließen, daß man sich in der FDP mit dem derzeit vorliegenden Entwurf einverstanden erklärt. Aus diesem Grund will man, so Wehran, in der heute zur Abstimmung vorgelegten Resolution die Öffentlichkeit mit Nachdruck darauf hinweisen, daß die gesetzliche Regelung über die Unternehmensverfassung der DBP eine entscheidende Weichenstellung für die Gesetzgebung in der Mitbestimmungsfrage bedeutet.

Im weiteren wird sich die Tagung unter anderem mit dem Berufsbild und dem Leistungsprofil der Führungskräfte der Bundespost befassen.

Insgesamt liegen der Tagung acht Resolutionsentwürfe sowie 44 Anträge der Bezirksvereine zur Abstimmung vor. In den Entwürfen wenden sich die Führungskräfte vor allem gegen eine Entwicklung, die entgegen den Folgerungen der freien Wirtschaft zu einer weiteren Verminderung des ohnehin schon äußerst geringen Anteils (0,4 Prozent) der qualifizierten Führungskräfte im Verhältnis zum Gesamtpersonal führe.

„Erschreckender Nivellierungstrend“

In diesem Zusammenhang kritisierte man zudem den „erschreckenden Nivellierungstrend“ in der öffentlichen Besoldungspolitik. Als ausgesprochen leistungshemmend wurde dabei die in den letzten Jahren von den Gewerkschaften verfolgte und immer mehr praktizierte „Sockelbetragstrategie“ angesehen. Auch könnten Führungskräfte keinen Anspruch auf die sonstigen sozialen Leistungen wie Stundlohnbeihilfen, Fahrgeld- und Wohnbeihilfen usw. erleben. Zusätzlich zu der hohen Steuerprogression müßten derartige Nivellierungstendenzen zu Verärgerung und Resignation in Kreisen der „Disposition“ führen, hieß es.

Harry Koch

Beifall für Operi

Postbeamte fordern Mitspracherecht

100 Delegierte tagen in München — Gegen „Nivellierungstrend“

Von unserem Redaktionsmitglied Claus Höhne

Über 100 Delegierte aus dem ganzen Bundesgebiet nehmen an einer Tagung der Vereinigung der höheren Postbeamten teil, die gestern im Regina-Palast-Hotel begann und bis zum 24. Mai dauert. Zur Diskussion und Abstimmung stehen mehrere vom Vorstand entworfene Resolutionen. Hauptpunkte sind hierbei die Mitbestimmungsfrage und ein „erschreckender Nivellierungstrend“ in der Besoldungspolitik.

In einer Pressekonferenz erläuterte gestern der Vorsitzende der Vereinigung, Abteilungspräsident Jürgen Wehran, Koblenz: „Es ist bekanntlich geplant, die Deutsche Bundespost in ein öffentliches Unternehmen umzuwandeln. Dabei kommt der Zusammensetzung des Aufsichtsrates unter dem Gesichtspunkt der Mitbestimmungsfrage eine grundsätzliche und äußerst präjudizierende Bedeutung zu. Mit dem vorliegenden Resolutionsent-

wurf melden sich die Führungskräfte der Bundespost als Mitbetroffene zu Wort. Sie fordern unter Hinweis auf die Mitbestimmungsmodelle der FDP eine eigenständige Vertretung im Aufsichtsrat.“

Zum Nivellierungstrend in der öffentlichen Besoldungspolitik wird von der Vereinigung festgehalten, daß er im klaren Gegensatz zu dem allseits geforderten Leistungsprinzip stehe. Das „Einheitsgehalt“ dürfe kein erstrebenswertes Ziel werden. Sonst werde letztlich der Bürger „die Zeche dieser ungunstigen Entwicklung“ zu zahlen haben.

Den Höhepunkt der Tagung bildet am Donnerstag um 15 Uhr im großen Rathaussaal eine Festveranstaltung. Dabei wird der Präsident der Union der Leitenden Angestellten (ULA), Bergwerksdirektor Schwarz, zum Thema sprechen: „Führungskräfte in Wirtschaft und Verwaltung“.

Plädoyer für die Senioren

Von Dipl.-Ing. Otto Barthel, Reinbek

Auf dem Jahrestreffen der Vereinigung im Mai 1972 in Berlin wurden Anträge der Bezirksvereine Düsseldorf, Hamburg und Saarbrücken behandelt, die sich fast gleichlautend mit der Forderung nach Verbesserung der Rechte für die Ruhestandsbeamten befaßten. Diese Anträge wurden von Herrn Pr. a. D. Fenge kurz begründet, der hierzu eine von der Arbeitsgruppe „Ruhestand“ verfaßte Resolution vorlegte (vgl. Nachrichtenblatt Heft 5, Seite 116). Die Delegierten nahmen die Resolution ohne Aussprache einstimmig an und

sagten ihre volle Unterstützung für das Anliegen der Ruhestandsbeamten zu.

So begrüßenswert diese beinahe selbstverständliche Erledigung als „Selbstgänger“ zunächst anmutet, so kann sich doch der Teilnehmer der Arbeitssitzung nicht des Eindrucks erwehren, als hätte die Versammlung damit nur eine Pflichtübung erledigt, ohne die sachlichen Argumente in ihrer vollen Tragweite zu reflektieren. Bereits Herr Fenge hatte in seiner münd-

Führungskräfte wollen in den Post-Aufsichtsrat

GM. MÜNCHEN, 21. Mai. Die Führungskräfte der Deutschen Bundespost wollen in dem künftigen Aufsichtsrat der Bundespost vertreten sein. Diese Forderung ist jetzt auf einer Delegiertentagung der Vereinigung der höheren Postbeamten, der mehr als 2000 Führungskräfte der Bundespost angehören, erhoben worden. In dem von den Koalitionsfraktionen SPD und FDP im Bundestag eingebrachten Entwurf eines Postverfassungsgesetzes ist eine Repräsentanz dieser Gruppe im Aufsichtsrat nicht vorgesehen. Nach diesem Entwurf sollen 10 Aufsichtsratsmitglieder den Staat repräsentieren, weitere 10 die Gewerkschaften sowie die Belegschaft; die restlichen 5 sollen von der Wirtschaft gestellt werden. Die Vereinigung der höheren Postbeamten bezieht sich bei ihrer Forderung vor allem auf die Mitbestimmungsmodelle der FDP, die eine Mitbestimmung der Führungskräfte vorsehen. An dem sogenannten Riemer-Modell gemessen, heißt es dazu, könnten die Führungskräfte bei der Post mit 4 Mandaten im Aufsichtsrat vertreten sein. Auch die Hoffnungen für die politische Realisierung dieses Verlangens ruhen auf der FDP. Bei der Vereinigung der höheren Postbeamten setzt man darauf, daß die FDP, während der Lesungen im Bundestag noch auf entsprechende Änderungen drängen wird. Mit der vorgesehenen Besetzung des Aufsichtsrates der Bundespost, meint der Vorstand der Vereinigung der höheren Postbeamten vor Journalisten, werde ein „unheimlich präjudizierendes Modell“ für die öffentlichen Unternehmen, eventuell sogar auch für die Mitbestimmung in der privaten Wirtschaft verwirklicht.

lichen Begründung der Anträge die Vermutung geäußert, daß für die Erarbeitung von Vorlagen, die Fragen des Ruhestands behandeln, wenig Resonanz bei den aktiven Kollegen zu finden sei.

Demgegenüber sollte darauf hingewiesen werden, daß der Anteil der Ruhestandsbeamten an den Mitgliederzahlen der Bezirksvereine nicht unerheblich ist — in Hamburg etwa 22 % —, und daß nach der statistisch vorausgesagten Entwicklung des Altersaufbaus in der Gesellschaft dieser Anteil noch steigen wird. Man geht daher nicht fehl in der Feststellung, daß Maßnahmen für Ruhestandsbeamte für ein Viertel der Mitglieder der Vereinigung relevant sind.

Die strukturellen und quasistrukturellen Besoldungsverbesserungen der gesetzgeberischen Maßnahmen (1. BesNG, 2. BesNG, 1. BesVNG) im Aktivbereich sind an den Versorgungsempfängern im wesentlichen vorübergegangen. Wenn auch nach den beamtenrechtlichen Voraussetzungen der Beamte im Ruhestand nicht mehr „befördert“ werden kann, so ist doch der unauflösbare Zusammenhang zwischen Besoldung und Versorgung zu wahren, schon im Hinblick darauf, daß sich das auf Lebenszeit begründete Beamtenverhältnis im Ruhestand fortsetzt. Die Versorgungsberechtigten wären daher an allen linearen und auch strukturellen Verbesserungen zu beteiligen. Der Gesetzgeber hat das auch dem Grunde nach anerkannt, als er ab 1. Juli 1970 den Stellenplan-Anpassungszuschlag oder, wie es offiziell heißt, den „Erhöhungszuschlag“ eingeführt hat. Dieser Zuschlag soll nach der amtlichen Verlautbarung „ein pauschalierter Ausgleich für die den Versorgungsempfängern nicht zugute gekommenen Verbesserungen der Beförderungsverhältnisse“ sein. Danach wird ein Stellenplan-Anpassungszuschlag von 8 % des Grundgehalts den ruhegehaltstfähigen Dienstbezügen zugeschlagen, wenn im letzten Amt seit der letzten Anstellung oder Beförderung eine Dienstzeit von sechs Jahren zurückgelegt wurde. Der Zuschlag beziffert sich nur mit 5 %, wenn die vorgenannte Voraussetzung nicht erfüllt ist und das letzte Amt vor dem 1. Juli 1965 erlangt wurde.

Der achtprozentige Zuschlag sollte nach der amtlichen Begründung einen durchschnittlichen Beförderungsgewinn weitergeben. Diese löbliche Absicht ist aber keineswegs in zufriedenstellender Weise erreicht worden.

Die „Treuarbeit“ hat in einem Gutachten (Bundestagsdrucksache VI/3504 Tz. 343) für die Zeit von 1957 bis 1. Juli 1970 u. a. festgestellt, daß alle Beamten des einfachen Dienstes mindestens zweimal, alle Beamten des gehobenen und höheren Dienstes, die sich 1957 im zweiten Beförderungsamte befanden, mindestens einmal eine Beförderung erfahren haben. Wenn man zum Vergleich annimmt, daß die Versorgung aus dem Endgehalt der Besoldungsgruppe erfolgt, was bei über 90 % der Versorgungsempfänger der Fall sein dürfte, so ergeben sich für die hier in Frage stehen-

den Besoldungsgruppen folgende Relationen (nach G. Schröder, BRH):

BesGr	End-GG	Unterschied zur nächsthöheren BesGr	
		DM	= % des End-GG
A 13	2277,47	292,10	12,83
A 14	2569,57	389,37	15,15
A 15	2958,94	388,15	13,12
A 16	3347,09	324,49	9,69
B 3	3671,58		

Eine Fortführung der Übersicht zu den unteren BesGruppen zeigt, daß neben der BesGr A 9 (15,97 %) die BesGr A 14 die höchste Differenz (15,15 %) aufweist, was besonders einschneidende Bedeutung hat, weil die überwiegende Zahl der Ruheständler aus den betroffenen Jahrgängen als Oberrat pensioniert wurden.

Der Stellenplan-Anpassungszuschlag von 8 % deckt in den BesGruppen A 13 bis A 15 nur durchschnittlich 58,7 % der Differenz zur nächsthöheren BesGr ab, bei A 14 allein nur 52,8 %. Für die Empfänger der fünfprozentigen Zulage verschlechtert sich der Prozentsatz auf durchschnittlich 36,7 %, bei A 14 allein auf 33 %.

Es kann nach diesen Zahlen keine Rede davon sein, daß ein durchschnittlicher Beförderungsgewinn weiter gegeben wurde. Noch verheerender wirkt es sich aus, wenn statt einer Beförderung im aktiven Bereich zwei und mehr Beförderungen zur Grundlage des Vergleichs angesetzt werden.

Die bisherige Anpassung kann daher nur als erster Schritt einer Wiedergutmachung bezeichnet werden und nicht als abschließende Regelung. Der Versicherungsmathematiker Dr. Heubeck, Köln, hat berechnet, daß die bisher mit einem Zuschlag versehenen Pensionen um weitere 10 bis 12 % erhöht werden müßten, wenn die Strukturverbesserungen im aktiven Bereich voll auf die Versorgungsempfänger übertragen werden sollen. Es bedarf keiner besonderen Erwähnung, daß das gesamte Problem nicht nur für den höheren Dienst, sondern für alle Laufbahngruppen gleichermaßen relevant ist. In diesem Rahmen sollten nur die Auswirkungen auf die BesGruppen des höheren Dienstes herausgestellt werden.

Es sind Bewegungen zu verzeichnen, die eine verbesserte Konzeption zur Anpassung der Versorgungsbezüge zum Ziel haben. Hier nicht wieder erst einen kleinen zögernden Schritt nach vorn zu machen, sondern sogleich eine befriedigende Lösung zu erreichen, müßte das Ziel der Bemühungen sein. Die Solidarität der Generationen sollte verhindern, daß die leistungsgerechte Versorgung nachträglich entwertet wird. Die Pensionäre, insbesondere die älteren Kollegen unter ihnen, die besonders betroffen sind, haben nicht mehr viel Zeit, um auf die Erfüllung berechtigter Wünsche zu warten.

Die FEFAS berichtet

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Als ich vor einiger Zeit in alten Akten der FEFAS blätterte, die übrigens recht umfangreich sind, mußte ich feststellen, daß die Satzung dieser Vereinigung

nur in französischer Sprache vorliegt und die Auflage inzwischen praktisch vergriffen ist. Ich möchte Ihnen daher heute eine deutsche Fassung dieser Satzung zur Kenntnis geben. Falls Ihnen beim Durchlesen der Vorschriften das eine oder andere ungewohnt vor-

kommt, bitte ich Sie zu berücksichtigen, daß die Satzung nach französischem Recht gestaltet worden ist und bei der Übersetzung zwangsläufig sprachliche Kompromisse erforderlich waren.

Zuvor möchte ich Ihnen aber noch einmal darlegen, wie es zu dieser Satzung gekommen ist.

Der Gedanke einer Europäischen Vereinigung der höheren Postverwaltungsbeamten ist zum erstenmal Ende 1961 bei einer Reise deutscher Beamter nach Paris vorgebracht worden. Es folgte ein Schriftwechsel zwischen dem Vorsitzenden der französischen „Association Francaise des Elèves et Anciens Elèves de l'Ecole Nationale Supérieure des P.T.T.“ und dem Vorsitzenden der deutschen „Vereinigung der höheren Postbeamten“. Dabei wurde vereinbart, daß anläßlich der Tagung der deutschen Vereinigung im Mai 1962 in Berlin eine Zusammenkunft stattfinden sollte.

Aufgrund von ersten Besprechungen wurde der Beschluß gefaßt, den Vorsitzenden der französischen Vereinigung zu beauftragen, mit den Vereinigungen der höheren Postbeamten in den einzelnen CEPT-Mitgliedsländern Verbindung aufzunehmen und sie zwecks Gründung einer europäischen Vereinigung zu einer Tagung einzuladen.

Dies war der Ausgangspunkt für eine lange Phase von Erkundungen und Verhandlungen, in deren Verlauf zwischen der deutschen und der französischen Vereinigung ein enger Kontakt gepflegt wurde, der die beiden Vereinigungen dazu führte, die Initiative zu ergreifen und vom 6. bis 9. Oktober 1964 eine vorbereitende Versammlung nach Paris einzuberufen, an der außer den veranstaltenden Vereinigungen die Vertreter der belgischen, italienischen und niederländischen Vereinigungen teilnahmen.

Diese Versammlung beschloß, eine Europäische Vereinigung der höheren Postverwaltungsbeamten mit dem Namen FEFAS-PTT zu gründen. Sie setzte einen vorläufigen Vorstand ein, dem aus jedem Land ein Mitglied angehörte und der beauftragt wurde, einen Gründungskongreß zu organisieren und einen Satzungsentwurf auszuarbeiten.

Der Gründungskongreß der FEFAS wurde von der deutschen Vereinigung vorbereitet und fand am 6. und 7. Oktober 1966 in Saarbrücken statt. Auf diesem Kongreß trafen sich die Delegierten der französischen, italienischen, niederländischen und deutschen Vereinigungen. Sie erklärten die FEFAS-PTT als offiziell begründet und verabschiedeten die nachfolgende Satzung.

Mit kollegialen Grüßen

Ihr

Dr. Brauns-Packenius

Die Satzung der FEFAS-PTT

Abschnitt I – Name, Sitz, Zeitdauer, Zweck

Artikel 1. Die Europäische Vereinigung der höheren Postverwaltungsbeamten – mit der Abkürzung FEFAS-PTT bezeichnet – ist eine internationale Organisation, die höhere Verwaltungsbeamte der an der Europäischen Konferenz der Verwaltungen für das Post- und Fernmeldewesen teilnehmenden Postverwaltungen vereinigt.

Ihr Geschäftssitz ist Paris 13^e, rue Barrault 46.

Ihre Zeitdauer ist unbegrenzt.

Artikel 2. Die Vereinigung möchte durch häufige Kontakte zur Begründung einer Geisteshaltung beitragen, die sich auf den harmonischen Fortschritt der einzelnen Dienstzweige des Post- und Fernmeldewesens günstig auswirkt.

Sie verfolgt vornehmlich den Zweck:

- der Förderung des wissenschaftlichen und des verwaltungsmäßigen Zugangs zu den Problemen, die sich aus der Entwicklung, der Modernisierung und der Rationalisierung der Dienstzweige des Post- und Fernmeldewesens ergeben;
- der Unterstützung der gemeinsamen materiellen und geistigen Belange Ihrer Mitglieder mit der allgemeinen Tendenz einer Förderung des öffentlichen Dienstes auf europäischer Ebene;
- der Entwicklung des Austausches von Informationen und von Beamten im Hinblick auf eine wirkliche Gemeinsamkeit der Bemühungen und der Kenntnisse;
- der Anknüpfung freundschaftlicher Beziehungen zwischen den Beamten der einzelnen Länder zur Erzielung eines besseren Verständnisses und gegenseitiger Hilfeleistung;
- der Anregung zur Gründung von Vereinigungen höherer Postverwaltungsbeamter in den Ländern, in denen solche Vereinigungen noch nicht vorhanden sind.

Die Vereinigung enthält sich jeder Einmischung in fremde Aufgaben, besonders im politischen Bereich; ebenso vermeidet sie es, daß ihre Tätigkeit mit derjenigen der internationalen professionellen Organisationen wie der UPU, der UIT oder der CEPT kollidiert.

Abschnitt II – Mitglieder

Artikel 3. Die Aufnahme in die FEFAS-PTT kann in kollektiver Mitgliedschaft oder in Einzelmitgliedschaft erfolgen.

Kollektive Mitgliedschaft gilt für die höheren Verwaltungsbeamten, die aus einem Lande kommen, dessen Verwaltung in der CEPT vertreten ist und die einer nationalen Vereinigung angehören, welche als solche vom Kongreß anerkannt und der FEFAS-PTT als Mitglied angeschlossen ist.

Falls in einem Land wegen des Bestehens von zwei getrennten Verwaltungen für das Postwesen und für das Fernmeldewesen auch zwei Vereinigungen des höheren Postverwaltungsdienstes vorhanden sind, werden diese aus der Sicht der FEFAS-PTT als eine Vereinigung angesehen.

Einzelmitgliedschaft gilt für alle übrigen höheren Postverwaltungsbeamten. Die Aufnahmeanträge dieser höheren Beamten müssen entweder über die nationale Vereinigung, soweit vorhanden, an die FEFAS-PTT gerichtet oder andernfalls unmittelbar der FEFAS-PTT zugeleitet werden.

Artikel 4. Zu Ehrenmitgliedern der FEFAS-PTT können juristische oder natürliche Personen ernannt werden, die der Europäischen Vereinigung außerordentliche Dienste geleistet und damit zur Verwirklichung ihres Programms beigetragen haben.

Die Ehrenmitglieder werden vom Vorstand vorgeschlagen und vom Kongreß ernannt.

Artikel 5. Die Mitgliedschaft ist von der Zahlung eines Beitrages abhängig.

Artikel 6. Die Mitgliedschaft in der FEFAS-PTT erlischt:

- durch Austritt: in diesem Falle muß das Mitglied dem Vorstand seiner nationalen Vereinigung oder dem Generalsekretär der Europäischen Vereinigung seinen Austritt schriftlich erklären.
- durch Ausschluß, der von dem Kongreß mit Zweidrittelmehrheit der abgegebenen Stimmen ausgesprochen wird.

Jeder Beamte, der aufgrund der Mitgliedschaft in seiner nationalen Vereinigung zugleich Mitglied der FEFAS-PTT ist, kann, wenn er aus der nationalen Vereinigung austritt, auch weiterhin der Europäischen Vereinigung angehören; in diesem Falle ist dann eine Patenschaft der nationalen Vereinigung erforderlich. Der Beamte kann auch einen Antrag auf Aufrechterhaltung seiner Mitgliedschaft bei der FEFAS-PTT stellen, wenn seine nationale Vereinigung ihre Mitgliedschaft bei der FEFAS-PTT kündigt.

Abschnitt III – Organe

Artikel 7. Die Organe der Vereinigung sind:

- a) der Kongreß;
- b) der Vorstand.

Artikel 8. Der Kongreß der Vereinigung wird von der Gesamtheit der Delegierten der beitragszahlenden Mitglieder gebildet.

Wenn in einem Land eine nationale Vereinigung besteht, werden die Delegierten aus dem Kreis der Mitglieder des betreffenden Landes von dieser Vereinigung bestimmt, gleichgültig ob sie kollektive Mitglieder oder Einzelmitglieder sind.

Wenn keine nationale Vereinigung besteht und die Zahl der Einzelmitglieder eines Landes mindestens 20 beträgt, werden die Delegierten nach einem durch den Vorstand der Europäischen Vereinigung festzulegenden Verfahren von der Gesamtheit dieser Mitglieder bestimmt.

Die Zahl der Delegierten ist für jedes Land nach den folgenden Bedingungen festgelegt:

- a) 2 Delegierte haben Stimmberechtigung;
- b) es werden 1, 2 oder 3 zusätzliche Delegierte bestimmt, und zwar in dem Maße, wie die Mitgliederzahl eines Landes jeweils 500, 1000 oder 1500 überschreitet. Diese zusätzlichen Vertreter können zwar an den Arbeiten des Kongresses teilnehmen, sie haben aber kein Stimmrecht.

Artikel 9. Der Kongreß hat volle Handlungsfreiheit.

Insbesondere obliegt ihm:

- a) die Ernennung und Abberufung des Präsidenten, des Vizepräsidenten, des Generalsekretärs und der anderen Vorstandsmitglieder;
- b) die Entscheidung über Aufnahmen (vgl. Art. 3) und Ausschlüsse (vgl. Art. 6);
- c) die Ernennung von Ehrenmitgliedern;
- d) die Anhörung, Erörterung und Genehmigung der Berichte des Vorstandes;

e) die Änderung der Satzung der Vereinigung;

f) die Einrichtung von Kommissionen für das Studium gewisser besonderer Probleme im Rahmen der Zielsetzung der Vereinigung;

g) die Festsetzung der Höhe der Mitgliedsbeiträge, die Genehmigung des Haushalts, die Kontrolle der Ausgaben und die Ernennung von 2 Rechnungsprüfern.

Artikel 10. Der Kongreß tagt alle zwei Jahre in ordentlicher Sitzung nach Einberufung durch den Präsidenten, und zwar im Rahmen von internationalen Veranstaltungen, welche die Vereinigung durchführt. Ein außerordentlicher Kongreß kann einberufen werden:

- a) wenn der Vorstand es für erforderlich hält oder
- b) wenn mindestens ein Drittel der beitragszahlenden Mitglieder es beantragt.

Artikel 11. Die Beratungen des Kongresses sind nur dann verbindlich, wenn alle nationalen Vereinigungen und die Einzelmitglieder zuvor informiert worden sind.

Datum und Ort jeder ordentlichen Sitzung werden mindestens drei Monate im voraus durch den Vorstand bestimmt.

Abgesehen von den Fällen, die in der Satzung ausdrücklich vorgesehen sind, werden die Beschlüsse mit einfacher Mehrheit der Stimmberechtigten gefaßt.

Es können nur Beschlüsse über die Punkte gefaßt werden, die in die Tagesordnung aufgenommen worden sind; ausgenommen sind Entscheidungen, die mit der Mehrheit von zwei Dritteln der Stimmberechtigten gefaßt werden.

Die Beschlüsse des Kongresses werden in einem beim Generalsekretär aufbewahrten Register eingetragen, der sie den Vorständen der nationalen Vereinigungen zur Kenntnisnahme übermittelt.

Artikel 12. Der Vorstand setzt sich zusammen aus dem Präsidenten, dem Vizepräsidenten, dem Generalsekretär und drei Vorstandsmitgliedern. Der Generalsekretär hat im Vorstand kein Stimmrecht.

Die sechs Vorstandsmitglieder werden vom Kongreß in geheimer Absprache gewählt. Die Mandatsdauer beträgt vier Jahre. Die Neubesetzung der Vorstandssitze geschieht jeweils zur Hälfte alle zwei Jahre anläßlich der Tagung des ordentlichen Kongresses. Die ausscheidenden Vorstandsmitglieder können wiedergewählt werden.

Die erste Neubesetzung von drei Vorstandssitzen beginnt mit dem ersten Kongreß, der auf den Gründungskongreß folgt. Die drei ausscheidenden Vorstandsmitglieder werden durch Auslosung ermittelt, wobei jedoch der Präsident und der Vizepräsident nicht gleichzeitig neu ernannt werden können.

Artikel 13. Der Vorstand besorgt die allgemeine Geschäftsführung der Vereinigung. Zu diesem Zweck obliegt ihm insbesondere:

- a) die Vorbereitung der Sitzungen des Kongresses und besonders die Aufstellung der Tagesordnung;
- b) die Durchführung der Beschlüsse des Kongresses;
- c) die Übernahme der Zahlungsverpflichtungen, die für die Tätigkeit der Vereinigung erforderlich sind.

Artikel 14. Der Präsident vertritt die Vereinigung; jede Geschäftshandlung, bei der für die Vereinigung eine Verpflichtung entsteht, muß von ihm oder, im Falle seiner Verhinderung, vom Vizepräsidenten unterzeichnet werden, wobei der Generalsekretär erforderlichenfalls gegenzeichnet.

Abschnitt IV – Generalsekretariat

Artikel 15. Der Generalsekretär erledigt die verwaltende Geschäftsführung und die Kassengeschäfte der Vereinigung nach den Richtlinien des Vorstandes.

Abschnitt V – Finanzen

Artikel 16. Die Höhe der Mitgliedsbeiträge wird durch den Kongreß festgesetzt.

Die Rechnungslegung der Vereinigung erfolgt zum 31. Dezember eines jeden Jahres. Sie wird dem ordentlichen Kongreß zur Prüfung vorgelegt, der nach Anhörung des Berichtes der Kassenprüfer dem Vorstand Entlastung erteilt.

Der Haushaltsentwurf für einen Zeitraum von zwei Jahren wird mindestens vier Wochen vor der ordentlichen Tagung des Kongresses, der ihn zu genehmigen hat, durch den Vorstand aufgestellt.

Abschnitt VI – Allgemeine Bestimmungen

Artikel 17. Satzungsänderungen und die Auflösung der Vereinigung können nur durch den Kongreß vorgenommen werden, und zwar auf Vorschlag des Vorstandes oder auf schriftlichen Antrag von mindestens einem Drittel der beitragszahlenden Mitglieder der Vereinigung.

Jeder Vorschlag auf Abänderung oder Auflösung muß den Mitgliedern des Kongresses mindestens drei Monate vor dessen Tagung zur Kenntnis gebracht werden.

Die Abstimmungen des Kongresses sind nur dann gültig, wenn die Hälfte seiner Mitglieder anwesend oder ordnungsgemäß vertreten ist und wenn die Beschlüsse mit einer Mehrheit von zwei Dritteln der Stimmberechtigten gefaßt werden.

Wenn der Kongreß die zur Beschlußfähigkeit vorgeschriebene Mindestzahl von anwesenden Mitgliedern nicht erreicht, wird in einem Abstand von mindestens zwei Wochen eine zweite Versammlung einberufen, die mit der gleichen Tagesordnung tagt und die, unabhängig von der Zahl der anwesenden Mitglieder, Beschlüsse faßt, wobei jedoch die gleiche Stimmenmehrheit erforderlich ist, wie sie für die Annahme jeder Änderung gilt.

Im Falle der Auflösung der Vereinigung, gleich aus welchen Gründen, benennt der Kongreß einen Liquidator, dessen Vollmachten und gegebenenfalls Honorar er bestimmt. Er beschließt dann gleichzeitig über die Verwendung des Vermögens der Vereinigung.

Artikel 18. Der Vorstand stellt eine Geschäftsordnung auf und hält sie auf dem neuesten Stand, welcher alle zusätzlichen Vorschriften enthält, die für die gute Geschäftsführung der Vereinigung zweckmäßig sein können.

Der Vorstand ergreift zweckdienliche Maßnahmen bei allen in der vorliegenden Satzung nicht erfaßten Punkten, wobei ihm zur Auflage gemacht wird, hierüber auf dem nächsten Kongreß Bericht zu erstatten.

Artikel 19. Alle durch Wahl übertragenen Ämter werden unentgeltlich ausgeübt.

Artikel 20. In Zweifelsfällen ist in Fragen der Satzung der französische Text verbindlich.

Die deutschen Mitglieder der FEFAS tagten in München

Im Rahmen des Jahrestreffens unserer nationalen Vereinigung im Mai 1973 in München fand auch eine Sitzung der deutschen Mitglieder der FEFAS statt, die gut besucht war und auf der lebhaft diskutiert wurde.

Dr. Brauns-Packenius berichtete zunächst über die Tätigkeit der FEFAS im abgelaufenen Jahr.

Höhepunkt des Jahres 1972 war der Kongreß in Den Haag, über den Herr Ziemann in dieser Zeitschrift schon ausführlich berichtet hat. Ein wichtiger Antrag des Kongresses ging dahin, daß in jeder nationalen Vereinigung eine Arbeitsgruppe eingerichtet wird, die sich mit spezifischen europäischen Problemen befaßt und außerdem die Möglichkeiten engerer europäischer Kontakte prüft. Eine solche Arbeitsgruppe ist auch in München gebildet worden. Ihr gehören Herr Dr. Keßler aus Hamburg, Herr Frank aus Dortmund und Herr Ziern aus Braunschweig an.

Als neue Mitglieder konnte die FEFAS im vergangenen Jahr 110 holländische Wissenschaftler begrüßen, die im Dienst der holländischen Post tätig sind. Es handelt sich hierbei um Spezialisten wie Physiker, Mathematiker, Psychologen und Betriebswirtschaftler. Außerdem sind die ersten vier Mitglieder aus Belgien zur FEFAS gestoßen. Wir hoffen,

daß sich in Belgien daraus noch eine größere Organisation entwickelt.

In der Frage des Beitritts englischer Mitglieder ist die FEFAS nicht weitergekommen. Sie erinnern sich vielleicht, daß es in England keine geschlossene Vereinigung von höheren Postbeamten gibt, sondern daß sich dort der höhere Dienst in sieben einzelne Organisationen aufteilt. Solche Organisationen sind zum Beispiel die Vereinigung der Amtsvorsteher des höheren Dienstes, die Vereinigung der juristisch tätigen Beamten des höheren Dienstes und die Vereinigung der Betriebsprüfungsbeamten des höheren Dienstes. Die Vereinigungen hatten ein Dachkomitee gegründet, das den Namen „The Consortium“ trug. Das Dachkomitee hat sich aus uns unbekanntem Gründen aufgelöst. Statt dessen ist einige Zeit später eine „Society of Civil Servants“ als Nachfolgeorganisation gegründet worden. Die FEFAS hat mit dieser Organisation Kontakt aufgenommen. Zur Zeit ist man in England dabei, die französische Satzung der FEFAS in die englische Sprache zu übersetzen. Danach will man über den Beitritt beraten.

In der Zwischenzeit haben die holländischen Kollegen ein sogenanntes Basispapier geschaffen. Dieses Papier enthält eine Ordnung aller Probleme und Auf-

gaben der FEFAS mit konkreten Vorschlägen für ihre Verwirklichung unter zeitlichen, personellen und organisatorischen Gesichtspunkten. Man könnte dieses wichtige Papier unter das Motto stellen „Von der Debatte zur Tat“. Sobald die Übersetzung vorliegt, soll das holländische Basispapier in dieser Zeitschrift veröffentlicht werden.

Die Satzung der FEFAS war bisher praktisch geheim, weil sie nur in französischer Sprache und nur in wenigen Exemplaren vorlag. Eine deutsche Fassung ist nunmehr hergestellt worden und wird mit einem besonderen Vorwort in dieser Zeitschrift veröffentlicht werden.

Zu seiner großen Freude konnte Dr. Brauns-Packenius auf der Sitzung in München bekanntgeben, daß alle deutschen Kollegen zu den Studientagen der französischen Vereinigung, die in diesem Jahr in Nancy stattfinden, herzlich eingeladen sind. Die Einladungsschreiben wurden an alle anwesenden Mitglieder in München verteilt und außerdem an alle Kollegen verschickt, die in dem Fragebogen der FEFAS ihr Interesse an solchen Studientagen bekundet hatten. Es waren dies übrigens genau 50 Mitglieder unserer Vereinigung.

Einen breiten Raum nahm die Diskussion über den nächsten Kongreß der FEFAS ein, der entsprechend dem Turnus in Deutschland ausgerichtet werden wird. Es wurde beantragt, das Jahrestreffen unserer nationalen Vereinigung und den FEFAS-Kongreß am selben Ort unmittelbar hintereinander stattfinden zu lassen, und zwar so, daß einige Veranstaltungen wie zum Beispiel der Gesellschaftsabend gemeinsam durchgeführt werden. Eine solche Lösung mag zwar einige zusätzliche organisatorische Probleme bringen, hat aber zweifellos den großen Vorzug, ein erweitertes Forum für verbesserte Kontakte auf europäischer Ebene zu schaffen. Außerdem bietet diese Lösung auch Vorteile unter finanziellen Gesichtspunkten. Der Antrag wurde nach lebhaftem Für und Wider mit eindeutiger Mehrheit angenommen. Es wurde sodann ein Organisationskomitee für die Durchführung des Kongresses gebildet, dessen Leitung Herr Kutz freundlicherweise übernommen hat. Herr Dr. Keßler erklärte sich bereit, ebenfalls in dem Komitee mitzuarbeiten. Weitere Mitglieder sollen für das Komitee gewonnen werden, sobald Ort und Zeit des Kongresses feststehen. Dazu sind noch einige Überlegungen anzustellen.

Die FEFAS hat ihre Kongresse nämlich bisher alle zwei Jahre abgehalten, und zwar jeweils im Herbst. Da die deutsche Vereinigung jeweils im Frühjahr tagt, ergibt sich nun die Frage, ob der nächste FEFAS-Kongreß mit einem Abstand von 1½ Jahren im Frühjahr 1974 oder mit einem Abstand von 2½ Jahren im Frühjahr 1975 stattfinden soll. Diese Frage muß noch sorgfältig geprüft werden unter den Gesichtspunkten, ob es bei der europäischen Vereinigung in der Zwischenzeit genügend Fortschritte gibt, ob die Bezirksvereinigung, die das Jahrestreffen ausrichtet, mit einem anschließenden FEFAS-Kongreß einverstanden ist, und wie sich die finanzielle Situation entwickelt.

Als letzter Punkt stand auf der Tagesordnung der Bericht über die Auswertung der Fragebogen. Aus Zeitmangel konnte dieser Bericht nicht erstattet werden. Er wird alsbald in dieser Zeitschrift zur Veröffentlichung kommen.

Hauptvorstand

Vorsitzender

APr Jürgen Wehran
D 5400 Koblenz, OPD
W 5400 Koblenz, Bismarckstraße 31
F (02 61) 1 28 - 24 00 P (02 61) 1 28 - 92 20

Stellvertretender Vorsitzender

Ltd OPDir Dipl.-Ing. Johann Wartmann
D 6000 Frankfurt, FA 2, z. Z. FTZ
W 6367 Karben 4, Bismarckstraße 9
F (06 11) 40 63 00 P (0 60 39) 22 24

Geschäftsführer

OPR Franz Ricke
D 5400 Koblenz, OPD
W 5420 Lahnstein 2, Jägerpfad 7
F (02 61) 1 28 - 23 50 P (0 26 21) 6 07 (Nst 92)

Kassenwart

APr a. D. Dipl.-Ing. Max Peek
W 6104 Jugenheim, Wehgärten 3
P (0 62 57) 75 31

Beisitzer

OPDir Dr. Reinhard Stüttgen
Kraftverkehr Stade GmbH (KVG)
F (0 41 41) 6 10 01 P (0 41 61) 30 66
OPDir Dipl.-Ing. Karl Heinz Bork
D 7900 Ulm, FA
W 7901 Dornstadt, Zolternring 34
F (07 31) 10 04 00 P (07 31) 10 04 01
PR Norbert Meusgeier
D 6000 Frankfurt, FA 2, Danziger Platz 12
W 6451 Bischofsheim, Schillerstraße 11
F (06 11) 40 63 06 P (0 61 94) 6 25 71
Pr a. D. Dr. Wilhelm Fenge
W 3582 Felsberg, Pankratiusstraße 1
P (0 56 62) 26 65
OPDirn Dr. Susanne Söldner
D 8000 München 2, OPD
W 8000 München 21, Perhamerstraße 32
F (08 11) 5 58 84 26 P (08 11) 13 99 33

Stellvertretender Beisitzer

APr Dipl.-Ing. Kurt-Hellmuth Bergs
D 6100 Darmstadt, PTZ
W 6086 Goddelau, Taunusstraße 23
F (0 61 51) 17 45 00 P (0 61 58) 7 46
APr Siegfried Kutz
D 4600 Dortmund, OPD
W 4600 Dortmund-Lütgendortmund, Harpener Hellweg 460
F (02 31) 1 99 51 00 P (0 23 21) 2 81 84 (Nst 4)
OPDir Johann Paffen
D 4000 Düsseldorf, OPD
W 4000 Wittlaer, Am Krausenbaum 6
F (02 11) 8 72 86 40 P (02 11) 4 08 93
OPDir Dipl.-Ing. Manfred Pickert
D 2800 Bremen 1, FA 1
W 2800 Bremen, Schorf 38 B
F (04 21) 33 66 00 P (04 21) 33 78 16
MinR Dipl.-Ing. Karl Schmaus
D 5300 Bonn, BPM
W 5300 Bonn-Oberkassel, Hasterbacher Straße 42
F (0 22 21) 13 72 18 P (0 22 21) 1 46 70

Verbindungsmann zur

Arbeitsgemeinschaft des höheren Dienstes

MinR Wilhelm Freundlieb
D 5300 Bonn, BPM
F (0 22 21) 14 - 31 40 P (0 22 21) 14 - 99 42

Vertreter FEFAS

OPDir Dr. Otfried Brauns-Packenius
D 6000 Frankfurt, OPD
F (06 11) 7 44 20 50

Vertreter FITCE

Ltd OPDir Dipl.-Ing. Werner Hufnagel
D 6100 Darmstadt, FTZ
F (0 61 51) 83 41 60

Redakteur des Nachrichtenblattes

VPr a. D. Dipl.-Ing. Harder
P (04 11) 7 38 54 34

Abkürzungen:

D = Dienstort; W = Wohnungsanschrift;
F = Dienstanschluß; P = Privatanschluß.

Bezirks-Vereins-Vorstände

1000 Berlin 03 11

- I Schneider, VPr a. D., Berlin
P 8 03 17 10
- II Dipl.-Ing. Friedrichowitz, PR, LPD
F 25 80 21 - 3 70 P 3 66 52 14
- III Dipl.-Kfm. Schütt, PR, AV, PA 41
F 7 97 - 2 03 / 2 04 P 80 08 / 3 35
- IV Bartelheim, OPR, LPD
F 30 30 - 53 20 P 2 11 38 99

5300 Bonn 02 22 21

- I Dr. Kohl, MinDirig, BPM
F 14 - 97 01 P 10 - 52 44
- II Dipl.-Ing. Kupper, MinDirig, BPM
F 14 - 5 02 P 14 - 99 10
- III Hesse, OPDir, BPM
F 14 - 4 39 P 0 22 41 - 5 06 - 3 91
- IV Dr. Bansch, MinR, BPM
F 14 - 7 20 P 14 - 90 12

3300 Braunschweig 05 31

- I Weigand, APr, OPD
F 4 72 - 21 00 P 4 72 - 21 99
- II Dipl.-Ing. Dobat, PR z. A., FA
F 4 72 - 27 04 P 4 72 - 23 08
- III Oyen, OPR, OPD
F 4 72 - 24 40 P 4 72 - 45 31
- IV Ziern, OPR, OPD
F 4 72 - 24 30 P 60 24 06

2800 Bremen 04 21

- I Eickhoff, OPDir, OPD
F 33 - 34 40 P (04 20 18) 33 88 66
- II Rosenplänter, OPR, OPD
F 33 - 31 40 P 33 33 28
- III Hornig, OPR, OPD
F 33 - 33 30 P 33 - 43 35
- IV Koropp, OPR, OPD
F 33 - 32 10 P 33 - 83 16

6100 Darmstadt 06 15 1

- I Dipl.-Ing. Altehage, APr, FTZ
F 83 - 21 03
- II Dipl.-Ing. Lichtenthaler, OPDir, PTZ
F 83 - 30 10
- III Dipl.-Ing. Dehmer, OPDir, FTZ
F 83 - 22 60
- IV Dipl.-Ing. Slabon, PR, FTZ
F 83 - 21 98

4600 Dortmund 02 31

- I Frank, OPR, OPD
F 1 99 - 54 50 P (02 11) 70 04 48
- II Dipl.-Ing. Küppers, OPR, FA Bochum
F (0 23 21) 6 10 - 2 06
P (0 23 21) 6 10 - 2 75
- III Sowa, OPDir, PSchA Dortmund
F 1 99 - 82 00 P (02 31) 1 99 - 84 60
- IV Dipl.-Ing. Blankenstein, PR z. A.,
FA Bochum
F (0 23 21) 61 01

4000 Düsseldorf 02 11

- I Kill, OPR, OPD
F 8 72 - 88 40 P (0 21 32) 83 04 00
- II Dipl.-Ing. Werner, Ltd OPDir, OPD
F 8 72 - 82 10 P (02 11) 8 72 - 91 95
- III Dipl.-Ing. Tenzer, PR z. A., FA 4
F 89 00 - 2 04 P (0 21 01) 2 01 - 4 40
- IV Dieter, OPR, OPD
F 8 72 - 84 30 P (02 11) 42 48 86

6000 Frankfurt 06 11

- I Schulz, OPDir, OPD
F 7 44 - 23 40 P (0 61 03) 74 04
- II Dipl.-Ing. Wartmann, Ltd OPDir,
FA 2, z. Z. FTZ
F (0 61 51) 83 - 1 P (0 60 39) 22 24
- III Wolf, OPDir, OPD
F 7 44 - 1
- IV Dipl.-Ing. Nirschl, PR, OPD
F 7 44 - 32 35 P (0 61 03) 2 47 11

7800 Freiburg 07 61

- I/II Mörmann, OPR, PA Freiburg
F 2 11 - 5 80 P 2 11 - 73 06
- III Pospiech, PR z. A., OPD
F 2 13 - 2 10 P 3 59 41
- IV Alt, PR, OPD
F 2 13 - 4 03 P 2 11 - 72 58

2000 Hamburg 04 11

- I Dr. Stüttgen, OPDir
Kraftverkehr Stade GmbH - KVG -
F (0 41 41) 6 10 01 P (0 41 61) 30 66
- II Dipl.-Ing. Barthel, APr a. D.
F 7 20 12 86
- III Abolins, OPR, PA(v) Hmb. 80
F 72 51 - 2 00 P 86 69 - 2 64
- IV Dipl.-Ing. Plath, OPDir, OPD
F 3 57 - 55 96 P 86 69 - 3 45

3000 Hannover 05 11

- I Geisler, OPDir, OPD
F 1 97 - 41 40 P 52 45
- II Schütte, OPR, OPD
F 1 97 - 43 50 P 60 64
- III Dipl.-Ing. Mlecek, PR, OPD
F 1 97 - 45 80 P 61 74
- IV Titius, OPR, OPD
F 1 97 - 44 20 P 35 39

7500 Karlsruhe 07 21

- I Stezelberger, OPR, OPD
F 13 25 20 P (0 72 43) 1 49 49
- II Dipl.-Ing. Wiedemann, OPDir, OPD
F 13 22 50 P (0 72 43) 45 04
- III Dipl.-Ing. Heinze, PR, OPD
F 13 24 80 P 1 31 83 85
- IV Dipl.-Kfm. Woerner, OPDir, OPD
F 13 24 10 P 13 26 11

2300 Kiel 04 31

- I Engeln, OPDir, OPD
F 5 91 - 34 40 P 31 89
- II Dipl.-Ing. Frey, OPR, OPD
F 5 91 - 32 10 P 35 96
- III Dipl.-Ing. Meyer, PR z. A., OPD
F 5 91 - 32 19 P 2 38 35
- IV Dipl.-Ing. Belting, OPBR, OPD
F 5 91 - 34 20 P 89 07

5400 Koblenz 02 61

- I Dipl.-Ing. Glück, OPR, OPD
F 1 28 - 22 70 P 1 28 - 92 55
- II Zerbelt, PR, OPD
F 1 28 - 21 40 P 1 28 - 92 42
- III/IV Höher, PR, OPD
F 1 28 - 22 30 P 1 28 - 93 23

5000 Köln 02 21

- I Dipl.-Ing. Bublitz, OPDir, OPD
F 4 99 34 80
P (0 22 32) 4 34 11 (Nst 71)
- II Müller, OPR, AV, PA Köln 80
F 6 71 1 P (0 22 34) 8 39 40
- III Dipl.-Ing. Strohbach, PR z. A., OPD
F 4 99 32 10 P 8 29 12 71
- IV Niehues, OPDir, OPD
F (02 21) 4 99 24 40 P (02 21) 7 73 33 67

8000 München 2 08 11

- I Dr. Söldner, OPDir, OPD
F 55 88 - 4 26 P 13 99 33
- II Dipl.-Ing. Karcher, OPDir, OPD
F 55 88 - 5 19 P 55 88 - 26 60
- III Hartung, OPR, OPD
F 55 88 - 8 79 P 21 77 - 5 73
- IV Dipl.-Ing. Pauli, OPR, FA 2
F 31 77 - 2 22 P 55 88 - 23 46

4400 Münster 02 51

- I Dipl.-Ing. Wittel, APr, OPD
F 3 90 - 56 00 P 3 90 - 51 05

- II/III Dr. Schulte-Uhlenbrock, OPDir, OPD
F 3 90 - 54 10 P 3 90 - 54 82
- IV Dipl.-Ing. Noltenius, PBR, OPD
F 3 90 - 56 30 P 3 90 - 7 93

6730 Neustadt (Weinstr.) 06 32 1

- I Himmel, OPDir
F 87 - 5 70 P (06 21) 50 75 37
- II/IV Dipl.-Ing. Schaumann, OPR, OPD
F 87 - 2 60 P 87 - 6 90
- III Hempell, OPR, OPD
F 87 - 6 50 P 87 - 6 73

8500 Nürnberg 09 11

- I Dipl.-Ing. Rosenfeld, APr, OPD
F 10 51 00 P (08 11) 4 14 13 04
- II Leicht, OPDir, OPD
F 10 51 00 P 13 05 64
- III Dipl.-Ing. Unglaub, PR, FA 1
F 1 30 - 2 05 P 4 32 - 5 85
- IV Dipl.-Ing. Fiedler, PR, OPD
F 10 75 10 P (0 91 87) 13 00

8400 Regensburg 09 41

- I Wankerl, OPR, OPD
F 5 05 - 21 40/48 P 5 05 - 21 49
- II Dipl.-Ing. Pommer, OPR, OPD
F 5 05 - 22 50 P 5 05 - 22 59
- III Achhammer, OPR, OPD
F 5 05 - 24 40 P 5 05 - 24 49
- IV Dipl.-Ing. Schützmann, OPR, OPD
F 5 05 - 21 50 P 5 02 - 21 59

6600 Saarbrücken 06 81

- I Nienhaus, OPDir, OPD
F (06 81) 4 01 - 51 10
P (06 81) 4 01 - 51 02
- II Dipl.-Ing. Heering, Ltd OPDir, AV,
FA Saarbrücken
F 81 01 - 2 00 P 81 01 - 6 66
- III Dollt, OPR, PA Saarbrücken
F (06 81) 4 01 - 51 80
P (06 81) 4 01 - 53 99
- IV Mercker, OPR, OPD
F (06 81) 4 01 - 53 60
P (06 81) 4 01 - 53 04

7000 Stuttgart 07 11

- I Rumpfenhorst, OPR, AV,
PA Ludwigsburg
F (0 71 41) 4 01 - 6 00 P 4 01 - 5 54
- II Dipl.-Ing. Simon, OPBR, OPD
F 20 00 - 22 14 P 80 19 22
- III Dipl.-Ing. Bork, OPDir, FA Ulm
F (07 31) 1 00 - 4 00 P (07 31) 1 00 - 4 01

5500 Trier 06 51

- I Peters, OPR, OPD
F 77 - 5 23 P 77 - 8 82
- II Rademacher, OPR, OPD
F 77 - 6 49 P 77 - 8 87

7400 Tübingen 07 12 2

- I Dr. Klebes, OPR, AV, PA
F 70 - 6 00 P 70 - 5 64
- II Dipl.-Ing. Schultheiß, PR, OPD
F 70 - 2 30 P (0 74 72) 7 03 95
- III/IV Dipl.-Ing. Queißner, OPDir, OPD
F 70 - 2 10 P 70 - 2 06

Erläuterung:

Postleitzahl OPD ON-Kennzahl

Abkürzungen: Statt 1. Vorsitzender = I;
statt 2. Vorsitzender = II;
statt Schriftführer = III;
statt Kassenwart = IV.

F = Dienstanschluß; P = Privatananschluß;
() = ON-Kennzahl abweichend vom OPD-Ort

Neuaufgabe 1973

Wir freuen uns, mitteilen zu können, daß der Band 11 unserer Fachbuchreihe

Dr. Alfred Oelpke – Gesetzessammlung für den Post- und Fernmeldedienst

ab sofort wieder lieferbar ist.

Die Gesamtausgabe umfaßt auf rund 1200 Seiten in zwei stabilen Ringheftermappen übersichtlich geordnet, die Gesetze, Verordnungen, Erlasse und Abkommen des Post- und Fernmeldedienstes.

**Mappe 1 Postverfassungsrecht
Postbenutzungsrecht
Eisenbahnpostrecht
Post-Kraftfahrrecht**

**Mappe 2 Fernmelderecht
Nebengesetze**

Format: DIN A 5

Gesamtpreis: **DM 135,-**

Das Werk ist bestens eingeführt und hat sich für die rasche und zuverlässige Information als äußerst brauchbar erwiesen.

Für laufende Ergänzungen des Loseblattwerkes wird gesorgt; die erste Lieferung ist gegen Ende dieses Jahres zu erwarten.



DAMM-VERLAG KG 3300 Braunschweig Postfach 11 43 Tel. (05 31) 4 45 11/12

Vom Vorstand

Auf dem Vertretertag 1973 in München standen die Entlastung des Vorstandes und die Vorstandswahlen am Anfang der Tagesordnung. Dem bisherigen Hauptvorstand wurde nach dem Rechenschaftsbericht des 1. Vorsitzenden und des Kassenswarts einstimmig Entlastung erteilt. Besonderes Interesse verdiente die Erklärung der Kassenprüfer, daß die Finanzlage der Vereinigung zur Zeit als gesichert angesehen werden kann. Von Insidern wurde mit Schmunzeln registriert, daß der einzig Unzufriedene über diese Feststellung der Kassenswart der Vereinigung war. Die Neuwahlen zum Hauptvorstand verliefen ohne Überraschung. Der bisherige Hauptvorstand wurde einstimmig wiedergewählt, mit Ausnahme der sich aus persönlichen Gründen nicht mehr zur Wahl stellenden Kollegen Belke und Kanzow. Der 1. Vorsitzende dankte im Namen aller Kolleginnen und Kollegen den beiden ausscheidenden Vorstandsmitgliedern für ihre wirklich verdienstvolle Tätigkeit. Mit großem Beifall nahmen die Delegierten zur Kenntnis, daß die beiden ausscheidenden Kollegen auch in Zukunft zur Mitarbeit bereit sind. Als neue Mitglieder wurden in den Vorstand die Kollegen Dipl.-Ing. Meusgeier, Frankfurt, und Dr. Stüttgen, Hamburg, einstimmig gewählt.

Schon kurz nach dem Vertretertag, am Donnerstag, dem 7. Juni, wurde der geschäftsführende Vorstand von dem Bundesminister für das Post- und Fernmeldewesen, Herrn Professor Horst Ehmke, zu einer etwa einstündigen Aussprache empfangen. Anwesend waren bei dem Gespräch auch die Herren Staatssekretäre Gscheidle und Elias sowie Herr Ministerialdirektor Distel. Ferner waren die Herren Spanehl und Dietsche zugegen. Das Gespräch verlief in einer angenehmen Atmosphäre und war offen und freimütig. Gegenstand der Aussprache waren die auf dem Vertretertag in München verabschiedeten Resolutionen. Der neugewählte Hauptvorstand kam schon am Donnerstag, dem 14. Juni 1973, zu seiner ersten konstituierenden Sitzung in Koblenz zusammen. Dabei

wurde eine erste Bilanz des Vertretertages 1973, in formeller und materieller Hinsicht gezogen und mit Befriedigung festgestellt, daß ein hervorragendes Kennzeichen des Vertretertages in München die Solidarität der Kollegen war. Ferner wurden die ersten Festlegungen für den nächsten Vertretertag in Darmstadt getroffen. Ein weiterer Besprechungspunkt betraf die künftigen Aktivitäten des Vorstandes auf der Grundlage der Beschlüsse des Vertretertages 1973 in München.

Selbstverständliches

Wenn man „Ständisches“ glossiert, sollte man selbstverständlich wissen, daß man grundsätzlich nichts und niemanden aus nicht gesprochenen Worten interpretieren kann. Schon im ersten Semester lernt ein stud. jur., daß Schweigen weder Zustimmung noch Ablehnung bedeutet. Was man indessen aus den Worten des ersten Vorsitzenden der Vereinigung der höheren Postbeamten auf der Festveranstaltung in München wirklich folgern kann, läßt sich unschwer seinem Redetext entnehmen, der übrigens auch in diesem Nachrichtenblatt veröffentlicht ist. Man sollte diese Rede vielleicht doch einmal nachlesen. Sie wirft auch kein eigentümliches Licht auf das Selbstverständnis einer Standesvereinigung, sondern spricht klipp und klar z. B. den Widerspruch zwischen Leistungsprinzip und Nivellierung an. In der Rede werden auch deutlich die Sockelbetragsstrategie und zahlreiche weitere Zurücksetzungen der Angehörigen des höheren Dienstes erwähnt, die in vielen Fällen nicht einmal mehr gleichberechtigt behandelt werden. Die Worte des 1. Vorsitzenden der Vereinigung der höheren Postbeamten beinhalten schließlich aber auch einen Appell an die Gewerkschaften, die berechtigten Belange der höheren Beamten nicht zu vernachlässigen. Und was die Mitbestimmung in einem zukünftigen Postaufsichtsrat anbelangt, so ist es ein demokratisch legitimes Verlangen, sich auf solche der Öffentlichkeit vorliegende Mitbestimmungsmodelle zu berufen, durch die man sich am besten vertreten fühlt. Das ist nicht „ständisch“ sondern selbstverständlich.