Zeitschrift der Vereinigung
der höheren Führungskräfte
der Deutschen Bundespost
30.Jahrgang
Februar 1994

FORUM

HEFT 1

Quo vadis mit Post und Telekom, Herr Minister?

In dieser Ausgabe:

VHP FORUM

INHALT

Zeitschrift der Vereinigung
der höheren Führungskräfte
der Deutschen Bundespost (VHP)

30. Jahrgang, Februar 1994 · Heft 1

Impressum

VHP-FORUM
Zeitschrift der Vereinigung der höheren Führungskräfte der Deutschen Bundespost (VHP)
Herausgeber: Bundesvorstand der Vereinigung der höheren Führungskräfte der Deutschen Bundespost (VHP),
Postfach 10 10 40, 70009 Stuttgart.

Redaktion: Klaus Stuchlich (verantwortlich), Otto Bohner, Joachim Völz, Andreas Zimmer.
Anschrift der Redaktion: Postfach 10 10 40, 70009 Stuttgart,
Telefon Stuchlich (07 11) 100-24 10, Bohner -23 00, Völz -2010, Zimmer -21 20.
Telefax: (07 11) 100-12 58

Die mit Namen gekennzeichneten Beiträge geben die persönliche Meinung des Verfassers wieder. Wenn sich diese mit der Meinung des Bundesvorstandes deckt, wird dies ausdrücklich erwähnt.
Um Zusendung von Manuskripten wird gebeten.

Druck: W.H.K.-Druck, Hagstraße 2, 74417 Gschwend

Editorial

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

1957 erschien Heft 1 der »Schriftenreihe der Vereinigung der Angehörigen des höheren Postdienstes«, eine Publikation, die in zwangloser Folge über die Situation der höheren Führungskräfte der Post berichtete. Mit ihren Informationen waren die Hefte ein Spiegelbild der Nachkriegszeit, in der sich der höhere Dienst mit Vehemenz gegen Gleichmacherei und für die Anerkennung seiner Leistungen und seiner Stellung einsetzen mußte. Dabei war das Verhältnis zwischen Post und ihren Führungskräften bei aller mißlichen Lage weniger von Gegensätzen und Auseinandersetzungen mit dem eigenen Ministerium, als von gegenseitigem Verständnis und Gemeinsamkeit geprägt.

So hat jene Zeitschriftenreihe ein erstes, allerdings noch recht lockeres Band um die Kollegenschaft einschließlich ihres Dienstherren geschlungen.

Bald erkannte die Vereinigung indessen, daß es wichtig war, über ein regelmäßig erscheinendes Nachrichtenblatt zu verfügen, das bei allen Kolleginnen und Kollegen als Resonanzboden ihrer Interessen anerkannt wurde und das in der Lage war, die Anliegen der Kollegenschaft auch nach draußen, in den politischen Raum und in die Öffentlichkeit zu tragen und Aufmerksamkeit zu erregen.

Im Oktober 1965 erschien das erste Heft unseres regelmäßig erscheinenden Organs, zunächst mit dem Titel »Nachrichtenblatt für die Vereinigung der höheren Postbeamten«, ab August 1975 mit neuer äußerer Gestaltung und dem Namen »VHP-Zeitschrift«, Nachrichtenblatt für die Vereinigung der höheren Beamten der Deutschen Bundespost.

Dabei ist es bis heute geblieben, wenngleich die »höheren Beamten« als Folge der Postreform I durch den Begriff »höhere Führungskräfte« ersetzt wurden.

Als Mitteilungs- und Korrespondenzblatt ist unsere VHP-Zeitschrift heute untrennbar mit unserer Vereinigung verbunden und nicht mehr wegzudenken. Wir sind stolz auf diese Zeitschrift und ihre ehrenamtlich tätigen Redakteure.
Der »Spiritus rektor« des Blattes, der zuletzt praktisch im Ein-Mann-Betrieb sowohl Redaktion wie Produktion und Herausgabe betrieb und organisierte, war in den letzten 3 Jahren unser hochgeschätzter Kollege Michael Herzog. Ihm ist sehr viel zu verdanken.

Kollege Herzog hat sich um unsere Vereinigung in beispielgebender Weise verdient gemacht.

Ein Meilenstein in der Geschichte unserer Zeitschrift ist der Jahreswechsel 1993/94.
Es ist gelungen, ab diesem Zeitpunkt die Redaktionsarbeit wieder einem Team zu übertragen und auf mehrere Schultern zu verteilen. Der neue Redaktionsstab setzt sich zusammen aus den Stuttgarter Kollegen Klaus Stuchlich, Otto Bohner, Joachim Völz und Andreas Zimmer.

Zeitschriften heißen Zeitschriften, weil sie die Zeit beschreiben. Das setzt voraus, daß sie selbst mit der Zeit gehen, das heißt sich ständig verändern. Eine gute Zeitschrift muß offen sein für neue Inhalte und neue Formen.

»Mit der Zeit gehen«

Das neue Redaktionsteam hat sich viel vorgenommen.
Diesem Team wünschen wir eine allzeit glückliche Hand und immerwährenden Idealismus. Dann wird unsere VHP-Zeitschrift auch das bleiben, was sie durch kollegiales Engagement geworden ist: eine würdige, ansprechende und modern gestaltete Visitenkarte der VHP. Wir sagen unserer neuen Redaktionsmannschaft schon im voraus ein herzliches Dankeschön.

An die Mitglieder der VHP geht mein Appell, diese Zeitschrift auch fortan zu ihrer Zeitschrift zu machen, indem sie die Redaktion mit aktuellen und regelmäßigen Informationen, objektiven und informativen Beiträgen und natürlich auch mit konstruktiver Kritik unterstützen.

Ihr

Paul Burkhart

Same procedure as every year?

Ein Bericht zur Lage

Paul Burkhart, Bundesvorsitzender

Nicht durch das Tal des Schweigens

Nichts ist mehr so wie es war. Nichts wird mehr so sein, wie es war bei unserer guten, alten Post. Die wohlvertrauten Strukturen dieser Post werden zur Zeit gewaltig durcheinandergewirbelt. Unsere Postunternehmen haben die größte Reorganisation auf den Weg gebracht, die es in Deutschland je gegeben hat.

Die VHP begleitete in realistischer Einschätzung der Entwicklung diese organisatorischen Veränderungen von Anfang an mit kritischer Sympathie, mit heißem Herzen und kühlem Verstand. Dabei durfte die VHP aber keinesfalls den Weg durch das Tal des Schweigens wählen. Darauf haben die Mitglieder unserer Vereinigung einen Anspruch, es wäre aber auch um unsere jungen Unternehmen nicht gut bestellt, wenn ihre Führungskräfte sich in einer Phase nie dagewesener Veränderungen nicht als Salz und Sauerteig verstehen dürften.

Schlanke Töchter und Leitende

Voller Hoffnung setzen die Vorstände der Postunternehmen auf das viel zitierte englische Wort »lean«, das Firmenstrategen am liebsten mit »schlank« übersetzen.

Schlanke, selbständige Unternehmensbereiche, Divisions und Sparten sollen schneller entscheiden und damit am Markt beziehungsweise in ihrer jeweiligen Marktnische schlagkräftiger agieren können. Zu dieser Strategie gehört auch die konsequente Bildung von Tochtergesellschaften. Es ist der erklärte Wille der Unternehmen, wann immer es markt- und betriebswirtschaftlich geboten erscheint, solche Töchter im privatrechtlichen Rahmen zu gründen.
Die VHP ist bereit, auch diese Entwicklung mitzutragen, aber nicht bedingungslos.
Die VHP erhebt den Anspruch, bei der Bildung von Tochtergesellschaften in privater Rechtsform so eingebunden zu werden, wie es für Führungskräfte in der Industrie üblich und gesetzlich verankert ist.

Die VHP fordert, daß ihre Einflußnahme auf Tochterunternehmen künftig durch Wahl von VHP-Mitgliedern in Sprecherausschuß und Aufsichtsrat auf eine gesetzlich geregelte Basis gehoben wird.

Die VHP darf es als Erfolg ihrer sachlichen und frühzeitigen Initiativen verbuchen, daß der Vorstandsvorsitzende der Telekom feststellte, daß die VHP in Fragen der Leitenden Angestellten natürlicher Gesprächspartner des Konzerns sei. Diese Aussage des Konzernchefs gilt sowohl für das Mutterunternehmen wie für die Töchter im Konzern.
Nunmehr gilt es, die erzielte Übereinkunft in die Praxis umzusetzen.

Akuter Handlungsbedarf besteht hinsichtlich der Wahl eines Sprecherausschusses und der Entsendung eines Leitenden Angestellten in den Aufsichtsrat der DeTeMobil.
Die VHP steht daher im Dialog mit der Generaldirektion Telekom und der Geschäftsführung der DeTeMobil, um die Beteiligungsrechte der Leitenden Angestellten im Rahmen der gesetzlichen Grundlagen sicherzustellen. Nach anfänglichen Schwierigkeiten sind wir in der Angelegenheit optimistisch, wir bleiben am Ball.

The same procedure as every year

Im August 1993 hat die Generaldirektion POSTDIENST eine - wenn auch befristete - Besetzungssperre für freie Dienstposten von Amtsleitungen sowie von Abteilungs- und Referatsleitern von Direktionen verfügt. Das bedeutet, daß in einem Augenblick, da alle Mann mit voller Motivation an Deck müssen, Beförderungsmöglichkeiten nicht oder erst mit Verzögerung genutzt werden können. Die VHP hat daher die Generaldirektion gebeten, die entsprechende Verfügung wieder aufzuheben oder hilfsweise abzuändern.
In ihrer schriftlichen Antwort zeigt die Generaldirektion POSTDIENST zwar Verständnis für unser Petitum, sie erachtet jedoch die Aufrechterhaltung der Verfügung für unumgänglich, und zwar so lange, »bis im Zuge der Spartenorganisation die neu entstehenden Führungspositionen ausgeschrieben und besetzt werden«.

Diese Haltung der Generaldirektion POSTDIENST muß als besonders schmerzlich empfunden und deshalb ernsthaft kritisiert werden. Schließlich werden den Führungskräften des Unternehmens zur Zeit außergewöhnliche persönliche Anstrengungen abverlangt. Und es wird ganz wesentlich bei ihnen liegen, daß den radikalen Veränderungen im Unternehmen auch tatsächlich Erfolg beschieden sein wird. Es muß schädlich sein, Zugpferden den Hafer zu verwehren, wenn Höchstleistungen gefordert werden.

Gewiß, der Arbeitsplatz mancher Führungskraft mag sich in naher Zukunft verändern. Manches Zugpferd mag an eine andere Deichsel gespannt werden. Aber Leistungsträger von heute sind doch morgen genauso oder erst recht vonnöten!

Wie schrieb doch die Generaldirektion POSTDIENST im Herbst 1993 an jeden Mitarbeiter?:
»Mit der Spezialisierung ..... ergeben sich bei den Direktionen und bei den Niederlassungen zwangsläufig Änderungen in den Aufgaben....., insbesondere bei den Führungskräften. Zunächst jedoch....ist der Einsatz ihrer Erfahrungen und Kenntnisse besonders wichtig. Später sollen Führungskräfte, die nicht in den Niederlassungen bleiben, andere wichtige Aufgaben übernehmen. ..... Es ist sicher, daß neue, anspruchsvolle Aufgabenbereiche entstehen werden. Darum sollen attraktive Entwicklungsmöglichkeiten geschaffen werden...«

Mit welchem Recht also dürfen Leistungsträgern von heute die Beförderungsmöglichkeiten - und wenn auch nur vorübergehend - verwehrt werden?

Nebenbei gesagt: Bezieht man die in Rede stehende finanzielle Dimension auf die gewaltige Summe, die in die Reorganisation samt Entgelt für externe Berater insgesamt investiert wird, dann geht es doch wahrlich um einen verschwindend kleinen Betrag.
Wie verlautete doch immer aus dem Ministerium und der Generaldirektion? Leistungsbezogene Bezahlung sei die Grundlage der Motivation in unseren Unternehmen, da sei kein Platz mehr für vorgegebene Quoten, für Stellenobergrenzen, für Wartezeiten und für Stellenpuffer.

Leider hält es die Generaldirektion POSTDIENST lieber mit dem Silvester-Klassiker »Dinner for one«:
Es bleibt alles beim alten,
»The same procedure as every year!«
So stolpern wir wieder über den Tigerkopf und der Lacher ist garantiert, aber es ist ein bitteres Lachen der Enttäuschung. Schade um die Aufbruchstimmung der Führungskräfte.
Die Generaldirektion sollte die Chance unverzüglicher Abhilfe nicht verstreichen lassen!

A la carte

Mit der Gründung von Tochtergesellschaften durch unsere Unternehmen nimmt die Zahl »angestellter« Führungskräfte in den Konzernen rapide zu. Für beamtete Führungskräfte stellt sich vermehrt die Frage, ob ein Wechsel in ein Angestelltenverhältnis empfehlenswert ist oder nicht. Sollte im politischen Raum die Mehrheit für die »Privatisierung« gefunden werden, dürfte das privatrechtliche Arbeitsverhältnis zunehmend zur Regel werden.
In dieser Situation versteht sich die VHP als die Serviceorganisation für die Kollegenschaft. Die VHP sieht ihre vorrangige Aufgabe in der Betreuung und Beratung ihrer Mitglieder.

Um diese Aufgabe gut zu erfüllen, hat die VHP eine unbefristete Kooperation mit dem »Verband Angestellter Führungskräfte« (VAF) vereinbart mit dem Inhalt, daß der VAF den Bundesvorstand der VHP in Fragen der Leitenden Angestellten und anderer angestellter Führungskräfte sachkundig und umfassend berät.
Allen Mitgliedern der VHP bietet der VAF Einzelberatungen in Fragen der Ausgestaltung von Angestelltenverträgen an: Service a la carte!

Die Beratungsgespräche zwischen VHP-Mitgliedern und dem VAF werden durch den Bundesgeschäftsführer vermittelt.
Es geht also voran, die VHP ist am Ball. Es lohnt sich, dabei zu sein.

Beamte, eine aussterbende Spezies?

Kommt sie oder kommt sie nicht, so muß man täglich nach den Chancen der Postreform II fragen. Die Experten der Bundestagsfraktionen für Post und Telekommunikation zeigten sich zur Jahreswende jedenfalls noch zuversichtlich, doch es scheint - Stand Ende Januar 94 - daß das Bremserhäuschen immer noch besetzt ist.
Die VHP unterstützt die Reform, sie hat aber auch eine klare Erwartungshaltung.
Die VHP erhebt den Anspruch, alle gesetzlichen Möglichkeiten wahrzunehmen, die Vertretung der Führungskräfte in den Sprecherausschüssen und in den Aufsichtsräten zu organisieren.
Die VHP erwartet ebenso, daß die beamteten Kollegen ihre Perspektiven behalten und nicht zu Packeseln der Nation umfunktioniert werden. Sie dürfen nicht zu den Opfern einer von ihnen mitgetragenen Privatisierung werden und vorschnell zur aussterbenden Spezies abgestempelt werden.

In Gesprächen mit dem Ministerium und dem Bundespostminister haben wir diesen Problemkreis erörtert. Wir sind optimistisch mit Augenmaß:
Die Besorgnis, daß im Zuge einer Privatisierung der Postunternehmen der Verzicht der heutigen Beamten auf ihren Status faktisch erzwungen werden könne, indem Führungspositionen bevorzugt mit Angestellten oder mit Beamten, die auf ihren Status verzichten, besetzt werden könnten, scheint unbegründet zu sein. Der Gesetzentwurf sieht vor, daß in Fragen des Dienstrechts die Fachaufsicht beim BMPT liegt, und dieser mit umfassenden Befugnissen ausgestattet ist. Diese Befugnisse reichen so weit, daß der BMPT etwa in der Lage wäre, im Wege der Ersatzvornahme anstelle eines Vorstandes Personalentscheidungen zu treffen.
Wichtig scheinen uns auch die neu aufkommenden Überlegungen der Bundesregierung zur Reform des Beamtenrechtes und die Überlegungen in einzelnen Bundesländern, zum Beispiel in Baden-Württemberg, zum gleichen Thema. Nicht uninteressant für die weitere Diskussion sind die Übereinstimmungen mit einem Thesenpapier der Arbeitsgemeinschaft der Verbände des höheren Dienstes (AhD) mit Aussagen zu stärkerer Leistungsorientierung, Leistungszulagen, Verbesserung der Eingangsbesoldung, Reduzierung der Dienstaltersstufen. Die VHP sieht deshalb nach wie vor in der AhD den Resonanzboden für die Interessen ihrer beamteten Mitglieder.

Gleichbehandlung gefordert

Die VHP fordert, daß bei den Veränderungsprozessen in unseren Postunternehmen keine neue Kluft zwischen West und Ost sich auftut. Gemeinsam und im kollegialen Teamwork haben Beamte und Angestellte als höhere Führungskräfte der Deutschen Bundespost eine einmalige Aufbauleistung bei der Sanierung und Modernisierung in den neuen Bundesländern vollbracht.

Mit Blick auf Divisionalisierung, Spartenorganisation und Postreform II leiten die im Angestelltenverhältnis beschäftigten höheren Führungskräfte daraus den berechtigten moralischen Anspruch ab, mit gleicher Loyalität behandelt zu werden wie ihre Kolleginnen und Kollegen mit Beamtenstatus.
Für die Vorstände der Unternehmen ist diese Loyalität zugleich ein Wechsel auf die Zukunft. Der praktizierte Grundsatz der Gleichbehandlung der höheren Führungskräfte - unabhängig vom Status des Beamten oder Angestellten - wird Signalwirkung und Motivationsschub für die Betroffenen bewirken und als Gütesiegel für das gelten, was auch »Unternehmenskultur« genannt wird.

Quo vadis mit Post und Telekom?

Vortrag von Bundesminister Dr. Wolfgang Bötsch anläßlich der VHP-Beiratssitzung am 15.01.1994 in Nürnberg

Herr Vorsitzender, meine Herren Präsidenten, meine sehr verehrten Damen und Herren, ich danke Ihnen für die Einladung, der ich sehr gerne nachgekommen bin, und die ich nutzen möchte, den guten Kontakt zu Ihnen besonders zu pflegen.

In der heutigen Zeit sind fast alle Bereiche des täglichen Lebens der Veränderung und dem Wandel in immer schnelleren Zyklen unterworfen. Dieser fortschreitende Prozeß des Wandels macht natürlich auch vor den Unternehmen der Deutschen Bundespost nicht halt. Sie wissen das natürlich noch besser als ich, denn Sie stehen mittendrin in diesem gewaltigen Veränderungsprozeß, haben ihn mitzuvertreten, mitzugestalten und sind von ihm persönlich betroffen. Manch einer wird sich fragen, ob das alles sein muß, und wenn ja, ob es so sein muß, wie es jetzt geschieht. Früher funktionierte die Post doch auch und in manch einem Bereich besser als heute. Ich möchte jedoch hinzufügen: In manchem aber auch schlechter!

Die laufenden und sich noch in der Planung befindlichen Umstrukturierungs- und Rationalisierungsmaßnahmen der Unternehmen der Deutschen Bundespost sind ein richtiger und wichtiger Schritt auf dieses Ziel hin. Wir bleiben jedoch auf halbem Weg stehen, wenn es uns nicht gelingt, die Postunternehmen zu privatisieren.

Wie Sie wissen, hat sich in den vergangenen 20 Jahren die ordnungspolitische und organisatorische Landschaft, gerade im Telekommunikationsbereich, weltweit grundlegend geändert. Durch Internationalisierung und zunehmenden Wettbewerbsdruck verstärkte sich der Trend zu unabhängigen und privatrechtlich organisierten Telekommunikationsgesellschaften. In fast allen bedeutenden Industrienationen hat sich dabei die Rechtsform der Aktiengesellschaft durchgesetzt. Durch international fortschreitende Öffnung der nationalen Telekommunikationsmärkte richten die Konkurrenten der Telekom in Europa und Übersee ihre Strategien zunehmend auf globale Märkte aus.

Gleichberechtigtes Agieren durch Privatisierung

Ich bin der Auffassung, daß nur durch eine Privatisierung Telekom in die Lage versetzt werden kann, weltweit gleichberechtigt zu agieren und internationale Allianzen einzugehen. Je mehr Zeit vergeht, desto größer werden die Wettbewerbsnachteile von Telekom und damit auch die der Deutschen Telekommunikationsindustrie. Die Märkte in diesem Bereich werden in diesem Jahr, im nächsten Jahr und 1996 verteilt, und nicht erst im Jahr 2000. Dies ist die Situation, vor der wir stehen.

Ein weiterer und ganz entscheidender Punkt ist der Beschluß des EG-Ministerrates, zum 01.01.1998 das Telefondienstmonopol wegfallen zu lassen, was den Wettbewerbsdruck der Telekom natürlich ganz wesentlich erhöhen wird.

Darüberhinaus hat Telekom bekanntermaßen auch ein Finanzierungsproblem. Für den Aufbau der Telekommunikationsinfrastruktur in den neuen Bundesländern wird Telekom bis 1998 rund 60 Mrd. DM investieren. Diese Investitionen führen zu einem Absinken der Eigenkapitalquote auf ca. 20%. Laut Postverfassungsgesetz sind 33% vorgesehen.

Meine sehr verehrten Damen und Herren, damit es klar ist, diese Investitionen sind und waren notwendig, und ich begrüße sie ausdrücklich. Ich finde, das ist eine ganz tolle Leistung, die hier erbracht wird, und sie ist überhaupt erst die Vorraussetzung dafür, daß etwas an wirtschaftlichem Geschehen in den neuen Bundesländern in Gang kommt.

Die Modernisierung des Netzes in der Bundesrepublik Deutschland alt erfordert weiteres Kapital, das der Bund wegen der bekannt angespannten Haushaltslage nicht zuschießen kann. Bei der bestehenden Rechtslage kann die Deutsche Bundespost Telekom als Bundesverwaltung auch kein zusätzliches Eigenkapital aus privater Hand mobilisieren.

Umwandlung in Aktiengesellschaften von entscheidender Bedeutung

Aber nicht nur für Telekom, sondern auch für den Postdienst und die Postbank ist die Umwandlung in Aktiengesellschaften von entscheidender Bedeutung. Das Unternehmen Postdienst steht in vielen Bereichen in hartem Wettbewerb. Private Unternehmen entwickeln expansiv Dienstleistungen. Wenn man die Tendenzen im Bereich der EG richtig einschätzt, muß man zu dem Ergebnis kommen, daß mittelfristig Marktöffnungen im bisherigen Monopolbereich kommen werden. Auf diese Situation müssen wir uns und muß sich das Unternehmen Postdienst rechtzeitig einstellen.

Auch für die Postbank ist die Umwandlung eine zwingende Vorraussetzung, wenn man ihr im härter werdenden Wettbewerb eine Zukunft sichern will. Eine Erweiterung der Produktpalette ohne Einschränkungen, z.B. im Kreditbereich, ist dabei unverzichtbar. Dies ist der Postbank in ihrer gegenwärtigen Unternehmensverfassung aus Rechtsgründen nicht möglich. Eine Privatisierung der Postbank würde dagegen alle heute bestehenden Beschränkungen der Postbank aufheben. Sie bekäme so die Möglichkeit, sich aus ihrer historisch gewachsenen Ausgangsposition heraus unternehmens- und marktorientiert zu entwickeln.

Verhandlungskommission einigt sich auf die Rechtsform der AG

Lassen Sie mich nun kurz zum Stand der Verhandlungen der interfraktionellen Verhandlungskommission aus CDU/CSU, SPD und FDP unter Moderation des BMPT berichten. Zwischen den dort Beteiligten steht grundsätzlich folgendes fest: Die Unternehmen der Deutschen Bundespost werden in die Aktiengesellschaften Deutsche Post AG, Deutsche Postbank AG und Deutsche Telekom AG umgewandelt. Der Bund hält für die Dauer von 5 Jahren nach Inkrafttreten des Gesetzes die Kapitalmehrheit an den aus der Deutschen Bundespost Postdienst und aus der Deutschen Bundespost Telekom hervorgegangenen Unternehmen. Danach kann die Kapitalmehrheit unter bestimmten Voraussetzungen aufgrund einer gesetzlichen Regelung aufgegeben werden. So würde es im Grundgesetz stehen.

Ich hatte zunächst Bedenken, zuviel in die Verfassung hineinzuschreiben. Als ich mir dann allerdings angeschaut habe, was im Zuge der Bahnreform alles in die Verfassung hinein geschrieben wurde, war ich nicht mehr ganz so zurückhaltend. Natürlich müssen wir aufpassen, daß wir das Grundgesetz nicht zu einem Rezeptbuch oder einem Kochbuch verwandeln, sondern daß es wirklich nur Grundsätze festlegt.

Die Frage der Entwicklung von Postdienst und Postbank hat in den Gesprächen eine ziemlich starke Rolle gespielt. Wir haben jetzt festgelegt, daß der Postdienst an der Postbank einen Anteil von 12,5 v.H. und der Bund einen weiteren Anteil von 12,5 v.H. plus 1 Aktie für den Zeitraum von 4 Jahren hält.

Es wird auch in Zukunft bei den Aktiengesellschaften das Mitbestimmungsgesetz von 1976 gelten. Die Wahrnehmung des Zweitstimmrechts des Aufsichtsratsvorsitzenden ist erst nach dem Versuch, eine einvernehmliche Regelung herbeizuführen, zulässig.

Zugleich mit den Postaktiengesellschaften wird eine Holding in der Rechtsform einer Anstalt des öffentlichen Rechts eingerichtet. Sie wird durch einen Vorstand geleitet. Bei ihr wird ein Verwaltungsrat mit bestimmten Beschlußrechten gebildet. Die Holding nimmt die Aktionärsrechte des Bundes wahr und kann aus Dividenden einen Ausgleich für Verluste zugunsten der Aktiengesellschaften durchführen. Sie nimmt die Koordinierung durch Beratung der Unternehmen insbesondere bei gegensätzlichen Unternehmensplanungen wahr. Die Holding schließt Manteltarifverträge (im Einvernehmen mit den Aktiengesellschaften) ab und ist zuständig für alle sozialen Aufgaben nach näherer Ausgestaltung im Gesetz.

»Zeichen setzen!«

VHP-Forum-Interview mit Bundesminister Dr. Bötsch

Die Infrastruktursicherung, ein wichtiger Bestandteil

Es gab Vorstellungen, die Infrastruktursicherung ebenfalls der Holding zu übertragen. Dies wäre systematisch falsch gewesen, weil natürlich dann die Infrastruktursicherung nur an die bisherigen Unternehmen der Deutschen Bundespost übertragen worden wäre. Ich habe in vielen Gesprächen versucht klar zu machen, daß, wenn ich den Infrastrukturauftrag nur den Unternehmen der Deutschen Bundespost übertrage, das keine Privilegierung der Unternehmen ist, sondern eine Benachteiligung, weil nämlich die Wettbewerber keine Infrastrukturleistung erbringen müßten. Deshalb wird die Infrastruktursicherung durch hoheitliche Maßnahmen (Regulierung) nach Maßgabe eines Bundesgesetzes erfolgen. Die Infrastrukturdienstleistungen werden als private Tätigkeiten durch die aus dem Sondervermögen Deutsche Bundespost hervorgegangenen Unternehmen und durch Wettbewerber angeboten.

Die Regulierung wird als Aufgabe innerhalb des Bundesministeriums für Post und Telekommunikation mit einer weitgehenden funktionellen Selbstständigkeit wahrgenommen.

Ich habe von den interfraktionellen Gesprächen im Bundestag gesprochen und habe bisher noch nicht erwähnt, daß wir auch noch den Bundesrat haben, und das ist der zweite kritische Punkt. Wir brauchen auch im Bundesrat zur Verfassungsänderung eine 2/3-Mehrheit. Die Verhandlungen werden dabei nach der Methode »Wir kennen keine Parteien, wir kennen nur noch Länder« geführt. Eines ist klar, aus der Deutschen Bundespost machen wir keine Post Deutscher Länder. Die Beteiligung der Bundesländer erfolgt durch einen Regulierungsrat. Er setzt sich aus Mitgliedern des Bundestages und des Bundesrates zusammen.

Personalrechtliche Aspekte der Postreform II

Eine Laufbahnvereinigung wie die Ihre erwartet vom Bundesminister für Post und Telekommunikation zu Recht Ausführungen zu den sich aus der Postreform II ergebenden dienst- und personalrechtlichen Aspekten. Lassen Sie mich deshalb einige Bemerkungen dazu machen:

Die in Aktiengesellschaften umgewandelten Unternehmen der Deutschen Bundespost sollen durch Gesetz mit der Befugnis beliehen werden, die Rechte und Pflichten des Dienstherrn Bund bezüglich der bei ihnen beschäftigten Beamten wahrzunehmen. Dieses Beleihungsmodell wird grundgesetzlich abgesichert. Die Aktiengesellschaften üben Dienstherrnbefugnis gegenüber allen bei ihnen beschäftigten Beamten sowie allen Ruhestandsbeamten und früheren Beamten der Deutschen Bundespost aus. Dienstherr und damit Gewährsträger für Besoldung und Versorgung bleibt der Bund.

Die Beschäftigung bei den Aktiengesellschaften ändert nichts am Status der Beamten als unmittelbare Bundesbeamte. Mit der Eintragung der Aktiengesellschaften in das Handelsregister werden die Beamten, deren Beschäftigungsbehörde am Tag zuvor ein Unternehmen der Deutschen Bundespost war, bei der diesem Unternehmen nachfolgenden Aktiengesellschaft beschäftigt. Die Überleitung erfolgt kraft Gesetzes, Einzelverfügungen sind nicht erforderlich.

Die Aktiengesellschaften treten im Zeitpunkt des Übergangs in die Rechte und Pflichten der mit den Unternehmen geschlossenen Arbeitsverhältnisse ein. Auch hier erfolgt der Übergang der Arbeitsverhältnisse kraft Gesetzes im Wege der Gesamtrechtsnachfolge. Auf diese Weise ist ein lückenloser Bestandsschutz der Arbeitsverhältnisse gewährleistet. Die Tarifverträge gelten weiter. Die Interessen des Personals der Aktiengesellschaften werden durch Betriebsräte wahrgenommen, zu denen die Beamten aktives und passives Wahlrecht haben und für die besondere Regelungen gelten, soweit beamtenrechtliche Angelegenheiten betroffen sind.

Für die bei den Aktiengesellschaften beschäftigten Beamten gelten die allgemeinen dienstrechtlichen Vorschriften wie bisher. Es sollen jedoch mehr Freiräume geschaffen werden, um den Einsatz der Beamten flexibler zu gestalten. Dabei ist insbesondere auch an Laufbahnausgestaltungsmöglichkeiten und Leistungszulagen gedacht.

Das Bundesministerium für Post und Telekommunikation und sein nachgeordneter Bereich sollen bestehen bleiben.

Das Artikelgesetz kommt auf den Weg

Auf der Grundlage dieses Ergebnisses sind im Bundesministerium für Post und Telekommunikation Entwürfe für ein Artikelgesetz erarbeitet bzw. überarbeitet worden. Diese Entwürfe werden in der Verhandlungskommission diskutiert. Darüberhinaus sind die Gesetzesentwürfe den Bundesressorts zur Abstimmung und mit Blick auf die in ihnen enthaltenen beamtenrechtlichen Regelungen auch den Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften und dem Bundespersonalausschuß zur Beteiligung zugeleitet worden. Es ist eine Einbringung durch die Fraktionen im Bundestag und daneben auch ein Kabinettbeschluß über einen Regierungsentwurf vorgesehen, so daß parallel ein erster Durchgang im Bundesrat erfolgen könnte. Es ist deshalb noch manches im Fluß, so daß Sie meine Ausführungen auch nur als eine Art Zwischenbericht auffassen dürfen.

Gleichklang in der Europäischen Union

Warum die Postreform II am 13. Januar um ein Haar auf Land gefahren wäre, sage ich hier zum ersten Mal in der Öffentlichkeit. Es geht um die Frage, wann liberalisiert wird. Da gibt es die Auffassung, insbesondere bei den Freien Demokraten, wir müßten in die Gesetze jetzt schon die Termine hineinschreiben, wann wir die Monopole aufheben werden. Mein, von den Sozialdemokraten akzeptierter, Vermittlungsvorschlag ist, uns an den Überleitungsschritten in der Europäischen Union zu beteiligen.

Ich bin nicht der Meinung, daß wir die Vorreiter spielen sollen und im voraus die Märkte öffnen. Die Liberalisierung muß im Gleichklang innerhalb der Europäischen Union erfolgen.

Vorruhestand als zusätzliches Instrumentarium

Meine Damen und Herren, lassen Sie mich auch einige Worte zu der Regelung sagen, die mit dem Schlagwort »Vorruhestandsregelung« bezeichnet worden ist und die, wie Sie sehen werden, inzwischen auch etwas mit der Postreform II zu tun hat.

Es geht um grundsätzliche Instrumentarien zum Abbau des überzähligen Personals bei den Postunternehmen, da das Ausnutzen der natürlichen Fluktuation nicht den gewünschten Effekt in der zur Verfügung stehenden Zeit hat. Der Gesetzgeber hat deshalb in Artikel 9 des Eisenbahnneuordnungsgesetzes (ENeuOG) eine für Bahn- und Postbeamte materiell-rechtlich gleichermaßen geltende Regelung folgenden Inhalts getroffen:

Die anderweitige Verwendung hat Vorrang vor dem Vorruhestand. Der Vorruhestand kommt für Beamte des höheren Dienstes nicht in Betracht. Für Beamte des gehobenen Dienstes gilt die Vorruhestandsregelung erst ab dem 60. Lebensjahr und für Beamte im einfachen und mittleren Dienst ab dem 55. Lebensjahr. Der vorzeitig zur Ruhe gesetzte Beamte erhält (nur) das erdiente Ruhegehalt.

In Artikel 11 Abs. 3 des ENeuOG ist jedoch festgelegt, daß die besonderen Regelungen des Artikels 9 des ENeuOG für Beamte der Deutschen Bundespost erst an dem Tag in Kraft treten, der durch das Gesetz bestimmt wird, welches die Umwandlung der Unternehmen der Deutschen Bundespost in die Rechtsform der Aktiengesellschaft regelt. Zur Wirksamkeit der gesetzlichen Regelung wird in den Entwurf des Gesetzes zur Postreform II eine entsprechende Bestimmung aufgenommen.

Das Gelingen der Postreform II ist somit Voraussetzung für das Wirksamwerden der Regelungen zur Verbesserung der personellen Struktur gemäß Artikel 9 ENeuOG für Beamte der Deutschen Bundespost. Je früher wir zwischen allen beteiligten Parteien einen tragfähigen Konsens herstellen können, je früher kann auch den Postunternehmen dieses zusätzliche Instrument zur sozialverträglichen Realisierung des Arbeitsplatzabbaus an die Hand gegeben werden.

Sicherung des Wirtschaftsstandortes Deutschland

Meine sehr verehrten Damen und Herren, bei den Umstrukturierungsmaßnahmen der Postunternehmen müssen Sie in vorderster Linie stehen. Ich darf deshalb besonders an Sie appellieren, daß wir gemeinsam an der notwendigen Umgestaltung der drei Unternehmen arbeiten. Wir verfolgen wichtige gemeinsame Interessen und die sind das Wohl der Kunden, die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen, die Sicherung zukunftsträchtiger Arbeitsplätze und damit die Sicherung des Wirtschaftsstandortes Deutschland.

In diesem Sinne hoffe ich auf eine weitere konstruktive Zusammenarbeit mit der Vereinigung der höheren Führungskräfte der DBP und wünsche Ihrer Beiratssitzung einen guten Verlauf.

»Zeichen setzen!«

VHP-Forum-Interview mit Bundesminister Dr. Bötsch

VHP-Forum: Herr Minister, wie wichtig sind die höheren Führungskräfte der Deutschen Bundespost?

Dr. Bötsch: Ich bin der Meinung, daß es bei der Bewältigung der anstehenden Aufgaben ganz wesentlich auf die Motivation aller Mitarbeiter ankommt. Motivation bedeutet natürlich auch, daß Mitarbeiter motiviert werden, bedeutet Engagement, daß Ziele und Zeichen gesetzt werden. Die Erfüllung einer Vorbildfunktion und Führungskompetenz, in des Wortes vollster Bedeutung. Insofern ergibt sich aus dem Wort »Führung« die besondere Stellung gerade der höheren Führungskräfte.

VHP-Forum: Mitarbeiterführung und Motivation werden also künftig an Bedeutung gewinnen?

Dr. Bötsch: Ja, mit Sicherheit, sie sind ganz wichtig, um im Zusammenwirken aller Beschäftigten die drei Unternehmen der Deutschen Bundespost zu guten Ergebnissen zu führen. Gute Ergebnisse sind für mich nicht nur gute Bilanzen oder günstige Charts, die an die Wand geworfen werden, sondern daß der Kunde mit den Unternehmen zufrieden ist. Diese Zufriedenheit wird sich dann auszahlen, wenn in absehbarer Zeit, wahrscheinlich noch in diesem Jahrzehnt, andere Wettbewerber ihre Leistungen anbieten.

VHP-Forum: In der Presse konnte man lesen, daß Sie die Aufgabe des Monopols für Telekommunikationsnetze schon Ende 1997 als ideal ansehen würden.

Dr. Bötsch: Ich habe nicht ideal gesagt, sondern es wäre in der Logik, daß Wettbewerber, die Sprachdienste vermitteln, dann nicht auf ein Monopol im Netz treffen. Ich halte eine kleine Zeitverschiebung, ich stelle mir da 2 Jahre vor, durchaus für vertretbar, wenn es in diesem Bereich auf der europäischen Ebene eine Einigung bezüglich des Termins gibt.

VHP-Forum: Wie ist der Stand der Verhandlungen in Brüssel? Welche einheitlichen Monopolregelungen erwarten Sie?

Dr. Bötsch: Zum Sprachdienstmonopol hat der EG-Ministerrat am 16.06.93 in Luxemburg den Termin 31.12.1997 empfohlen. Was das Netzmonopol betrifft, gibt es keine definitive Aussage. Die Diskussion ist offen. Ich möchte aber die deutsche Präsidentschaft im 2. Halbjahr dahingehend nutzen, hierüber Klarheit zu verschaffen. Ich werde versuchen, daß die Gemeinschaft sich auf den 01.01.2000 verständigt.

VHP-Forum: Ein weiteres Thema, das zur Zeit die Presse beherrscht ist die Tarifreform und die Meinungsverschiedenheit zwischen Ministerium und Telekom. Sie plädieren für deutliche Preissenkungen. Wollen Sie, daß Telekom rote Zahlen schreibt?

Dr. Bötsch: Ich plädiere nicht für deutliche Preissenkungen, sondern für eine Senkung des Telefontarifniveaus. Das Konzept der Telekom hat in dieser Hinsicht keine hinreichende Aussage gemacht. Die vorgebrachten Bedenken der Telekom über die Höhe der Verluste durch eine Senkung der Tarife teile ich nicht. Ich meine, bisher wurden nicht alle Rationalisierungsmöglichkeiten voll ausgenutzt um möglicherweise Kosten zu senken. Es gibt mit Sicherheit noch verschiedene Ansätze auf der Kostenseite, etwas zu tun. Ich trage ja auch einen Teil dazu bei, beispielsweise mit der Vorruhestandsregelung und der angestrebten Bildung von Aktiengesellschaften.

VHP-Forum: Sie sprachen den Vorruhestand an. Der höhere Dienst ist nicht betroffen. Hielten Sie es für sinnvoll, den höheren Dienst mit einzubeziehen?

Dr. Bötsch: Nein, weil ich nicht die Notwendigkeit sehe, daß hier Personal in einem Maße abgebaut werden muß, wie in anderen Bereichen

VHP-Forum: Wie sehen Sie die Rolle des Postministers nach der Privatisierung?

Dr. Bötsch: Auch nach der Postreform II wird es ein Postministerium geben. Die Aufgabe der Regulierung der Post- und Telekommunikationsmärkte ist heute schon eine zentrale Aufgabe des Postministers. Hinzu kommt mit Blick auf die Postreform II die Aufsicht über die vorgesehene Holding, die Eigentümerfunktion. Mit Sicherheit wird man auf absehbare Zeit nicht auf ein Postministerium verzichten können.

VHP-Forum: Herr Minister, eine abschließende Frage: Haben Beamte, die Beamte bleiben wollen, bei den Postunternehmen noch eine Zukunft?

Dr. Bötsch: Ja, wer Beamter bleiben will, kann Beamter bleiben. Mit allen Exspektanzen und Perspektiven. Es werden dann fiktive Stellenpläne sein, nach denen vorgegangen wird. Als höhere Führungskraft würde ich allerdings sehr genau prüfen, ob sich durch eine Überleitung nicht sogar bessere Perspektiven eröffnen.

Vorruhestand – nicht für höhere Führungskräfte? Eine Meinung zur Diskussion gestellt.

Axel Schulze, Fernmeldeamt 3 Stuttgart

Die Neuorganisation der Postunternehmen bedingen sehr weitreichende Veränderungen im personellen Bereich - besonders auch unter den Führungskräften. Damit einhergehend wird immer an die doppelte Mobilität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter appelliert, zu der wir uns bei Diensteintritt auch verpflichtet haben. Nur ist die Frage zu stellen, ob in vorgerücktem Alter jeder noch in der Lage oder innerlich bereit ist, für wenige verbleibende Berufsjahre an anderem Ort mit anderen Tätigkeiten völlig neu zu beginnen? Für diese Betroffenen wäre der Vorruhestand eine der möglichen Alternativen, dienstliche und persönliche Anforderungen in Einklang zu bringen. Diesem Bereich des Wunschdenkens und der Spekulation folgte am 02.12.93 die ernüchternde Feststellung, daß der höhere Dienst im Gesetz »zur Verbesserung der personellen Struktur in den Unternehmen der Deutschen Bundespost« unerwähnt und damit ausgeschlossen bleibt. Im Gegenteil - mit dem Entwurf des Bundeskabinetts vom 11.08.93 soll ab 01.07.94 die Antragsaltersgrenze vom 62. auf das 63. Lebensjahr hinausgeschoben werden.

In dieser Begründung zum Vorruhestand heißt es: »Wegen der relativ größeren Verwendungsbreite der Beamten des höheren Dienstes ist dieser Personenkreis von der Möglichkeit der vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand ausgeschlossen.«

Wo bleibt der Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn der Vorruhestand der Beamten des mittleren Dienstes mit 55 und des gehobenen Dienstes mit dem 60. Lebensjahr ermöglicht wird, obwohl in diesen Laufbahnen durch die größere Zahl von Kräften in der Regel sozialverträglichere Lösungen leichter realisierbar sind?

Während unsere Konkurrenz dazu übergeht, ihrer Führungsschicht bereits ab dem 50. Lebensjahr ein Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis finanziell zu ermöglichen, wird bei den Beamten die Lebensaltersgrenze, für einen Antrag auf Eintritt in den Ruhestand, heraufgesetzt.
Wie weit entfernt wir im personellen Bereich vom Unternehmen sind, zeigt eine weitere Begründung: »Es paßt nicht in die politische Landschaft.«

In unserer Republik gibt es sehr viele unterschiedliche Landschaften und ich meine dies nicht nur geographisch. Die Zahl der Arbeitslosen nähert sich der 4 Millionenmarke und unsere Hochschulabgänger haben es zunehmend schwerer, auch bei Mobilität einen ihrer Bildung entsprechenden Arbeitsplatz zu finden. Das Bestreben, unsere Jugend zu höherer Bildung zu ermuntern und damit das Potential zu schaffen, den Arbeitsplatz Deutschland weiterhin attraktiv zu gestalten, wird durch diese Gesetze konterkariert - indem für Beamte gilt, je höher die Qualifikation, desto länger die Lebensarbeitszeit, umso geringer die Zahl der Einstellungen.

Wer denkt dabei auch an die Konflikte in persönlichem Bereich, wenn die Kinder keinen Arbeitsplatz finden, die Eltern aber auch bei evtl. verringertem Ruhegehalt - keinen frei machen dürfen.

Geographische Landschaften lassen sich nicht verändern, politische Landschaften nur sehr schwer. Zur Zeit darauf zu hoffen, ist eine Illusion. Aber wie sagte Mark Twain: Trenne dich nicht von deinen Illusionen. Wenn sie verschwunden sind, wirst du weiter existieren, aber aufgehört haben zu leben.

Warum ich Mitglied der VHP bin (...oder auch nicht)

Worin sehen gerade jüngere Kolleginnen und Kollegen den Nutzen unserer Vereinigung, warum stehen manche abseits? Die Redaktion hat nachgefragt und veröffentlicht im folgenden einige nichtrepräsentative Stimmen. – Sie haben auch eine Meinung dazu? Dann schreiben Sie uns!

Heidrun Weber-Nebenführ, Direktion Postdienst Stuttgart:

Für mich ist die VHP die Interessenvertretung der Führungskräfte bei der Deutschen Bundespost. Als noch junges Mitglied der VHP wünsche ich mir, daß die VHP auch die Interessen von uns jüngeren Kolleginnen und Kollegen gegenüber unseren jeweiligen Unternehmensbereichen wahrnimmt, speziell bei den künftigen Fragestellungen, wie z.B. Beibehaltung/Aufgabe des Beamtenstatusses nach dem Inkrafttreten der Postreform II.

Dietrich Leusmann, Direktion Telekom Stuttgart:

Trotz vielfältiger Aktivitäten und intensivem Bemühen auf der politischen Bühne in Bonn waren die Vertreter der VHP in den vergangenen Jahren mehr oder weniger auf »good will« ihrer Gesprächspartner angewiesen. Es lag daran, daß die Vorschläge und Forderungen unserer Interessenvertreter mangels rechtlicher Durchsetzbarkeit nicht immer auf fruchtbaren Boden fielen. Die von den Postunternehmen in den letzten Jahren verfolgte Strategie der Gründung von juristischen Personen des Privatrechts und die greifbar nahe Umwandlung der 3 Postunternehmen in Aktiengesellschaften könnte diese Situation ändern. Das sogenannte Sprecherausschußgesetz ermöglicht die Bildung von Interessenvertretungen der leitenden Angestellten gegenüber dem Arbeitgeber.

Zwar hat der Sprecherausschuß keine Mitbestimmungsrechte, aber eine Reihe von Rechten, die auf Unterrichtung, Anhörung und Beratung sowie auf Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber abzielen. Wenn es gelingt, die Sprecherausschüsse mit VHP-Vertretern zu besetzen, werden die Interessen des gesamten höheren Dienstes wirkungsvoll vertreten werden können.

Monika Otter, Fernmeldeamt Ulm:

Die Mitgliedschaft in der VHP hat für mich zwei Aspekte: Zum einen bieten die Aktivitäten der VHP die Möglichkeit, die Kollegen des höheren Dienstes über den eigenen Fernmeldeamtsbereich hinaus kennenzulernen. Zum anderen halte ich eine berufliche Interessenvertretung nicht nur für sinnvoll, sondern in Zeiten der Neuorganisation, wie die Bundespost sie momentan erlebt, für äußerst notwendig.

Joachim Böhmer, Fernmeldeamt Osnabrück:

VHP heißt im allgemeinen Sprachgebrauch immer noch Verein der höheren Postbeamten. »Postbeamter«, das hat schon einen etwas staubigen und antiken Charakter, und wer möchte da schon dazugehören? Und dann noch »Verein«, das riecht so nach Kaninchenzüchter und Vereinsmeierei. Dies führte, um Begriffe aus dem Verkauf zu verwenden, schon nach kurzer, oberflächlicher Prüfung des »Produktes« VHP zur Nichtbeachtung und Nichtannahme.

Andererseits ist es doch sinnvoll, einer Interessenvereinigung anzugehören, die mich vertreten und über aktuelle Dinge informieren kann.

Hier einige Anregungen zu dem, was ich von einer solchen Vereinigung erwarten würde:

– Einen klaren, auf die Führungskräfte der Telekom bezogenen Namen dieser Vereinigung.
– Klare Zielsetzungen und ein starkes zukunftsgerichtetes Engagement.
– Eine klar verständliche Information in ansprechender Form für neu zu Telekom stoßende Führungskräfte.
– Keine Beschränkung auf die bisherigen »höheren« Beamten, sondern alle Führungskräfte sogar bis Ebene IV.
– Eine Informations- und Diskussionsplattform in Form einer regelmäßig erscheinenden Publikation (natürlich Telekom-CD-gerecht) für alle Mitglieder und evtl. auch Nichtmitglieder.

Dies sind einige Punkte, die ich von einer solchen Vereinigung erwarte. Jeder nicht erfüllte Punkt bedeutet für mich somit eine Verringerung des Interesses für eine Mitgliedschaft.

Martina Dolderer, Fernmeldeamt 1 Stuttgart:

Für eine Nachwuchskraft bietet die Mitgliedschaft in der VHP die Möglichkeit des Kennenlernens der neuen Kollegen über das engere berufliche Umfeld hinaus und vermittelt in zahlreichen Informationsveranstaltungen aktuelle Themen aus den Unternehmen. Von der Mitgliedschaft erwarte ich außer einer allgemeinen Interessenvertretung auch individuelle Beratungsangebote für den in Zukunft möglicherweise anstehenden Wechsel vom Beamtenverhältnis in einen privatrechtlichen Arbeitsvertrag oder zu einem der Tochterunternehmen.

Die Rechte der Leitenden Angestellten

Ein orientierender Überblick

Wolfgang Blankenstein
Stellvertretender Bundesvorsitzender

Mit der Bildung von Tochterunternehmen, aber auch im Hinblick auf die Postreform II mit der beabsichtigten Privatisierung der Postunternehmen, rücken die Leitenden Angestellten zunehmend in das Blickfeld der höheren Führungskräfte der Deutschen Bundespost. Unter Verzicht auf juristische Präzision sollen diese Ausführungen einen orientierenden Überblick über die Rechte der Leitenden Angestellten ermöglichen.

1. Definition der Leitenden Angestellten

Um es vereinfacht auszudrücken: Leitende Angestellte sind Arbeitnehmer, die nicht an Betriebsratwahlen teilnehmen. Aus diesem Grunde findet sich die entscheidende Definition auch im § 5 Abs 3 u. 4 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) von 1972:

§ 5 Arbeitnehmer
(1) ...
(2) ...
(3) **Dieses Gesetz** findet, soweit in ihm nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist, **keine Anwendung auf leitende Angestellte**. Leitender Angestellter ist, wer nach Arbeitsvertrag und Stellung im Unternehmen oder im Betrieb

1. zur selbständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt ist oder

2. Generalvollmacht oder Prokura hat und die Prokura auch im Verhältnis zum Arbeitgeber nicht unbedeutend ist oder

3. regelmäßig sonstige Aufgaben wahrnimmt, die für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens oder eines Betriebs von Bedeutung sind und deren Erfüllung besondere Erfahrungen und Kenntnisse voraussetzt, wenn er dabei entweder die Entscheidungen im wesentlichen frei von Weisungen trifft oder sie maßgeblich beeinflußt; dies kann auch bei Vorgaben insbesondere auf Grund von Rechtsvorschriften, Plänen oder Richtlinien sowie bei Zusammenarbeit mit anderen leitenden Angestellten gegeben sein.

(4) Leitender Angestellter nach Absatz 3 Nr. 3 ist im Zweifel, wer

1. aus Anlaß der letzten Wahl des Betriebsrats, des Sprecherausschusses oder von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer oder durch rechtskräftige gerichtliche Entscheidung den leitenden Angestellten zugeordnet worden ist oder

2. einer Leitungsebene angehört, auf der in dem Unternehmen überwiegend leitende Angestellte vertreten sind, oder

3. ein regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt erhält, das für leitende Angestellte in dem Unternehmen üblich ist, oder,

4. falls auch bei der Anwendung der Nummer 3 noch Zweifel bleiben, ein regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt (1994: ABL = 141.120 DM/Jahr; NBL = 110.880 DM/Jahr) erhält, das das Dreifache der Bezugsgröße nach § 18 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch überschreitet.

2. Das Gesetz über Sprecherausschüsse der Leitenden Angestellten

wird auch abgekürzt »Sprecherausschußgesetz« (SprAuG) genannt. Es hat als Artikel 2 des Gesetzes vom 20.12.1988 das Licht der Welt erblickt, ist seit 01.01.89 in Kraft und ermöglicht seit Frühjahr 1990 den Leitenden Angestellten Sprecherausschüsse auf gesetzlicher Grundlage zu bilden.
Wie bereits vorstehend aus der Definition der Leitenden Angestellten zu entnehmen war, handelt es sich um einen Personenkreis der zwar angestellt ist, aber der Sphäre der Unternehmensleitung (Geschäftsleitung, Vorstand) zuzuordnen ist. Kennzeichen ist die im wesentlichen weisungsfreie Wahrnehmung von unternehmens- oder betriebsleitenden Aufgaben.
Es ist also durchaus logisch, und entspricht ihrem Selbstverständnis, daß Leitende Angestellte vom BetrVG ausgeklammert sind.

2.1 Der Sprecherausschuß

Das SprAuG ermöglicht den Leitenden Angestellten eine eigene Interessenvertretung zu wählen, sofern im Betrieb mindestens zehn Leitende Angestellte beschäftigt sind.
Der Sprecherausschuß hat - anders als der Betriebsrat - ausschließlich Informations- und Beratungsrechte. Betriebsrat und Sprecherausschuß sind voneinander unabhängige Institutionen, die jeweils mit dem Arbeitgeber (Geschäftsführung, Vorstand) vertrauensvoll, aber auch gegenseitig vernünftig zusammenarbeiten (§ 2 SprAuG).

2.2 Wahlen zum Sprecherausschuß

Die Wahlen zum Sprecherausschuß finden zeitgleich zu den Betriebsratswahlen alle vier Jahre in der Zeit vom 01.03. bis 31.05. statt (§ 5 Abs 1 SprAuG, § 13 Abs 1 BetrVG). Neben den Regelungen im SprAuG selbst, existiert auf seiner Grundlage eine »Wahlordnung zum Sprecherausschußgesetz (WOSprAuG)« vom 28.09.1989.

2.3 Erstmalige Wahl zum Sprecherausschuß

Dem Wahlverfahren ist eine Versammlung der Leitenden Angestellten vorzuschalten, in

der ein Wahlvorstand gewählt wird. (§ 7 Abs 2 SprAuG). Der Wahlvorstand hat dann unverzüglich eine Wahl darüber einzuleiten, ob ein Sprecherausschuß gewählt werden soll. Ist das Ergebnis positiv, hat der gleiche Wahlausschuß unverzüglich die Sprecherausschußwahl einzuleiten.

2.4 Wahlrecht zum Sprecherausschuß

Das aktive und passive Wahlrecht zum Sprecherausschuß der Leitenden Angestellten haben nur diejenigen Leitenden Angestellten, die in die Wählerliste eingetragen sind. Der Arbeitgeber hat dazu die Unterlagen bereitzustellen und den Wahlvorstand bei der Abgrenzung des Kreises der Leitenden Angestellten zu unterstützen (§ 2 WOSprAuG).
Wichtig:
Wer Leitender Angestellter ist, oder sich dafür hält und von seinem Wahlrecht Gebrauch machen möchte muß darauf achten, daß er in die Wählerliste zur Sprecherausschußwahl der Leitenden Angestellten eingetragen ist.
Dies schließt eine Eintragung in die Wählerliste zur Betriebsratswahl aus! (Ggf. beim Wahlvorstand für Betriebsratswahl Einspruch einlegen)

2.5 Definition der Begriffe Betrieb, Unternehmen und Konzern

Zum besseren Verständnis der Ausführungen unter Tz 2.6 hier die Definitionen:
- Ein **Betrieb** ist eine **organisatorische Einheit,** in der Arbeitgeber und Arbeitnehmer den Betriebszweck fortgesetzt verfolgen
- Ein **Unternehmen** ist eine **wirtschaftliche Einheit** als Zusammenfassung von Kapital und Arbeit zum Zweck der Gewinnerzielung. **Ein Unternehmen** kann **mehrere Betriebe** umfassen, die nicht unbedingt wirtschaftlich zusammengehören müssen.
- Ein **Konzern** ist die **Zusammenfassung mehrerer rechtlich selbständiger Unternehmen** zu einer wirtschaftlichen Einheit unter einheitlicher Leitung, wobei die Unternehmen selbständig bleiben.

2.6 Betriebs-, Unternehmens- und Konzernsprecherausschüsse

- In **Betrieben** mit mindestens 10 Leitenden Angestellten kann ein **(Betriebs-)Sprecherausschuß** gebildet werden (§ 1 SprAuG)
- Bestehen **in einem Unternehmen mehrere** (Betriebs-) **Sprecherausschüsse, ist ein Gesamtsprecherausschuß zu errichten**. Der Gesamtsprecherausschuß ist den Sprecherausschüssen in den Betrieben nicht übergeordnet; er behandelt Angelegenheiten, die mehrere Betriebe oder das Unternehmen betreffen (§ 16, § 17 SprAuG)
- Für einen **Konzern kann** durch Beschlüsse der einzelnen Gesamtsprecherausschüsse ein **Konzernsprecherausschuß** errichtet werden. Der Konzernsprecherausschuß ist den Gesamtsprecherausschüssen nicht übergeordnet; er behandelt Angelegenheiten, die mehrere Konzernunternehmen oder den Konzern betreffen.

3. Mitbestimmung im Betrieb, Mitbestimmung im Unternehmen

Bei der Erörterung von Mitbestimmungsfragen ist gedanklich zu unterscheiden zwischen der Mitbestimmung im Betrieb und der Mitbestimmung in unternehmerischen Fragen.

3.1 Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Betrieb
erstreckt sich auf Mitbestimmung und Mitwirkung u.a. im sozialen, personellen und wirtschaftlichen Bereich. Sie wird durch den Betriebsrat wahrgenommen, die Leitenden Angestellten sind ausgeklammert. Die Regelungen stehen im BetrVG von 1972, das die Wahl von Betriebsräten in Betrieben mit mindestens fünf Arbeitnehmern vorsieht.

3.2 Die Mitbestimmung in unternehmerischen Fragen
erstreckt sich auf wirtschaftliche Planungen und Entscheidungen (z.B. Budget, Wirtschaftsplan) und wird durch Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat (AR) von Unternehmen wahrgenommen. Die diesbezüglichen Regelungen sind in vier Gesetzen zu finden:

3.2.1 Das Betriebsverfassungsgesetz 1952 (BetrVG 1952)
gilt auf der Grundlage des § 129 BetrVG von 1972 mit einigen Paragraphen fort. Es regelt die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in Gesellschaftsorganen von Unternehmen und Konzernen mit weniger als 2000 Arbeitnehmern.
Die AR von AG und KG a.A. müssen danach zu einem Drittel aus Arbeitnehmer-Vertretern bestehen.
Wichtig für die neu entstehenden Post-Töchter:
Das BetrVG 1952 regelt ebenfalls die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in **AR von GmbH** mit mehr als 500 aber weniger als 2000 Arbeitnehmern. Für die Leitenden Angestellten sind keine besonderen Gruppenrechte vorgesehen.

3.2.2 Das Mitbestimmungsgesetz (MitbestG) von 1976
gilt für Kapitalgesellschaften (AG, KG a.A., GmbH), die mehr als 2000 Arbeitnehmer beschäftigen.

Wichtig für die Postunternehmen:
Dieses Gesetz ist auf die »erwachsenen« Posttöchter (GmbH > 2000 Arbeitnehmer), auf die (nach der Postreform II privatisierten) Muttergesellschaften (AG) und auf die entstehenden Konzerne (z.B. Telekom AG mit GmbH-Töchtern) anzuwenden.
Dem AR von Unternehmen, die unter das MitbestG fallen, müssen die unternehmensangehörigen Mitglieder entsprechend dem zahlenmäßigen Verhältnis der Arbeiter, Angestellen und der Leitenden Angestellten vertreten sein. Jeder Gruppe - also **auch den Leitenden Angestellten - steht mindestens ein Sitz im AR** zu - (§ 15 Abs 2 MitbestG)

3.2.3 Im Montan-Mitbestimmungsgesetz von 1951 und

3.2.4 im Montan-Mitbestimmungsergänzungsgesetz von 1956 sind für die Leitenden Angestellten keine besonderen Gruppenrechte vorgesehen.

4. Wahl der AR-Mitglieder der Arbeitnehmer

Zur Wahl der AR-Mitglieder der Arbeitnehmer steht den Leitenden Angestellten in Betrieben > 2000 Arbeitnehmer nach dem MitbestG mindestens ein Sitz im AR zu. Auf der Grundlage des § 39 MitbestG hat die Bundesregierung am 23.06.1977 hierzu drei Wahlordnungen erlassen (BGBl.I S. 866ff).

Die Rechte der Leitenden Angestellten

Ein orientierender Überblick

Die Wahlordnungen gelten für unterschiedliche Unternehmenskonfigurationen. So gilt die

1. **Wahlordnung** MitbestG für **ein Unternehmen mit nur einem Betrieb**, die
2. **Wahlordnung** MitbestG für **ein Unternehmen mit mehreren Betrieben** und die
3. **Wahlordnung** MitbestG für einen **Konzern** oder eine GmbH & Co KG **aus mehreren Unternehmen**.

Für den nach der Postreform II entstehenden Postdienst- bzw. Telekom-Konzern wird die 3. Wahlordnung MitbestG gelten.
Für die mit Wirkung vom 01.01.94 »erwachsen gewordene Telekom-Tochter« DeTeMobil gilt die 2. Wahlordnung MitbestG (2.WOMitbestG).

4.1 Wahl des Leitenden Angestellten in den AR der DeTeMobil

Die 2. WOMitbestG ist nachzulesen im BGBl.I, Nr. 36/1977 v. 25.06.77
S. 893 bis S. 933 (40 Seiten DIN A 4!).
Was ist zu beachten?
4.1.1 Das Unternehmen macht bekannt (§ 2 i.V.mit § 134 2.WOMitbestG):

1. Voraussichtlicher Beginn der Amtszeit der AR-Mitglieder der Arbeitnehmer;
2. die Zahl der zu wählenden AR-Mitglieder der Arbeitnehmer
3. die Anschriften der Betriebe des Unternehmens;
4. die Zahl der in dem Unternehmen in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer

4.1.2 Bildung von Unternehmens-/Betriebswahlvorständen

Unverzüglich nach der Bekanntmachung gemäß 4.1.1 ist ein Unternehmenswahlvorstand und in seinem Auftrag Betriebswahlvorstände zu bilden.
Dem Unternehmens-/Betriebswahlausschuß muß, wenn in dem Unternehmen/Betrieb u.a. mindestens fünf wahlberechtigte Leitende Angestellte beschäftigt sind, **u.a. mindestens ein Leitender Angestellter** angehören.
Während die Arbeiter- und Angestellten-Mitglieder des Unternehmens-/Betriebswahlvorstandes vom Gesamt-/Betriebsrat bestimmt werden, müssen die Wahlvorstandsmitglieder der Leitenden Angestellten in einer besonderen Wahlversammlung gewählt werden. Teilnahmeberechtigt sind die aus Anlaß der letzten Betriebsratswahl vom Wahlvorstand oder durch gerichtliche Entscheidung den Leitenden Angestellten zugeordneten Angestellten (§ 4, 5 jeweils Abs 2 Nr. 3 und Abs 5, 2. WOMitbestG).

4.1.3 Wählerlisten

Die Betriebswahlvorstände erstellen Wählerlisten (§ 8 2. WOMitbestG) getrennt nach den Gruppen Arbeiter, Angestellte und Leitende Angestellte.
Das Unternehmen hat die Betriebswahlvorstände bei der Anfertigung der Wählerlisten - insbesondere bei der Gruppeneinteilung - zu unterstützen.
Einsprüche gegen die Richtigkeit bzw. gegen Berichtigungen u. Ergänzungen der Wählerliste sind innerhalb von zwei Wochen zulässig. Über diese Einsprüche beschließt der Wahlvorstand, wobei für das weitere Vorgehen wichtig ist, ob er seine Beschlüsse einstimmig gefaßt hat oder nicht. Wird der Beschluß über den Einspruch nicht einstimmig gefaßt, besteht für jeden Arbeitnehmer das Recht, seinen Eintrag ändern zu lassen, sofern ein Mitglied des Wahlvorstandes zustimmt (§ 9,10 2.WOMitbestG).
Da der Wahlvorstand letztendlich über die Wahlberechtigung auch der Leitenden Angestellten entscheidet, ist die Repräsentanz dieser Gruppe im Wahlvorstand wichtig.

5. Preisfrage an die Kollegen Leitenden Angestellten der DeTeMobil:

Was ist denn da bisher schief gelaufen? Rufen Sie an (0231) 901-2100!

6. Leitende Angestellte und Tarifverträge

Leitende Angestellte sind in der Regel außertarifliche Angestellte (AT-Angestellte), sie bilden die Spitze der Pyramide angestellter Führungskräfte. Gleichwohl existieren häufig Musterverträge und auch gewisse funktions- und leistungsabhängige Bandbreiten im Bezahlungssystem.

7. Leitende Angestellte und Kündigungsschutz

Für Leitende Angestellte gilt das Kündigungsschutzgesetz. Anders als bei "normalen" Angestellten bedarf es bei einer vom Arbeitgeber gerichtlich beantragten Auflösung des Arbeitsvertrages keiner Begründung.

8. Zusammenfassung

1. Der Leitende Angestellte ist kraft gesetzlicher Regelung (BetrVG) und entsprechend seinem Selbstverständnis **von der Mitbestimmung im Betrieb** ausgeklammert.
2. Das SprAuG ermöglicht den Leitenden Angestellten durch **Sprecherausschüsse** eine **mit Informations- und Beratungsrechten ausgestattete Interessenvertretung im Betrieb.**
3. Nur **in Kapitalgesellschaften** > 2000 Arbeitnehmer steht den Leitenden Angestellten mindestens **ein Sitz im AR** zu.
4. Leitende Angestellte müssen **darauf achten, daß** sie **im Wahlvorstand** für die AR-Wahlen **vertreten** sind.
5. Um das **Wahlrecht als Leitender Angestellter** zum Sprecherausschuß oder zum Aufsichtsrat wahrzunehmen, ist auf die **richtige Eintragung und die richtige Wählerliste** zu achten. Besonderes Augenmerk ist darauf zu richten, daß Leitende Angestellte nicht in Wählerlisten zum Betriebsrat aufgeführt sind (Einspruch!).
6. Leitende Angestellte sind **in der Regel AT-Angestellte**
7. Eine gerichtlich vom Arbeitgeber beantragte **Auflösung** des **Arbeitsverhältnisses** bedarf **keiner Begründung**. Im übrigen **gilt** das **Kündigungsschutzgesetz.**

Schlaglichter

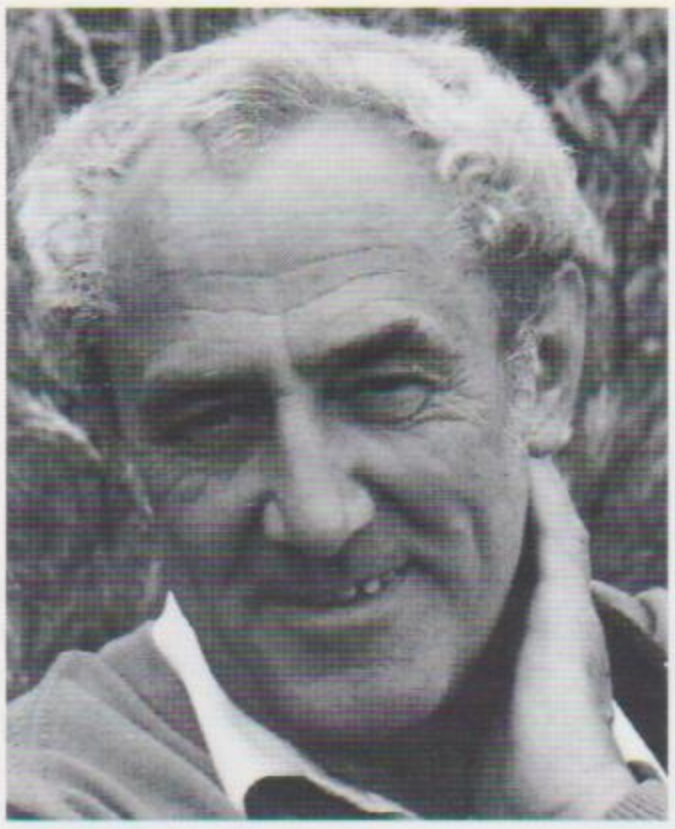
Die Vorbereitungen des Bundesdelegiertentages in Berlin vom 09. bis 11. Mai 1994 laufen auf Hochtouren. Kollege Dewitz berichtete auf der Beiratsitzung in Nürnberg über den Stand der Dinge. Den Festvortrag wird Frau Dr. Hanna-Renate Laurien, Präsidentin des Abgeordnetenhauses von Berlin (Bild) halten. Weitere prominente Redner werden unter anderem Postminister Dr. Bötsch und Bahnchef Dürr sein.

Bei einer Bundesvorstandssitzung im Dezember letzten Jahres in Stuttgart wurde unter anderem ein neues Strategiepapier der VHP diskutiert. Wichtige Entscheidungen wurden darüber hinaus getroffen: Paul Burkhart wird auf dem Bundesdelegiertentag 1994 in Berlin erneut um das Amt des Bundesvorsitzenden kandidieren. Der Redaktionsstab der VHP-Zeitschrift wird von Stuttgarter Kollegen übernommen. Das Bild zeigt den Bundesvorsitzenden Burkhart im Kreise seiner Vorstandskollegen und der neuen Redaktionsmannschaft.

Zur Vorbereitung der 33. Europäischen Fernmeldetage trafen sich das Direktionskommitee der FITCE und das deutsche Organisationskommitee in Dresden. Zwischen den Arbeitssitzungen wurden auch alle Veranstaltungsorte des Kongresses besichtigt. Das Bild zeigt in der Bildmitte Professor Kouremenos, Präsident der FITCE und rechts daneben unser Mitglied im Direktionskommitee, Eike Rolf Michael, vor dem Ratskeller, in dem der Begrüßungsabend vorgesehen ist. Die Fernmeldetage finden übrigens vom 29.08. bis 03.09.94 statt und stehen unter dem Motto »The European Challenge to Telecommunications in East and West«.

Das Ende einer Bauabteilung bei Telekom

Managemententscheidungen und ihre Begründungen auf dem Prüfstand



Jürgen Bell, Postbank München

Der Mohr hat seine Arbeit getan …

Telekom-Chef Helmut Ricke übermittelte seinen Mitarbeitern in der Dezember-Ausgabe von »Telekom-Monitor« alle guten Wünsche für ein erholsames und gesegnetes Weihnachtsfest:

»Das Schiff Telekom fährt mit Volldampf voraus. Die ganze Mannschaft hält es mit vollem Einsatz auf Kurs …

Sie haben alle in den zurückliegenden Monaten enorme Kräfte aufgebracht. Mit neuen Zielen wollen wir 1994 die Fahrt in eine gesicherte Zukunft fortsetzen«.

Die guten Wünsche galten offensichtlich nicht allen Telekom-Beschäftigten.

Pünktlich zum Weihnachtsfest erhielten die Mitarbeiter der Abteilungen 25 (Hochbau/Haustechnik) bei den Direktionen auch noch andere Post von der Telekom.

Vorstandsmitglied Dr. Joachim Kröske in seinem Mitarbeiterbrief vom 30.11.93 an alle Kolleginnen und Kollegen der Hochbau- und Haustechnik-Referate:

»Die zukünftige Organisationsform des Bereichs Grundstücke und Gebäude innerhalb des Gesamtunternehmens Telekom wird zur Zeit in einer von mir eingesetzten Projektgruppe erarbeitet.

Aufgrund der jetzt vorliegenden Zwischenergebnisse muß ich Ihnen aber schon heute mitteilen, daß die heute vorhandene Anzahl an Beschäftigungsmöglichkeiten für Hochbau-/TGA-Personal auf gar keinen Fall gehalten werden kann.

Ich bitte Sie deshalb, alle Möglichkeiten eines Wechsels zur De.Te.Bau oder in andere Bereiche der Telekom sowie ggf. auch zu anderen Behörden/Institutionen wie z.B. Länder, Gemeinden, Bundesbahn, Baudirektionen usw. zu nutzen, da zukünftige Beschäftigungsmöglichkeiten im Bereich Hochbau/TGA der Telekom nicht mehr bzw. nur noch sehr begrenzt vorhanden sein werden«.

Man kann diese vorweihnachtliche Aufforderung, doch bitteschön möglichst bald die Firma zu wechseln, zunächst nach Schiller klassisch kommentieren:

»Der Mohr hat seine Arbeit getan, der Mohr kann gehen« (Verschwörung des Fiesco, 3.Akt).

Auf »gut bayerisch« würde man kurz und bündig sagen »Schleicht's Eich«.

Was Dr. Kröske seinen »lieben Kolleginnen und Kollegen« da unter den Weihnachtsbaum legte, bedeutet schlicht und einfach das Ende einer Post-Bauabteilung, die nahezu einhundert Jahre lang mit ihren Mitarbeitern neben vielen anderen Postbauten auch die baulichen Voraussetzungen für den Aufbau aller funk- und fernmeldetechnischen Einrichtungen der jetzigen Telekom in der Bundesrepublik geschaffen hat – es bedeutet das berufliche Aus für viele Mitarbeiter, die teilweise jahrzehntelang in dieser Bauabteilung für ihre Firma Deutsche Bundespost mit Engagement und Herzblut gearbeitet haben. Mitarbeiter, die zu diesem Unternehmen Deutsche Bundespost geholt wurden mit Versprechungen, Zusicherungen und Garantien auf einen sicheren Arbeitsplatz, die geworben wurden für »vielfältige und interessante Bauaufgaben« und denen man noch bei der Aufteilung im Rahmen der Postreform 1 – ja selbst noch bis vor wenigen Wochen – in vielen Publikationen zugesichert hatte, daß bei allen Umorganisationen und unternehmenspolitisch erforderlichen Änderungen selbstverständlich »der Besitzstand sowie die beruflichen Exspektanzen und Perspektiven in jedem Fall gewahrt bleiben«. Motto: Unsere Mitarbeiter sind unsere kostbarsten Ressourcen.

Die Kolleginnen und Kollegen aus den Hochbauabteilungen haben das geglaubt, was ihnen da immer wieder von der Unternehmensleitung zugesichert wurde.

Jetzt nimmt man ihnen ihre Arbeitsinhalte, nimmt ihnen die Möglichkeit, das was sie gelernt haben auch weiterhin zu verwirklichen – nämlich Gebäude zu planen und auszuführen, Arbeitsplätze und ein kleines Stück Umwelt zu gestalten – und sagt ihnen: Wenn Du diesen Beruf weiter ausüben möchtest, dann such' Dir eine andere Firma!

Die für diese Entscheidung Verantwortlichen sollten sich einmal in die psychische Lage der Kolleginnen und Kollegen versetzen, die über so viele Jahre mit allem Einsatz in diesem Unternehmen gearbeitet haben und nun ihren Familien, ihrem Umfeld erklären müssen, daß sie aufgefordert wurden, sich einen anderen Arbeitgeber zu suchen.

Ich möchte den personalfürsorgerischen Aspekt dieser Aufforderung einmal außen vor lassen – obwohl der Vorgang deutlich macht, daß es auch in den Vorstandsetagen im einen oder anderen Fall nicht schaden würde, sich einmal die Bestimmungen des § 79 aus dem Bundesbeamtengesetz (Fürsorge und Schutz der Beschäftigten) etwas näher anzusehen – und mich vorrangig zu den unternehmenspolitischen Notwendigkeiten sowie den angeblichen betrieblichen und wirtschaftlichen Vorteilen äußern.

Die Ausführungen Dr. Kröskes im eingangs zitierten Mitarbeiterbrief sind die Folgen einer Vorstandsentscheidung, entgegen früheren Erklärungen und Absichten die De.Te.Bau in den alten Bundesländern bereits 1993 einzurichten und ihr ab sofort alle Neu-, Um- und Erweiterungsbauvorhaben zu übertragen.

Nachstehend zunächst einige Auszüge aus dieser vom Vorstand eingebrachten Entscheidungsvorlage – wie sie vom Aufsichtsrat am 11.März 1993 gebilligt wurde – sowie der Versuch einer sachlichen aber auch kritischen Stellungnahme.

Die Einrichtung einer Telekomtochter De.Te.Bau in den alten Bundesländern wird mit folgenden 4 Schwerpunkten begründet:

1. Bauinvestitionsvolumen 1993-1998 von 16 Mrd DM

Die mittelfristige Finanzplanung der Telekom sieht allein in den alten Bundesländern ein Mittelvolumen für Bauvorhaben zwischen 2,3 Mrd DM und 2,8 Mrd DM pro Jahr vor.

(Beschlußteil der Vorlage, Seite 3). Laut einer detaillierten Aufstellung (Seite 17) würde sich insgesamt für den Zeitraum 1993 - 1998 ein Bauinvestitionsvolumen von knapp 16 Mrd DM ergeben.
Dies sei mit der vorhandenen Organisationsform nicht zu bewältigen. Die Übertragung dieser Bauaufgaben an eine Telekom-Tochter De.Te.Bau sei daher unternehmenspolitisch notwendig.

2. Ablauftechnische Vorteile bei Übertragung der Bauaufgaben an die De.Te.Bau.

Laut Vorstandsvorlage (Seite 7 und 13) bringt die Übertragung aller Bauaufgaben an die De.Te.Bau folgende Vorteile:

- Verkürzung der Planungs- und Realisierungsphasen.
- Vermeidung der bei der Telekom im Bereich Bauplanung und -ausführung bestehenden system- und strukturbedingten Schwachstellen.
- Durch qualifizierte Auswahl von Beratern, Planern und Unternehmen werden Zeiten minimiert, Qualitäten verbessert und Kosten eingespart.

3. Lösung der personellen Auswirkungen problemlos möglich

Dem Aufsichtsrat gegenüber wurde in mehreren Zahlenbeispielen erläutert, daß die mit der Durchführung dieser Maßnahme evtl. entstehenden personellen Auswirkungen voll im Griff seien und »problemlos gelöst werden können«.
Aus der Vorstandsvorlage (Seite 4 und 25):
»Von den organisatorischen Maßnahmen sind 1584 Kräfte betroffen«.
Bis Ende 1995 werden:
92 Kräfte aus dem aktiven Dienst ausscheiden
500 Kräfte in die De.Te.Bau wechseln
587 Kräfte im Bereich Bauunterhaltung/ Instandsetzung bei der Telekom weiterbeschäftigt.
Das ergibt einen Überhang von 405 Kräften.
Der Abbau dieses Personalüberhangs ist möglich durch:
Vorruhestandsregelung (ab 55 Jahre), befristete Aufgabenerweiterung der De.Te.Bau, Einsatz in anderen Bereichen des Unternehmens Telekom, wo sie bei entsprechender Qualifikation dringend benötigt werden«.

4. Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen

Laut Vorstandsvorlage (Seite 5) ergibt sich bei »Übertragung der Hochbauaufgaben an die De.Te.Bau für die Telekom ein Gesamtvorteil von ca. 375 Mio DM per anno«.
Dieser Gewinn wird im einzelnen wie folgt begründet:
Unter Berücksichtigung der zuvor genannten personellen Bewegungen »verringern sich die Personalkosten jährlich um 53 Mio DM«.
Bei einem »Investitionsvolumen von jährlich 2,5 Mrd DM ergeben sich Einsparungen von 180 Mio DM p.a. durch günstigere Preise für die Bauvorhaben zuzüglich einer Zinseinsparung von 107 Mio DM p.a. aufgrund der Finanzierung von Bauvorhaben durch die De.Te.Bau und der daraus resultierenden verminderten Kapitalbindung«.
»Die mittelfristige Planbilanz der De.Te.Bau weist einen durchschnittlichen Gewinn von 35 Mio DM p.a. aus«.
Mithin ergibt sich – so die Schlußfolgerung in der Vorstandsvorlage – für die Telekom ein Gesamtvorteil von jährlich 375 Mio DM.
Soweit einige wesentliche Auszüge aus der insgesamt 29seitigen Vorstandsvorlage. Nachstehend nun der Versuch einer sachlichen, aber auch kritischen Stellungnahme.

Zu 1. Bauinvestitionsvolumen – 2,3 bis 2,8 Mrd DM pro Jahr:

Unter Berücksichtigung des bis dahin jährlich tatsächlich realisierten Bauvolumens und der ständig überzogenen Bauprogramme mußte eigentlich jedem Insider klar sein, daß das in der Vorlage genannte Bauvolumen und die Investitionen völlig unrealistisch waren. Es ist schlicht unbegreiflich, wie derart unfundiertes und ungeprüftes Zahlenmaterial der Direktionen in den Beschlußteil einer Vorstandsvorlage für den Aufsichtsrat aufgenommen werden konnte.
Nur wenige Monate später, im August 1993, mußte Dr. Kröske anläßlich einer Besprechung mit Vertretern der VHP und den dort geäußerten Zweifeln auch einräumen, daß diese Zahlen weit überzogen waren und die aktuell abgefragten Meldungen der Direktionen um weit mehr als die Hälfte unter den dem Aufsichtsrat vorgelegten Zahlen liegen.
Dr. Kröske spricht in seinem Mitarbeiterbrief vom 30.11.93 vom »starken Zusammenbruch des Bauvolumens um insgesamt ca. 50%-60%« und nennt als Hauptursache hierfür u.a. den »nicht vorausgesehenen extrem verringerten Flächenbedarf, bedingt durch neue Technikkonzepte mit deutlich niedrigerem Raumbedarf«.
Nun entstehen ja neue Technikkonzepte mit derartigen Auswirkungen für die Gebäude nicht über Nacht. Diese Entwicklungen waren seit längerem bekannt und hätten bei einem zielorientierten Management auch rechtzeitig an die mit der Aufstellung der künftigen Raumanforderungen befaßten Dienststellen weitergegeben werden können und müssen.
Zumindest kann man es nicht gerade als eine Glanzleistung des dafür zuständigen Managements bezeichnen, wenn nur 4 Monate nach einer vom Aufsichtsrat abgesegneten gravierenden neuen Organisationsmaßnahme mit weitreichenden personellen Auswirkungen festgestellt wird, daß die dafür zugrundegelegten investiven Prämissen um mehr als 50% falsch waren und in Milliardenhöhe an der Realität vorbeigingen.

Zu 2. Ablauftechnische Vorteile

Zunächst zum Argument der Verkürzung der Planungs- und Realisierungsphasen:
Es ist unbestritten – die früheren Planungs- und Ausführungszeiten der Bauvorhaben waren indiskutabel lang. Sie sind aber ganz eindeutig auf die von der damaligen Zentrale vorgegebenen Beteiligungs- und Organisationsabläufe zurückzuführen.
So war in Ablaufregelungen ausdrücklich vorgeschrieben, daß bei jedem Neubauvorhaben auf 3 unterschiedlichen Organisationsebenen (Amt, Direktion und Zentrale) jeweils rund 10 verschiedene Fachdienststellen sowie die entsprechenden Personalratsgremien bis hin zum Postarzt (der z.B. monierte, daß nach seiner Meinung die Dachsparren zu gering bemessen

Das Ende einer Bauabteilung bei Telekom

Managemententscheidungen und ihre Begründungen auf dem Prüfstand

seien) zu beteiligen sind. Daß hier bei einem strafferen Organisationsablauf wesentlich kürzere Planungs- und Bauzeiten zu erreichen sind, haben inzwischen die Beschäftigten in den Bauabteilungen des Postdienstes (z.B. bei den Bauvorhaben der großen Frachtzentren) und auch die kleine Mannschaft der Postbank eindrucksvoll unter Beweis gestellt und damit gezeigt, daß es bei konsequentem Abspecken völlig überflüssiger interner Verwaltungsregelungen auch anders geht.

Fazit: Die hier in der Vorstandsvorlage genannten Gründe sind kein zwingendes Argument für die Einrichtung einer De.Te.Bau. Sie hätten auch in der bestehenden Organisationsform durchgeführt werden können.

Zu den angeblich im Bereich »Bauplanung und -ausführung bestehenden system- und strukturbedingten Schwachstellen«:

Was mit diesen plakativen Formulierungen gemeint ist, läßt die Vorstandsvorlage völlig offen. Eine sachliche Stellungnahme ist daher nicht möglich.

Zum Argument, daß bei Übertragung der Bauaufgaben an die De.Te.Bau »durch die qualifizierte Auswahl von Beratern, Planern und Unternehmen die Zeiten minimiert, Qualitäten verbessert und Kosten eingespart werden« (Seite 13):

Mit diesen genauso markigen aber wenig sachlichen Schlagzeilen wird der Eindruck vermittelt, daß die Bauabteilungen der Direktionen offensichtlich jahrelang nicht in der Lage waren, »qualifizierte Berater und Planer« (Architektur- und Ingenieurbüros) auszusuchen – auch deswegen muß also jetzt die De.Te.Bau etabliert werden.

Dem Verfasser dieser Vorstandsvorlage wäre zu raten, sich einmal die seit vielen Jahren hierzu geltenden postinternen Vorschriften und Richtlinien anzusehen.

Aus den Verwaltungsvorschriften Bau Teil III, Ziff.1:

»Es sind nur freischaffende Mitarbeiter zu beauftragen, deren Fachkunde, Zuverlässigkeit und Leistungsfähigkeit feststeht«.

Nach diesen Regelungen wurden Planungs- und Ingenieurbüros ausgesucht und beauftragt.

Im übrigen liegt es schon im ureigensten Interesse der für die Auftragserteilungen zuständigen Hochbau- bzw. Haustechnik-Referatsleiter, nur entsprechend qualifizierte Büros zu beauftragen, andernfalls würden sie sich ja selbst ganz erhebliche Probleme schaffen. Auch dieses Argument ist also kein zwingender Grund für die Einführung der De.Te.Bau.

Noch unzutreffender ist die Behauptung, die De.Te.Bau könne sich gezielt ein nach ihrer Meinung »qualifiziertes Unternehmen« (z.B. eine Baufirma) ohne Wettbewerb aussuchen und beauftragen und sei nicht mehr an die Regelungen der VOB gebunden.

Der BMPT hat sich in seiner Eigenschaft als Eigentümer und Regulierer der 3 DBP-Unternehmen in mehreren Verfügungen hierzu geäußert und an die Adresse von Telekom und De.Te.Bau klargestellt:

»Wie die Telekom selbst, sind aber auch Tochtergesellschaften der Telekom, wie z.B. die De.Te.Bau gehalten, die VOB anzuwenden. Die Tatsache, daß die De.Te.Bau eine privatrechtliche Gesellschaft ist, entbindet die Tochtergesellschaft nicht, die das EG-Recht umsetzende VOB anzuwenden«.

(BMPT-Vfg 414 B 7633-0 vom 21.01.92)

Im übrigen schreibt die VOB hierzu vor:

»Bauleistungen sind an fachkundige, leistungsfähige und zuverlässige Unternehmer zu angemessenen Preisen zu vergeben. Der Wettbewerb soll die Regel sein«.

(VOB/A § 2).

Entsprechend diesen Regelungen, die dem Auftraggeber einen großen Auslegungsspielraum zulassen, wurden bei den Bauabteilungen der DBP Aufträge an »qualifizierte Unternehmen« erteilt. Warum das laut Vorstandsvorlage erst durch die Einführung einer De.Te.Bau möglich sein soll, ist nicht nachvollziehbar.

Zu 3. Personelle Auswirkungen

Laut Vorstandsvorlage (Seite 4) werden bis 1995:

– »92 Kräfte aus dem aktiven Dienst der Telekom ausscheiden«.

Eine Überprüfung nach der Altersstruktur hat ergeben, daß davon nur 48 Kräfte (ca 52%) in den Ruhestand gehen.

Vom verbleibenden Rest (48%) wird offensichtlich unterstellt, daß er aus anderen Gründen ausscheidet.

– »500 Kräfte in die De.Te.Bau wechseln können«.

Nach einer von der De.Te.Bau selbst veröffentlichten Aufstellung – Stand Juli 1993 – werden in allen De.Te.Bau -Niederlassungen, also einschließlich der Niederlassungen in den neuen Bundesländern, insgesamt nur 129 Kräfte benötigt. Diese Zahl dürfte sich inzwischen noch reduziert haben. Das ergibt eine Differenz zu den in der Vorstandsvorlage genannten Zahlen von fast 400 Kräften.

– »587 Kräfte im Bereich Bauunterhaltung/ Instandsetzung bei der Telekom weiterbeschäftigt«.

Auf Seite 26 der Vorstandsvorlage ist hierzu präzisiert:

»In den Abteilungen 25 der DT werden zunächst folgende Aufgaben verbleiben:

Planung und Ausführung aller Bauunterhaltungs- und Instandsetzungsmaßnahmen in der Zuständigkeit der DT.«

Demgegenüber ist nur wenig später in einer Anweisung der GD Telekom vom 15.07.93 an alle Direktionen ausgeführt:

»Mit der Ausweitung der Tätigkeit der De.Te.Bau auf die alten Bundesländer werden ab dem 01.07.93 die Neu-, Um- und Erweiterungsbaumaßnahmen und zu einem noch festzulegenden Zeitpunkt die Bauunterhaltungsmaßnahmen auf die De.Te.Bau sukzessive übertragen«.

Die Unsicherheit der im Bauunterhalt beschäftigten Kräfte (ca. 30% des Gesamtpersonals) wurde zwischenzeitlich noch durch Absichtserklärungen verstärkt, nach denen dieser Bereich bei den Ämtern angesiedelt werden soll.

Soweit einige Auszüge dazu, wie man sich die Lösung der personellen Auswirkungen vorstellt.

Nach Abzug der 3 vorgenannten Gruppen verbleibt lt. Vorstandsvorlage (Seite 4) bei der Telekom »ein Überhang von 405 Kräften«.

Ein Abbau dieses Personalüberhangs ist lt. Vorstandsvorlage (Seiten 4 und 28) »relativ problemlos möglich« durch:

»Vorruhestandsregelung ab 55 Jahre,
befristete Aufgabenerweiterung der De.Te.Bau,
Einsatz in anderen Bereichen des Unternehmens Telekom, wo sie dringend benötigt werden.«

Damit wären also dann alle sich mit der Aufgabenverlagerung zur De.Te.Bau hin ergebenden personellen Auswirkungen und Fragen »problemlos gelöst«.

Hierzu ist festzustellen:
Ob es jemals und ab welchem Zeitpunkt bzw. zu welchen Konditionen zu einer Vorruhestandsregelung kommen wird und das Personal auch davon Gebrauch macht, ist z.Zt. noch völlig offen.
Nach den derzeitigen Absichtserklärungen der Politiker wird sie für den höheren Dienst überhaupt nicht und für den gehobenen Dienst frühestens ab 60 Jahren kommen.
Meines Erachtens muß stark bezweifelt werden, ob angesichts der in den alten Bundesländern überall zurückgehenden Bauinvestitionen eine Aufgabenerweiterung bei der De.Te.Bau ausgerechnet durch die Ausführung postexterner Bauvorhaben überhaupt möglich ist.
Ebensowenig nachvollziehbar sind die Ausführungen, Kräfte aus den Bauabteilungen würden in »anderen Bereichen des Unternehmens Telekom dringend benötigt«. Nach den bisher bekannten Absichten ist in diesen anderen Bereichen ebenfalls ein Personalabbau in 5stelliger Größenordnung vorgesehen.
Zum Bereich »Unterbringung des Personals« abschließend noch eine Bemerkung:
Mitbetroffen von der beabsichtigten Auflösung der Bauabteilungen sind u.a. auch 18 Abteilungspräsidenten (Besoldungsgruppe überwiegend B 2) sowie an die 70-80 DHt- und DPt-Beamte (Besoldungsgruppe A13 - A 15) und eine etwa gleichhohe Anzahl vergleichbar hoch eingruppierter technischer Angestellter (Dipl.-Ing. TU/FH). Wie man diese Kräfte mit einer fachspezifischen Ausbildung (Hochbau/Haustechnik) in einem Unternehmen wie Telekom »problemlos« unterbringen will, läßt die Vorlage ebenfalls offen. Die entsprechenden Ausführungen zur Unterbringung der Personalüberhänge sind ja inzwischen auch durch das Mitarbeiterschreiben Dr. Kröskes vom 31.11.93 mit der Aufforderung, sich einen anderen Arbeitsplatz zu suchen, eindeutig widerlegt worden.

Zu 4. Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen

Der in der Vorstandsvorlage für den Aufsichtsrat prognostizierte Gesamtvorteil von jährlich ca. 375 Mio DM beruht im wesentlichen auf den in der Vorlage genannten Jahresinvestitionen von ca. 2,6 Mrd DM und den dort unterstellten Personalbewegungen. Nachdem diese Annahmen und Prognosen – wie unter Ziff. 1 und 3 ausgeführt – völlig unzutreffend waren – braucht der angegebene Gewinn nicht mehr weiter kommentiert zu werden. Die hier angegebenen Zahlen sind schlicht »für die Katz'«.
Gleichwohl ist es aufschlußreich, sich einmal näher anzusehen, wie diese Zahlen im einzelnen ermittelt wurden.
Im Erläuterungsteil der Vorlage (Seite 29) ist ausgeführt, daß durch die Realisierung des Konzepts insgesamt 497 Kräfte freigesetzt werden, davon 92 Kräfte durch Ausscheiden aus dem aktiven Dienst und weitere 405 Kräfte durch Vorruhestand und Unterbringung in anderen Bereichen des Unternehmens Telekom. Bei unterstellten mittleren Personalkosten von 107 000 DM würde sich somit eine Personalkosteneinsparung von 53 Mio DM p.a. ergeben (497 x 107 000 DM).
Wie zuvor aufgezeigt und durch das Rundschreiben Dr. Kröskes bestätigt, haben sich diese Hypothesen bisher als absolut unzutreffend erwiesen.
Nicht nachvollziehbar sind die Ausführungen in der Vorlage, wonach bei einer Übertragung der Bauaufgaben an die De.Te.Bau jährlich rund 180 Mio DM an Einsparungen durch günstigere Preise für die Bauvorhaben erzielt werden.
Gleiches gilt m.E. für die angeblichen Zinseinsparungen von rund 107 Mio DM per anno aufgrund von verminderten Kapitalbindungen durch die De.Te.Bau. Auch die De.Te.Bau wird Bauvorhaben nicht kostenlos finanzieren können.
Völlig unerwähnt geblieben ist dagegen die Tatsache, daß die De.Te.Bau ja nicht umsonst arbeitet, sondern ihre Personal- und Sachkosten (z.B. Mieten usw.) in die mit der Telekom für die Erstellung ihrer Gebäude abzurechnenden Gesamtbaukosten einbinden wird.
Schließlich bedürfen die Ausführungen, die De.Te.Bau erwirtschaftete einen jährlichen Gewinn von ca. 3,5 Mio DM, der gleichzeitig als Einsparung bei der Telekom anzusetzen ist, m.E. einer Erläuterung.
Wenn die De.Te.Bau – wie in der Wirtschaftlichkeitsbetrachtung vorgesehen – nur für die Telekom Bauvorhaben durchführt und sie der Telekom in Rechnung setzt, dann muß ein bei der De.Te.Bau ausgewiesener Gewinn – wie hoch er auch immer sein mag – zunächst einmal von der Telekom im Rahmen der Baukosten bezahlt worden sein. Wieso sich also deswegen bei der Telekom Gesamteinsparungen in gleicher Höhe ergeben, bleibt unerfindlich.

Externe Personalgewinnung + eigenes unkündbares Personal = Reduzierung der Baukosten + Gewinn

Was ist geblieben von dieser Wunderformel und den fast schon visionären Ausführungen in der Vorstandsvorlage?
Zur Zeit ergibt sich etwa folgendes Szenarium:
Die Bauaufgaben sind von den Direktionen Telekom weitgehend in die De.Te.Bau verlagert worden. Vorruhestandsregelungen sind vorerst in weite Ferne gerückt, die erwarteten Personalbewegungen – wohin auch immer – sind unterblieben. Der freiwillige Wechsel eines Beschäftigten setzt in der Regel voraus, daß er sich dabei verbessert.
Die Tatsache, daß z.B. Beamte ihr Lebenseinkommen erst durch gute Altersversorgung auf ein mit der Industrie vergleichbares Niveau anheben können, macht die beschäftigung von beurlaubten Beamten bei einer Tochtergesellschaft De.Te.Bau vergleichsweise teuer, da diese die sehr hohen Versorgungspauschalen (ca. 30% des Bruttoeinkommens) an die Telekom zahlen muß. Gleiches gilt in etwa für die ebenfalls beurlaubten hocheingruppierten und unkündbaren Angestellten (Stichwort VAP).
Die neugegründete Tochter muß aber möglichst schnell und kostengünstig Personal einkaufen, um die ihr übertragenen Bauaufgaben erstens überhaupt und zweitens mit dem angestrebten Gewinn ausführen zu können.
Folge: Beschäftigte ab einer gewissen Besoldungsstufe oder Vergütungsgruppe sind für die De.Te.Bau einfach zu teuer – nicht wegen ihrer gleich gebliebenen Gehaltsforderungen sondern wegen ihrer zu hohen Versorgungsausgleiche zur Wahrung ihrer Pensions- und Rentenansprüche.
Die De.Te.Bau ist daher gezwungen, das für den Start benötigte Personal verstärkt postextern zu gewinnen.
Zusammengefaßt heißt dies:
Die wesentlichen Aufgaben und Arbeitsinhalte der in den Bauabteilungen bei Telekom Beschäftigten sind in die De.Te.Bau verlagert

worden. Die »problematische Unterbringung« dieser Beschäftigten – wo auch immer – hat sich als Vision erwiesen.
Der Telekom verbleibt ein großer Überhang hochbezahlter und unkündbarer Mitarbeiter, die sie jetzt nach Übertragung der Bauaufgaben an die De.Te.Bau mangels entsprechender Aufgaben nicht mehr adäquat beschäftigen kann, aber auf gleichem Niveau wie bisher bezahlen muß.
Die Vertreter der VHP haben hierzu immer wieder – auf den Delegiertentagen und bei Besprechungen mit Vorständen in der GD – darauf hingewiesen, daß auch ein allein unternehmenspolitisch ausgerichtetes Management bei der Durchführung einer derart gravierenden Organisationsmaßnahme nicht nur die betrieblichen Aspekte sondern parallel dazu auch die sich daraus ergebenden personellen Auswirkungen und die damit für das Unternehmen verbundenen finanziellen Folgen erfassen und realistisch bewerten muß.
Die jetzt als Ausweg aus der Misere im Mitarbeiterbrief vom 30.11.93 enthaltene Aufforderung, sich bei einem anderen Arbeitgeber (bzw. Bundesbahn, Baudirektion, Gemeinden) einen Arbeitsplatz zu suchen, ist m.E. ebenfalls völlig realitätsfremd. Kein Mensch wird z.Zt. und angesichts der der-zeitigen wirtschaftliche Prognosen einen unkündbaren Arbeitsplatz aufgeben und sich möglicherweise dem Risiko einer jederzeitigen Kündigung aussetzen.
Im übrigen soll – unbestätigten Gerüchten zu Folge – der zuständige Vorstand der Bundesbahn, die ja inzwischen als privatrechtliche Bahn-AG etabliert ist und Personal abbauen muß, den dortigen Hochbau/TGA-Kräften geraten haben, sich u.a. bei der Telekom zu bewerben.
Es bleibt daher vorrangig einmal das Problem der Telekom – nicht der unkündbaren Beschäftigten – wie sie aus dieser Misere wieder herauskommt.
Ob die inzwischen von der Telekom beabsichtigte Regelung – nämlich die Bauabteilungen der Direktionen jetzt durch die De.Te.Bau zu beauftragen, Bauplanungen und -ausführungen gegen entsprechendes Entgelt auf HOAI-Basis auszuführen – aus der Sackgasse führt, muß bezweifelt werden.
Zusammenfassend kann man wohl feststellen, die Entscheidung für diese Organisationsmaßnahme war voreilig, die dem Aufsichtsrat vorgelegten Begründungen waren in wesentlichen Teilen unzutreffend und die jetzt entstehenden personellen Probleme und vor allem ihre finanziellen Folgen sind für die Telekom erheblich.
Kürzlich las ich in einem Buch über die deutschen Manager den bemerkenswerten Satz:
»Ein Vorstand hat immer recht – und wenn er einmal nicht recht hat, dann sind die äußerend Umstände schuld«.
Es kommt sehr selten vor, daß einmal getroffene Vorstandsentscheidungen revidiert werden.
Wenn sich jedoch Ansätze, Vorgaben und Prämissen dieser Vorstandsvorlage in so hohem Maß als unzutreffend herausgestellt haben, sollte dies m.E. für ein verantwortungsbewußtes Management Anlaß sein, die unter diesen Voraussetzungen getroffene Entscheidung noch einmal zu überprüfen und z.B. flexiblere und längerfristige Übergangsregelungen vorzusehen. Vielleicht wären dann – zumindest für die etwas älteren und daher trotz guter Leistungen kaum mehr vermittelbaren Beschäftigten solche Aufforderungen überflüssig, sich einen anderen Arbeitsplatz zu suchen.
Daß auch andere Lösungen möglich sind, hat z.B. das Schwesterunternehmen Postdienst mit seinen Bauabteilungen eindrucksvoll aufgezeigt.
Nach bisher bekannten Organisationsplänen werden hier außerhalb der ebenfalls spartenorientierten Direktionen in leicht abgespeckter Form posteigene Bau- und Immobilien-Center (BIC) eingerichtet. Dort ist man offensichtlich der Meinung, daß bei Abschaffung der zeitverzögernden und überflüssigen Verfahrensabläufe auch mit eigenem Personal die anstehenden Bauaufgaben termingerecht und kostengünstig erledigt werden können. Die bisherigen praktischen Erfahrungen haben dies voll bestätigt.
Vielleicht sollten die Telekom-Leute einmal beim Postdienst vorbeischauen.

Unternehmenskultur bei Telekom

Ich glaube, daß die Mehrzahl der Beschäftigten in den Telekom-Bauabteilungen bereit ist, die durch betriebliche Zwänge bedingten Organisationsmaßnahmen z.B. auch die Einführung einer De.Te.Bau zu akzeptieren, wenn ihnen deren Notwendigkeit nachvollziehbar erklärt und das Gefühl vermittelt wird, evtl. negative personelle Auswirkungen auf ein Minimum zu begrenzen.
Was diesen Kräften jedoch dazu bisher an Erklärungen, Hypothesen, Absichten übermittelt wurde, war völlig unzureichend.
So haben sich z.B. die Mitarbeiter der Bauabteilung der Direktion München in großer Sorge um ihre berufliche Existenz mit Schreiben vom 13.01.93 an Herrn Dr. Kröske (Abschrift an den Vorstandsvorsitzenden) gewandt und mit einem umfangreichen Fragenkatalog um Aussagen über die mit der Gründung der De.Te.Bau verbundenen beruflichen Folgen sowie über die Möglichkeiten und Bedingungen einer Weiterbeschäftigung bei Telekom oder der De.Te.Bau gebeten.
Das Schreiben wurde von weit mehr als 100 Kolleginnen und Kollegen – vom technischen Zeichner oder der Sekretärin bis zum Abteilungspräsidenten – unterschrieben. Bis heute – also rund 1 Jahr später – wurde diesen Mitarbeitern noch nicht einmal der Eingang ihres Schreibens bestätigt, geschweige denn eine der Fragen beantwortet.
Stattdessen wurde ihnen nun in einem Rundschreiben geraten, sich einen anderen Arbeitsplatz zu suchen.
Wie man von diesen Mitarbeitern erwarten kann, daß sie auch weiterhin motiviert sind und sich mit ihrem Unternehmen identifizieren, ist m.E. nicht mehr erklärbar.
Auch die VHP hat mit Schreiben vom 30.12.92 – also vor über einem Jahr – in Sorge um die betroffenen Kolleginnen und Kollegen der Unternehmensleitung Telekom einen entsprechenden Fragenkatalog zugeleitet. Auch hier steht das mehrmals zugesicherte Antwortschreiben noch immer aus.
Die Beispiele machen m.E. deutlich, wie es um die Unternehmenskultur bestellt ist.

Wie hieß es in den eingangs zitierten Weihnachts- und Neujahrsgrüßen:
»Das Schiff Telekom fährt mit Volldampf voraus. Die ganze Mannschaft hält es mit vollem Einsatz auf Kurs …
Mit neuen Zielen wollen wir 1994 die Fahrt in eine gesicherte Zukunft fortsetzen«.

Es wäre zu wünschen:
Möge bei dieser rasanten Fahrt keiner über Bord gehen!

Mitglieder-Service

Zusammenarbeit VHP mit VAF

Die Vereinigung der höheren Führungskräfte der Deutschen Bundespost (VHP) und der Verband Angestellter Führungskräfte (VAF) haben im August 1993 eine institutionalisierte Zusammenarbeit vereinbart.
Der VAF ist Mitgliedsverband der Union der Leitenden Angestellten (ULA), dem Spitzenverband der Führungskräfte in der deutschen Wirtschaft.

Beratungsservice des VAF

VHP-Mitglieder können sich vom VAF beraten lassen, wenn sie ein außertarifliches Arbeitsverhältnis bei den Postunternehmen oder ihren Töchtern anstreben.
Der VAF hat hinsichtlich des Arbeitsrechtes für Führungskräfte in der Wirtschaft umfangreiches know-how. In der VAF-Hauptgeschäftsstelle in Köln stehen dafür 2 hauptamtliche Geschäftsführer (Juristen) zur Verfügung.

Service-Ausweis

Die VHP Mitglieder bringen eine Mitgliedsbescheinigung ihres Bezirksvereins bei, die gegenüber dem VAF als Ausweis und Zahlungsbeleg gilt. Bei fernmündlicher Beratung Übersendung per Post oder Fax.

Pauschalpreis/Abrechnungsverfahren

Die Beratung kostet pauschal 200,– DM und ist damit als preiswert einzustufen. Der VAF übermittelt der VHP die Mitgliedsbescheinigung. Das Inkasso der Beratungspauschale geschieht durch die VHP.

Anschrift und Telekontakte der VAF

Hauptgeschäftsführer: RA Dr. Janert
Geschäftsführer: RA Erasmy

VAF-Hauptgeschäftsstelle
Hohenstaufenring 43-45
D-50674 Köln
Telefon: (02 21) 21 17 55
(02 21) 24 27 34
Telefax: (02 21) 23 87 12

Musterklage gegen Pensionsbesteuerung

Ein mit Rechtschutz des Deutschen Beamtenbundes (DBB) versehenes Muster-Klageverfahren wegen der Besteuerung der beamtenrechtlichen Versorgungsbezüge ist beim Finanzgericht Münster unter dem Aktenzeichen 2 K 2615/93 E anhängig. Allen übrigen Versorgungsempfängern empfiehlt der DBB, gegen eingehende Einkommensteuerbescheide ab dem Veranlagungsjahr 1992 Einspruch einzulegen und eine Aussetzung des weiteren Verfahrens unter Hinweis auf das Musterverfahren zu beantragen.
Das anhängige Musterverfahren richtet sich gegen den Einkommensteuerbescheid 1992 des Klägers, und zwar konkret gegen die Höhe des Versorgungsfreibetrages nach § 19 Abs. 2 Einkommensteuergesetz. Dieser Freibetrag betrug im Jahre 1992 höchstens 4 800 Mark, seit diesem Jahr sind es 6 000 Mark pro Jahr. Völlig unzureichend ist dies nach Auffassung des Klägers und des Rechtschutz gewährenden Deutschen Beamtenbundes, um dem Beschluß des Bundesverfassungsgerichtes vom 26. März 1980 Rechnung zu tragen. Bekanntlich hatte das höchste deutsche Gericht schon damals verfassungsrechtliche Bedenken gegen das im Zuge der Rentendynamisierung eingetretene Ausmaß der steuerlichen Ungleichbehandlung von Pensionen und Renten geäußert und den Gesetzgeber aufgefordert, eine Neuregelung der Besteuerung der Alterseinkünfte vorzunehmen. Bis heute ist dies allerdings nicht geschehen.

Zwar hatte das Bundesverfassungsgericht dem Gesetzgeber für die Angleichung der steuerlichen Behandlung von Renten und Pensionen keine zeitliche Vorgaben gegeben, ebenso fehlte jede Äußerung darüber, ob und inwieweit die 1980 festgestellten »Verzerrungen« beseitigt worden waren. Der DBB hat jedoch unterdessen mit entsprechendem Zahlenmaterial eindrucksvoll nachgewiesen, daß die Kluft sich mittlerweile zu ungunsten der Beamtenpensionen erheblich vergrößert hat.

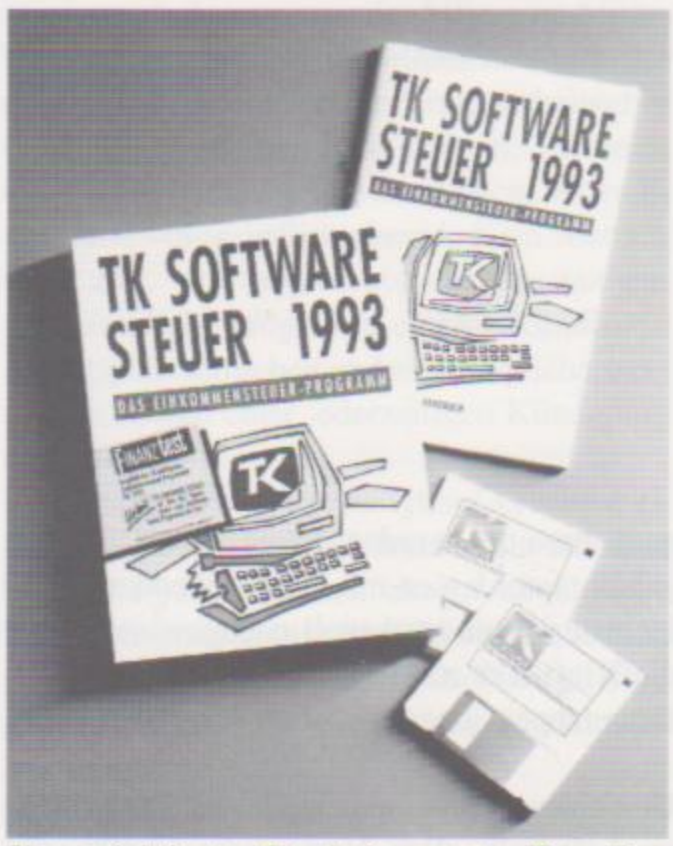
Um spätere Rentennachteile zu vermeiden, wird deshalb allen Versorgungsempfängern vom DBB empfohlen, gegen künftig eingehende Einkommensteuerbescheide ab dem Veranlagungsjahr 1992 wegen der Höhe des Versorgungsfreibetrages Einspruch einzulegen und gegebenenfalls zu klagen. Dabei sollten die Betroffenen auf das Aktenzeichen des bereits anhängigen Verfahrens beim Finanzgericht Münster hinweisen und ein Ruhenlassen ihres eigenen Einspruchs- bzw. Klage-Verfahrens beantragen.

Mitglieder-Service

Steuererklärung mit dem PC

Haben Sie Ihre Einkommensteuer-Erklärung 1993 schon gemacht? Oder schieben Sie - wie viele Zeitgenossen - diese lästige Arbeit noch vor sich her? Im Zeitalter der Personal Computer bietet es sich an, auch diese Arbeit dem Elektronengehirn zu übertragen. Aber welche Software verwenden? Der Markt ist unübersichtlich, zur Steuererklärung per Computer gibt es eine ganze Reihe von Programmen.

Stiftung Warentest, Handelsblatt und Stern haben die Steuersoftware bereits getestet. Was dabei auffällt: Am besten schnitt jeweils ein und dasselbe Programm ab, die »TK Software Steuer 1993«. Ein Grund für VHP-Forum, dieses Programm etwas näher zu betrachten.



Das wichtigste Ergebnis zuerst: Das Programm macht sowohl Steuer- als auch Computer-Laien die Erstellung der Einkommensteuer-Erklärung am Bildschirm leicht. Das Programm führt den Benutzer quasi automatisch an alle Tatbestände heran, die helfen, Steuern zu sparen. So erfährt man beispielsweise, welche Aufwendungen (überraschend viele!) im Feld »sonstige Werbungskosten« angegeben werden können. Dienstreisen - selbst Auslandsdienstreisen - können in beliebig vielen Einzelposten erfaßt und damit steuerlich berücksichtigt werden. Auch sämtliche mit Haus- und Wohneigentum verbundenen Aspekte fließen ein.

Aufgrund der eingegebenen Daten wird die Steuer berechnet und ein Kontrollbogen erstellt, der vom Aufbau her genau dem amtlichen Steuerbescheid gleicht. Kommt der Bescheid, so läßt sich auf einen Blick feststellen, ob der Finanzbeamte von der Erklärung abgewichen ist.

Die eingegebenen Daten können übrigens direkt auf den amtlichen Steuerformularen ausgedruckt werden. Das lästige Übertragen der Daten per Hand in die Vordrucke entfällt. Außerdem werden automatisch Anlagen zur Steuererklärung erstellt, die dem Finanzbeamten die Einzelposten der Erklärung erläutern.

Als sehr nützlich erweist sich auch ein »Steuer-Planungsmodus«, mit dem sich u.a. ausrechnen läßt, wie sich der Kauf einer Eigentumswohnung oder zusätzliche Werbungskosten steuerlich auswirken würden. Oder, ob es sich steuerlich lohnt, zusätzliche Bausparkassenbeiträge zu zahlen.

Die Handhabung des Programms ist einfach. Man muß wahrlich kein »Computer-Freak« sein. Zur Ausstattung zählt ein Handbuch, das jedoch nur selten benötigt wird. Das Programm kann auf allen IBM-oder IBM-kompatiblen Computern mit dem Betriebssystem MS-DOS 3.1 (oder höher) genutzt werden.
Der Preis der Software beträgt 150,-DM. In den Folgejahren kann das neue, aktualisierte Programm zum Update-Preis von 78,-DM erworben werden. Damit ergibt sich laut Stiftung Warentest ein »gutes Preis-Leistungsverhältnis«. Der Preis kann in voller Höhe steuermindernd geltend gemacht werden.

Für VHP-Mitglieder konnten wir einen **Rabatt von 30 %** vereinbaren! Wenn Sie das Programm erwerben möchten, verwenden Sie bitte untenstehenden Bestellschein.

Hiermit bestelle ich ..... Exemplare TK Software Steuer 1993

☐ zum Einzelpreis von 105,- DM (für VHP-Mitglieder)

☐ zum Einzelpreis von 150,- DM (für Nichtmitglieder)

Diskettengröße: ☐ 3 1/2 Zoll
☐ 5 1/4 Zoll

Name: .....

Straße: .....

Ort: .....

Mitglied im VHP-Bezirksverein: .....

Unterschrift: .....

Einsenden an: VHP-Forum, Postfach 10 10 40, 70009 Stuttgart

Die Bahn nach der Privatisierung

Das Gesetz zur Neuordnung des Eisenbahnwesens vom 27. 12.93

Wolfgang Dollinger
Direktion Telekom Stuttgart

Mit Interesse für die Nachbarverwaltung sicher auch wegen möglicher Parallelen zur Postreform II haben viele Kolleginnen und Kollegen die Diskussionen und Entwicklungen zur Neuordnung des deutschen Eisenbahnwesens in der Presse verfolgt. Nach einem fast dramatisch zu nennenden Endspurt wurde nun das Gesetz am 27.12.93 verkündet und ist in Kraft.

Das Gesetz regelt auch Belange der DBP

Es besteht aus 11 Artikeln, darin 6 eigenständige Gesetze:
- Dem »Gesetz zur Zusammenführung und Neugliederung der Bundeseisenbahnen« und
- dem »Gesetz über die Gründung der Deutschen Bahn AG«.

Diese beiden Gesetze sollen noch einer näheren Betrachtung unterzogen werden.

Das »Gesetz über die Eisenbahnverkehrsverwaltung« bestimmt das Eisenbahnbundesamt als Aufsichts- und Genehmigungsbehörde. Es untersteht als selbständige Bundesoberbehörde dem Bundesminister für Verkehr.

Das »Gesetz zur Regionalisierung des öffentlichen Personennahverkehrs« hat unter anderem wegen der Finanzierung durch Bund und Länder bis zuletzt für Aufmerksamkeit in der Presse gesorgt.

Das »Allgemeine Eisenbahngesetz«, regelt u.a. den öffentlichen Eisenbahnverkehr, die Infrastrukturaufgaben, die Wettbewerbsbedingungen, Sicherheitsvorschriften sowie die Eisenbahnaufsicht durch die Länder für nichtbundeseigene Eisenbahnen.

Gesetz über den Vorruhestand bei der DBP erlassen

Das »Gesetz zur Verbesserung der personellen Struktur beim Bundeseisenbahnvermögen und in den Unternehmen der Deutschen Bundespost« hat einen ganz direkten Bezug zu unseren Unternehmen:
Annähernd gleichlautend für beide Bereiche wird dort die Förderung der anderweitigen Verwendung der von Umstrukturierungsmaßnahmen betroffenene Beamten und die vorzeitige Versetzung in den Ruhestand geregelt. Bei einer Verwendung in einer anderen Verwaltung zahlt das entsendende DBP-Unternehmen die Hälfte der monatlichen Bezüge des Beamten bis zu seiner Zurruhesetzung, höchstens jedoch 5 Jahre lang. Bis zum 31.12.1998 kann ein Beamter auf seinen Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn eine anderweitige Verwendung in der eigenen oder anderen Verwaltungen nicht möglich oder nach allgemeinen beamtenrechtlichen Grundsätzen nicht zumutbar ist, im einfachen oder mittleren Dienst nach Vollendung des 55., im gehobenen Dienst nach Vollendung des 60. Lebensjahres. Der höhere Dienst wurde hierbei nicht berücksichtigt. Für den Bereich der DBP wird dies alles erst mit Inkrafttreten eines zukünftigen Gesetzes, das die Umwandlung der Unternehmen der Deutschen Bundespost in die Rechtsform einer Aktiengesellschaft regelt, wirksam.

Im folgenden soll nun der wesentliche Inhalt der beiden o.a. Gesetze insbesondere auch im Hinblick auf mögliche Regelungen in der Gesetzgebung zur Postreform II kurz dargestellt werden.

Aus Bundesbahn und Reichsbahn werden Bundeseisenbahnvermögen, Deutsche Bahn AG und Bundeseisenbahnamt

Das »Gesetz zur Zusammenführung und Neugliederung der Bundeseisenbahnen«, regelt die Zusammenführung der Sondervermögen

»'Deutsche Bundesbahn' und 'Deutsche Reichsbahn' zum 'Bundeseisenbahnvermögen'. Dieses hat unternehmerische und Verwaltungsaufgaben. Der unternehmerische Bereich umfaßt das Erbringen von Eisenbahnverkehrsleistungen und das Betreiben der Eisenbahninfrastruktur. Neben vorübergehenden Verwaltungsaufgaben sind weitere Aufgaben die Verwaltung des der Deutschen Bahn AG zugewiesenen Personals, die Unterstützung der Verwaltung der zinspflichtigen Verbindlichkeiten des Bundeseisenbahnvermögens und die Verwaltung und Verwertung der nicht bahnnotwendigen Liegenschaften. Frühestens 10 Jahre nach Inkrafttreten dieses Gesetzes kann die Bundesregierung das Bundeseisenbahnvermögen auflösen.

Das Bundeseisenbahnvermögen als Beamten-»Holding«

Das Bundeseisenbahnvermögen wird als Bundesbehörde unter der Leitung eines Präsidenten, der hierfür oberster Dienstvorgesetzter ist, verwaltet. Die Beamten, Angestellten und Arbeiter der Bundeseisenbahnverwaltung stehen im Dienst des Bundes, die Beamten sind unmittelbare Bundesbeamte.
Sie können aus dienstlichen Gründen, die sich aus der Änderung der Organisation ergeben, vorübergehend auf anderen Dp von geringerer Bewertung unter Belassen der Amtsbezeichnung und Dienstbezüge verwendet werden.

Die Obergrenzen für Beförderungsämter können in jeder Besoldungsgruppe nach Maßgabe sachgerechter Bewertung überschritten werden, soweit dies zur Vermeidung von Verschlechterungen der Beförderungsverhältnisse infolge laufender Verringerung des Personalbestandes erforderlich ist.

Der Bundesminister für Verkehr kann die Beamtenlaufbahnen beim Bundeseisenbahnvermögen selbst gestalten und Ausnahmeregelungen treffen, für Beamte besondere Arbeitszeitvorschriften und ergänzende Bestimmungen für Reise- und Umzugskosten erlassen.
Die Krankenversorgung der Bundesbahnbeamten als betrieblichen Sozialeinrichtung der Deutschen Bundesbahn wird in ihrem Bestand geschlossen und mit dem Ziel der Abwicklung in der bestehenden Rechtsform einer Körperschaft des öffentlichen Dienstes weitergeführt. Auf die bisherigen gesetzlichen Sozialeinrichtungen der Bahn soll hier nicht weiter eingegangen werden. Die übrigen betrieblichen Sozialeinrichtungen und die anerkannten Selbsthilfeeinrichtungen der bisherigen Bundeseisenbahnen werden für den Bereich des Bundeseisenbahnvermögens nach den bisherigen Grundsätzen weitergeführt.
Das »Gesetz über die Gründung der Deutschen Bahn AG«, regelt die Errichtung der AG und Ausgliederung derjenigen Teile aus dem Bundeseisenbahnvermögen, die zum Erbringen von Eisenbahnverkehrsleistungen und zum Betreiben der Eisenbahninfrastruktur notwendig sind. Die Bundesrepublik ist alleinige Aktionärin des Unternehmens.

Die Deutsche Bahn AG als Übergangslösung

Eine weitere Aufteilung, eine Ausgliederung aus dem Vermögen der Deutschen Bahn AG soll frühestens 3, spätestens 5 Jahre nach deren Eintragung im Handelsregister die Bereiche Personennahverkehr, Personenfernverkehr, Güterverkehr und Fahrweg, die bereits von Beginn an organisatorisch und rechnerisch zu trennen sind, auf dadurch neu gegründete Aktiengesellschaften erfolgen. Danach kann die Deutsche Bahn AG nur aufgrund eines Gesetzes, das der Zustimmung des Bundesrats bedarf, aufgelöst, verschmolzen oder aufgeteilt werden. Dies gilt auch für die Veräußerung von bis zu 49,9% der Anteile an denjenigen Aktiengesellschaften, deren Tätigkeit den Bau, die Unterhaltung und das Betreiben von Schienenwegen umfaßt.

Bezüglich der Überleitung des Personals zur Deutschen Bahn AG wird festgelegt, daß Beurlaubungen von Beamten des Bundeseisenbahnvermögens zur Deutschen Bahn AG dienstlichen Interessen dienen. Beamte des Bundeseisenbahnvermögens, die nicht aus dem Beamtenverhältnis aussscheiden oder nicht beurlaubt werden, sind ab dem Zeitpunkt der Eintragung der Deutschen Bahn AG in das Handelsregister dieser Gesellschaft zugewiesen, soweit sie nicht im Einzelfall anders verwendet werden sollen. Die Rechtsstellung der zugewiesenen Beamten sowie die Gesamtverantwortung des Dienstherrn bleiben gewahrt.

Was die Bahn AG mit den ausgeliehenen Beamten alles machen kann

Die Deutsche Bahn AG ist zur Ausübung des Weisungsrechts befugt, soweit es die Dienstausübung in ihrem Betrieb erfordert. Die Deutsche Bahn AG ist ferner aufgrund des Gesetzes ermächtigt im Einvernehmen mit dem Bundeseisenbahnvermögen den zugewiesenen Beamten eine höher bewertete Tätigkeit zu übertragen.

Die »Verordnung über die Zuständigkeit der Deutschen Bahn AG für Entscheidungen in Angelegenheiten der zugewiesenen Beamten des Bundeseisenbahnvermögens« vom 1.1.1994 überträgt die weiteren beamtenrechtlichen Entscheidungen und sonstige Entscheidungen und Maßnahmen, die mit der Dienstausübung der Beamten im Betrieb der Deutschen Bahn AG in unmittelbarem Zusammenhang stehen, zur Ausübung an die Deutsche Bahn AG und weiter auf die ausgegliederten Gesellschaften. Zur Dienstherrneigenschaft der Deutschen Bahn AG fehlen im wesentlichen folgende Befugnisse: Laufbahnwechsel, Entlassung, Zurruhesetzung, Beurlaubung ohne Bezüge, Beförderung und Disziplinargewalt. Diese stehen dem Präsidenten des Bundeseisenbahnvermögens zu, der auch die Rechtsaufsicht über die Wahrnehmung der beamtenrechtlichen Befugnisse durch die Deutsche Bahn AG hat.

Was passiert mit den Arbeitnehmern ?

Die Deutsche Bahn AG tritt in die Rechte und Pflichten der bestehenden Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse ein, die geltenden Tarifverträge und Dienstvereinbarungen gelten bis zum Abschluß neuer Verträge und Vereinbarungen, die die Deutsche Bahn AG mit den zuständigen Gewerkschaften und Betriebsräten abschließt, weiter.

Besonders geregelt: die öffentlich rechtlichen Amtsverhältnisse

Die öffentlich rechtlichen Amtsverhältnisse enden mit der Eintragung der Deutschen Bahn AG ins Handelsregister, die Amtsverträge gehen zum gleichen Zeitpunkt mit allen Rechten und Pflichten als Anstellungsverträge auf die Deutsche Bahn AG über. Die Versorgungsregelungen bleiben unverändert. Die Versorgungsansprüche richten sich gegen das Bundeseisenbahnvermögen. Weitere im Gesetz (18) enthaltene Versorgungsregelungen für diesen Personenkreis können hier nicht weiter ausgeführt werden.

Was kosten die ausgeliehenen Beamten?

Die Deutsche Bahn AG zahlt an das Bundeseisenbahnvermögen für die zugewiesenen Beamten einen Betrag in Höhe der Aufwendungen, die sie für die Arbeitsleistung vergleichbarer neu einzustellender Arbeitnehmer unter Einbeziehung der Arbeitgeberanteile der gesetzlichen Sozialversicherung sowie der betrieblichen Altersvorsorge erbringt oder erbringen müßte; darüber hinaus zahlt die Bahn AG anteilige Personalverwaltungskosten, Sonderzuschläge und bestimmte Versorgungsaufwendungen.
Das Bundeseisenbahnvermögen erstattet der Bahn AG längstens für 9 Jahre Kosten aus erhöhtem Personalaufwand bei der bisherigen Deutschen Reichsbahn und bestimmte Kosten durch unkündbare Arbeitsverhältnisse bei Rationalisierungsmaßnahmen.

Aus Personalrat wird Betriebsrat

Die örtlichen Personalräte in den Dienststellen, die als Betriebe oder Betriebsteile auf die Deutsche Bahn AG übergehen, bleiben übergangs-

weise bestehen, gelten als Betriebsräte und haben Rechte und Pflichten nach dem Betriebsverfassungsgesetz. Das Übergangsmandat endet, sobald ein Betriebsrat gewählt ist, spätestens 3 Monate nach dem Übergang.

Bezüglich der Geltung arbeitsrechtlicher Vorschriften ist noch erwähnenswert, daß die der Deutschen Bahn AG zugewiesenen Beamten für die Anwendung von Vorschriften über die Vertretung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat, für die Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes und des Sprecherausschußgesetzes als Arbeitnehmer der Deutschen Bahn AG gelten, und zwar als Arbeiter, wenn sie überwiegend manuelle und mechanische Tätigkeiten ausüben, als Angestellte bei Ausübung überwiegend kaufmännischer oder büromäßiger Tätigkeiten, sowie bei Aufsichtstätigkeiten.

Und der Rechnungshof ist immer dabei

Zur Prüfung der Betätigung des Bundes bei der Deutschen Bahn AG und den ausgegliederten Gesellschaften ist der Bundesrechnungshof berechtigt.
Auf den weiteren Inhalt des 50seitigen Gesetzeswerkes mit Änderungsanweisungen für 135 davon betroffenen Gesetzen und Verordnungen soll hier nicht weiter eingegangen werden.

Als Fazit insgesamt nur soviel: Es ist nicht ganz einfach, dieses Gesetz zu lesen, da es sowohl von seiner Konstruktion der Aufgabenzuweisung, als auch dem zeitlichen Ablauf sehr verschachtelt erscheint. Einen entscheidenden Vorteil hat es allerdings: Es ist in Kraft und die Kollegen von der Bahn können ihren Teil zur Umsetzung leisten. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Beitrags war das für die Postreform II nicht in Sicht.

Die Schneewittchen-Strategie

Die wirtschaftspolitischen Hintergründe eines Märchens

Frieder Lauxmann, Postamt Karlsruhe

Wußten Sie, daß in einigen Märchen der Gebrüder Grimm richtige Wirtschafts-Krimis enthalten sind? Oder haben die Märchenerzähler einen Skandal aufdecken wollen, dessen Namen sie nicht enthüllen durften? Im Gegensatz zu heute, da Stern, Bunte, Spiegel, Bildzeitung und andere Klatschblätter Roß und Reiter nennen, waren die Grimms diskreter. Ihre Märchenkönige blieben anonym. Es wäre nun eine interessante Aufgabe, anhand der neu zu installierenden »Wirtschaftsarchäologie« herauszubringen, was damals wirklich passiert ist. Da sich aber menschliche und wirtschaftliche Schicksale wiederholen, können auch Geschichten, deren Personen wir nur ungenau kennen, für uns heutige lehrreiche Beispiele sein. Zu einem der Grimm'schen Märchen kennen wir heute den lange verborgen gewesenen Schlüssel.
Hier ist er:

Ein Großkonzern hat die Aktienmehrheit eines jungen dynamischen Unternehmens erworben und erkennt, daß die neue Konzerntochter dem Mutterunternehmen eine gefährliche Konkurrentin zu werden droht. Die Mutter entwickelt jetzt eine Strategie, um dieses Problem zu lösen. So steht es allerdings nicht im Märchenbuch. Dort handelt es sich um eine ehrgeizige Königin und ihre Stieftochter Schneewittchen (im Original: Schneewittchen). Die Stiefmutter ist zunächst die Schönste im Land (Marktführerin), aber die heranwachsende Stieftochter läuft der Mutter immer mehr den Rang ab. Die Mutter beschließt daher, das Mädchen umzubringen, bevor es sie vom Markt verdrängt. Sie will es aber nicht nur einfach töten, sondern sich regelrecht einverleiben. Dazu verlangt die Mutter Lunge und Leber ihrer Stieftochter zu verspeisen. Warum ausgerechnet diese Innereien? Sind Lunge und Leber die Symbole für Atem und Blut, Inbegriff für jugendliche Schönheit und Kraft? Die Mutter will also die Schönheit und Vitalität der jungen Konkurrentin auf diese kanibalische Weise in sich aufnehmen.

Im Hintergrund zeigt sich die Taktik der Mutter. Sie will die beiden tüchtigsten Manager und die Produktion der erfolgreichsten Artikel zu sich herüberziehen. Aus dem Märchen wissen wir, daß daraus nichts geworden ist, weil der Mutterkonzern darüber falsch beraten wurde. Der bösen Stiefmutter wurde nur (Wild-) Schweineres vorgesetzt und Schneewittchen konnte überleben. Sie flüchtete sich, wie das Spieglein an der Wand verriet, zu sieben tüchtigen Kleinunternehmern der Bergwerks- und Edelsteinbranche, die zu Grimms Zeiten noch eine große Rolle in der Volkswirtschaft spielte. Die Zwergunternehmer saßen entweder im Siebengebirge oder im Bergischen Land, möglicherweise vielleicht sogar im Schwarzwald. Näheres wird zur Zeit erforscht.

An dieser Stelle sei ein Exkurs zu strategischen Grundfragen gestattet. Strategie war zunächst nur die Kunst des Feldherrn im Krieg. Erst allmählich sprach man auch in der Wirtschaft von Strategie und das hat seinen Grund. Im Wirtschaftsleben hat sich zu

Beginn des 19. Jahrhunderts ein großer Einschnitt ergeben. Bis dahin war nämlich die Produktion von Gebrauchsgütern eine Domäne des Handwerks gewesen. Die Handwerker waren zwar in Zünften zusammengeschlossen, aber in ihnen war jeder selbständig. Alle konnten unangefochten nebeneinander Schuhe, Röcke oder Hufeisen herstellen. Erst als Industriebetriebe aufkamen, deren Ziel ein immer weitergehendes Wachstum war, mußten die Handwerker sich von der Produktion von Gebrauchsgütern auf deren Reparatur umstellen. Wenn ihnen dies nicht gelang, verloren sie ihre Selbständigkeit. Aus den meisten Handwerkern wurden Industriearbeiter. Im Konkurrenzkampf der sich etablierenden, auf Wachstum eingestellten Unternehmen wurden aus den einstigen Zunftgenossen Mitbewerber und somit Feinde des eigenen Wachstums, die es zu vernichten galt. Wer Näheres über diese Entwicklung wissen wollte, war bislang auf die Lektüre von Karl Marx angewiesen. Da es aber zur Zeit nicht besonders opportun ist, aus dessen »Kapital« zu zitieren, bieten sich als Ersatzdroge die Gebrüder Grimm an. Die haben den Vorzug, daß sie ihre Märchen schon ab 1812 veröffentlichten, während Marx, als er 1883 starb, mit seinem Kapital am Ende war, aber noch lange nicht fertig. Strategie ist also, unschön aber deutlich gesagt, die Kunst, den Konkurrenten zu vernichten. Wachstum ist die Devise der Wirtschaft. Das heißt aber in Wirklichkeit nichts anderes als Wachstum der Vielfraße, der Giganten, der Drachen und Riesen. Dafür bieten die Märchen aller Völker reichlich Anschauungsmaterial.

Wie erging es dem Schneewittchen weiter? Nachdem sie sich erfolgreich mit den Kleinunternehmern verbündet hatte, versuchte die Konzern-Stiefmutter eine andere Taktik. Grimm: »Kind« sprach die Alte, »wie du aussiehst! komm ich will dich einmal ordentlich schnüren«... Aber die Alte schnürte geschwind und schnürte so fest, daß dem Schneewittchen der Atem verging und es für tot hinfiel...« Was tat also die falsche Mutter? Sie schnürte die Tochter zu Tode, das heißt, sie drehte den Geldhahn zu. Die Kleinstunternehmer (Zwerge) konnten aber auch diesmal wieder helfen. Sie brachten das angeschlagene Tochterunternehmen wieder auf die Beine.

Wer das Märchen kennt, weiß wie es weiterging. Es kam die List mit dem vergifteten Kamm. Was hat es mit dem Kamm auf sich? Wieder ist die Erklärung ganz einfach. Der Kamm dient der Schönheit - Schneewittchens ebenholzfarbene Haare waren berühmt -, das bedeutet, die Mutter versuchte Schneewittchens Ansehen, ihre Marktgeltung zu vergiften und somit auch zu vernichten. Die beabsichtigte Ansehensschädigung ist wiederum Dank des rettenden Eingreifens der Kleinunternehmer nicht gelungen. Endlich führte die List mit dem halbseitig vergifteten Apfel zum Scheintod der Tochter. Nachdem die Ansehensschädigung der Tochter erfolglos war, wurde jetzt also versucht, das Tochterunternehmen innerlich zu vergiften. Es gibt zahlreiche Rezepte, wie man das macht: Verunsicherung der Mitarbeiter, irreführende Informationen über die Absichten des Mutterunternehmens, Zuversetzung unfähiger Manager, Einführung ungeeigneter Produkte, falsche Werbestrategieen usw. Als Schneewittchen tot dalag, konnten die Zwerge auch nichts mehr retten. Aber sie gingen an die Öffentlichkeit, stellten das schöne Mädchen in einem gläsernen Sarg aus, erwirkten also, modern gesprochen, einen Sozialplan mit staatlichen Zuschüssen. Und der Erfolg zeigte sich schon bald. Es kam ein dynamischer junger Unternehmer (Prinz) und brachte das totgeglaubte Tochterunternehmen Schneewittchen unter die Haube, d. h. er erwarb die Kapitalmehrheit. Damit endete der Einfluß der bösen Konzernstiefmutter. Das schöne Mädchen konnte jetzt wachsen, blühen und gedeihen.

Wie ging es mit der Mutter zu Ende? Sie mußte in glühenden Schuhen so lange tanzen, bis sie tot umfiel. Der Tanz als Ausdruck von Vitalität und Erotik, den Haupteigenschaften der starkten Mutter, wurde ihr diesmal zum Verhängnis. Sie ging an sich selbst zugrunde.

Und die wirtschaftliche Moral dieser Geschichte? Die Strategie der Vernichtung des Konkurrenten bringt zwar vorübergehende Erfolge, führt aber am Ende zum Tod dessen, der sie erzwingen will. Die Rechnung der Mutter geht nicht auf, weil sie ihren Blick einseitig auf das junge Konkurrenzunternehmen lenkt, dabei aber nicht das gesamte wirtschaftliche Umfeld betrachtet. Sie übersieht den rettenden Einfluß der traditionsreichen Kleinunternehmen. Die sieben Zwerge nahm niemand ernst, weil sie sich dem scheinbaren Zwang zum allgemeinen Wachstum entzogen hatten. Sie wurden alt, ohne zu wachsen, sie lebten bescheiden, fleißig und zurückgezogen hinter ihren sieben Bergen. Sie waren widerstandsfähig, weil sie sich der Wachstumsideologie nicht gefügt hatten. Selbst als Schneewittchen gerettet war, blieben sie was sie waren, es ist nicht die Rede davon, daß sie sich belohnen ließen.

Und die weitere Moral? Leute, lest Grimms Märchen, der Marx ist viel zu harmlos.

Der Manager

Gekürzte Fassung einer Tischrede im Rahmen einer Veranstaltung der Dresdner Bank

Prof. Dr. Hans Eberhard Scheffner

Allen Mitgliedern und Freunden sei - wenn Ausführungen bereits bekannt, noch einmal - das Studium des folgenden Textes angeraten sowie die kreative Umsetzung des Theseninhaltes - insbesondere im Hinblick auf die sich abzeichnenden Wandlungen! Viel Erfolg wünscht die Redaktion ...

Der »Manager«

Das Wort »Manager« wird nicht nur für Herren angewendet. Es führt aber zu Mißverständnissen, wenn man weibliche Führungskräfte mit »Miss Manager« bezeichnet. Der Begriff »Mis-Management« ist nicht dem weiblichen Geschlecht vorbehalten. Vielmehr gilt: Irren ist männlich.

Die Entwicklung vom Manager zum Top-Manager deutet sich dadurch an, daß er zunehmend in Ich-Form spricht und zu grundsätzlichen Monologen neigt. Hinzu kommt, daß seine menschlichen Grundbedürfnisse vom Geltungsbedürfnis dominiert werden.

Damit kommen wir zur Unterteilung der Unternehmensangehörigen in Fachleute, Manager und Top-Manager. Der Fachmann denkt nicht, er weiß. Der Manager denkt, aber weiß nichts. Der Top-Manager erspart sich das Denken und weiß nichts, er hat unternehmerisches Gespür.

Top-Manager sind einsam, einsame Spitze.

Wenn die Zahl der Vorstandsmitglieder die Zahl der Kunden zu übersteigen droht, überwindet der Top-Manager seine Einsamkeit, indem er Unternehmensberater einschaltet, deren Erfolgsrezept allgemein lautet: Knallhart in der Darstellung und banal in der Sache. Von ihnen wird verlangt: Distanz zur Realität, systematische Erfassung der Irrelevanz, geistige Durchdringung des Nichts, Interpretation des Banalen und Analyse des Unvorhersehbaren. Der Unternehmensberater ist also ein Mann, der 49 Liebespositionen kennt, aber kein einziges Mädchen.

Die Managertätigkeit selbst wird von Murphy's Gesetz beherrscht: »Wenn etwas schiefgehen kann, geht es auch schief.«

In der Management-Hierarchie heißt das: Je höher man die Leiter erklimmt, desto mehr Fehler kann man sich erlauben. Wenn man schließlich nur noch Fehler macht, nennt man das Führungsstil. Mit anderen Worten: Wo ein Top-Manager auftaucht, klappt nichts - aber er taucht nicht überall auf. Art und Umfang der Entscheidungen werden wesentlich vom Temperament der Top-Manager bestimmt.

Man unterscheidet folgende Manager-Typen: Der Hyper-Dynamiker zeichnet sich durch provozierende Zielsetzungen für seine Untergebenen aus. Zugleich genießt er die bei seinen Kollegen ausgelösten Überraschungseffekte; sachdienliche Hinweise auf Risiken vermögen ihn zur Raserei zu bringen. Das Unternehmen verkraftet seine Anstöße, wenn ein nicht unwesentlicher Teil durch ausgedehnte Dienstreisen und häufige Bewirtungen neutralisiert wird.

Das temperamentsmäßige Gegenstück ist der bürokratische Phlegmatiker. Dieser Manager-Typ, der in fanatischer Weise dem Vorsichtsprinzip huldigt, führt nach der Bonsai-Methode: Jede aufkeimende Initiative wird sofort beschnitten. Wenn es einen Weg gibt, wichtige Entscheidungen zu verzögern, er wird ihn mit Sicherheit finden.

Das Gegenstück ist der optimistische Managertyp, der auch dann, wenn er die Übersicht verloren hat, den Mut zur Entscheidung besitzt. Er nimmt die Dinge nicht so tragisch, wie sie sind. Schließlich gilt: Eine Fehlentscheidung auf Anhieb spart immerhin Zeit.

Der hochintellektuelle Manager weiß zu jedem Problem eine schlaue Frage und schlägt scharfsinnige Lösungen vor, die nicht zum Problem passen. Bei Entscheidungen und insbesondere bei deren Umsetzung hält er sich wohlweislich zurück, um ungehindert neue kritische Fragen stellen zu können.

Sein Gegenstück ist der Praktiker, der stets große Stücke auf sich selbst hält und für den Konzeption und Konfusion identische Begriffe sind. Er weiß, daß die Alternative zur Sackgasse der Holzweg ist und folgt ihm entschlossen.

Neben dem gemeinen Manager gibt es noch den Konzernmanager. Mit latentem Informationsdefizit ist er der einzige Manager mit Überblick. Wenn er eine Stimme aus dem Konzern-Chaos hört: »Sei gelassen und froh - es könnte schlimmer kommen«, dann ist er gelassen und froh - und es kommt schlimmer!

Das Allerletzte ist der Euro-Manager. Er entstammt einem Elternhaus mit gemischten Nationalitäten, hat an einer Business-School studiert, ist mit einer Exotin verheiratet, trägt Flanellhosen von Saint Laurent und hält sich vornehmlich auf Airports auf. Er ist ein gesellschaftliches As mit erotischer Ausstrahlung.

Unentbehrlich ist der Top-Manager als Aufsichtsrat, weil er »auf Sicht rät«, wie sich das Geschäft entwickelt.

Ein unwiderstehliches Spielzeug für den Top-Manager ist die Planung, die in ihrem Kern auf das Ersetzen des Zufalls durch Irrtum zurückgeführt werden kann. Heute kann man mit Hilfe der Computer schneller und genauer irren.

Die zweite Leidenschaft des Topmanagers ist die Rechnungslegung seiner Spitzenleistungen. Sie darf nicht einseitig gebildeten Finanzexperten überlassen werden, sondern erfordert eine professionelle Behandlung durch das Top-Management.

Obwohl Erfolg so ziemlich das letzte ist, was einem Manager von Kollegen verziehen wird, spricht er ständig davon.

Lassen Sie ihm dies selbst erarbeitete Vorurteil!

Verzeichnis von Bundesvorstand und Bezirksvereinen

Bundesvorsitzender
Präs Dipl.-Ing. Paul Burkhart
D DT Stuttgart, Präs
PF 10 10 40, 70009 Stuttgart
F (07 11) 1 00-1 00, P (0 71 81) 50 00

Stellvertretende Bundesvorsitzende
APräs Franz-Josef Otte
D DP Münster, AbtL 15
PF 10 00, 48135 Münster
F (02 51) 3 00-15 00, P (05 41) 44 33 44
APräs Dipl.-Ing. Wolfgang Blankenstein
D DT Dortmund, AbtL 21/22
PF 10 60 70, 44129 Dortmund
F (02 31) 9 01-21 00, P (02 31) 41 46 46

Bundesgeschäftsführer
POR Rolf Gröber
D DP Stuttgart, RefL 101/110/120
PF 10 10 30, 70009 Stuttgart
F (07 11) 18 70-1 10, P (07 11) 53 42 11

Stellvertretender Bundesgeschäftsführer
POR Dipl.-Ing. Richard Probst
D DT Stuttgart, RefL 233
PF 10 10 40, 70009 Stuttgart
F (07 11) 1 00-23 30, P (0 70 33) 3 17 33

Bundesschatzmeister
MinR a.D. Dipl.-Ing. Gunther Altehage
Kölner Str. 6, 64293 Darmstadt
P (0 61 51) 89 67 93
Konto: VHP-Bundesvorstand Darmstadt
PGiroKto Ffm 59 42-608

Beisitzer
Ltd PDir Dipl.-Ing. Jürgen Bell
D PIB/München
PF 20 00 20, 80317 München
F (0 89) 51 69-27 00, P (0 89) 1 57 86 86

APräs Dr. Ulrich Bergemann
D DP Nürnberg, AbtL 14
PF 10 00 00, 90329 Nürnberg
F (09 11) 10-14 00, P (09 11) 54 70 00

Ltd PDir Dipl.-Ing. Günter Bock
D FA Essen, AV
PF 10 60 03, 45117 Essen
F (02 01) 8 17-40 00, P (02 01) 58 50 08

APräs Dipl-Ing. Peter Freis
D z.Z. GD P, FBL 221
PF 30 00, 53105 Bonn
F (02 28) 1 82-22 10, P (0 26 31) 2 08 09

APräs a.D. Dipl.-Ing. Werner Guthknecht
Steinbeisstr. 55, 72074 Tübingen
P (0 70 71) 8 79 15

RegDirn Dipl.-Volksw. Maria Christine Hartkorn
D BMPT, RefLn 123
PF 80 01, 53105 Bonn
F (02 28) 14-12 30, P (0 22 41) 34 10 18

PDir Dipl.-Ing. Horst Heidrich
D PB, NL Nürnberg, NLL
90322 Nürnberg
F (09 11) 5 80-20 00, P (09 11) 86 31 32

MinR Manfred Jeromin
D GD T, PK22, 53105 Bonn
F (02 28) 1 81-31 20, P (0 22 23) 33 14

APräs Josef Nienhaus
D DP Stuttgart, AbtL 16
PF 10 10 30, 70009 Stuttgart
F (07 11) 18 70-6 00, P (07 11) 69 26 66

PDir Dipl.-Ing. Wolfgang Schicker
D GD T, 53105 Bonn
F (02 28) 1 81-33 77, P (02 28) 29 80 42

APräs Dipl.-Ing. Rüdiger Slabon
D FTZ, HAbtL F
PF 10 00 03, 64276 Darmstadt
F (0 61 51) 83-21 00, P (0 60 71) 4 14 80

Beauftragter für AhD
POR Klaus Altmannsperger
D GD P, FBL 413
PF 30 00, 53105 Bonn
F (02 28) 1 82-41 37, P (0 71 41) 5 84 86

Beauftrager für FITCE
MinR a.D. Dipl.-Ing. Werner Hufnagel
Mittermayerweg 43, 64289 Darmstadt
P (0 61 51) 71 33 71

Beauftragter für FEFAS
APräs a.D. Dr. Otfried Brauns-Packenius
Ellerhöhweg 3, 61348 Bad Homburg
P (0 61 72) 4 27 96

Redaktionsstab
DT, Postfach 10 10 40, 70009 Stuttgart
F Stuchlich (07 11) 1 00-24 10
Bohner -23 00
Völz -20 10
Zimmer -21 20

Vorstände der Bezirksvereine

Berlin
I. PDir Dipl.-Kfm. Detlev Dewitz
PA (V) Berlin 20, AV
PF 20 00 01, 13578 Berlin
F (0 30) 3 51 80-1 00, P (0 30) 6 64 16 16
II. Ang Dieter Jeschonnek
FA 1 Berlin, AbtL D
PF 30 10 80, 10721 Berlin
F (0 30) 21 71-40 00, P (0 30) 6 32 88 70
III. PDir Günter Heimerl
PA (V) Berlin 12, AV
PF 12 09 00, 10617 Berlin
F (0 30) 3 10 08-1 00, P (0 30) 7 42 92 92
IV. PDir Dipl.-Ing. Hermann Lüdeling
DP Berlin, RefL 140
PF 19 05 00, 14046 Berlin
F (0 30) 3 28-31 40, P (0 30) 7 03 49 09

Bonn
I. MinR Dipl.-Ing. Winfried Strohbach
GD PB, AbtL 351
PF 40 00, 53105 Bonn
F (02 28) 9 20-35 10, P (02 28) 48 49 44
II. MinR Dipl.-Ing. Rüdiger Zoll
GD T, FBL 7471
53105 Bonn
F (02 28) 1 81-77 10, P (0 22 41) 34 20 38
III.RegDirn Dipl-Volksw. Maria Christine Hartkorn
BMPT, RefLn 123
PF 80 01, 53105 Bonn
F (02 28) 14-12 30, P (0 22 41) 34 10 18
RegDirn Dr. Silke Messtorff
BMPT, Referentin 412a
PF 80 01, 53105 Bonn
F (02 28) 14-41 29, P (02 28) 33 07 97
IV. PDir Dipl.-Ökonom Jürgen Müller
GD P, Referent 621a
PF 30 00, 53105 Bonn
F (02 28) 1 82-62 19, P (0 22 23) 2 12 34
Geschäftsführer:
PDir Reinhard Lenz
GD PB, AbtL 353
PF 40 00, 53105 Bonn
F (02 28) 9 20-35 40, P (02 28) 35 49 28

Bremen
I. PDir Dipl.-Ing. Karl Leberl
FA 2 Bremen, AV
PF 99 22 80, 28080 Bremen
F (04 21) 4 95-20 00, P (0 42 42) 7 07 16
II. POR Hermann Schmüdeke
DP Bremen, RefL 162
PF 99 12 80, 28080 Bremen
F (04 21) 2 48-16 20, P (0 42 02) 86 68
III. POR Dipl.-Ing. Michael Zeisberger
DT Bremen, RefL 201
PF 99 30 80, 28080 Bremen
F (04 21) 2 48-20 10, P (04 21) 48 14 11
IV. PDir Dipl.-Ing. Hartmut Richter
DT Bremen, RefL 233
PF 99 30 80, 28080 Bremen
F (04 21) 2 48-23 30, P (0 42 02) 27 45

Darmstadt
I. PDir Dipl.-Ing. Georg K. Storck
FTZ, RefL F 52
PF 10 00 03, 64276 Darmstadt
F (0 61 51) 83-20 10, P (0 61 54) 96 81
II. PDir Dirk Nissen
GD P, Referent 444c
PF 10 00 02, 64276 Darmstadt
F (0 61 51) 9 08-41 40, P (0 61 51) 31 73 74
III. PDir Dipl.-Ing. Peter Czernetzki
FTZ, RefL K 32
PF 10 00 03, 64276 Darmstadt
F (0 61 51) 83-53 20, P (0 61 62) 8 12 26

IV. PDir Dipl.-Ing. Martin Rau
FTZ, RefL Z 22
PF 10 00 03, 64276 Darmstadt
F (0 61 51) 83-65 50, P (0 62 51) 7 43 36

Dortmund
I. APräs Dipl.-Ing. Dietmar Kortner
DT Dortmund, AbtL 23
PF 10 60 70, 44129 Dortmund
F (02 31) 9 01-23 00, P (02 31) 21 08 90
II. PDir Rolf Holzberger
PA (V) Bochum, AV
PF 10 00 00, 44782 Bochum
F (02 34) 3 23-30 00, P (02 31) 71 49 81
III. POR Dipl.-Ing. Uwe Möbius
DT Dortmund, RefL 201
PF 10 60 70, 44129 Dortmund
F (02 31) 9 01-20 10, P (0 23 02) 5 98 94
IV. PDir Dipl.-Ing. Hans-Martin Thießen
DT Dortmund, RefL 241
PF 10 60 70, 44129 Dortmund
F (02 31) 9 01-24 10, P (0 29 31) 1 68 81

Dresden
I. N. N.
II. Dipl.-Ing. Egbert Starkloff
DP Erfurt, Leiter des Zentrallagers Erfurt
Gewerbepark, Angerstr. 1, 99428 Obergrunstedt
F (03 64) 32 39-1 00, P (03 51) 4 71 86 56
III. Dr. Petra Leuchte
DP Dresden, RefLn 135
PF 16 00 00, 01287 Dresden
F (03 51) 45 67-3 50, P (03 51) 4 93 65 58
IV. N. N.

Düsseldorf
I. PDir Dipl.-Ing. Klaus-Peter Nüpflein
FA Duisburg, VAV
PF 10 19 98, 47015 Duisburg
F (02 03) 3 03-55 00, P (0 21 59) 5 04 00
II. PDir Dipl.-Ökonom Gerhard Weyer
DT Düsseldorf, RefL 264
PF 10 10 00, 40001 Düsseldorf
F (02 11) 6 77-26 40, P (02 01) 40 65 11
III. PR Dipl.-Ing. Winfried Appel
FA Duisburg, AbtL VSG
PF 10 19 98, 47015 Duisburg
F (02 03) 3 03-60 00, P (02 03) 42 37 39
IV. POR Hermann Schürmann
DP Düsseldorf, RefL 151
PF 10 99 00, 40201 Düsseldorf
F (02 11) 6 77-15 10, P (0 21 73) 6 72 33

Frankfurt
I. PDirn Immken Rüterjans
PA (V) Hanau, AVn
PF 40 00, 63446 Hanau
F (0 61 81) 2 91-1 00, P (0 61 72) 4 77 68
II. Ltd PDir Dipl.-Ing. Franz Joseph Henkel
FA Eschborn, AV
PF 50 00, 65756 Eschborn
F (0 61 96) 91-10 00, P (0 61 74) 50 05
III. POR Manfred Rübiger
DP Frankfurt, RefL 153
PF 10 00 00, 60285 Frankfurt
F (0 69) 97 51-15 30, P (0 60 58) 15 14
IV. PDirn Gudrun Weigel-Wegener
DT Frankfurt, RefLn 247
PF 10 00 00, 60285 Frankfurt
F (0 69) 97 53-24 70, P (0 69) 74 86 96

Freiburg
I. PDir Helmut Eberbach
DT Freiburg, RefL 246 S
PF 60 00, 79036 Freiburg
F (07 61) 8 80-29 90, P (0 76 33) 5 02 99
II. PDir Dipl.-Ing. Dirk Nügeli
DT Freiburg, RefL 249
PF 60 00, 79036 Freiburg
F (07 61) 8 80-24 90, P (07 61) 4 67 62
III. PDirn Gertrud Barleon
DP Freiburg, RefLn 156/157
PF 1, 79095 Freiburg
F (07 61) 88 34-5 60, P (0 76 65) 71 76
IV. POR Reinhard Pepping
PA (V) Freiburg, AbtL 1
PF 10, 79095 Freiburg
F (07 61) 27 16-3 00, P (0 76 61) 73 30

Hamburg
I. Ltd PDir Dipl.-Ing. Jürgen von demBusche
FA 2 Hamburg, AV
PF 70 06 66, 22006 Hamburg
F (0 40) 68 88-10 00, P (0 40) 6 02 69 60
II. PRn Margarete Szyza-Brauer
DP Schwerin, RefLn 101
Mecklenburgstr. 4 - 6, 19053 Schwerin
F (03 85) 57 10-1 10, P (0 48 71) 24 59
III. POR Andreas Mandt
PA (V) Hamburg 3, AbtL 11
PF 10 13 20, 20008 Hamburg
F (0 40) 23 95-31 00, P (0 40) 7 92 30 66
IV. OPDir Dipl.-Ing. Gert Fischer
DP Hamburg, RefL 144 A
PF 60 02 00, 22292 Hamburg
F (0 40) 63 88-48 10, P (0 40) 5 51 57 66

Hannover/Braunschweig
I. Ltd PDir Dipl.-Ing. Karl-Heinz Wegmeyer
FA 1 Hannover, AV
PF 90 11, 30001 Hannover
F (05 11) 3 08-10 00, P (05 11) 61 96 33
II. PDirn Irmgard von Funcke
PA (V) Göttingen, AVn
PF 50 00, 37070 Göttingen
F (05 51) 49 86-1 00, P (05 51) 7 90 58 68
III. PDir Dipl.-Ing. Ulrich Fuchs
FA 1 Hannover, AbtL PS/G
PF 90 11, 30001 Hannover
F (05 11) 3 08-14 00, P (0 51 42) 15 15
IV. POR Dipl.-Volksw. Horst Kunz
PA (V) Braunschweig, AbtL 11
PF 40 00, 38030 Braunschweig
F (05 31) 7 09-21 10, P (0 53 02) 28 14

Karlsruhe
I. Ltd PDir Dipl.-Ing. Roland Hermann
FA Karlsruhe, AV
PF 73 00, 76127 Karlsruhe
F (07 21) 3 51-70 00, P (07 21) 88 68 77
II. PDir Dipl.-Ing. Horst Kliebisch
DP Karlsruhe, RefL 133
PF 70 00, 76127 Karlsruhe
(07 21) 1 32-16 00, P (0 72 43) 9 85 58
III. PDir Dipl.-Ing. Heinz-Eugen Mohr
DT Karlsruhe, RefL 221/222
PF 20 00, 76128 Karlsruhe
F (07 21) 1 32-22 40, P (0 72 43) 22 25
IV. PDir Dipl.-Kfm. Arnold Tahy
PA (V) Heidelberg, AV
PF 10 71 00, 69112 Heidelberg
F (0 62 21) 5 18-1 00, P (0 63 21) 3 56 85

Kiel
I. PDir Dipl.-Ing. Dieter Müller
FA Flensburg, VAV u. AbtL GK
PF 20 00, 24910 Flensburg
F (04 61) 9 91-40 00, P (04 61) 3 38 44
II. Ltd PDir Norbert Grünke
PA (V) Kiel, AV
PF 10 00, 24100 Kiel
F (04 31) 9 86-60 00, P (04 31) 33 62 83
III. PDir Dipl.-Ing. Helmut Kraft
DT Kiel, RefL 232/211
PF 20 00, 24100 Kiel
F (04 31) 99 77-23 20, P (0 43 07) 76 75
IV. POR Dr. Axel Belz
DP Kiel, RefL 131
PF 11 00, 24100 Kiel
F (04 31) 9 86-13 10, P (04 31) 68 33 57

Koblenz
I. APräs Dipl.-Ing. Peter Freis
GD P, FBL 221
PF 30 00, 53105 Bonn
F (02 28) 1 82-22 10, P (0 26 31) 2 08 09
II. Ltd PDir Dipl.-Ing. Ludwig Krümer
FA 1 Koblenz, AV
PF 91 00, 56065 Koblenz
F (02 61) 4 90-40 00, P (0 26 21) 4 02 40
III. PR Armin Zinndorf
DP Koblenz, RefL 135
PF 30 00, 56065 Koblenz
F (02 61) 30 20-3 50, P (02 61) 30 99 10
IV. PDir Dipl.-Ing. Bernd Hering
DT Koblenz, RefL 233
PF 90 00, 56065 Koblenz
F (02 61) 1 28-23 30, P (0 26 02) 55 22

Köln
I. PORn Barbara Hoffbauer
FA 2 Köln, AbtLn VSP
PF 10 90 12, 50482 Köln
F (02 21) 5 75-10 31, P (0 22 02) 7 85 34
II. PDirn Beate Küppel-Schüfer
PB, NL Köln, HALn Vw
50607 Köln
F (02 21) 1 40-51 00, P (0 22 46) 67 67
III. POR Dipl.-Ing. Karl-Heinz Lamers
DT Köln, RefL 211
PF 10 36 42, 50476 Köln
F (02 21) 57 75-21 10, P (0 22 38) 5 11 07

Verzeichnis von Bundesvorstand und Bezirksvereinen

IV. POR Burkhard von Döhren
DT Köln, RefL 201
PF 10 36 42, 50476 Köln
F (02 21) 57 75-20 10, P (0 22 38) 8 11 27

Sachsen-Leipzig
I. Dr. oec. Thomas Süß
DT Leipzig, RefL 222
04090 Leipzig
F (03 41) 2 20-22 20, P (03 41) 4 77 99 89
II. Hans Meuche
FA Leipzig, AbtL PN/VAV
04095 Leipzig
F (03 41) 1 22-60 01, P (03 41) 58 30 20
III. Wolfgang Hauptmann
DT Leipzig, RefL 211
04090 Leipzig
F (03 41) 2 20-21 10, P (03 41) 28 20 46
IV. Dipl.-Ing. Achim Husack
DT Leipzig, AbtL 26
04090 Leipzig
F (03 41) 2 20-26 00, P (03 41) 69 21 88

München
I. PDir Dipl.-Ing. Guntram Kraus
DT München, RefL 201
PF 20 00 16, 80324 München
F (0 89) 55 88-20 10, P (0 89) 1 57 89 89
II. PDir Paul Wachter
DP München, RefL 159
PF 20 00 01, 80324 München
F (0 89) 55 88-15 90, P (0 81 31) 1 32 34
III. PRn z. A. Andrea Liebl
DP München, RefLn 163
PF 20 00 01, 80324 München
F (0 89) 5 99-16 30, P (08 11) 9 46 07
IV. OPDir Dipl.-Ing. Josef Pauli
FZA München, AV
PF 66 21 00, 81218 München
F (0 89) 87 17-2 00, P (0 89) 1 57 88 88

Münster
I. PDir Benno Leggewie
DT Münster, AbtL 25/RefL 255
PF 63 68, 48136 Münster
F (02 51) 3 00-25 50, P (02 51) 31 18 00
II. OPDir Dipl.-Ing. Hans-Heinrich Neuer
DT Münster, AbtL 21/22
PF 63 68, 48136 Münster
F (02 51) 3 00-21 00, P (02 51) 33 61 16
III. POR Thomas Heinemann
GD P, Referent 442a
PF 30 00, 53105 Bonn
F (02 28) 1 82-44 29, P (02 51) 24 73 25
IV. PDir Dipl.-Volksw. Wolfgang Menning
PA (V) Gelsenkirchen, AV
PF 10 00 01, 45801 Gelsenkirchen
F (02 09) 17 90-1 00, P (02 51) 32 99 97

Nürnberg
I. PDir Dipl.-Ing. Peter Erdmann
FA 2 Nürnberg, VAV/AbtL P/S
PF 10 00 12, 90321 Nürnberg
F (09 11) 1 52-30 05, P (09 11) 47 31 31
II. N. N.
III. PDir Victor Mojse
DP Nürnberg, RefL 155
PF 10 00 00, 90329 Nürnberg
F (09 11) 10-15 50, P (09 11) 68 65 56
IV. POR Dipl.-Ing. Bernhard Volland
DT Nürnberg, RefL 241
Bayreuther Str. 1, 90409 Nürnberg
F (09 11) 10-24 10, P (09 11) 50 34 35

Potsdam
I. Dr. oec. Robert Diettrich
DP Potsdam, RefL 101
PF 60 05 54, 14405 Potsdam
F (03 31) 38-10 10, P (03 31) 87 28 56
II. PDir Dr. Bertram Morbach
DT Potsdam, AbtL 24
PF 60 05 55, 14405 Potsdam
F (03 31) 2 82-24 00, P (03 30) 7 92 94 35
III. PR Walter Wulfkühler
PA (V) Potsdam, AbtL 14
PF 60 12 13, 14412 Potsdam
F (03 31) 38-20 40, P (0 52 61) 62 65
IV. Ursula Greiner
DP Potsdam, RefLn 161/162
PF 60 05 54, 14405 Potsdam
F (03 31) 38-16 10, P (03 30 56) 8 21 30

Regensburg
I. POR Dipl.-Ing. Fred Dammann
DT Regensburg, RefL 251
PF 10 00 06, 93041 Regensburg
F (09 41) 40 94-25 10, P (0 94 91) 32 32
II. PDir Dipl.-Ing. Friedrich Haarer
DT Regensburg, RefL 252 B
PF 10 00 06, 93041 Regensburg
F (09 41) 40 94-25 20, P (09 41) 3 10 73
III. PDir Dipl.-Ing. Gerd Ruhland
FA Regensburg, AbtL BS
PF 10 00 02, 93041 Regensburg
F (09 41) 7 07-50 02, P (09 41) 3 33 27
IV. PRn Uta Höllmüller
DP Regensburg, RefLn 154/161
PF 11 00 01, 93043 Regensburg
F (09 41) 5 05-15 40, P (09 41) 9 06 93

Saarbrücken
I. PDir Rolf Kammerhoff
DP Saarbrücken, RefL 151
PF 30 10 00, 66104 Saarbrücken
F (06 81) 4 01-15 10, P (06 81) 81 16 89
II. PDirn Ulrike Elliger-Nischik
DT Saarbrücken, RefLn 251
PF 10 31 94, 66104 Saarbrücken
F (06 81) 4 02-25 10, P (06 81) 85 42 34
III. POR Konrad Baumann
DT Saarbrücken, Referent 241a-BAB
PF 10 31 94, 66104 Saarbrücken
F (06 81) 4 02-24 17, P (06 81) 3 31 31
IV. POR Dr. Werner Müller
DP Saarbrücken, RefL 102/162
PF 30 10, 66104 Saarbrücken
F (06 81) 4 01-16 10, P (0 68 31) 7 85 68

Stuttgart
I. APräs Josef Nienhaus
DP Stuttgart, AbtL 16
PF 10 10 30, 70009 Stuttgart
F (07 11) 18 70-6 00, P (07 11) 69 26 66
II. Ltd PDir Dipl.-Ing. Hans Seufert
PA (V) Stuttgart 1, AV
PF 10 60 10, 70049 Stuttgart
F (07 11) 20 67-2 22, P (0 71 46) 9 06 13
III. PDir Dipl.-Ing. Klaus Stuchlich
DT Stuttgart, RefL 241 A
PF 10 10 40, 70009 Stuttgart
F (07 11) 1 00-24 10, P (0 71 41) 5 45 50
IV. PDir Dipl.-Ing. Falko Kämper
FA Ulm, VAV
89070 Ulm
F (07 31) 1 00-10 50, P (0 73 05) 76 70

Erläuterung:

I. 1. Vorsitzender	D Dienstort
II. 2. Vorsitzender	PF Postfach
III. Schriftführer	F Dienstanschluß
IV. Kassenwart	P Privatanschluß

Stand: 01.01.94
Änderungen bitte an die Redaktion, abschriftl. Bundesgeschäftsführer