

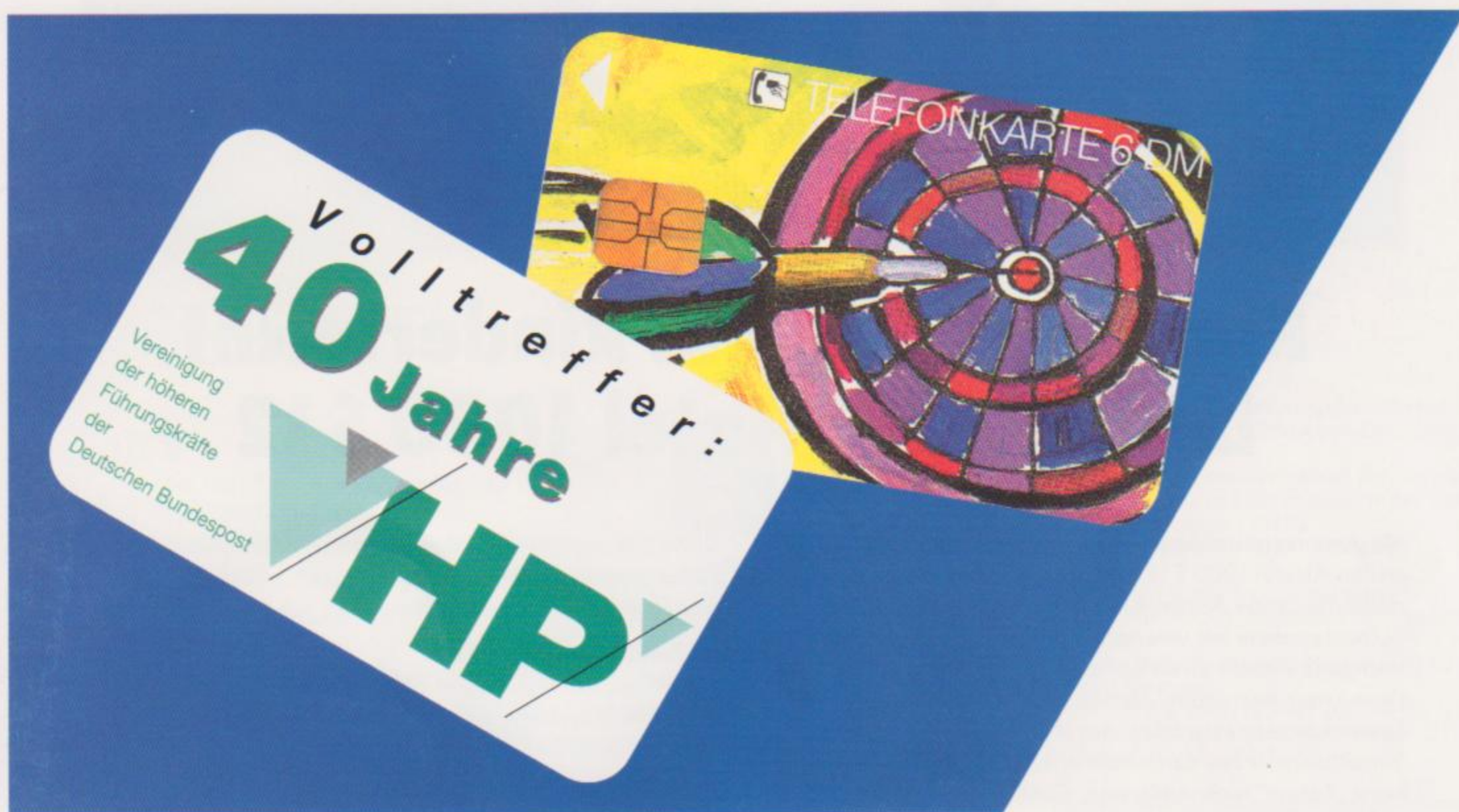
Zeitschrift der Vereinigung
der höheren Führungskräfte
der Deutschen Bundespost
30. Jahrgang
Oktober 1994

VHP

FORUM

HEFT 5

Volltreffer: 40 Jahre VHP



In dieser Ausgabe:

Die zukünftigen
Führungskräfte
beim Postdienst

Vom Management
zum Mensch-ment

Mitgliederwerbeaktion



Komplexe Technik kinderleicht bedienen: Alcatel 1000 S12

Mit dem neugestalteten Betreiberplatz für die Vermittlungsstellen Alcatel 1000 S12 geht alles fast wie auf Knopfdruck: Tausende Anschlußteilnehmer und umfangreiche Softwarepakete mit unterschiedlichsten Leistungsmerkmalen sind ganz einfach zu dirigieren.

Denn unter dem Motto „Betreiben '94“ hat Alcatel SEL ein Systemkonzept entworfen, das die Betreiber digitaler Vermittlungsstellen durch komfortable Menüs führt – so daß keine „Lotsen“ mehr nötig sind. Grafische Oberflächen und aufgabenorientierte Benutzerführung helfen dabei.

Diese unkomplizierte Bedienung mit automatisierten Abläufen garantiert hohe Wirtschaftlichkeit, effektives Netzmanagement und flexibles Reagieren auf Kundenwünsche.

Modernes „Betreiben '94“:

Vermittlungssystem Alcatel 1000 S12. Alcatel SEL AG, Vermittlungssysteme, Lorenzstraße 10, 70435 Stuttgart, Telefon (0711) 8 21-0, Telefax (0711) 8 21-95.

Alcatel.

Ihr verlässlicher Partner für Kommunikationssysteme.

▼
ALCATEL
 SEL

INHALT

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

30. Jahrgang, Oktober 1994 · Heft 5

12 ▼

Volltreffer: 40 Jahre VHP
Mitgliederwerbeaktion

Volltreffer:
40 Jahre

Vereinigung
der höheren
Führungskräfte
der
Deutschen Bundespost



4 ▼

Blick zurück nach vorn
Ein Bericht zur Lage
Paul Burkhardt

7 ▼

Die zukünftigen Führungskräfte beim
POSTDIENST
Gezielte Förderung und Auswahl
Wolfhard Bender
Vorstandsmitglied Postdienst

10 ▼

Zwei Jahre Personalaustauschprogramm
für Führungskräfte des Postdienstes
Ludwig Huber

14 ▼

Bundesverdienstkreuz für
Wolfgang Blankenstein

15 ▼

Aktivitäten der Arbeitsgemeinschaft
höherer Dienst
Klaus Altmannspenger

17 ▼

Postreform II -
Auswirkungen auf die Führungskräfte
Podiumsdiskussion mit Dr. Laufs in Bonn

19 ▼

Der Manager auf dem Weg zum
Mensch-ment
Dr. Frieder Lauxmann



21 ▼

Satzung der VHP

24 ▼

Wahlordnung zur Satzung der VHP

25 ▼

Verzeichnis von Bundesvorstand
und Bezirksvereinen

Impressum

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

Redaktion: Klaus Stuchlich (verantwort-
lich), 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 Verfasser
wieder. Wenn sich diese mit der Mei-
nung des Bundesvorstandes deckt, wird
dies ausdrücklich erwähnt.
Um Zusendung von Manuskripten wird
gebeten.

Verkaufspreis wird durch Mitgliedsbeitrag
abgegolten.

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

Auto- und Reiseclub
Deutschland

ARCD

ARCD
Auto- und Reiseclub
Deutschland
91438 Bad Windsheim
Telefon (09841) 409-0
Fax (09841) 409-64



Schutzbrief
+ Clubservice
ganz ohne Aufpreis
Nur DM 94,- im Jahr

**Schnelle Hilfe bei
Pannen und Unfällen
im In- und Ausland**

Mehr als ein Autoclub...

Blick zurück nach vorn

Ein Bericht zur Lage

Paul Burkhart
Bundesvorsitzender

Blick zurück nach vorn

Zum zweiten Mal innerhalb nur weniger Jahre wird unsere Post reformiert. Nach dem entscheidenden Ansatz aus dem Jahr 1989, aus der Behörde Bundespost leistungsfähige Unternehmen zu formen, ist jetzt die Weichenstellung hin zu privaten Aktiengesellschaften erfolgt.

Diese neue Postreform hat viele Väter, und, wie schon die erste, auch Gegner. Unsere Postunternehmen durften jedenfalls in dieser Wendezeit stets auf ihre Führungs-Crew und deren Interessenvertretung, die VHP, setzen. Und sie verfügen auch fortan mit der Leistungsbereitschaft ihrer Führungskräfte über einen sicheren Aktivposten auf dem eingeschlagenen Weg.

Manchmal beschleicht einen aber die Sorge, unsere Unternehmen seien da ein wenig vergeblich.

Antarktis oder Sahara

Die Karawane kann also weiterziehen. Was in den nächsten zehn Jahren aus unserer Post wirklich wird, vermag indessen heute niemand mit letzter Gewißheit zu sagen.

Schließlich sind »Veränderungen wie Expeditionen. Was einem unterwegs alles passiert, ist nicht planbar. Man kann immer nur die grobe Richtung bestimmen: Antarktis oder Sahara« (Manager magazin). Dennoch glauben wir an den Erfolg, weil Führungskräfte nun einmal vom Willen zum Erfolg erfüllt sein müssen und es zu dem eingeschlagenen Weg auch keine vernünftige Alternative gibt.

Gleichwohl sei vor blindem Optimismus gewarnt.

Privat - doch nicht total

Mit seiner Entscheidung, die Behörden Telekom, Postdienst und Postbank in Aktiengesellschaften umzuwandeln, hat das Parlament die Voraussetzung für deren Überleben in der modernen Kommunikationswelt geschaffen. Dabei hat der Gesetzgeber aber keinesfalls die totale Privatisierung beschlossen, im Gegenteil, den jungen Unternehmen bleiben Fesseln angelegt.



Paul Burkhart

Über den Postunternehmen thronen künftig neben dem für Aktiengesellschaften vorgeschriebenen Aufsichtsrat noch eine Holding, ein Regulierungsrat, ein neu einzurichtendes Bundesamt, das mit regulieren soll, sowie das Postministerium als Regulierungsbehörde.

Dies alles muß sich erst noch bewähren. Die Vorstellungen der Postexperten ließen sich in Gesetzentwürfe fassen. Doch die praktische Tauglichkeit der marktordnenden Bestimmungen muß sich erst herausstellen. Vor allem die regulierende Kontrolle insbesondere im Bereich der Telekommunikationsdienste, aber auch bei den klassischen Postbereichen im Briefdienst, muß zeigen, daß sie funktioniert und nicht der Gesundheit der jungen Unternehmen schadet.

Man kann verstehen, wenn die Monopolkommission mit der in einem langwierigen, mühsamen Prozeß zustandekommenen Postreform kürzlich hart ins Gericht ging. Daß dann aber gleich die Arbeit an einer dritten Reform gefordert wurde, erscheint doch schon recht verwegen. Sollte man nicht zu allererst den Pulverdampf der gerade zu Ende gegangenen Gesetzgebungsprozedur sich verziehen lassen und sorgfältig Bilanz ziehen?

Trotz alledem, die höheren Führungskräfte der Postunternehmen sehen mit Optimismus in die Zukunft. Den Erfolg wird es geben, wenn es gelingt, alle Beschäftigten von den Reformzielen zu überzeugen, und wenn die Unternehmen ihre leistungsbereite und engagierte Führungs-Crew nicht ohne Not vergräzen; man beachte nachfolgende Zeilen.

Chance-Management-Prozesse: ein hochsensibles Thema

In dieser Zeit, da unsere Unternehmen unisono auf Wandel setzen und die Vision neuer Unternehmenswelten entwickeln, darf jenes diffuse Konstrukt, das Unternehmenskultur genannt wird, nicht aus dem Auge verloren werden. Es scheint, daß bei der übergroßen Fülle von Beraterkonzepten die innere Verfassung der Unternehmen ab und

Die zukünftigen Führungskräfte beim POSTDIENST

gezielte Förderung
und Auswahl

an etwas unterbelichtet bleibt. Die Organisatoren sollten doch sorgsam darauf achten, daß das Ausmaß der Neuorientierung für die Mitarbeiter nicht ins Uferlose wächst und frei von Widersprüchen bleibt. Sie sollten das rechte Augenmaß behalten für die Länge der Schritte, die den Mitarbeitern sinnvollerweise zugemutet werden können. Und sie sollten schon gar nicht vergessen, daß solcherlei »Veränderungsprozesse blutige, brutale Eingriffe in einen Organismus sind« (Meinolf Dierkes, Wissenschaftszentrum Berlin).

Reorganisatoren und Beratern sei deshalb ein weiteres Mal die an dieser Stelle schon einmal zitierte Führungsregel von General Norman Schwarzkopf ans Herz gelegt: »Repariere nur, was kaputt ist, nicht, was funktioniert!«

Nach all dem eben Gesagten mag deutlich geworden sein, daß sich die höheren Führungskräfte der Postunternehmen vor enorme Herausforderungen gestellt sehen. Denn es liegt ganz wesentlich bei den Führungskräften der Ämter und Direktionen, daß der Wandel den vielen Mitarbeitern an der Basis unablässig, tagtäglich aufs neue mit überzeugenden Argumenten erklärt und nahegebracht wird. Die Flut von Strategien und Veränderungsprozessen verlangt die ständige Motivation der betroffenen Mitarbeiter.

Motivieren indessen ist eine edle Tugend, die nicht jedem Menschen gegeben ist, sie ist ein knapper Faktor, sie ist die vornehmste Aufgabe jener zahlenmäßig kleinen, aber kompetenten Gruppe, die man als höhere Führungskräfte bezeichnet.

Alles in allem: In einer Zeit nie dagewesener Veränderungen können sich unsere Unternehmen auf ihre höheren Führungskräfte verlassen. Die höheren Führungskräfte dürfen aber auch erwarten, daß auf ihre Unternehmen Verlaß ist, daß diese anerkennen, was

sie an ihrer Führungs-Crew haben. Unsere Unternehmen sind gegenüber ihren höheren Führungskräften in der Pflicht, ihnen einen adäquaten, leistungsgerechten materiellen Ausgleich zu bieten. Es ist abwegig, das Anforderungsprofil von Führungspositionen nur am eingeschwungenen Zustand von Arbeitsabläufen und eingespielten Organisationsformen zu bewerten. In Zeiten nie dagewesener Veränderungen ist schon gar kein Platz für - auch vorübergehende - Abwertungen von Amtsvorsteher- und Direktions-Abteilungsleiter-Dienstposten oder für den hinlänglich bekannten Stellenpuffer. Die wahre Leistung von Führungskräften geschieht in der Regel da, wo Dienstansweisungen und Ablauforganisation aufhören.

Exemplarisch für die zu kritisierende Fehlentwicklung ist die beabsichtigte Bewertung der Abteilungsleiter bei den Direktionen Postdienst.

Es erscheint völlig unverständlich, daß künftig ein Vertriebsabteilungsleiter schlechter bezahlt werden soll als der Leiter einer Niederlassung. Letzterer soll der Entscheider in Fragen des Betriebes sein, ersterer soll indessen die nicht minder wichtige Verantwortung für das Vertriebsergebnis tragen. Es gibt keinen vernünftigen Grund dafür, dem Direktions-Abteilungsleiter eine engere Gehaltsbandbreite als dem Niederlassungsleiter zuzugestehen.

Im übrigen sollte das Unternehmen Postdienst in dieser Phase des totalen Wandels auch jeden Verdacht vermeiden, man wolle mit genereller Abwertung von Abteilungsleitern die Demontage der Direktionen beginnen.

In einer Zeit, da für alle Führungskräfte Vorwärtsorientierung gefragt ist, wäre es fatal, wenn die Unternehmen zum Rückwärtsgang greifen würden.

Der Verfasser hat diese Problematik mit dem Vorstandsvorsitzenden und dem Personalvorstand von Postdienst

erörtert und bei beiden zumindest Nachdenklichkeit freigesetzt.

Kulturschock für Führungskräfte

Im Unternehmen Postdienst werden durch die Realisierung der Spartenorganisation 385 Postämter mit Verwaltung bei gleichzeitiger zahlenmäßiger Reduzierung in 169 Niederlassungen umgewandelt. Darüber hinaus werden auch die Direktionen durch Ausrichtung auf spartenbezogene Aufgaben in diesen Umwandlungsprozeß mit einbezogen.

Ca. 1600 Führungspositionen werden im Rahmen dieser Veränderungen aus rund 4000 Bewerbungen neu besetzt. Ein derartiges radikales Revirement einer mittleren Management-Ebene muß wohl als einmalig in der deutschen Wirtschaftsgeschichte angesehen werden.

Eine neue Führungsstruktur macht indessen noch keine neue Führungskultur. Der Wandel muß auch in den Köpfen der Mitarbeiter passieren. Dies ist jedoch ein mehrjähriger Lernprozeß für alle direkt oder indirekt Betroffenen, wissen erfahrene Manager aus Wirtschaftsunternehmen zu berichten. Die Revolution von oben hat jedenfalls im Unternehmen Postdienst erst einmal einen Kulturschock für Führungskräfte ausgelöst, den es noch zu bewältigen gilt. Schließlich wurden auch solche Führungskräfte im Auswahlverfahren zu Verlierern, die jahrelang in großer Loyalität ihr Unternehmen auf dem steinigen Weg zur Postreform I und von da weiter zur zweiten Reform begleitet haben.

In der Ethik liegt die Kraft

Wenn ein Unternehmen sein Heil in einem radikalen Wandel suchen muß, darf zumindest der vermeintliche

Blick zurück nach vorn

Ein Bericht zur Lage

Luxus einer Unternehmensethik nicht auf der Strecke bleiben.

Die Unternehmensführung des Postdienstes kann und muß deshalb Signale setzen, daß auch die, die jetzt nicht zum Zuge kommen oder ihren Stuhl räumen müssen, sich dennoch ermutigt sehen. Sie muß strategische Visionen und Zukunftsperspektiven entwickeln, die auch von denen, die sich als Verlierer fühlen mögen, mitgetragen werden können. Auch »Verlierer« dürfen erwarten, daß ihnen ein möglichst konkretes Zukunftsbild gezeichnet wird. Das Licht am Ende des Tunnels muß auch für sie erkennbar sein. Der Begriff »Vertrauensbildende Maßnahmen« trifft genau das, was ich anmahne.

Auch dieses sei noch gesagt: Organisationsstrukturen sind schnelllebig, Reorganisationen unsentimental. Das darf aber menschliche Wärme im Umgang mit den Betroffenen niemals ausschließen.

Gespräche, die der Verfasser auch zu diesem Thema mit dem Vorstandsvorsitzenden und dem Personal-Vorstand von Postdienst führte, lassen hoffen.

Es lohnt sich, dabei zu sein

Die höheren Führungskräfte der Postunternehmen tragen ein hohes Maß an Verantwortung. Ihre Tätigkeit ist entscheidend für den wirtschaftlichen Erfolg und für die Behauptung im internationalen Wettbewerb. Sie füllen Schlüsselpositionen als Vorgesetzte und als Spezialisten in den Stäben aus.

Die höheren Führungskräfte stehen indessen in abhängiger Arbeit. Deshalb brauchen sie auch eine wirkungsvolle Vertretung ihrer Berufsinteressen als Gruppe wie als Einzelner. Sie müssen sich - bei aller Individualität des Denkens und Handelns - in einer

Interessenvereinigung zusammenschließen. Faktum ist nun einmal, daß in unserer Gesellschaft nur gebündelte Interessen registriert werden.

Die VHP bietet ihren Mitgliedern diese wichtige Unterstützung im beruflichen und gesellschaftlichen Bereich. Jede höhere Führungskraft von heute sollte deshalb Mitglied in der VHP sein! Es lohnt sich, dabei zu sein!

Die VHP begleitet ihre Mitglieder als Partner durch ihr gesamtes Berufsleben: als Nachwuchsführungskraft, durch die aktiven Managerjahre und als Pensionär.

Die VHP vermittelt eine gründliche Beratung bei Abschluß, Änderung oder Beendigung von Anstellungsverträgen.

Durch Kooperation mit dem Verband Angestellter Führungskräfte und der Union Leitender Angestellter nimmt die VHP auch Einfluß auf das parlamentarische Gesetzgebungsverfahren, um den Führungskräften angemessene und leistungsgerechte gesetzliche Rahmenbedingungen für ihre Berufstätigkeit zu schaffen.

Durch diese Kooperation bietet die VHP ihren Mitgliedern auch eine Förderung der beruflichen Entwicklung und der Erweiterung gesellschaftlicher Kontakte. Zu dem breiten Angebot gehören

- verbandseigene Wochenend- und Weiterbildungsseminare in Zusammenarbeit mit Akademien und erfahrenen Trainern,
- preisgünstige individuelle Karriere- und Bewerbungsberatung durch renommierte Personalberater,
- jährliche Strukturberichte über Situation, Arbeitsbedingungen und Gehälter der Führungskräfte u.v.a.m.

Desweiteren versteht sich die VHP in allen Fragen der »Leitenden Angestellten« in den privatisierten Postunternehmen und deren Töchtern als natürlicher Gesprächspartner der Vorstände und der Geschäftsführungen.

Damit kann bei unseren Führungskräften endlich ein neues Bewußtsein Nahrung und Bestätigung finden. Zwar fühlten sich die Führungskräfte auch in der alten Post voll verantwortlich für das Unternehmen - wie es auch in der Zukunft sein wird - ihre Rechte konnten sie indessen nie so vertreten wie sie es selbst immer wollten.

Dies ändert sich: Die einschlägigen Gesetze wie

- Aktiengesetz
- Betriebsverfassungsgesetz
- Sprecherausschußgesetz

regeln fortan die Vertretung und Einflußnahme über Sprecherausschüsse. Selbst in den Aufsichtsräten der Postunternehmen wird jeweils eine höhere Führungskraft - Leitender Angestellter - vertreten sein, vorgeschlagen und ausgewählt durch Mitglieder der VHP.

Nicht alle Führungskräfte werden als Leitende Angestellte eingestuft werden. Die VHP wird sich deshalb auch fortan als Interessenvertretung aller höheren Führungskräfte verstehen und engagieren. ■

Die zukünftigen Führungskräfte beim POSTDIENST

gezielte Förderung
und Auswahl



Wolfhard Bender
Vorstandsmitglied Postdienst

Ein alter chinesischer Gruß lautet: »Mögest Du in interessanten Zeiten leben.« - wir haben das Glück, daß der Wunsch dieses Grußes für uns in Erfüllung gegangen ist. Wir leben in sehr interessanten Zeiten. Der POSTDIENST und seine gesamte Organisation befinden sich in einem Umbruch, dessen Auswirkungen bis weit in das nächste Jahrtausend spürbar sein werden.

Wir stehen immer stärker im Wettbewerb, die Konkurrenten werden zahlreicher und auch immer einflussreicher, die Zeiten der Monopole gehen ihrem Ende entgegen. All das bietet unserem Unternehmen die große und einzigartige Chance, sich mit neuen Konzepten, einer neuen Organisation und neuen Ideen dem Wandel der Märkte anzupassen.

Wir haben jetzt die Möglichkeit, alten hierarchischen Ballast abzuwerfen und Verkrustungen aufzubrechen, und diese Möglichkeit nutzen wir mit allen Mitteln. Neue Betriebskonzepte bei der

Brief- und Frachtpost, neue Modelle und interessante Betriebsversuche bei den Postfilialen, das Erschließen neuer

Geschäftsfelder und natürlich die Anpassung unserer Organisationsstruktur an die veränderten Bedingungen zeigen unseren Willen und unsere Entschlossenheit, dieses Unternehmen POSTDIENST zu einem absoluten Qualitätsunternehmen zu machen.

Dabei ist gerade die Spartenorganisation für unser Unternehmen mehr als eine bloße interne Neuorganisation. In der klassischen Behördenlandschaft bildet jede Hierarchiestufe detailgetreu die gesamte Organisation nach - mit dem gefährlichen Trend, sich zunehmend mit sich selbst zu beschäftigen. Die neue Spartenorganisation folgt dagegen einem einfachen, aber außerordentlich wichtigen Grundsatz: Am Kunden orientieren und auf ein Geschäftsfeld konzentrieren.

Bisher waren beispielsweise 90 % aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Direktion für die Abwicklung von Querschnittsfunktionen eingespannt und lediglich 10 % für die eigentlichen

Markt- und Kundenfunktionen im Einsatz. Wir wollen die vollen 100 Prozent für unsere Kunden, deshalb bündeln wir das bislang zersplitterte Know-How bekanntermaßen für die Sparte Briefpost auf zehn, die Frachtpost auf fünf und die Postfilialen auf acht Direktionen.

Natürlich konnte und wird dieses Konzept nicht vor den wichtigsten Schnittstellen zum Kunden - den Postämtern (V) - haltmachen. Statt bisher 385 Postämter mit Verwaltung werden vom 31.12.1995 an 169 Spartenniederlassungen für das Geschäft vor Ort verantwortlich sein. Die Spezialisierung auf Sparten wird ein effektiveres Arbeiten und eine bessere und konsequentere Ausrichtung auf die Bedürfnisse des Kunden sicherstellen. Führungskräfte werden für kurze Entscheidungswege sorgen und Hierarchie-Ebenen überwinden helfen.

Durch die gestärkte und erheblich erweiterte Verantwortung werden an die zukünftigen Führungskräfte höchste Anforderungen gestellt. Wer diese Anforderungen erfüllt, hat die große Chance, das Unternehmen POSTDIENST aktiv mitzugestalten und seine eigene berufliche Zukunft optimal zu fördern.

Frau Prof. Dr. Gertrud Höhler sieht diesen Prozeß so: »Die Post befindet sich auf dem Weg in eine unternehmerische Zukunft, eine ungeheure Chance, rechtzeitig ergriffen, bestens vorbereitet, die nun alle, die hier arbeiten, eigentlich in eine neue Qualität des Handelns führt. Wer möchte nicht im Wind des Wettbewerbs arbeiten statt in irgendwelchen staubigen Stuben Arbeit tun, die nur Bürokratie ist.«

Mit der Auswahl der Führungspositionen in den Direktionen und den künftigen Niederlassungen wird in den nächsten Monaten der wichtigste Teil der strategischen Neuausrichtung in Angriff genommen - das personelle Fundament wird gelegt, die »Brainpower« plziert. Bis Ende September dieses Jahres werden in einer ersten Phase die Leiter der Niederlassungen und die Abteilungsleiter der

Die zukünftigen Führungskräfte gezielte Förderung und Auswahl beim POSTDIENST

Direktionen ermittelt. In einer zweiten Phase folgen anschließend die Abteilungsleiter in den Niederlassungen und die Gruppenleiter der Direktionen. All diese Positionen werden bundesweit neu ausgeschrieben, das erste Sonderamtsblatt dazu ist am 16.06.94 erschienen.

Diese erste Ausschreibung richtet sich grundsätzlich an alle Kräfte des höheren Dienstes, an Beamte des gehobenen Dienstes in den Spitzenstellungen A 12 und A 13 sowie an Angestellte, die auf Dienstposten A 12 und A 13 beschäftigt sind. Die Vergütung orientiert sich an der jeweiligen Bewertung der Führungsposition, d. h. umfangreiche Führungs- und Leitungsaufgaben werden entsprechend honoriert. Die Beschäftigung soll grundsätzlich im außertariflichen Angestelltenverhältnis erfolgen.

Das in den Ausschreibungen präzierte Anforderungsprofil macht den hohen Qualitätsstandard deutlich, der gerade auch im Hinblick auf die Führungsqualitäten von den künftigen Niederlassungsleitern erwartet werden muß. Motivationsfähigkeit, Entschlußkraft, Durchsetzungsvermögen und ausgeprägte kommunikative Fähigkeiten werden neben der selbstverständlichen fachlichen Kompetenz vorausgesetzt.

An die gesamte Persönlichkeit der künftigen Führungskraft werden höchste Anforderungen gestellt. Wir - das Unternehmen POSTDIENST in seiner Gesamtheit - brauchen Führungskräfte, die führen können und führen wollen. Entsprechend lautet der Ausschreibungstext bei den Führungsanforderungen: »Gefordert werden hervorragende Führungsqualitäten, bestimmt durch einen deutlichen Führungsanspruch, ergebnisorientiertes Führen und Schaffen einer Leistungsgemeinschaft.«

Ohne zielorientiertes Führen durch ausgewählte Persönlichkeiten sind die besten Strategien und Konzepte nicht einmal das Papier wert, auf dem sie geschrieben stehen. Kraft, Geld und Zeit werden ohne zielorientiertes Führen vergeudet. »Führen« in einem Unterneh-

men wie dem POSTDIENST heißt Konzepte möglich machen und gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die gesteckten Ziele erreichen.

Ich zitiere an dieser Stelle nochmals Frau Prof. Dr. Gertrud Höhler: »Teams sind nichts wert, wenn sie nicht starke kreative Köpfe haben. Die Führungsqualifikation schneller Jahre ist das schöpferische Denken, die Bereitschaft, quer zu den bestehenden Strukturen und den Erfahrungen der Vergangenheit in Neuland vorzustoßen, über Zäune und Mauern zu springen, in dunkle Tunnel zu gehen und dahin Menschen mitzunehmen.«

Führungspotential in diesem Sinne ist beim Unternehmen POSTDIENST mit Sicherheit zur Genüge vorhanden, es kommt also lediglich darauf an, dieses Potential zu entdecken, freizusetzen und zu fördern. Diese Aufgabe wird bei unserem Unternehmen sehr ernstgenommen, deshalb wurden zusätzlich zu bewährten Verfahren - wie beispielsweise den Beurteilungen - weitere Instrumente entwickelt.

Seit November 1992 wurde mit der Umsetzung der systematischen Personalentwicklungsplanung (PEP) begonnen. Ziel dieser Entwicklungsplanung ist es, die in unserem Unternehmen vorhandenen Management-Potentiale gezielt zu nutzen und zu fördern und, als Folge davon, Führungspositionen optimal zu besetzen. Es gilt dabei gleichzeitig der Anspruch, die persönliche Berufsplannung der einzelnen Führungskraft mit den Zielen des Unternehmens POSTDIENST zu einer sinnvollen und möglichst schöpferischen Einheit zu verbinden.

Teil dieser Personalentwicklungsplanung ist die »Dezentrale Potentialeinschätzung«, der sich jede Kraft des höheren Dienstes alle zwei Jahre unterzieht. Ein sogenanntes Einschätzerteam bewertet dabei den Umfang des vorhandenen Management-Potentials. Das Ergebnis wird mit der betroffenen Kraft

selbstverständlich ausführlich besprochen, denn diese Potentialeinschätzung ist nicht lediglich für die Akten bestimmt, sondern sie soll als Orientierungshilfe für die zukünftige Entwicklung, d. h. als individueller »Karrierefahrplan« dienen.

Auch wenn in der »Dezentralen Potentialeinschätzung« noch nicht genügend Management-Potential festgestellt wird, um eine höherwertige Führungsaufgabe übernehmen zu können, wird der Beschäftigte in seiner derzeitigen Funktion gefördert. Es geht also nicht darum, einzig und allein Eliten auszuwählen, sondern jede Führungskraft soll im Rahmen ihrer Möglichkeiten unterstützt und gefördert werden. Ein hoher und wichtiger Anspruch unseres Unternehmens.

Wird in der »Dezentralen Potentialeinschätzung« erkannt, daß Management-Potential ausgeprägt und deutlich erkennbar vorhanden ist, so wird die Führungskraft für die Teilnahme an einem Personalentwicklungsseminar (PES) nominiert. An einem derartigen Seminar können jedoch auch - nach einer entsprechenden Selbstmeldung - alle Mitarbeiter teilnehmen, die nicht nominiert wurden oder deren Potential noch nicht dezentral eingeschätzt werden konnte.

Das zweitägige Personalentwicklungsseminar (PES) orientiert sich bekanntermaßen an der Assessment-Center-Methode. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden von ausgewählten und geschulten Persönlichkeiten (Mitglieder des Vorstandes, Geschäftsbereichsleiter und Präsidenten) beobachtet, um ihre Eignungen - besonders für höherwertigere Aufgaben - zu erkennen.

Die Beobachtung erstreckt sich auf die Bereiche »Intellektuelle Kapazität«, »Soziale Kompetenz« und »Führung«, es sollen dabei Stärken ebenso wie verbesserungsfähige Schwächen festgestellt und mit den Mitarbeitern durchgesprochen werden. Das Unternehmen POSTDIENST und gleichzeitig die Mit-

Zwei Jahre Personalauswahlprogramm für Führungskräfte des Postdienstes

arbeiter erhalten wichtige Erkenntnisse für die weitere Entwicklung. Beispielsweise: Wie hat sich der Mitarbeiter in Situationen, die typische Anforderungen an ihn als Führungskraft stellten, verhalten? Können Empfehlungen und ggf. welche für eine nächsthöhere Führungsfunktion ausgesprochen werden? Welche individuellen Fördermaßnahmen erscheinen sinnvoll?

Auch hier zieht es sich wie ein roter Faden durch die gesamte Konzeption. Es geht nicht um eine Auswahl nach dem K.O.-Prinzip, im Gegenteil, die einzelne Führungskraft soll individuell - also angepaßt an die eigenen Fähigkeiten und Bedürfnisse - gefördert werden.

Daß diese - für das Unternehmen und die einzelnen Führungskräfte - wichtige Intention von den Betroffenen verstanden und anerkannt wird, zeigt die zwischenzeitlich sehr hohe Akzeptanz des Verfahrens. Das PES wird als fair und chancengleich bezeichnet, und rund 2/3 der Teilnehmerinnen und Teilnehmer halten die Nutzung der Erkenntnisse auch für die Besetzung von Führungspositionen für wichtig.

In den Rückmeldegesprächen sieht sich die große Mehrheit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zutreffend wiedergegeben. Wichtig ist die Tatsache, daß jeder Teilnehmer die Chance hat, eine Aufwärtsempfehlung zu erhalten. Es würde dem Fördergedanken absolut zuwiderlaufen, hier irgendeine Art von Quotierung vorzugeben.

Mit der Zuordnung einer Managementpotential-Kategorie ist weder eine Dienstpostenübertragung noch eine Disqualifizierung verbunden. Die Ergebnisse des Personalentwicklungsseminars sind lediglich ein Teil von mehreren Auswahlkriterien - sozusagen ein Mosaikstein für die Besetzungsentscheidung von Führungspositionen. Die bisherigen Beurteilungen, der dienstliche Werdegang und die fachliche Qualifikation, die Stellungnahme zur Bewerbung in bezug auf das Anforderungsprofil sowie die

ggf. vorhandene »Dezentrale Potential-einschätzung« bilden weitere wichtige Grundlagen.

Bisher haben über 500 Teilnehmer das PES besucht, davon haben über 350 an Fördermaßnahmen teilgenommen oder konnten dazu eingeladen werden. Managementförderkreise werden zur Zeit konstituiert. Ihnen sollen solche Mitarbeiter, die nach den Erkenntnissen des PES über das Potential für eine höherwertige Funktion verfügen, angehören.

All diese Maßnahmen zeigen: das Unternehmen POSTDIENST ist sich der Bedeutung seiner Führungskräfte bewußt. Der POSTDIENST ist ein aktives und ideenreiches Unternehmen mit aktiven und kreativen Führungskräften. Dieses vorhandene Potential zu fördern und gezielt einzusetzen, ist eine der wichtigsten Aufgaben innerhalb des Personalbereichs. Personalentwicklung und Unternehmensentwicklung sind untrennbar miteinander verbunden.

Wir haben unseren Führungskräften einiges zu bieten, allerdings sind auch unsere Erwartungen an Führungskräfte entsprechend hoch.

Mehr denn je müssen heute Führungskräfte Leitbilder für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sein. Sie müssen motivieren und integrieren. Sie müssen Ziele vereinbaren, betriebswirtschaftlich verantwortungsbewußt handeln und als Moderatoren wirken. Sie müssen kommunizieren und führen können. Bei all ihren schwierigen und vielfältigen Aufgaben müssen sie sich der vollen Unterstützung ihres Unternehmens POSTDIENST sicher sein und diese Unterstützung auch immer wieder erfahren.

Der POSTDIENST ist durch seine neuen Konzepte auf den Wandel der Märkte und den stärker werdenden Wettbewerb optimal vorbereitet. Die Realisierung der Postreform II wird zwar noch eine Fülle von Aufgaben nach sich ziehen, doch an der grundsätzlichen Neuausrich-

tung werden sich keine Änderungen ergeben. Die Führungskräfte des POSTDIENSTES werden einen erheblich erweiterten Verantwortungsbereich haben, sie werden mitgestalten und die Richtung mitbestimmen können. Gerade beim Übergang in eine neue Epoche werden das Engagement, die Leistungsfähigkeit und die Qualifikation der Führungskräfte über die Zukunft unseres Unternehmens entscheiden. Wie ich zu Beginn ausführte: wir haben das Glück, in einer sehr interessanten Zeit zu leben, wir alle sollten die uns dabei gebotenen Chancen nutzen. ■

Zwei Jahre Personalaustauschprogramm für Führungskräfte des Postdienstes

Ludwig Huber

Nach der Vereinigung der beiden Verkehrsgebiete der Deutschen Bundespost POSTDIENST mußten alle geeigneten Maßnahmen ergriffen werden, um möglichst rasch ein einheitliches Niveau der postalischen Leistungen im gesamten Bundesgebiet zu erreichen.

Neben der beschleunigten Ausstattung des VGO mit Betriebsmitteln, Maschinen und Gebäuden, war vor allem ein wirkungsvoller Knowhow-Transfer vom VGW zum VGO von ausschlaggebender Bedeutung.

Personalaustauschprogramm

Um dieses Ziel zu erreichen, wurde - neben zahlreichen anderen Maßnahmen - durch den Vorstandsvorsitzenden der Deutschen Bundespost POSTDIENST, Herrn Dr. Klaus Zumwinkel, ein Personalaustauschprogramm ins Leben gerufen, das für Führungskräfte des mittleren, gehobenen und höheren Dienstes einen 6-monatigen Einsatz im jeweils anderen Verkehrsgebiet vorsah. Im Gegenzug sollten vergleichbare Kräfte aus dem VGO Aufgaben im VGW übernehmen.

Dieses Personalaustauschprogramm begann am 01. März 1992 und war auf eine Dauer von zwei Jahren angelegt.

Insgesamt sollten in diesen zwei Jahren 1.600 Kräfte aus dem VGW ins VGO und 1.000 Kräfte aus dem VGO ins VGW vermittelt werden.

Sonderbeauftragter für den Personalaustausch

Mit der Organisation, Durchführung und der fachaufsichtlichen Betreuung wurde ich als Sonderbeauftragter des Vorstandes über einen AT-Vertrag betraut. Als

Vize-Präsident und AbtL 13 der damaligen OPD Nürnberg bin ich zum 28. Februar 1992 ausgeschieden.

Zum 01. März 1992 nahm ich die Tätigkeit als Sonderbeauftragter für den Personalaustausch auf. Grundlage hierfür bildeten die beiden Verfügungen der GD P 512a 6849 vom 31.01.92 und 26.02.92.

Die Sonderstelle wurde an meinem bisherigen Dienort in Nürnberg eingerichtet. Sie umfaßte lediglich vier Kräfte: Ein Beamter des D-Dienstes, zwei CP-Beamte und eine Mitarbeiterin. Dies war möglich, weil die Vermittlungstätigkeiten ausschließlich über Personalcomputer gesteuert wurden, wozu wir ein eigenes Programm entwickelten.

Personenkreis

In das Personalaustauschprogramm wurden alle Beamte/-innen und vergleichbare Angestellte aus dem VGW einbezogen, denen innerhalb des Zwei-Jahres-Zeitraums ein höherwertiger Dienstposten übertragen worden war. Dazu gehörten die bewerteten Dp im

- a) mittleren Dienst nach A 9 und A9 vz,
- b) gehobenen Dienst nach A 12, A 13, und A 13 vz und
- c) höheren Dienst nach A 15, A 16 und A 16 vz.

Diese Kräfte wurden uns anhand der Beförderungslisten durch die einzelnen Direktionen gemeldet und in Erfassungslisten aufgenommen.

Darüberhinaus konnten sich geeignete Kräfte ab der BesGr A 8, A 11 und A 14 freiwillig für einen 6-monatigen Einsatz im anderen Verkehrsgebiet melden. Wir erfaßten diese Kräfte als sogenannte Selbstmelder.

Der erfolgreiche Einsatz von mindestens 6 Monaten im anderen Verkehrsgebiet wird - auch noch heute - im Rahmen der

Eignungsbeurteilung für die Übertragung eines DP als förderlich angesehen. Die Teilnehmer wurden anhand ihrer mindestens 6-monatigen Einsatzdauer vorrangig in den Erfassungslisten für Beförderungen eingereiht und verbesserten dabei den Zeitpunkt der Übertragung des Dp.

Im Gegenzug sollten möglichst zeitgleich Kräfte aus dem VGO zu den Ämtern und Direktionen im VGW abgeordnet werden. Für den Einsatz im VGW kamen Beschäftigte in Betracht, die bereits Führungsaufgaben hatten bzw. für eine Übernahme vorgesehen waren.

Vermittlungsaufgaben

Bei der Vermittlung richteten wir uns grundsätzlich nach den bereits festgelegten Partnerschaftsbeziehungen zwischen den PÄ (V) im VGW und VGO. Die koordinierenden Partnerämter unterstützten uns dabei in einer kooperativen Weise.

Ergebnisse

Das Ergebnis von insgesamt 2.231 vermittelten Kräften aus dem VGW und 1.059 vermittelten Kräften aus dem VGO zeigte sehr deutlich, daß ausnahmslos alle Direktionen tatkräftig und erfolgreich am Personalaustauschprogramm teilgenommen haben.

Auch in Gesprächen mit den 23 Präsidenten/-in, die ich im Laufe der 2-jährigen Aufgabe alle persönlich aufgesucht habe, und darüberhinaus auch in vielen Gesprächen mit den Führungskräften der Postämter, wurde immer wieder die aktive Unterstützung durch die Verantwortlichen deutlich.

Seit Beginn des Austauschprogramms zum 01.03.92 konnten 6.814 Kräfte namentlich für einen potentiellen Personalaustausch erfaßt werden. Hierunter befanden sich 5.484 Beschäftigte aus dem VGW und 1.330 Kräfte aus dem VGO.

Die Aufteilung der erfaßten Kräfte stellt sich wie folgt dar:

Laufbahnen	Kräfte VGW	v.H.	KräfteVGO	v.H.
D	191	4	83	6
C	2.312	42	695	52
B	2.981	54	552	42
Summe:	5.484		1.330	

Die Zusammensetzung der 5.484 VGW-Kräfte bestand aus 1.817 Selbstmeldern und 3.667 Kräften aus den Erfassungslisten.

Dabei hatte sich ergeben, daß sich aus den Erfassungslisten 2.093 Beschäftigte für den VGO Einsatz bereit erklärt hatten, während 1.574 Kräfte die Abordnung ins VGO ablehnten. Dies waren immerhin 43% aus dem Bestand der Beförderungsdienstposteninhaber.

Interessant ist die Feststellung, daß von den 2.231 vermittelten VGW-Kräften 75% aller Selbstmelder (1.365) tatsächlich ins VGO abgeordnet werden konnten, während demgegenüber nur 24 % aller Kräfte aus den Erfassungslisten (862 Beförderungsdienstposteninhaber) zum Einsatz kamen.

Im B-Dienst konnten von 2.080 Erfassungslistenkräften nur 20 % ins VGO vermittelt werden. Dagegen waren es 67 % der Selbstmelder aus dieser Laufbahn, die im VGO Aufbauhilfe leisteten.

Im C-Dienst konnten 27 % aus den Erfassungslisten bzw. 82 % aus der Gruppe der Selbstmelder eingesetzt werden. Dies läßt vermuten, daß die Anzahl der Verweigerungen und Ausnahmetatbestände mit 41% sich ursächlich auswirkten.

Nicht unwesentlich haben dazu die Regelungen durch die G D P beigetragen, die die Bereitschaftserklärung als solche bereits als Voraussetzung für die vorrangige Einreihung in der Beförderungsliste vorsah. Die Mitarbeit in einer vom Vorstand eingesetzten Projektgruppe wurde einem Einsatz im VGO gleichgesetzt.

Verweigert haben 1.130 Kräfte den VGO Einsatz, während 444 über die Koordinierungskommission Ausnahmetatbestände zugebilligt erhalten haben.

Koordinierungskommission

Mit der Einrichtung des Personalaustauschprogramms wurde eine Koordinierungskommission eingerichtet, die sich mit der Entscheidung über Ausnahmen von der Verpflichtung eines VGO Einsatzes befaßte.

Sie bestand aus sechs Mitgliedern, darunter ein Vertreter des Hauptpersonalrates sowie der Hauptvertrauensmann für Schwerbehinderte. Als Vorsitzender der Kommission habe ich über 787 Anträge von Betroffenen behandelt, ob berechtigte Tatbestände vorlagen, die es rechtfertigen, von einem Einsatz im anderen Verkehrsgebiet abzusehen.

Erfolg des Personalaustauschprogramms

Das Austauschprogramm wurde deshalb zu einem großen Erfolg, weil der Aufruf an das Personal, bei der Aufbauarbeit im VGO mitzuarbeiten, sehr viele Freiwillige mobilisiert hatte. Die Motivation dieser Kollegen war wohl auch der Grund für das 75 % Vermittlungsergebnis bei den Selbstmeldern.

Die Entscheidung des Vorstandes, das Personalaustauschprogramm auf dem Grundsatz der Freiwilligkeit aufzubauen, wurde damit voll bestätigt.

Leistungsfähigkeit des D-Dienstes

Im höheren Dienst haben sich 118 Kräfte selbst gemeldet. 73 Kollegen/-innen wurden aufgrund der Übertragung eines höherwertigen Dienstpostens in die Erfassungslisten aufgenommen. Von den Selbstmeldern konnten 84 %, aus den Erfassungslisten 53% vermittelt werden. 37% Beschäftigte aus den Erfassungslisten verweigerten den VGO-Einsatz bzw. machten Ausnahmetatbestände geltend. Besonders letztere waren z.T. in Strategieprojekte der G D P eingebunden.

M.E. hat der höhere Dienst damit seiner Führungsfunktion und Verantwortung für die Leistungsfähigkeit des Unternehmens entsprochen. Er hat einen hohen Motivationsgrad und Einsatzwillen gezeigt. Insbesondere, wenn noch jene Kolleginnen und Kollegen betrachtet werden, die sich außerhalb des Personalaustauschprogramms zur Übernahme von Führungsaufgaben für immer ins VGO haben versetzen lassen.

Zusammenfassung

Der Sollerfüllungsgrad des Austauschprogramms mit rd. 140% VGW und 105% VGO Kräften ist bei weitem überschritten worden. Auch wurde das eigentliche Ziel, Betriebs- und Verwaltungsverhältnisse anzugleichen, im wesentlichen erreicht. Darüberhinaus war eine sehr positive Folge, das gegenseitige Kennenlernen und die Erfahrungen im zwischenmenschlichen Bereich. Viele Kräfte in den beiden Verkehrsgebieten bestätigten die positiven Begleiterscheinungen eines befristeten Einsatzes im jeweils anderen Verkehrsgebiet. Durch den Personalaustausch wurde das gegenseitige Verständnis für die Kollegen im jeweils anderen Verkehrsgebiet gefördert und auch auf privater Ebene konnten teilweise neue Freundschaften entstehen. Auf diese Weise hat das Personalaustauschprogramm einen wesentlichen Beitrag im Zusammenwachsen beider Verkehrsgebiete geleistet. ■

Mitgliederwerbeaktion

40 Jahre jung ist unsere VHP und hat so manches bewegt in diesen 4 Dezennien. Als Anwalt der Interessen der höheren Führungskräfte der Deutschen Bundespost spielte und spielt die VHP eine wichtige Rolle und wird von Vorständen wie auch von politischen Gremien als Gesprächspartner geschätzt und ernst genommen.

Dennoch steht manch ein Kollege, manch eine Kollegin abseits. Vielleicht, weil er respektive sie die VHP nicht kennt? Der Name mag bekannt sein, aber was sich dahinter an Inhalten verbirgt, liegt vielerorts im Nebel - Aufklärung tut not.

Denn es ist wichtig für uns, möglichst viele höhere Führungskräfte in unserem Kreis zu wissen. Jedes weitere Mitglied stärkt unsere Gemeinschaft und läßt uns unsere Interessen noch wirksamer vertreten.

Kontakt mit potentiellen Mitgliedern hat fast jeder. Warum sollte man in einer kurzen Pause des dienstlichen Miteinanders nicht auf die VHP verweisen? Argumente für die Mitgliedschaft gibt es genügend, einige finden Sie in der Werbeanzeige gegenüber.

Für Ihre Mühe erhalten Sie eine ganz besondere Anerkennung: Eine Telefonkarte »40 Jahre VHP«, die in einer Mini-Auflage von nur 320 Stück aufgelegt wird (siehe auch Titelseite). Wie hoch der Wert dieser Karte

künftig steigen wird, steht in den Sternen. Fest steht allerdings, daß die erste VHP-Telefonkarte von 1991 laut Michel mit 1200 DM gehandelt wird.

Also: Möglichst viele Kolleginnen und Kollegen für die VHP begeistern, Anmeldeformular evtl. kopieren, ausfüllen und an die Redaktion schicken. Für jede erfolgreiche Empfehlung erhalten Sie umgehend 1 Telefonkarte »40 Jahre VHP«.

Bitte beachten Sie: Der Werber muß Mitglied der VHP sein. Mitglied kann werden, wer dem in § 6 der Satzung der VHP (siehe Seite 21 in dieser Ausgabe) festgelegten Personenkreis angehört. Der Mitgliedsbeitrag wird vom jeweiligen Bezirksverein festgelegt. Bitte dort erfragen. ■

Beitrittserklärung

Hiermit erkläre ich meinen Beitritt zur Vereinigung der höheren Führungskräfte der Deutschen Bundespost (VHP).

Name:	Vorname:
Titel:	Geburtsdatum:
Amtsbezeichnung:.....	Eintritt DBP:
Pers.-Nr.....	Fachrichtung:
Dienstanschrift:	Privatanschrift:
Stelle:	
Straße:	Straße:.....
Ort:	Ort:

Ich bin damit einverstanden, daß die VHP die o.g. Daten zu meiner Person für ein Mitgliederverzeichnis speichert.

Hiermit ermächtige ich die VHP widerruflich meinen VHP-Mitgliedsbeitrag bei Fälligkeit zu Lasten meines

Kontos Nr.	BLZ
bei der	durch Lastschrift einzuziehen.

Ort, Datum	Unterschrift
------------------	--------------------

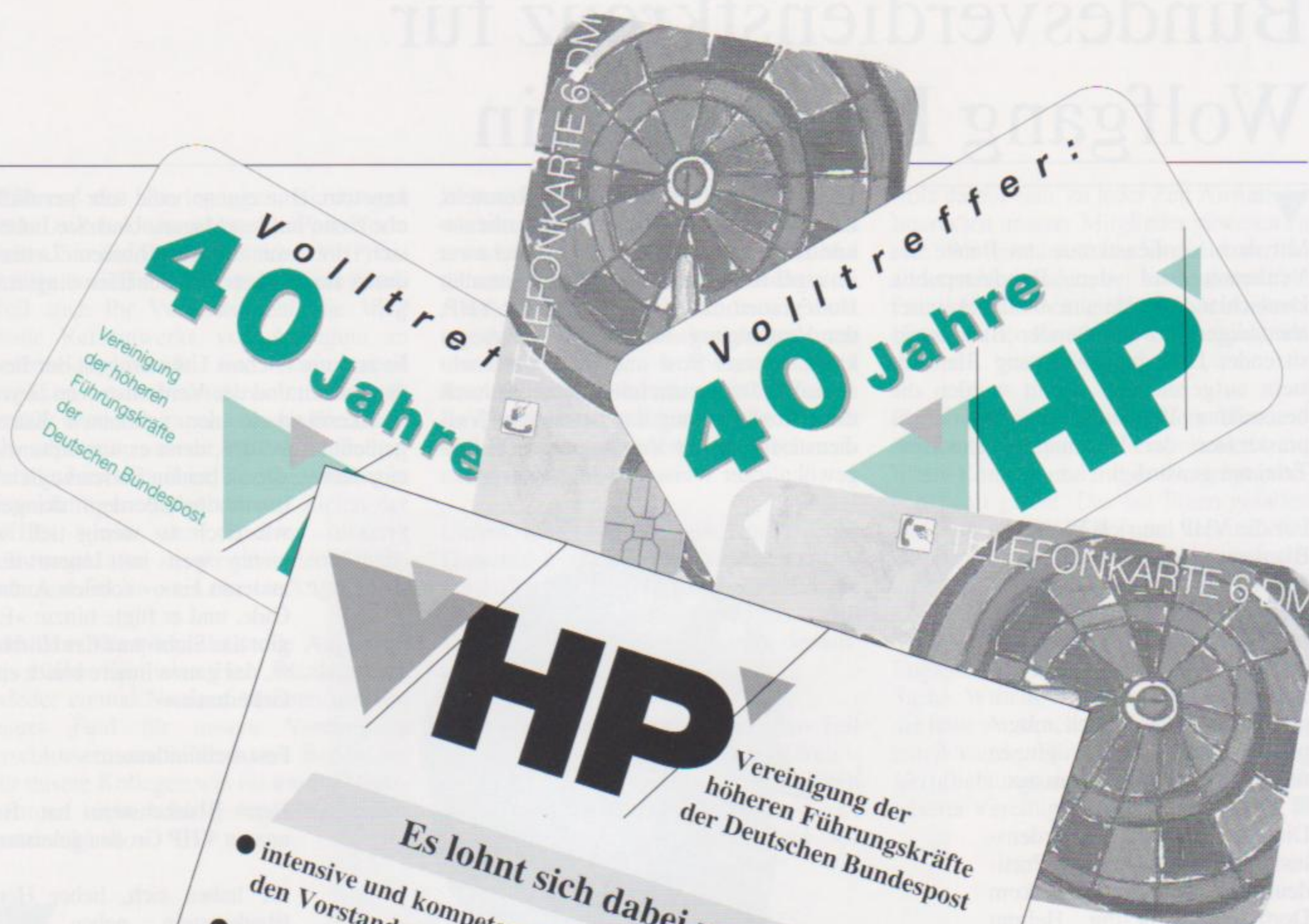
Ich habe das neue Mitglied empfohlen:

Name:	Vorname:
Straße:	Ort:

Ich bin Mitglied im VHP-Bezirksverein:

Ort, Datum	Unterschrift.....
------------------	-------------------

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



Volltreffer
40 Jahre
Vereinigung
der höheren
Führungskräfte
der
Deutschen Bundespost

Volltreffer:
40 Jahre
HP

HP

Vereinigung der
höheren Führungskräfte
der Deutschen Bundespost

Es lohnt sich dabei zu sein!

- intensive und kompetente Vertretung Ihrer Interessen in den Vorstandsetagen und politischen Gremien.
- aktuelle berufspolitische Informationen in der Zeitschrift VHP-Forum.
- Beratungsservice bei außertariflichen Arbeitsverhältnissen.
- Kooperation mit VAF (Verband Angestellter Führungskräfte) und anderen Verbänden der Führungskräfte.
- Pflege von internationalen Kontakten auf Führungsebene.

VHP: die Interessenvertretung der höheren Führungskräfte des gesamten Postkonzerns!

Informieren Sie sich!

Kontaktadresse: Bundesgeschäftsführer
Dipl.-Ing. Richard Probst
Postfach 10 10 40
70009 Stuttgart

Tel. (07 11) 100 - 2330,
Fax (07 11) 100 - 1257

Bundesverdienstkreuz für Wolfgang Blankenstein

Mit dem Verdienstkreuz am Bande des Verdienstordens der Bundesrepublik Deutschland wurde am 09.08.94 unser ehemaliger stellvertretender Bundesvorsitzender Dipl.-Ing. Wolfgang Blankenstein ausgezeichnet. Damit wurden die besonderen Verdienste des Abteilungspräsidenten der Dortmunder Direktion Telekom gewürdigt.

Für die VHP hat sich Wolfgang Blankenstein über viele Jahre hinweg mit voller Kraft eingesetzt. Als Bundesgeschäftsführer, später als stellvertretender Bundesvorsitzender, hat er die Arbeit der VHP seit 1980 maßgeblich und erfolgreich mitgeprägt. Immer wieder gingen wichtige Impulse von ihm aus.

Die Aushändigung der Ordensinsignien übernahm der Präsident der Direktion Telekom Dortmund, Dipl.-Ing. Helmut Kob. Er zeichnete den bemerkenswerten Lebens- und Berufsweg des Abteilungspräsidenten im Rahmen einer kleinen Feierstunde nach. »Mit der Verleihung des Bundesverdienstkreuzes findet ihr zielstrebiges und verantwortungsbereites Wirken für die beruflichen Belange und die der Vereinigung der höheren Führungskräfte der Deutschen Bundespost eine adäquate Würdigung« sagte Helmut Kob.

In einem Grußwort gratulierte unser Bundesvorsitzender, Dipl.-Ing. Paul Burkhart. Seine Rede im Wortlaut:

»Die Verleihung des Verdienstordens der Bundesrepublik Deutschland durch den Herrn Bundespräsidenten stellt die äußere Anerkennung hoher Verdienste eines damit Geehrten dar. Im Bewußtsein dieser außerordentlichen Ehrung gereicht es mir zur besonderen

Freude, Ihnen, lieber Herr Blankenstein, zur Aushändigung des Bundesverdienstkreuzes herzlich zu gratulieren, und zwar im eigenen Namen wie auch namens aller Kolleginnen und Kollegen unserer VHP, der Vereinigung der höheren Führungskräfte unserer Post und ihrer Unternehmen. Wir freuen uns mit Ihnen, daß durch diese Auszeichnung Ihre besonderen Verdienste für unsere Vereinigung in außergewöhnlicher Weise gewürdigt werden.



Wolfgang Blankenstein

Unsere Vereinigung feiert in diesem Jahr ihren 40. Geburtstag. Sie erinnert sich dankbar all derer, die in den zurückliegenden 4 Dezennien Tatkraft bewiesen und unsere Vereinigung zu ihrer heutigen Blüte gebracht haben. In der umfangreichen Chronik großartiger und vom Geiste gemeinsamer Sache beseelter Kollegen haben Sie, Herr Blan-

kenstein, eine eigene, eine sehr persönliche Seite aufgeschlagen. Und Sie haben sich dort mit unübersehbaren Lettern durch Ihr Wirken und Schaffen eingetragen.

Es ist kein leichtes Unterfangen, der Persönlichkeit und der Verdienste von Herrn Blankenstein in der gebotenen Kürze gerecht zu werden, denn er war stets wie eine Kerze, die an beiden Enden zugleich brennt. »Außerdem dringen wir doch so wenig tief, so wenig weit ins Innere der anderen ein« - schrieb André Gide, und er fügte hinzu: »Es gibt das Sicht- und das Hörbare, das ganze Innere bleibt ein Geheimnis.«

Fest steht indessen:

Herr Blankenstein hat für unsere VHP Großes geleistet.

Sie haben sich, lieber Herr Blankenstein, neben Ihren Aufgaben und Leistungen im Hauptamt in langen Jahren in beispielgebender Weise für die berufs-, standes- und gesellschaftspolitischen Belange unserer Kollegen engagiert. Mit Tatkraft, Geschick und Idealismus traten Sie allzeit für unsere gemeinsame Sache ein. Sie leisteten stets ganze Arbeit und wurden zu einem Glücksfall für unsere Vereinigung.

Ganz gleich, ob Sie als Mitglied unseres Bundesvorstandes, als Bundesgeschäftsführer oder als stellvertretender Bundesvorsitzender fungierten,

Ihre Arbeit und Ihre Stimme ließen aufhören. Mit viel Einsatz von privater Zeit und Kraft haben Sie den Kurs unserer Vereinigung in bewegter Zeit mitbestimmt. Hart und unnachgiebig in der Sache, so wußte man stets, wie man mit Ihnen »dran ist«. Ihrer Kreativität und Ihrem innovativen Denken verdanken wir wichtige Impulse für unsere Arbeit.



Postreform II - Auswirkungen auf die Führungskräfte

Podiumsdiskussion mit Staatssekretär

Während der Überlegungen, Beratungen und Diskussionen über die Postreform haben Sie die Position unserer VHP tatkräftig beeinflusst. Es ist zu einem guten Teil auch Ihr Verdienst, daß die VHP beide Reformwerke von Anbeginn an konstruktiv-kritisch und zustimmend begleitet hat. Ihr besonderes Interesse galt immer wieder in imponierender Weise der Grundposition unserer VHP deren Selbstverständnis und ihrer Verbandsstrategie, den künftigen Aufgaben und Zielen der VHP, sowie der Position unserer Führungskräfte in privatisierten Unternehmen; Stichwort: Leitende Angestellte.

Mit dem Komplex »Leitende Angestellte« haben Sie lieber Herr Blankenstein, wieder einmal Neuland betreten und ein neues Feld für unsere Vereinigung erschlossen, ein Feld, das an Bedeutung für unsere Kollegen wie für unsere Unternehmen nicht hoch genug eingeschätzt werden kann.

Es war Ihr ganz persönlicher Entschluß - wir hatten ihn zu respektieren - daß Sie bei unserem Berliner Delegiertentag im Mai dieses Jahres nicht mehr für den Bundesvorstand kandidierten. Aber das war nicht tragisch, denn Sie blieben ja mitten unter uns. Das ist gut so. Wir können auf Ihren Rat und Ihre Mitarbeit weiterhin bauen. Ihr Durchsetzungsvermögen, Ihr Einsatz und Ihre Gewandtheit werden auch weiterhin benötigt.

Lieber Herr Blankenstein, Ihr eigenes Denkmal werden Sie wohl nicht werden. Ich halte das auch für besser, denn die Geschichte beweist schließlich, daß Denkmäler allzu schnell wieder demontiert werden können.

Aber, Sie haben einen wesentlichen Teil Ihres privaten Lebens unserer Vereinigung und den Interessen unserer Kollegen gewidmet, und zwar erfolgreich. Nach vierzig Jahren VHP können wir

stolz darauf sein, zu jeder Zeit Anwalt der Interessen unserer Mitglieder gewesen zu sein. Wir sind heute ein Verband, der bei anderen Verbänden, bei Institutionen, bei Politikern und bei den Vorständen unserer Unternehmen Beachtung und Respekt findet.

Dafür haben Sie, lieber Herr Blankenstein, mit Ihrer ganzen Persönlichkeit, mit Ihrem Können, und mit der Ihnen gegebenen Kraft gelebt. Das hat Ihnen gefallen und das haben Sie mit vorbildlicher Begeisterung getan.

Lieber Herr Blankenstein, empfangen Sie bitte den tief empfundenen Dank für Ihr Engagement für unsere gemeinsame Sache. Wir alle freuen uns mit Ihnen über die hohe Auszeichnung, die Ihnen soeben zuteil wurde. Für uns soll diese Ehrung Verpflichtung und Impuls für die Zukunft unserer Vereinigung sein.«



Aktivitäten der Arbeitsgemeinschaft höherer Dienst



Klaus Altmannspurger,
Beauftragter für ULA



Im vergangenen Geschäftsjahr hat die Arbeitsgemeinschaft höherer Dienst (AhD) fünf Sitzungen in Bonn und München durchgeführt. Die Themenschwerpunkte waren folgende:

- Thesenpapier: »Effizienzsteigerung und Leistungsgerechtigkeit«
- Perspektivbericht der Bundesregierung
- Pflegeversicherung
- Privatisierung



Thesenpapier

Am 28.06.1993 hat die abschließende redaktionelle Beratung stattgefunden. Das Papier, das einen 10-Punkte-Katalog darstellt, wurde in der AhD-Schriftenreihe »Verantwortung und Leistung« veröffentlicht und einem breiten Interessentenkreis zugänglich gemacht. Ich bin bereits in meinem letzten Rechenschaftsbericht, der in der VHP-Zeitschrift, Heft 3, November 1993 abgedruckt wurde, auf die Einzelheiten des Thesenpapiers eingegangen, so daß sich insoweit hier weitere Ausführungen erübrigen.



Bundesverdienstkreuz für Wolfgang Blankenstein



Perspektivbericht

Die Bundesregierung verfaßt einen »Perspektivbericht zur Zukunft des öffentlichen Dienstes«, der dem Bundestag vorzulegen ist. Interessanterweise gehen hierbei die wesentlichen Aspekte mit den Positionen des Thesenpapiers der AhD konform. Es würde den Rahmen dieses kurzen Rechenschaftsberichtes sprengen, den Perspektivbericht im Detail darzustellen. Deshalb möchte ich lediglich schlagwortartig die wichtigsten Punkte herausgreifen. Diese sind:

- Leistungszulage
- Beschleunigtes aufrücken in den Dienstaltersstufen
- Besetzen von Spitzenpositionen auf Zeit
- Erhöhung der Mobilität
- Sicherung ausreichenden und qualifizierten Nachwuchses.

Der Perspektivbericht sollte ursprünglich im Frühjahr 1994 vom Bundeskabinett verabschiedet und dem Bundestag vorgelegt werden. Leider sind die Vorbereitungen etwas ins Stocken geraten, so daß die Vorlage des Berichtes noch vor der Bundestagswahl in diesem Jahr fraglich erscheint.

Interessant ist in diesem Zusammenhang, daß ein ähnlich gelagertes Papier des Landes Baden-Württemberg existiert. Sie können daraus ersehen, daß in diesem Bereich nicht nur auf Bundes- sondern auch auf Landesebene vieles in Bewegung ist.



Pflegeversicherung

Wir alle hatten in den vergangenen Monaten und sogar Jahren umfangreich Gelegenheit, uns in Presse, Funk und Fernsehen mit diesem Thema zu befassen. Auch die AhD hat die Diskussion kritisch begleitet. Ich verweise insoweit zur Vermeidung von Wiederholungen auf meine Berichte der vergangenen Jahre. Inzwischen scheint

sich die Erörterung mit dem bekannten Hin und Her dem Ende zuzuneigen, mit dem - wie ich meine - für Beamte akzeptablen Ergebnis in Form des Beihilfemodelles, so daß lediglich ein Restrisiko privatversicherungspflichtig bleibt.



Privatisierung

Jeder spricht seit geraumer Zeit von »Lean-Management«, vom »schlanken Staat«. Dies verwundert keineswegs in einer Zeit, in der die Kostenkurve kontinuierlich und dramatisch ansteigt. Erlauben Sie mir, die Situation anhand einiger Zahlen aus Baden-Württemberg plastisch darzustellen:

Die Pensionenkosten betragen 1993 2,5 Mrd. DM und werden sich im Jahr 2005 auf 5,0 Mrd. DM belaufen.

Die Kosten verdoppeln sich also innerhalb eines kurzen überschaubaren Zeitraumes! Eine Hochrechnung für das Jahr 2030 geht gar davon aus, daß Gehälter und Pensionen 2/3 der gesamten staatlichen Einnahmen verbrauchen.

Die sich fortlaufend verschärfende Spardiskussion schafft für die AhD ein schwieriges Umfeld. In der derzeitigen politischen Landschaft ist es schon wenig empfehlenswert, überhaupt Verbesserungen im Beamtenbereich zu fordern, schon gar nicht ist dies angezeigt, wenn der Grundsatz der Kostenneutralität nicht gewahrt wird. Ich möchte an dieser Stelle auch darauf hinweisen, daß die eingangs dargestellten Verbesserungsvorschläge in Form von Leistungszulagen bzw. allgemein bessere Bezahlung bei besonders guter Leistung wegen der damit verbundenen hohen Kosten momentan nur als Übergangslösung verstanden werden. Langfristig geht man davon aus, daß jedenfalls mit dem derzeitigen Personalbestand solche Vergünstigungen schlichtweg nicht haltbar sind.

Als Aktivitäten im vergangenen Geschäftsjahr bleiben noch das traditio-

nelle Aschermittwochsgespräch zu erwähnen, an dem unser Bundesvorsitzender, Herr Burkhart, wie immer teilgenommen hat. Herr Burkhart hat in diesem Gespräch über die Postreform II informiert.

Am 12. April 1994 hat der kürzlich in den Ruhestand getretene Präsident des Bundesrechnungshofes, Herr Dr. Zaverberg, einen Vortrag zum Thema »Brauchen wir überhaupt Beamte? Sind Angestellte nicht billiger?« gehalten. Ich gehe davon aus, daß der Vortrag in der Schriftenreihe der AhD, »Verantwortung und Leistung« veröffentlicht wird.

In der Dezembersitzung wurde der in den Ruhestand getretene Leiter der Abteilung »Beamtenrecht und Personalrecht des öffentlichen Dienstes« beim Bundesminister des Inneren, Herr Ministerialdirektor Breier, verabschiedet. Mit seinem Nachfolger, Herrn Dr. Beus, wurden bereits Kontaktgespräche geführt. Es ist also gesichert, daß der traditionell gute Kontakt zu dieser wichtigen Abteilung des BMI fortgesetzt wird.

Gestatten Sie mir zum Schluß noch einige allgemeine Anmerkungen:

In der momentanen Sparlandschaft ist es - ich erwähnte es bereits - schwer, als Interessenvertreter für Beamte zu agieren. Dies mag erklären, warum die AhD sich im vergangenen Geschäftsjahr mit nach außen wirkenden Aktivitäten etwas zurückgehalten hat. Mir persönlich erscheint dies angemessener als effekteisende Tätigkeit, zeigt es doch, daß die AhD realitätsbezogen arbeitet, ein Attribut, das sich auch die VHP auf die Fahnen geschrieben hat und sie wohlthuend von ideologiegetriebenen illusionären Forderungen abgrenzt.

Dies ist mein letzter Rechenschaftsbericht als Vertreter für die AhD. Die wichtige Aufgabe hat mir immer Spaß gemacht, ich bedanke mich bei Ihnen für das in mich gesetzte Vertrauen und wünsche meinem Nachfolger bzw. meiner Nachfolgerin den Erfolg, den VHP und AhD verdienen. ■

Postreform II - Auswirkungen auf die Führungskräfte

Podiumsdiskussion mit Staatssekretär Dr. Laufs am 20.09.94 in Bonn

Winfried Strohbach, Bezirksverein Bonn

Zu einer Podiumsdiskussion zum Thema »Postreform II - Auswirkungen auf die Führungskräfte« konnte der Bezirksverein Bonn den **Parlamentarischen Staatssekretär im BMPT, Dr. Paul Laufs** sowie **MinDirig Wolfgang Reimann** gewinnen. Mit auf dem Podium waren für den Bezirksverein Elke Mazet (Telekom), Dr. Silke Messtorff (BMPT), Jürgen Müller (Postdienst) und der Vorsitzende des Bezirksvereins Winfried Strohbach (Postbank). Der Einladung in den Vortagssaal der DETECON sind etwa 130 Mitglieder und Gäste aus Bonn und den benachbarten Bezirksvereinen gefolgt.

Dr. Laufs gab zunächst einen kurzen Überblick über Ziele und Stand der Postreform II. Das Parlament habe mit der Grundgesetzänderung den erforderlichen gesetzlichen Rahmen für eine schrittweise Privatisierung der DBP-Unternehmen und hin zu liberalisierten Märkten geschaffen. Dabei befinde man sich voll im Gleichklang mit den anderen europäischen Staaten.

Nach der Privatisierung des Sondervermögens müsse der Staat jedoch durch Regulierung sicherstellen, daß der vom Grundgesetz vorgesehene Infrastrukturauftrag umgesetzt werde. Die Modalitäten hierfür müßten zum Großteil noch in der kommenden Legislaturperiode geregelt werden.

Die Postreform II solle auch dazu dienen, die Unternehmen im Wettbewerb voranzubringen. Dies würde für die Unternehmen und ihre Führungskräfte zugleich eine Umstellung bedeuten. Was nach der Postreform I begonnen habe, müsse noch weiter ausgeprägt werden. Es bestehe aber keine Veranlassung resignativ oder mit einem Gefühl der Unterlegenheit an diese Aufgabe heranzugehen, etwa beim Wegfall des Sprachmonopols 1997 oder im Bereich der Infopost. Die enormen Marktchan-

cen müßten nur genutzt werden. Die Unternehmen würden über große Chancen auf den Märkten verfügen, wenn sie engagiert und bereit seien, sich flexibel und immer wieder neu einzubringen.

Dr. Laufs ging in seinem Kurzvortrag und der darauf folgenden Aussprache in erster Linie auf diesen neuen regulatorischen Rahmen und die mit dem Wettbewerb entstehenden Anforderungen an die Führungskräfte ein. Anschließend beantwortete Herr Reimann, UAbtL Verwaltung in der Abteilung Unternehmen der DBP im BMPT, ausgiebig und bereitwillig die zur Vorbereitung der Veranstaltung Dr. Laufs vorgelegten Fragen. Offensichtlich hat der Gesetzgeber an vieles gedacht und vieles auch im Sinne der Beschäftigten geregelt. Aber auch die AGn haben die für ihre Arbeit erforderlichen Freiräume, und die Einflußmöglichkeiten des BMPT und der Politik allgemein werden weiter abnehmen. Das ist gewollt und auch ein Ziel der Postreform II. Insofern kann man auf den künftigen Einfluß der Rechtsaufsicht des BMPT sehr gespannt sein.

»Das BMPT wird im Rahmen seiner Rechtsaufsicht darauf achten...«

Fragen und Antworten im Rahmen der berufspolitischen Informationsveranstaltung mit Staatssekretär Dr. Laufs.

Frage:

Wie wird sichergestellt, daß die Unternehmen die gesetzlichen Möglichkeiten der Beurlaubung auf 10 Jahre auch nutzen? Insbesondere bei den Führungskräften wird befürchtet, daß sie durch organisatorische Maßnahmen genötigt werden, ihren Status zu wechseln.

Dr. Laufs:

Die Entscheidung, ob und in welchem Ausmaß von der Beurlaubungsmöglichkeit Gebrauch gemacht wird, obliegt den AGn. Ein Zwang zum Statuswechsel der Beamten auch im Rahmen der



Staatssekretär Dr. Laufs

Beurlaubung darf jedoch nicht entstehen. Nach §5 PostPersRG darf kein Beamter wegen seiner Rechtsstellung oder wegen der sich aus seinem Beamtenverhältnis ergebenden Rechte und Pflichten in seiner beruflichen Tätigkeit oder in seinem beruflichen Fortkommen benachteiligt werden. Hierauf wird das BMPT im Rahmen seiner Rechtsaufsicht achten.

Frage:

Wie verhält es sich bei einem Statuswechsel mit dem Kündigungsschutz? Wie weit reicht dieser? Treten z.B. die AGn ein, wenn eine Tochtergesellschaft den Geschäftsbetrieb einstellt. Die gleiche Frage stellt sich, wenn z.B. eine AG einen Geschäftszweig einstellt oder veräußert.

Dr. Laufs:

Der Kündigungsschutz richtet sich nach den allgemein geltenden Regeln. Es ist Sache der Vertragspartner, im Arbeitsvertrag Regelungen zu treffen. Bei Einstellung des Geschäftsbetriebs durch Töchter ist es Aufgabe der AGn, ggf. die Rückkehr zur Muttergesellschaft zu garantieren.

Postreform II - Auswirkungen auf die Führungskräfte

Podiumsdiskussion mit Staatssekretär
Dr. Laufs am 20.09.94 in Bonn



130 aufmerksame Zuhörer

Frage:

Das Gesetz sieht den Bestandsschutz unter Einfrieren des Stellenkegels vor. Dieser bietet im Grundsatz auch genügend Exspektanzen für die vorhandenen Beamten. Wie wird aber sichergestellt, daß die Unternehmen auch im Zuge ihrer Organisationsgewalt entsprechende Positionen für Beamte einrichten? Beispiel: Ausschreibung der Niederlassungsleiter bei Postdienst als Positionen für AT-Angestellte!

Dr. Laufs:

Das BMPT wird im Rahmen seiner Rechtsaufsicht darauf achten, daß kein Beamter aufgrund seines Rechtsstatus benachteiligt wird. Wir stehen im Gespräch mit dem Vorstand der DBP POSTDIENST zu den genannten Ausschreibungen. Wir sind uns mit dem Postdienst darin einig, daß kein Beamter gezwungen werden soll und kann, einen AT-Vertrag abzuschließen.

Frage:

Wird es oberhalb der BesGr A 16 noch Führungspositionen für Beamte geben?

Dr. Laufs:

Grundsätzlich wird es auch oberhalb von A 16 Führungspositionen für Beamte geben.

Frage:

Wie ist sichergestellt, daß die vorhandenen Beamten auch ihrem Amt entsprechend beschäftigt werden? Unterwertige Beschäftigung kann doch nur die Ausnahme sein (vorübergehende Beschäftigung).

Dr. Laufs:

Die unterwertige Beschäftigung ist nach § 6 PostPersRG nur vorübergehend zulässig. Das BMPT wird im Rahmen seiner Rechtsaufsicht auf die Einhaltung dieser Regelung achten.

Frage:

Die Bemühungen des Gesetzgebers um Besitzstandswahrung für seine Beamten ist anzuerkennen. Insbesondere auch die Möglichkeit, Beamte für 10 Jahre zu beurlauben. Es ist in den Unternehmen aber immer wieder die Absicht zu erkennen, daß diese die Beamten - insbesondere die Führungskräfte - bewegen wollen, aus dem Beamtenverhältnis auszuschneiden. Ist sichergestellt, daß dabei die Beamten nicht zu einem Statuswechsel mit Nachteilen für ihre Versorgung genötigt werden?

Dr. Laufs:

Nach den beamtenrechtlichen Regelungen des PTNeuOG (Art. 4 Abs. 3) können

Beamte zu ihrer eigenen AG oder einer der beiden anderen AGn unter Wegfall der Dienstbezüge beurlaubt werden. Eine solche Beurlaubung dient kraft Gesetzes dienstlichen Interessen und soll zehn Jahre nicht überschreiten. Die Zeit der Beurlaubung ist ruhegehaltfähig, d.h. die Beurlaubungszeit führt zu keinem Nachteil bei der beamtenrechtlichen Versorgung.

Ein Statuswechsel von Beamten hin zum Angestellten einer AG kann nicht gegen den Willen des Beamten durchgeführt werden. Sollte der Beamte jedoch seine Entlassung aus dem Beamtenverhältnis beantragen, so entbindet die Entlassung sowohl den Dienstherrn als auch den Beamten grundsätzlich von allen Verpflichtungen aus diesem besonderen Dienst- und Treueverhältnis, d.h. der Anspruch auf beamtenrechtliche Versorgung ist ab dem Zeitpunkt der Entlassung nicht mehr gegeben. Der Dienstherr erfüllt seine Fürsorgepflicht durch die Nachversicherung des Beamten in der gesetzlichen Rentenversicherung (§ 17 PostPersRG). Im Regelfall dürfte mit dem Statuswechsel trotz der Nachversicherung eine Einbuße in der Versorgung verbunden sein. Diese Einbuße könnte z.B. durch eine entsprechende Gestaltung des Arbeitsvertrages zwischen der AG und dem (früher beamteten) Angestellten ausgeglichen werden.

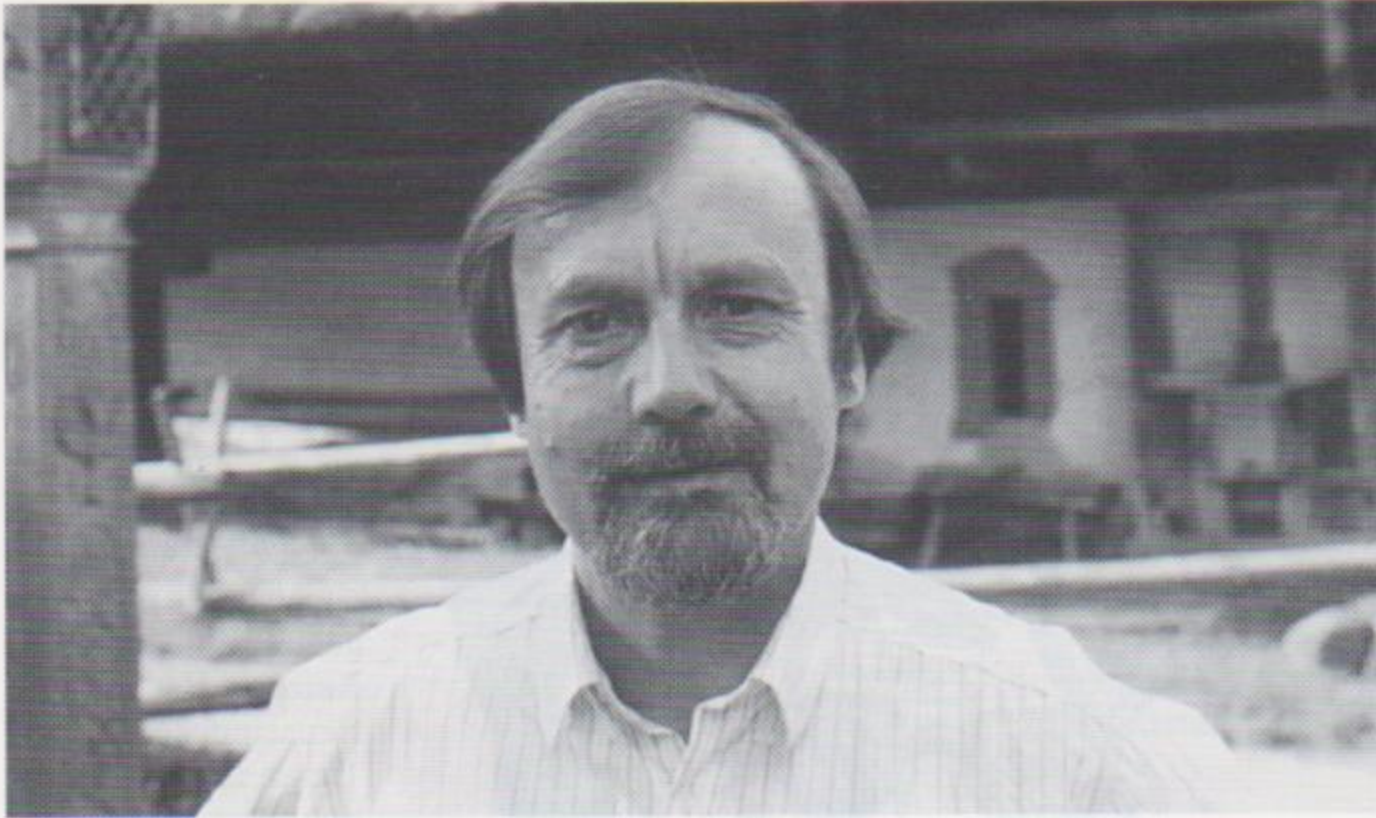
Frage:

Wie ist die Versorgung geregelt bei einem Wechsel zwischen den AGn, den Anst und dem BMPT? Wird durch einen »Versorgungsausgleich« ein Wechsel erschwert oder gar unmöglich gemacht?

Dr. Laufs:

Ein Wechsel von Beamten zwischen den AGn, zwischen mittelbaren und unmittelbaren Bundesbehörden ist aus Sicht des Versorgungsrechts kein Problem, da der Beamte seinen Versorgungsanspruch jeweils »mitnimmt«. Ein »Versorgungsausgleich« zwischen den einzelnen Dienstherrn wird nicht durchgeführt, da der letzte Dienstherr jeweils die Versorgung zahlt. ■

Der Manager auf dem Weg zum Mensch-ment



Dr. Frieder Lauxmann
Postamt Karlsruhe

Wir sind im Wandel, und zwar überall. Die Wirtschaft durchläuft eine Entwicklung, die so deutlich und in so kurzer Zeit noch nie dagewesen ist. Alte Strukturen, Aussichten und Pfründe verlieren zunächst ihren Kurswert und sind dann eines Tages plötzlich nicht mehr da. Wehe dem, der das zu spät kapiert. Daß sich Menschen wandeln müssen, wer weiß das nicht! Aber wie sieht dieser Wandel aus? Man hat schon von Geschlechtsumwandlungen gehört, und zwar in beiden Richtungen. Aber die Hauptsache war, man blieb Mensch. Auch dies ist jetzt fraglich geworden. Rolf Hohmann, Personalleiter bei der ABB Kraftwerke AG wird im *manager magazin* (8/94) mit folgendem Satz zitiert: »Wir haben Schäferhunde, die auf Befehl und Gehorsam ausgerichtet sind, die gelernt haben, den Aufpasser zu spielen und ihr kleines Reich mit Zähnen und Klauen zu verteidigen. Und was wir brauchen, sind Katzen - schnell, wendig, flexibel, keine Beißer und Kläffer, sondern gewiefte Taktiker.«

Wer es bisher nicht gewußt hat, der weiß es jetzt. Wer etwas gelten will, darf nicht

mehr bellen, sondern er muß jetzt anfangen zu miauen. Wer sich irgendwo bewirbt, wer ein Assessment Center besucht, wer sich seinem Chef gegenüber darstellen will, dem bleibt nur der eine Rat: Miaue so laut es geht! Und im übrigen gilt, was für den cleveren Geschäftsmann und Manager schon immer gegolten hat: Wir alle jagen doch den Mäusen nach! In dieser Beziehung braucht sich nichts zu ändern.

Das Problem, das nicht so leicht zu lösen ist, besteht darin, wie man aus einem Hund, der zeitlebens gebellt hat, auch im fortgeschrittenen Manageralter noch eine Katze macht. Wir wissen es ja allmählich: Mit Bellen kommt man nicht an die Mäuse heran.

Noch vor einer Generation galt unangefochten das HHH-Prinzip: HHH bedeutet: Hirt - Herde - Hund. Einer marschierte voraus und bestimmte den Weg, die anderen trotteten notgedrungen hinterdrein. Damit dies aber reibungslos funktionierte, brauchte man Hunde, nämlich die bereits zitierten Aufpasser. Es gab viele Hunde, manche behaupteten sogar, zu viele, also z. B. Herden, bei denen um fünf friedlich vor sich hingrasende Schafe dreizehn Hunde herumbellten. Daß Verwaltungen und Wirtschaftsbetriebe, die so organisiert waren, jetzt endlich organisatorisch umstrukturiert werden, das ist ein wahrer Segen. Leid können

einem da eigentlich nur die braven Kettenhunde tun, die auf teuren Seminaren lernen sollen, wie man schleicht, faucht und Mäuse jagt.

Hinter diesem Wandel verbirgt sich eine Entwicklung, die über die Organisation von Wirtschaftsunternehmen weit hinausgeht. Hunde sind Tiere, die in Gesellschaft leben. Auch Wölfe leben in Rudeln und man weiß, daß nur das Leit-tier auf die Wölfinnen darf. Wehe dem Beta-Männchen, das einem weiblichen Wesen zu nahe kommt, das weiß der Alpha-Wolf mit »Zähnen und Klauen« zu verhindern. Aber im Rudel ist man aufgehoben. Auch bei der Großjagd arbeiten die Jäger mit der ganzen Hundemeute. Hunde können also nicht nur eine Herde zusammenhalten, sie selbst sind gewissermaßen ein Herdentier und bestehe diese auch nur aus zwei Existenzen, nämlich dem Herrn als Alpha-Tier und seinem gefolgsamen Hund als Beta-Tier. Damit ist es nun also, wenigstens für die Wirtschaft, vorbei. Auf den Hund folgt die Katze. Welch ein Unterschied! Die Katze ist ein Einzelgänger. Ihre Heimat ist nicht der Mensch, sondern dessen Haus. Man stelle sich vor, wie schwer es wäre, einen Stall voller Katzen auf die Jagd zu führen. Dies hat seine Entsprechung in der Gesellschaft. Schon gibt es Städte, in denen es fast nur noch Single-Haushalte gibt. Wir alle werden vereinzelter und die Forderung nach Katzen in der Wirtschaft ist eigentlich nur die logische Konsequenz für unser zunehmendes Einzelkämpferdasein.

Wendigkeit und Flexibilität, Taktik und Geduld (vor dem Mausloch), dies alles mögen ja nützliche »Tugenden« sein, wir dürfen uns aber trotzdem fragen, ob wir diese Entwicklung in Wirtschaft und Gesellschaft lange durchhalten werden. Vom Hund weiß man, daß er treu sein kann, von der Katze kann man dies nicht sagen. Auf den Hund ist Verlaß, auf die Katze nicht. Der Hund bringt den geschossenen Hasen seinem Herrn, die Katze würde ihn glatt selbst verzehren, wenn sie Geschmack an ihm hätte. Also

Der Manager auf dem Weg zum Menschen-mus

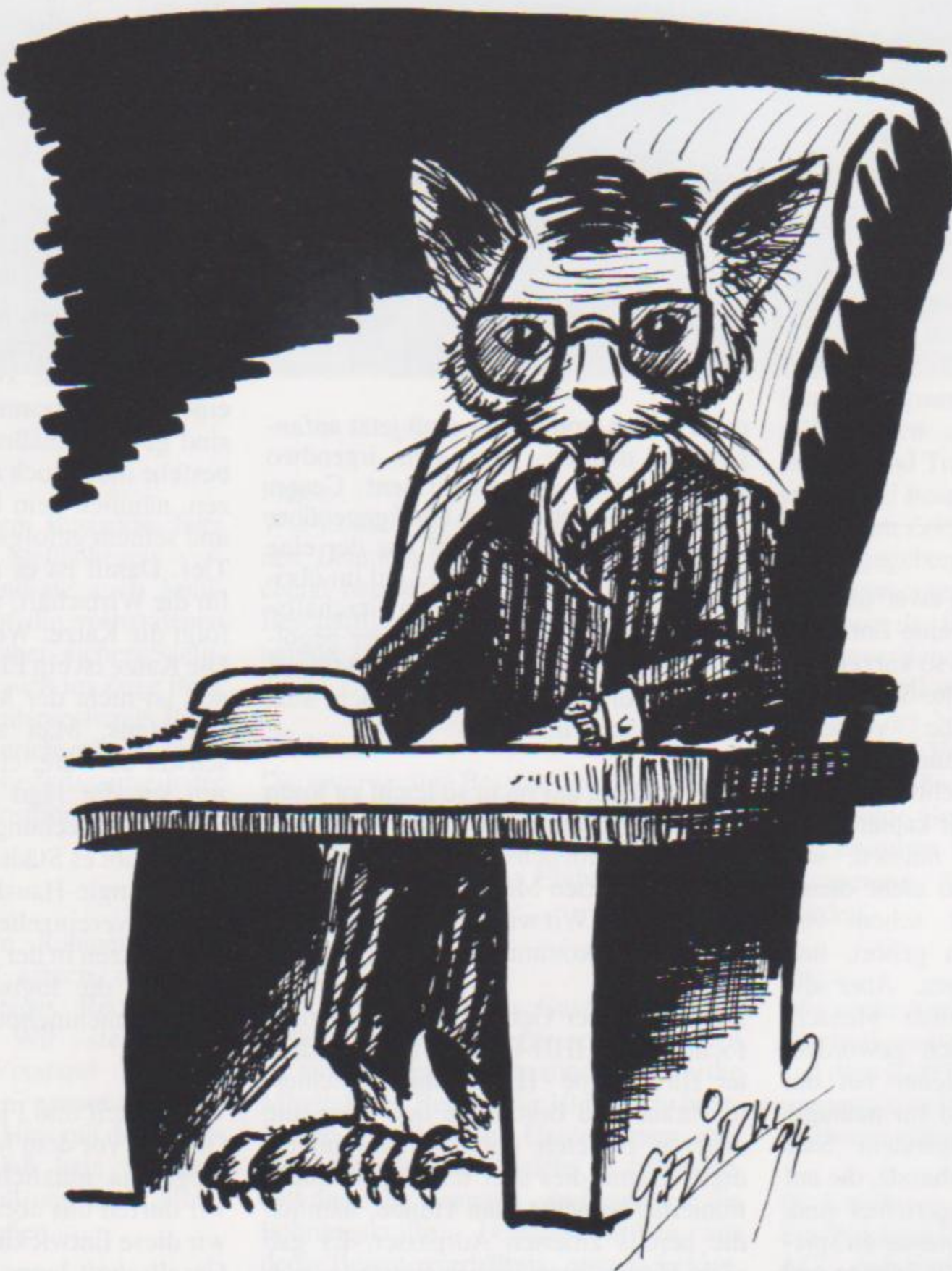
trotz aller Flexibilität, die in Zukunft mehr denn je von uns gefordert wird: Wir sollten uns der Tugenden des Hundes nach wie vor bewußt sein.

ständig vermehrende Wirtschaftspotentiale ohne individuelle, menschenbezogene Kraft. Wirtschaftsmacht als Schwarm? Ist das die ferne Zukunft?

wäre es, wenn wir uns wieder zum kompliziertesten und schwierigsten »Tier« der Weltgeschichte bekennen würden: Zum Menschen? Dieses Bekenntnis zum Menschen ist sicher aufregend und gefährlich. Warum?

Wenn wir uns nun aber auf den ständigen Wandel gefaßt machen müssen, dann bleibt die Frage, was kommt nach den Katzen? Hierüber darf spekuliert werden. Biologen haben vorausgesagt, daß die mittlere Zukunft den Nagetieren, insbesondere den Mäusen und Ratten, die ferne Zukunft aber den Insekten gehören werde. Sie allein sind in der Lage, flächendeckend den Globus zu zerkrabbeln, zu zerfliegen und - zu verzehren. Sie sind anpassungs- und vermehrungswütig. Nichts bringt sie aus der Ruhe. Und wenn Billionen Exemplare untergehen, entstehen in der gleichen Stunde Billionen neue. Die Individualität der einzelnen Heuschrecke oder Termiten war noch nie ein Thema, wohl aber das Feld ihres Kahlfraßes. Und die künftige Wirtschaft? Wenn die Zeitalter der Katzen und Ratten vorüber sein werden, folgt dann das der Termiten? Milliardenwerte ohne persönliche Bindung und Verantwortung an das Geld? Frei in der Welt herumschwirrende, sich

Weil der Mensch unzuverlässig ist. Es ist schwierig, mit ihm umzugehen, er ist unberechenbar und nicht an ein so durchschaubares und berechenbares Programm gebunden wie Hund, Katze, Ratte und Heuschrecke. Den Tieren hat die Evolution zwar einen bestimmten Spielraum für ihr Verhalten mitgegeben, aber aus diesem können sie nicht heraus, selbst die Katze nicht. Der Mensch aber sprengt seine Spielräume täglich und gerade dadurch wird er zum Menschen. Dies zu akzeptieren fällt einigen immer schwer, die von sich meinen, auch sie seien Menschen. Den schmalen Grat zwischen Anpassung und Freiheit kann nur ein Mensch gefahrlos beschreiten, der individuell reagieren kann, der in der Lage ist, die Freiheit, die ihm sein Zugang zum geistigen verschafft, zu nutzen.



Bevor wir solche Horrorvisionen weiter-spinnen, denen vielleicht jetzt sogar schon ein gar nicht so kleines Körnchen Realität entspricht, folgt hier ein revolutionärer Vorschlag für diese Art zoologischer Managementphilosophie: Wie

Das Management der Zukunft sollte daher keine Angelnheit für Tiere, auch nicht für Nage-Tiere, also kein Management, sondern ein Menschment sein. Wenn wir diesen Weg nicht einhalten, herrschen eines Tages die Un-Menschen über uns. ■



Satzung der VHP

Beschlossen: 11.05.83 (Vertretertag 1983 in Frankfurt/Main)

Zuletzt geändert: 10.05.94 (Delegiertentag 1994 in Berlin)



§ 1

Name

Die »Vereinigung der höheren Führungskräfte der Deutschen Bundespost« (VHP) ist der Zusammenschluß von Angehörigen des höheren Dienstes und vergleichbarer Funktionsträger der Unternehmen der Deutschen Bundespost (DBP) sowie des Bundesministeriums für Post und Telekommunikation (BMPT) und seiner nachgeordneten Behörden.

§ 2

Sitz

Sitz der VHP ist der Dienort des Bundesvorsitzenden.

§ 3

Regionale Gliederung

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

§ 4

Zweck

Die VHP hat folgenden Zweck:

- 1 Die Wahrnehmung von Berufsangelegenheiten der Laufbahngruppe des höheren Dienstes, der im öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis Beschäftigten, der Dozenten an Fachhochschulen und vergleichbarer Angestellter der DBP und des BMPT, auch in Zusammenarbeit mit Gewerkschaften, mit Berufs- und Fachverbänden sowie mit gesellschaftlich relevanten Gruppen,

2 die Meinungsbildung über Fragen der DBP und des BMPT,

3 die Behandlung wissenschaftlicher Fragen, insbesondere mit Bezug zur DBP,

4 die Förderung der Zusammenarbeit aller Laufbahnen und Fachrichtungen der Laufbahngruppe des höheren Dienstes,

5 die Förderung der zwischenmenschlichen Beziehungen der Mitglieder,

6 die Pflege von Beziehungen zu gleichartigen Zusammenschlüssen im Ausland.

§ 5

Unabhängigkeit

Die VHP ist parteipolitisch, gewerkschaftlich und konfessionell unabhängig.

§ 6

Mitgliedschaft

1 Mitglieder der VHP können sein:

1.1 Beamte, ehemalige und beurlaubte Beamte sowie Ruhestandsbeamte der Laufbahngruppe des höheren Dienstes bei der DBP sowie beim BMPT und seinen nachgeordneten Behörden,

1.2 Führungskräfte im öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis und Angestellte, die den unter 1.1 genannten Beamten gleichgestellt sind,

1.3 Beamte im Vorbereitungsdienst für die Laufbahnen des höheren Dienstes der DBP und des BMPT.

2 Jedes Mitglied ist zugleich Mitglied des für seine Dienstbehörde zuständigen BzV.

3 Mit Versetzung in den Bereich eines anderen BzV wird das Mitglied ohne Antrag durch Überweisung Mitglied des anderen BzV.

4 Ruhestandsbeamte und ihnen gleichgestellte ehemalige Angestellte sind Mitglied des für ihr Betreuungsamt zuständigen BzV. Auf Antrag können sie Mitglied eines anderen BzV werden.

5 Ehemalige und beurlaubte Beschäftigte der DBP und des BMPT können Mitglied des für ihre letzte Dienstbehörde zuständigen BzV bleiben. Auf Antrag können sie Mitglied eines anderen BzV werden.

6 Die Mitgliedschaft beginnt mit dem Monatsersten des in der Beitrittserklärung angegebenen Eintrittsdatums. Beitrittserklärungen sind an den zuständigen BzV zu richten, der über die Aufnahme beschließt.

7 Die Mitgliedschaft endet durch Ableben, Kündigung oder Ausschluß.

7.1 Die Mitgliedschaft kann mit dreimonatiger Frist zum Ende eines jeden Monats gekündigt werden. Die Kündigung ist schriftlich an den zuständigen BzV zu richten.

7.2 Ein Mitglied kann ausgeschlossen werden, wenn es schwerwiegend dieser Satzung zuwiderhandelt, schädigend gegen die VHP tätig wird oder länger als sechs Monate keinen Beitrag zahlt. Über den Ausschluß entscheidet der zuständige BzV. Dem Mitglied ist Gelegenheit zu geben, sich zu den vorgebrachten Ausschlußgründen innerhalb einer angemessenen Frist zu äußern.

§ 7

Organe

1 Höchstes Beschlußorgan der VHP ist der Delegiertentag.

2 Beschlußorgan zwischen den Delegiertentagen ist der Beirat.

3 Der Bundesvorstand arbeitet nach den Grundsätzen dieser Satzung und führt die Beschlüsse der Beschlußorgane aus.

**§ 8
Delegiertentag**

- 1 Jeder Bezirksverein entsendet mindestens zwei Delegierte zum Delegiertentag, wobei die Mitglieder des Unternehmens DBP POSTDIENST und die Mitglieder des Unternehmens DBP TELEKOM von mindestens je einem Delegierten vertreten werden sollen.
- 2 Der Delegiertentag wird einmal jährlich vom Bundesvorstand einberufen und vom geschäftsführenden Bundesvorstand geleitet.
- 3 Auf Antrag unter Angabe der Gründe von 1/3 der BzV muß ein außerordentlicher Delegiertentag einberufen werden.
- 4 Jeder BzV hat auf dem Delegiertentag je zehn angefangene Mitglieder eine Stimme. Die Stimmen eines BzV können nur einheitlich abgegeben werden.
- 5 Stimmenmehrheiten beziehen sich auf die Gesamtzahl aller möglichen Stimmen gemäß Absatz 4.
- 6 Der Delegiertentag entscheidet über:
 - 6.1 Auflösung der VHP mit 3/4 Stimmenmehrheit,
 - 6.2 Satzungsänderungen der VHP mit 2/3 Stimmenmehrheit,
 - 6.3 die Wahlordnung zur Wahl des Bundesvorstandes mit 2/3 Stimmenmehrheit,
 - 6.4 die Wahl des Bundesvorstandes gemäß Wahlordnung (6.3),
 - 6.5 alle anderen Angelegenheiten mit einfacher Stimmenmehrheit.
- 7 Über Angelegenheiten, die nur den Bereich eines Unternehmens oder das BMPT betreffen, kann auf Beschluß des geschäftsführenden Bundesvor-

stands in getrennten Sitzungen unter dem Vorsitz eines Mitglieds des geschäftsführenden Bundesvorstandes beraten und beschlossen werden.

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

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

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

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

**§ 9
Arbeitsweise des Delegiertentages**

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

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

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

3.1 Bericht des Bundesvorstandes einschließlich Kassenbericht,

3.2 Bericht der Kassenprüfer,

3.3 Entlastung des Bundesvorstandes,

3.4 Bestellung von zwei Kassenprüfern,

3.5 Beratung der Anträge.

3.6 Alle drei Jahre: Wahl des Bundesvorstandes.

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

**§ 10
Beirat**

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

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

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

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

3.3 Der Beirat beschließt mit einfacher Mehrheit der anwesenden Stimmen.

**§ 11
Bundesvorstand**

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



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

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

4 Die 20 stimmberechtigten Mitglieder des Bundesvorstandes sind:

4.1 die Mitglieder des geschäftsführenden Bundesvorstandes,

4.2 höchstens zehn Beisitzer im Bundesvorstand,

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

4.3.1 AhD (Arbeitsgemeinschaft der Verbände des höheren Dienstes),

4.3.2 ULA (Union der Leitenden Angestellten)

4.3.3 FITCE (Fédération des ingénieurs des télécommunications de la communauté Européenne; Fédération der Ingenieure des Fernmeldewesens der Europäischen Gemeinschaft),

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

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

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

7 Scheidet ein Mitglied während der Wahlperiode aus dem Bundesvorstand aus, ist auf dem nächsten Delegiertentag für die

laufende Wahlperiode ein Nachfolger zu wählen.

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

§ 12 Geschäftsführender Bundesvorstand

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

1.1 dem Bundesvorsitzenden,

1.2 zwei stellvertretenden Bundesvorsitzenden,

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

1.4 dem Bundesschatzmeister.

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

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

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

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

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

§ 13 Ausschüsse

Für besondere Aufgaben kann der Bundes-

vorstand Ausschüsse berufen. Sie erledigen die ihnen gestellten Aufgaben selbständig im Rahmen der Weisungen des Bundesvorstandes.

§ 14 Geschäftsjahr

Geschäftsjahr ist die Periode zwischen zwei ordentlichen Delegiertentagen.

§ 15 Beiträge

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

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

§ 16 Haftung

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

§ 17 Vertretung

Der geschäftsführende Bundesvorstand vertritt die VHP.

§ 18 Auflösung

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

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

§ 19 Inkrafttreten

Diese Satzung tritt am 10. Mai 1994 in Kraft. ■

Wahlordnung zur Satzung der VHP

Beschlossen: 03.05.90 (Delegiertentag 1990 in Regensburg)

Zuletzt geändert: 10.05.94 (Delegiertentag 1994 in Berlin)

§ I Grundlage und Regelungsbereich

- 1 Auf Grund der §§ 8 Absatz 6.3 und 11 Absatz 2 der Satzung der Vereinigung der höheren Führungskräfte der Deutschen Bundespost (VHP) in der Fassung vom 10. Mai 1994 hat der Delegiertentag am selben Tag diese Wahlordnung für die Wahl des aus 20 stimmberechtigten Mitgliedern bestehenden Bundesvorstands (BV) beschlossen.
- 2 Die Wahlordnung regelt die Wahl
 - 2.1 des geschäftsführenden BV, der sich zusammensetzt aus:
 - a) dem Bundesvorsitzenden,
 - b) den beiden stellvertretenden Bundesvorsitzenden,
 - c) dem Bundesgeschäftsführer und ggf. seinem Stellvertreter (Satzung § 12;3),
 - d) dem Bundesschatzmeister
 - 2.2 der Beauftragten des BV für Angelegenheiten der
 - a) beamteten höheren Führungskräfte in der Arbeitsgemeinschaft des höheren Dienstes (AhD),
 - b) angestellten höheren Führungskräfte in der Union der Leitenden Angestellten (ULA)
 - c) FITCE
 - d) FEFAS
 - 2.3 und der höchstens zehn Beisitzer im BV.

§ II Stimmzahl

- 1 Jeder Bezirksverein hat je angefangene 10 Mitglieder eine Stimme. Die Stimmen eines Bezirksvereins können nur einheitlich abgegeben werden.
- 2 Alle Stimmenmehrheiten beziehen sich auf die Gesamtzahl der möglichen Stimmen.

§ III Wahlmodus

- 1 Die stimmberechtigten Mitglieder des BV werden in geheimer Wahl gewählt.
- 2 Die Wahl der Mitglieder des geschäftsführenden BV und der Beauftragten des BV erfolgt jeweils in Einzelabstimmung. Die Kandidaten werden in einer Kandidatenliste geführt.
- 3 Beisitzer

Passiv wahlberechtigt sind Angehörige des Hoheitsbereiches, des Direktoriums sowie der Unternehmen einschließlich ihrer Tochterunternehmen.

 - Angehörige der Tochterunternehmen kandidieren auf der Liste der Muttergesellschaft
 - Angehörige des Direktoriums kandidieren auf der Liste eines Unternehmens oder als »weitere Beisitzer«.

Als Beisitzer sind zu wählen:

 - a) 1 Vertreter des BMPT,
 - b) 1 Vertreter des Unternehmens DBP POSTBANK,
 - c) 3 Vertreter des Unternehmens DBP POSTDIENST oder des Direktoriums,
 - d) 3 Vertreter des Unternehmens DBP Telekom,
 - e) 2 weitere Beisitzer.

3.1 Die Wahl der Beisitzer erfolgt in einem Wahlgang.

3.2 Für jedes Unternehmen [Ziffer 3 b) bis d)] sowie das BMPT [Ziffer 3 a)] wird eine eigene Kandidatenliste geführt. Passiv wahlberechtigt sind nur Vertreter der entsprechenden Unternehmen bzw. des BMPT oder des Direktoriums.

3.3 Sind weniger Kandidaten vorhanden, als nach Ziffer 3 a) bis d) Vertreter für das BMPT oder eines der Unternehmen zu wählen sind, erhöht sich die Zahl der Beisitzer nach Ziffer 3 e) entsprechend.

§ IV Wahlergebnis

- 1 In den geschäftsführenden BV bzw. als Beauftragter des BV ist gewählt, wer mehr als die Hälfte der möglichen Stimmen auf sich vereinigen konnte.
 - 1.1 Erhält von mehreren Kandidaten um eine Position im geschäftsführenden BV oder als Beauftragter des BV keiner die nach Ziffer 1 erforderliche Mehrheit, ist der Bewerber gewählt, der die meisten Stimmen erhalten hat.
- 2 Als Beisitzer im Bundesvorstand nach § III, Ziffer 3 a) bis d) sind die Kandidaten gewählt, die auf ihrer Liste die meisten Stimmen erreicht haben. Als Beisitzer nach § III, Ziffer 3 e) sind die Kandidaten gewählt, die, abgesehen von den nach Satz 1 gewählten Beisitzern, die höchste Stimmenzahl haben.
- 3 Bei Stimmgleichheit erfolgt die Entscheidung durch Stichwahl.

§ V Fristen für Wahlvorschläge

- 1 Wahlvorschläge für den geschäftsführenden BV und für die Beauftragten des BV können bis unmittelbar vor dem jeweiligen Wahlgang erfolgen.
- 2 Die Kandidatenliste für die Wahl der Vertreter der Unternehmen bzw. des BMPT wird regelmäßig am Vorabend der Wahl geschlossen. ■



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

Stellvertretende Bundesvorsitzende:
PDir Dipl.-Ing. Hermann J. Becker
FA Potsdam, AV
PF 60 06 53, 14406 Potsdam
F (03 31) 8 65-10 00, P (0 22 24) 56 57

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

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

Stellvertretende Bundesgeschäftsführerin
PRn Heidrun Weber-Nebenführ
DP Stuttgart, RefLn 100 Og/135
PF 10 10 30, 70009 Stuttgart
F (07 11) 18 70-3 50, P (0 73 08) 4 15 84

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

Beisitzer
PR z. A. Dipl.-Ing. Stefan Brock
FTZ, RefL E 22
PF 10 00 03, 64276 Darmstadt
F (0 61 51) 83-61 40, P (0 61 51) 66 31 04

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

MinR 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

POR Rolf Gröber
DP Stuttgart, RefL 110/120
PF 10 10 30, 70009 Stuttgart
F (07 11) 18 70-2 10, P (07 11) 53 42 11

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

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

PDir Dipl.-Volksw. Michael Herzog
PB Hamburg, NLL
Alter Wall 46, 20457 Hamburg
F (0 40) 36 19-10 00

APräs Prof. Dipl.-Ing. Dietfried Kuhn
DeTeMobil Hannover, NLL
PF 13 03, 30013 Hannover
F (05 11) 2 87-57 00, P (05 11) 59 11 12

PRn Francisca Schmitz
DP Köln, RefLn 100 Og/135
PF 10 91 01, 50482 Köln
F (02 21) 49 99-13 50, P (0 22 33) 4 53 81

PDir Dipl.-Ing. Wolfgang Schicker
GD T, 53105 Bonn
F (02 28) 1 81-70 17, P (02 28) 29 80 42

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

Beauftragter für FITCE
Präs Dipl.-Ing. Eike-Rolf Michael
DT Rostock, Präs
PF 20 03 00, 18053 Rostock
F (03 81) 4 57-20 00, P (0 47 93) 14 05

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

Beauftragte für AhD
RegDirn Dr. Silke Messtorff
BMPT, Referentin 412a
PF 80 01, 53105 Bonn
F (02 28) 14-41 29, P (02 28) 33 07 97

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 Schmädeke
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, GrL RS
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. Dipl.-Ing. Heiko Hildebrandt
DP Dresden, RefL 132/133
PF 16 00 00, 01287 Dresden
F (03 51) 45 67-3 20, P (0 35 21) 73 74 37

II. PDir Dipl.-Verw. Johann Beißer
PA (V) Zwickau, AV
PF 10 00, 08053 Zwickau
F (03 75) 3 26-100, P (03 75) 24 27 96

III.+IV. PDir Joachim Mohr
DP Dresden, RefL 101
PF 16 00 00, 01287 Dresden
F (03 51) 45 67-110,
P (03 51) 4 71 74 74

Beirat 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

Düsseldorf

I. PDir Dipl.-Ing. Klaus-Peter Näpflein
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 03-35 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. PDir 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. PDir 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 Nägeli
DT Freiburg, RefL 249
PF 60 00, 79036 Freiburg
F (07 61) 8 80-24 90, P (07 61) 4 67 62

III. PDir 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 dem Busche
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. PDir 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. MinR Dipl.-Ing. Peter Freis
GD P, FBL 221



Verzeichnis von Bundesvorstand und Bezirksvereinen

- 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 Krämer
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 Käppel-Schäfer
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, GrL VST 3
PF 10 36 42, 50476 Köln
F (02 21) 57 75-22 30, P (0 22 38) 5 11 07
- IV. POR Burkhard von Döhren
DT Köln, GrL RS
PF 10 36 42, 50476 Köln
F (02 21) 57 75-20 10, P (0 22 38) 84 07 00

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) 55 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 PR
PF 60 05 55, 14405 Potsdam
F (03 31) 2 82-24 00, P (03 30) 7 92 94 35
- III. Dipl.-Ing. Jürgen Titze
FA Potsdam, AbtL 6 A, VAV
PF 60 06 53, 14406 Potsdam
F (03 31) 8 65-10 05, P (03 32 00) 8 53 33
- 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. PDir Dipl.-Ing. Wolfgang Dollinger
FA 1 Stuttgart, AV
PF 10 14 43, 70013 Stuttgart
F (07 11) 2 70-10 00, P (0 71 42) 6 34 34
- III. PR Dipl.-Ing. Stefan Rinkel
FA 1 Stuttgart, AbtL PS
PF 10 14 43, 70013 Stuttgart
F (07 11) 2 70-10 05, P (0 71 44) 1 87 71
- 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 PF Postfach
II. 2. Vorsitzender F Dienstanschluß
III. Schriftführer P Privatanschluß
IV. Kassenwart

Stand: 01.09.94

Änderungen bitte an die Redaktion,
abschriftl. Bundesgeschäftsführer

Eine sichere Geldanlage

PSD - Sparbrief

Wir Postler haben unsere
Bank, bei der wir Sparbriefe
kaufen.

Denn Sparbriefe sind eine sichere
Geldanlage ohne Kursrisiko. Der
hohe Zinssatz wird für die gesam-
te Laufzeit garantiert. Gewinn, mit
dem wir rechnen können.

PSD

Post-Spar- und Darlehnsverein

*Bank für alle
bei der Post*

Es gibt viele gute Gründe Mitglied bei uns zu sein