

NACHRICHTENBLATT

für die Vereinigung der höheren Postbeamten

Heft 6

Dezember 1969

5. Jahrgang



Mit
frischem
Schwung
ins
neue Jahr

*Ein frohes Weihnachtsfest sowie ein glückliches Jahr 1970
wünschen*

Hauptvorstand, Verlag und Redaktion

Inhalt

OPR Paffen, Düsseldorf

Bericht über die Sitzung des Hauptvorstandes mit den Vorsitzenden der Bezirksvereine am 24. 10. 1969 in Koblenz 142

Aus der Arbeit des Hauptvorstandes 149

Persönliches 150

Dr. Susanne Söldner-Remboid, München

Ein Überblick über die Geschichte der Mitbestimmung 154

Dr. Hans-Dietrich Henschel, Frankfurt am Main

Mitbestimmung im »Unternehmen« DBP? 156

Die Herkunft der Führungskräfte in den hohen Rängen der industriellen Hierarchien 158

(Fortsetzung und Schluß aus Heft Nr. 5)

Führungsakademie 163

Dr. Horst Dorn, Forchheim

Vom Sinn einer Beschäftigung mit der Geschichte 163

Einsendeschluß für Beiträge jeweils vier Wochen vor dem Erscheinungstermin.

Verlag: ACO Verlags- und Druck-GmbH,
33 Braunschweig, Kalenwall 1, Telefon (05 31) 2 24 95 / 96.

Herausgeber: Vereinigung der höheren Postbeamten,
Nürnberg.

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

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

Auflage 3000.

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

Zahlungen: ACO Verlags- und Druck-GmbH, Braunschweig,
Postscheckkonto Hamburg 2008 88.

Gesamtherstellung: ACO DRUCK GMBH, Braunschweig,
Postfach 975.

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

Bericht über die Sitzung des Hauptvorstandes mit den Vorsitzenden der Bezirksvereine am 24. 10. 1969 in Koblenz

OPR Paffen, Düsseldorf

1. Tagesordnung Punkt 1: Fragen der Mitbestimmung

1.1. Nach einer kurzen Begrüßung durch den Vorsitzenden der Vereinigung, APr Dipl.-Ing. Orth, berichtete OPRn Dr. Söldner zunächst in einem Kurzreferat über die historische Entwicklung der Mitbestimmung, wobei sie sowohl auf die Montan-Mitbestimmung als auch auf die Mitbestimmung im öffentlichen Dienst einging (vgl. hierzu im einzelnen die Abhandlung von Frau Dr. Söldner an anderer Stelle dieses Heftes).

1.2. Im Anschluß daran ging OPR Dipl.-Ing. Bork in einem Kurzvortrag auf die aktuellen Fragen der Mitbestimmung, insbesondere auf die von verschiedenen Seiten vorgetragenen Forderungen nach einer Erweiterung der Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer ein.

Im folgenden werden seine Ausführungen verkürzt wiedergegeben: Im öffentlichen Dienst der BRD arbeiten zur Zeit fast ein Fünftel aller Erwerbstätigen. Für alle gilt das Personalvertretungsgesetz von 1955 (PersVG).

Das PersVG in der noch gültigen Form sieht eine Zuordnung der sozialen Angelegenheiten sowohl unter die Mitwirkung als auch unter die Mitbestimmung vor. Personelle Angelegenheiten werden überwiegend nur der Mitwirkung unterworfen. Auch für die Angestellten und Arbeiter ist die Mitbestimmung nur bei Höher- und Rückgruppierungen und bei Versetzungen vorgesehen.

Die bisherige Form der Mitbestimmung wird von allen Parteien und vor allem von den gewerkschaftlichen Organisationen als nicht mehr zeitgemäß empfunden. Sie möchten deshalb die Mitbestimmung wesentlich erweitern, wobei unter Mitbestimmung zum Teil eine „durchgreifende Befreiung von den veralteten autoritären Strukturen“ verstanden wird. Die Novellierung des PersVG soll daher in erster Linie folgenden Anforderungen genügen: Ausbau und Sicherung eines rechtzeitigen und umfassenden Informationsrechts des Personalrates; qualifiziertes Initiativrecht des PersR; Mitbestimmung bei allen sozialen Angelegenheiten; Mitbestimmung bei personellen Maßnahmen der Beamten, Angestellten und Arbeiter und Mitbestimmung bei organisatorischen Angelegenheiten. Im einzelnen werden folgende Forderungen (etwa gleichlautend von der SPD, dem DGB und dem DBB) erhoben:

1. Beteiligung an Personalangelegenheiten

- a) Mitbestimmung des Personalrates in Personalangelegenheiten der Beamten bei Besetzung der Stellen mit Personalführungsaufgaben und Besetzung der Stellen der Leiter von Personalabteilungen und Personalstellen;

Fernsprech-Geburtstage

Wir haben oft Grund zu feiern

Bereits im Jahre

1877

fertigte Siemens täglich 700 Telefone. Die Wähltechnik begann um die Jahrhundertwende (1901 Vorwählerpatent)

Die Landesfernwahl begann

1923

mit der ersten selbsttätigen Netzgruppe der Welt in Weilheim/Oberbayern

1957

erstmaliger Einsatz von ESK-Relais in der Vermittlungstechnik

1909

Europas erstes Großstadt-Wählamt wurde in München-Schwabing in Betrieb genommen

1954

Einführung des EMD-Wählers

1962

erste elektronisch gesteuerte Ortsvermittlung München (Färbergraben)



1955

erste internationale Selbstwählverbindung der Welt von Lörrach nach Basel

Die Entwicklung geht weiter: bereits heute arbeiten wir - zusammen mit der Deutschen Bundespost - am Fernsprechsystem der Zukunft.

Siemens-Partner der Bundespost

- b) Erweiterung der Mitwirkung bei Beamten auf Abordnung, (Versetzung), Übertragung eines anderen Dp und Entlassung;
- c) Erweiterung der Mitbestimmung bei Ang und Arb auf Einstellung, Eingruppierung und Umgruppierung, Abordnung, (Versetzung), Übertragung einer anderen Tätigkeit und Kündigung. (Der Deutsche Beamtenbund [DBB] fordert im Gegensatz zu SPD und DGB für alle Personalangelegenheiten die Mitbestimmung.)

2. Beteiligung an sozialen Angelegenheiten

Erweiterung der Mitbestimmung auf folgende Angelegenheiten, auch wenn sie nur einzelne Bedienstete betreffen:

Festsetzung von Kurz- und Mehrarbeit,
Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs,
Fragen der Ordnung in der Dienststelle,
Festlegung von Belohnungen und Dp-Zulagen,
Gewährung von Unterstützungen und sozialen Zuwendungen,
Zuweisung von Wohnungen.

3. Beteiligung bei organisatorischen Angelegenheiten

Der PersR hat mitzubestimmen bei der Einführung neuer Arbeitsmethoden, der Auflösung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Dienststellen oder Teilen von ihnen,
der Festlegung der für den Personalbedarf maßgebenden Grundlagen,
Fragen der Amtsbewertung und Personalbemessung und
Fragen der Anwendung von Einrichtungen zur Anzeige und Aufzeichnung betrieblicher Daten.

4. Weitere Vorschläge der Novellierungs-Entwürfe der Parteien und Organisationen

Zwang zur Freistellung von der dienstlichen Tätigkeit, wenn der PersR durch Beschluß nach Art und Umfang die Notwendigkeit festgestellt hat.

Verankerung des Rechts der PersR-Mitglieder, in der Dienststelle als Gewerkschaftsmitglieder tätig zu werden.

Ein PersR-Mitglied gehört bei Prüfungen mit beratender Stimme der Prüfungskommission an.

Vorlage der Entwürfe für Verwaltungsanordnungen für die innerdienstlichen, die personellen oder die sozialen Angelegenheiten der Bediensteten.

Recht des PersR, mitwirkungs- und mitbestimmungspflichtige Maßnahmen vorzuschlagen. Zwang des Dienststellenleiters, innerhalb von zwei bzw. einer Woche schriftlich hierüber zu entscheiden und Ablehnungen schriftlich zu begründen.

Die Mitbestimmung soll selbstverständlich auch die einzelnen Arbeitnehmer mit einbeziehen. Insbesondere soll der Arbeitnehmer im Öffentlichen Dienst mitbestimmen, wie die Aufgaben am Arbeitsplatz; wann und durch wen sie zu leisten sind. Hinzu kommt die Ausweitung des Einflusses in der Unternehmerebene: Der Postverwaltungsrat soll – analog zur qualifizierten Montan-Mitbestimmung – je zur Hälfte aus Vertretern des öffentlichen Interesses, die vom Bundestag und Bundesrat gewählt werden, zur anderen Hälfte aus Vertretern des Personals, die von den bei der DBP vertretenen Gewerkschaften benannt

werden, bestehen. In diesem Zusammenhang verwies der Vortragende auf die Entschließung des 9. Ordentlichen Kongresses der Deutschen Postgewerkschaft 1968 zur Verwirklichung der Mitbestimmung bei der DBP. Dort wird die stufenweise Einführung der Personal-Selbstverwaltung gefordert.

Das hier nur in groben Zügen skizzierte Modell einer erheblich erweiterten Mitbestimmung soll die Führungsentscheidungen auf eine breitere Basis stellen und insofern antiautoritär wirken. Alle Entscheidungen im personellen, sozialen und wirtschaftlichen Bereich der Bediensteten können nach diesen Vorstellungen nur noch im Einvernehmen zwischen Verwaltung und Personalvertretung zustande kommen. Die Mitentscheidungsbefugnisse bedingen allerdings für die Personalvertretung auch eine adäquate Mitverantwortung in diesen Fragen.

Die höheren Beamten als Führungskräfte der DBP sind nunmehr aufgerufen, sich mit diesen Vorstellungen im einzelnen vertraut zu machen und auseinanderzusetzen. Aus der kritischen Diskussion werden sich dann gegebenenfalls eigene Vorschläge entwickeln. Auch unser Ziel müßte es sein, die Aufgaben des öffentlichen Dienstes künftig unter stärkerer Beteiligung des Personals und zugleich größerer Mitverantwortung der Personalvertretung voranzutreiben. Dabei wird die Personalpolitik in Zukunft den Leistungsgedanken stärker berücksichtigen müssen, weil die Anforderungen an die Führungskräfte zunehmen werden.

1.3. In der Diskussion wurde zunächst einmal in Frage gestellt, daß die Vereinigung einen Einfluß auf die verschiedenen Modelle zur Mitbestimmung bekommen könne. Einige Kollegen meinten sogar, daß das Problem der Mitbestimmung eine Sache jedes einzelnen sei und die Vereinigung deshalb keine Stellung dazu beziehen sollte. Die Mehrheit war anderer Auffassung. Allgemein wurde allerdings betont, daß die Mitbestimmungsdiskussion gerade in einem solchen Kreis problematisch sei, weil der Beamte des höheren Dienstes immer sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber sei und insofern eine Doppelfunktion ausübe. In diese Richtung zielte auch die Frage, wer denn in Zukunft bei einer solchen Ausdehnung der Mitbestimmung für die Entscheidungen der Unternehmensführung letztlich verantwortlich sei. Die Entscheidungen über die personelle Besetzung von Führungsstellen können nicht isoliert betrachtet werden, denn sie sind bereits ein wesentlicher Teil der Unternehmensführung.

Bei der konkreten Frage, wie der höhere Dienst selbst bei der erweiterten Mitbestimmung institutionell stärker verankert werden könne, meinte Herr Bork, man sollte z. B. fordern, daß in allen Personalvertretungen mit Ausnahme der Personalräte der Ämter die Laufbahngruppe des höheren Dienstes zumindest mit einem Mitglied vertreten sein müsse. Allerdings müsse dann den anderen Laufbahngruppen die gleiche Forderung zugestanden werden.

Die Kollegen Elias, Bonn, und Jäger, Tübingen, vertraten die Auffassung, daß die Vereinigung die erweiterte Mitbestimmung als sozialethische Forderung im Prinzip auf jeden Fall bejahen müsse. Lediglich in einzelnen Punkten, in denen Interessen des höheren Dienstes auf dem Spiel stehen, könne und sollte eine gezielte Kritik zur Verbesserung der vorliegenden Modelle geübt werden.

Die Diskussion konnte nur ein Anfang in der Behandlung dieser umfassenden und schwierigen Materie sein. Deshalb kam man zum Schluß überein, die BzV im nächsten Rundschreiben zu einer Stellungnahme zu konkreten Fragen der Mitbestimmung bis zum 1. Februar 1970 aufzufordern.

2. Tagesordnung Punkt 2: Fortbildung und Führungsakademie

2.1. Herr Orth erklärte eingangs, daß das BPM bereits im Mai ein Konzept über die Errichtung der Führungsakademie an die Anhörverbände (z. B. Deutsche Postgewerkschaft [DPG] und Deutscher Postverband) gesandt habe. Dieses Konzept sei der Vereinigung jedoch leider nicht zugänglich gemacht worden. Es wurde auch nicht erwähnt bei dem Gespräch des HV mit dem AbtL III am 7. 7. 1969 im BPM, obwohl der Fragenkomplex Führungsakademie damals ein wesentliches Thema gewesen sei. Man habe sogar versprochen, mit der Vereinigung in dieser Angelegenheit Kontakt zu halten. Deshalb kam die Amtsbl.VFg Nr. 604 vom 23. 9. 1969 über die Errichtung der Führungsakademie auch für den HV völlig überraschend.

2.2. In einem Kurzreferat über die Vorstellungen und Forderungen der Bezirksvereine zu diesem Thema führte OPR Dipl.-Ing. Pickert sodann folgendes aus:

16. Mai 1969: Das BPM sendet ein Konzept für die Errichtung einer Akademie für Führungskräfte der DBP an die DPG mit der Bitte um Stellungnahme.

6. Juni 1969: Stellungnahme der DPG.

7. Juli 1969: Gespräch zwischen BPM und HV.

6. August 1969: Rundschreiben des HV an die Bezirke.

23. September 1969: Amtsbl.-Vfg Nr. 604: Errichtung einer Akademie für Führungskräfte der DBP, die z. T. die Wünsche der DPG bereits berücksichtigt.

Nach dem für uns unbefriedigenden Start äußerten einige Bezirke die Sorge, daß die Vereinigung der höheren Postbeamten auch künftig nicht genügend beteiligt werde (Braunschweig, Karlsruhe, Freiburg und Saarbrücken).

Auf das Rundschreiben des HV hin, mit dem die Bezirksvereine zur Stellungnahme aufgefordert wurden, sind 13 Stellungnahmen eingegangen. Die Auswertung soll in der Reihenfolge vorgenommen werden, die dem Amtsblatt-Konzept entspricht.

In der Feststellung „gesteigerte Anforderungen an das Führungspersonal machen es notwendig, die Fortbildung der Führungskräfte besondere Aufmerksamkeit zu widmen“ besteht ausdrücklich Einigkeit bei allen Stellungnahmen. Der Pferdefuß liegt im übernächsten Satz: „Diese (bisherigen) Bestrebungen reichen aber nicht aus, um insbesondere Spitzenkräfte für Spitzenfunktionen zu erkennen und auf ihre besonderen Führungsaufgaben vorzubereiten.“ Kaum ein Bezirk, der nicht gerade zu diesem Punkt sehr detaillierte Vorschläge gemacht oder Meinungen geäußert hätte, die leider nicht alle unter einen Hut zu bringen sind. Es fehlt an übereinstimmender Verwendung der Begriffe und an klaren Definitionen überhaupt. Wer ist Führungskraft? Was ist eine Spitzenposition oder eine Spitzenfunktion insbesondere im Hinblick auf die vorgesehene Beteiligung des gehobenen Dienstes? Was ist allgemeine/fachliche/rein fachliche Fortbildung?

Zur Klarstellung werden die Ausführungen des BzV Dortmund verlesen, in denen von der ausgesprochen fachbezogenen Fortbildung gesprochen wird, die heute in Lehrgängen z. B. beim FTZ und PTZ durchgeführt wird. Es wird gefordert, daß sie im Umfang erheblich erweitert wird – besonders für den höheren hochbautechnischen Dienst – und weiterhin beim FTZ, PTZ und bei geeigneten Instituten anderer Verwaltungen und der Wirtschaft durchgeführt werden soll. Im gleichen Sinne äußern sich die BzV Bremen, Hamburg und Karlsruhe.

Nachdem der Komplex der rein fachbezogenen Ausbildung damit abgehandelt ist, bleiben noch die Unterscheidungen zwischen

- a) der Fortbildung für alle (alle Fachrichtungen und Bes.-Gr.),
- b) der Fortbildung von Spitzenkräften und
- c) der Fortbildung zu Spitzenkräften = Auswahlfunktion.

Wenn schon der Auswahlproblematik grundsätzlich eine erhebliche Bedeutung zukommt, dann erst recht, wenn die Auswahl nicht nur für die Fortbildung, sondern für den beruflichen Erfolg entscheidend ist. Aus diesem Grunde scheiden sich an dieser Frage die Geister. Während der vorgesehenen Prozedur – insbesondere der Vorauswahl nach Besoldungsgruppen – kein Bezirk ohne Bedenken zustimmt, reichen die Meinungen von der Ablehnung jeglicher Auslesefunktion der Führungsakademie bis hin zu Vorschlägen zur Perfektionierung gerade dieser Auswahlfunktion.

Es werden auszugsweise die Stellungnahmen der Bezirke Bremen, Dortmund, Freiburg, Hamburg und Hannover verlesen. Auf die Verlesung der restlichen Stellungnahmen muß aus Zeitgründen leider verzichtet werden.

Die wörtliche Wiedergabe der Stellungnahmen sollte deutlich machen, wie schwer sie auf einen Generalnenner zu bringen sind. Daher werden nachfolgend verschiedene Modelle definiert mit dem Ziel, aus den Meinungen der BzV Übereinstimmung mit dem einen oder anderen Modell herzustellen.

1. Modell: Die Führungsakademie dient ausschließlich der Fortbildung und der Aktualisierung des Wissens aller höheren Beamten unabhängig von Alter und Besoldungsgruppe und Fachrichtung; es gibt keine Auswahlfunktion, d. h. keine abschließende Prüfung oder Wertung in Form von Noten oder Leistungsberichten.

2. Modell: Wie Modell 1, aber Auswahlfunktion durch Beurteilungen in Form von Noten oder Leistungsberichten.

3. Modell: Fortbildung nur für vorhandene Spitzenkräfte, die nach objektiven Maßstäben definiert werden; ansonsten kein Vorauswahlverfahren und keine Auswahlfunktion (Modell 1).

4. Modell: Wie Modell 3, aber auch für Spitzenkräfte, die für Spitzenpositionen geeignet sind und erkannt werden sollen. Notwendig dazu ist eine Vorauswahl aus den Bezirken und eine Beurteilung wie bei Modell 2.

5. Modell: Ergibt sich aus Kombinationen der Modelle 1 oder 2 mit den Modellen 3 oder 4 in Form einer zweistufigen Führungsakademie.

Die Auswertung der Stellungnahmen der BzV ergibt folgendes Bild:

Braunschweig	Modell 3
Bremen	Modell 1
Darmstadt	Modell 1
Dortmund	Modell 1 + 4
Freiburg	Modell 1
Hamburg	Modell 1 + 2 + 4
Hannover	Modell 1 + 3
Karlsruhe	Modell 4*
Kiel	Modell 1 + 4*
Köln	Modell -
Saarbrücken	Modell -
Trier	Modell 1 oder 2 + 4*
Tübingen	Modell -

4* = keine Auswahl nach BesGr

Die Auswertung macht deutlich, daß die vom BPM konzipierte Führungsakademie – ausschließlich Modell 4 – mit Vorauswahl nach Besoldungsgruppen von keinem BzV gewünscht und von einigen BzV sogar ausdrücklich abgelehnt wird. Ich möchte noch hinzufügen, daß sich auch die DPG in ihrer oben erwähnten Stellungnahme vordringlich für eine Aufgabenstellung der Führungsakademie nach Modell 1 ausspricht: „Die DPG ist der Auffassung, daß die Führungsakademie vordringlich der Fortbildung von vorhandenen Führungskräften dienen sollte unter dem besonderen Aspekt der Vermittlung der Kenntnisse und Wirkungsweisen moderner Führungsmethoden“. Aus dem Text des BPM-Konzepts „Um insoweit das Fortbildungsprogramm der BDP sinnvoll zu ergänzen, soll eine Akademie für Führungskräfte der DBP eingerichtet werden“ wird deutlich, daß die von fast allen BzV gewünschte verbesserte allgemeine Fortbildung (für alle höheren Bea) mit der Führungsakademie nicht geboten werden soll.

Zu der unter I (2) des BPM-Konzepts vorgesehenen Organisationsform äußern drei BzV abweichende Vorstellungen: Braunschweig möchte eine Verbindung zur Bundesakademie, Hamburg zur Bundesakademie oder zur Führungsakademie der Bundesbahn herstellen. Kiel schlägt die Führungsakademie als eigenständige Mittelbehörde der DBP vor.

Zu III wird von mehreren BzV die Praxisbezogenheit besonders betont.

Zu IV (1): Die Teilnahme von gehobenen Bea wird von einigen BzV ausdrücklich abgelehnt, von anderen BzV wird im Hinblick auf die Beteiligung des gehobenen Dienstes eine Beschränkung des höheren Dienstes auf die Besoldungsgruppen oberhalb A 15 nicht verstanden.

Zu IV (3): Die Möglichkeit der eigenen Bewerbung wird allgemein begrüßt.

Zu IV (4): Das Vorschlagsrecht des Präsidenten wird befürwortet, die vorgesehene Stellungnahme des BzPersR von einem BzV abgelehnt. Einige BzV verweisen dabei auf die Unzulänglichkeit der bestehenden Beurteilungsmethoden und schlagen zur Verbesserung die Einführung des Kollegialprinzips und die Vereinheitlichung der Maßstäbe für alle OPDn vor. Ich bin der Meinung, daß dies ein sehr schwerwiegendes Problem eigener Art ist, mit dem sich die Vereinigung in absehbarer Zeit befassen müßte.

Zu V (1) der Frage der Lehrgangsdauer werden viele Variationen angeboten. Diese Frage steht in engem Zusammenhang mit dem Charakter und dem Ziel der

Lehrgänge (s. o.), insbesondere hinsichtlich der Auswahlfunktion. Allgemein wird bei einer Auswahlfunktion der Führungsakademie eine größere zusammenhängende Lehrgangsdauer gefordert.

Zu VI (1): Gegen die verwaltungseigenen Fachkräfte werden von einem BzV Bedenken erhoben.

Zu VII (3): Die BzV Braunschweig, Dortmund, Freiburg, Hannover und Karlsruhe fordern mit guten Gründen ein Vertretungsrecht unserer Vereinigung im Beirat.

Es war meine Aufgabe, über die Vorstellungen und Forderungen der BzV zur Fortbildung und Führungsakademie zu berichten. Ich möchte meinen Dank zum Ausdruck bringen für das Interesse, das dieses Thema bei vielen BzV geweckt hat und für die vielen guten Gedanken, die in den Stellungnahmen enthalten sind“.

2.3 In die anschließende Diskussion griff MinR Dr. Kohl, der Leiter der Führungsakademie, ein. Zur Frage der Auslesefunktion der Akademie bemerkte er, daß sie u. a. auch den Zweck habe, zu einer größeren Objektivität bei der Auslese für Führungspositionen beizutragen. Leider seien bisher vielfach auch nicht leistungsbezogene Kriterien mitentscheidend bei der Personalauslese gewesen. Er hoffe, daß mit Hilfe der Führungsakademie hier Abhilfe geschaffen werden könne, weil bei den Lehrgängen gewisse Spitzenkräfte erkannt werden könnten. Das bedeute jedoch nicht, daß der Leiter der Führungsakademie selbständig Personalpolitik machen wolle oder könne. Selbstverständlich werde auch die dienstliche Beurteilung der Präsidenten nach wie vor eine entscheidende Bedeutung haben. Auf die Bemerkung von Frau Dr. Söldner, daß eine Beschränkung der Teilnehmer der Akademie ab BesGr A 15 sehr bedenklich sei, antwortete Herr Dr. Kohl, auch dienstältere Oberräte seien für eine Teilnahme vorgesehen.

Herr MinRDir Dipl.-Ing. Wichmann, BPM, der Mitglied des Beirats der Akademie ist, erläuterte, wie es zur Idee der Führungsakademie gekommen sei. Als ein der Wirtschaft verbundenes Unternehmen habe man sich an der Wirtschaft orientiert, bei der es schon seit längerem Führungsakademien für das Management gebe. Man habe daher nicht an eine „Volks-Führungsakademie“ gedacht, sondern an eine Einrichtung für Spitzenkräfte. Dabei solle der erfolgreiche Besuch der Akademie ein Faktor unter mehreren, wenn auch ein wichtiger, für die Auslese für Führungspositionen sein. Diese Auslese sei notwendig, weil es bei der Einstellung kaum eine Auslese gebe. Da die Führungsakademie nicht in erster Linie der fachlichen Fortbildung dienen solle, setze er sich nicht für Postkollegen als Dozenten, sondern für postexterne Lehrkräfte ein.

Von mehreren Kollegen (Syrée, Belke) wurde kritisiert, daß die jüngeren Beamten des höheren Dienstes, u. a. auch die jüngeren Amtsvorsteher in BesGr A 13/14, die bereits Führungsaufgaben zu bewältigen hätten, nicht in die Akademie einbezogen würden. Wenn sie dort schon nicht teilnehmen dürften, müsse zumindest für diese Beamten ein Konzept für eine berufsbegleitende Fortbildung erarbeitet werden.

Zum Schluß der Diskussion appellierte Kollege Dr. Kohl an die Sitzungsteilnehmer, eine positive Einstellung zur Akademie einzunehmen. Es habe keinen Sinn, mit tausend Vorbehalten an die Sache heranzugehen. Es gelte nun anzufangen, auch ohne festen Boden unter den Füßen. Er bitte, ihm als Leiter der Akademie einen Vertrauensvorschuß zu gewähren.

3. Tagungsordnung Punkt 3: Neugestaltung der Laufbahnen

3.1. Zu diesem Thema referierte OPR Paffen.

Er ging zunächst auf die vielfach gestellte Frage ein, warum die in letzter Zeit immer wieder geforderte Reform des Laufbahnrechts nötig sei und nannte hierzu insbesondere 2 Gründe:

a) Die Mobilität im öffentlichen Dienst werde durch die gegenwärtige Bundeslaufbahnverordnung mit ihren starren Laufbahnvorschriften behindert,

b) Die Einteilung in 4 Laufbahngruppen entspreche nicht mehr den durch die Bildungsreform erfolgten Änderungen der vorberuflichen Ausbildung. Es gebe heute mehr als 4 Bildungsabschlüsse.

Sodann wandte sich der Vortragende den Vorstellungen der Berufsverbände zur Neuordnung des Laufbahnrechts zu:

1. Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)

Nach Auffassung einer Laufbahnkommission des DGB-Bundesbeamtenausschusses sollen in Zukunft entsprechend den zukünftigen Bildungsabschlüssen 7 Laufbahngruppen geschaffen werden, die sich an folgende berufliche Wertebenen orientieren:

Funktionsbereich	Schul- bzw. Berufsausbildung
1. Hilfskräfte	Hauptschulbesuch ohne Berufsausbildung
2. Untere Fachkräfte	Hauptschulbesuch und Anlernzeit
3. Mittlere Fachkräfte	Hauptschulabschluß bzw. Realschulabschluß (mittlere Reife) sowie abgeschlossene Berufsausbildung
4. Untere Führungskräfte Gehobene Fachkräfte	Fachschulabschluß, Fachhochschulreife oder Abitur sowie abgeschlossene Berufsausbildung
5. Mittlere Führungskräfte Höhere Fachkräfte	Fachhochschulabschluß und Berufseinführung
6. Führungsassistenten Fachkräfte mit wissenschaftlicher Ausbildung	Abschluß einer wissenschaftlichen Hochschule und Berufseinführung
7. Obere Führungskräfte	Abschluß einer wissenschaftlichen Hochschule und durch geeignete Fortbildungsmaßnahmen ergänzte mehrjährige Berufspraxis

Innerhalb dieser Wertebenen (Laufbahngruppen) solle auf „Beförderungen“ bisheriger Art verzichtet werden, stattdessen sei eine Durchstufung in den Dienstaltersstufen vorgesehen. Nur einige Spitzendienstposten in jedem Funktionsbereich, die sich aus dem Durchschnitt aller Tätigkeiten deutlich herausheben, sollen mit Festbeträgen oberhalb des Endgehalts des jeweiligen Funktionsbereichs ausgewiesen und im Wege der Ausschreibung besetzt werden. Den ausgewählten Bewerbern wäre sofort eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages von ihren Bezügen aus der jeweiligen Dienstaltersstufe zu dem Festbetrag zu zahlen, die bei Nichtbewährung und daraus folgender Abberufung sofort wegfallen würde.

Vom Funktionsbereich für untere Fachkräfte an solle auch auf Aufstiegsregelungen bisheriger Art mit Prüfungen und Einführungszeit verzichtet werden. Allein

die geistigen Fähigkeiten der Beschäftigten sollen ausschlaggebend sein. Aus diesem Grunde sei in jeder dieser Wertebenen ein bestimmter Prozentsatz der Dienstposten für den Aufstieg befähigter Kräfte aus der jeweils darunterliegenden Wertebene freizuhalten. Ein Auswahlgremium solle nach Bewährungsbeschäftigung über den Aufstieg entscheiden. Auch ein Aufstieg über mehrere Wertebenen hinweg werde für erstrebenswert gehalten.

Nach Auffassung der Kommission liege ein wesentliches Übel unserer heutigen Führung darin, daß die entscheidenden Führungspositionen (BesGr B 5–B10) den Laufbahnordnungen für den höheren Dienst zugeordnet seien und ihre Besetzung nach den traditionellen Maßgaben der laufbahnmäßigen Leistungsauslese erfolge. Der DGB strebe daher an, alle Funktionen des öffentlichen Dienstes in den heutigen BesGr B 5 bis B 11 jeder Laufbahnüberlegung zu entziehen und diese Positionen grundsätzlich mit Kräften zu besetzen, die sich aus dem Reservoir einer neu zu schaffenden Schicht von oberen Führungskräften mit einer Spezialausbildung (Führungsakademie) rekrutieren. Darüber hinaus müßten auch Kräfte aus dem Management der Privatwirtschaft übernommen werden können bzw. sollte ein Austausch von oberen Führungskräften des öffentlichen Dienstes gegen Kräfte des Managements der Privatwirtschaft stattfinden.

OPR Paffen führte dazu aus, daß diese Bestrebungen die Gefahr in sich bergen, daß der höhere Dienst Dienstposten nach unten an die Absolventen von Akademien und Fachhochschulen abgeben müsse, andererseits ein Aufstieg in das Führungsmanagement nur noch in beschränktem Umfang möglich sei. Der Spielraum für den höheren Dienst traditioneller Art werde sich dann nur noch zwischen den bisherigen BesGr A 14 bis B 3 bewegen.

2. Deutscher Beamtenbund (DBB)

Auch der DBB setze sich – so führte der Referent weiter aus – für die Ablösung des gegenwärtigen Systems der 4 Laufbahngruppen ein. Während jedoch der DGB für die Zukunft mehr, nämlich 7 Laufbahngruppen, fordere, setze sich der DBB für die Abschaffung des Laufbahngruppensystems überhaupt ein und verlange ein Laufbahnsystem mit unterschiedlichen Einstiegsmöglichkeiten. Um alle Veränderungen im Bildungswesen und in den Funktionen innerhalb des öffentlichen Dienstes berücksichtigen zu können, sei nach Ansicht des Beamtenbundes eine durchgehende Laufbahn mit unterschiedlichen Einstiegsmöglichkeiten (einheitliche Laufbahn, nicht Einheitslaufbahn) zu schaffen.

Da das neue Laufbahnsystem nach oben offen wäre, werde damit gleichzeitig das Aufstiegsproblem gelöst.

Zum Schluß seiner Ausführungen ging Herr Paffen auf den Entwurf einer neuen Bundeslaufbahnverordnung (BLV) ein, die der damalige Bundesminister des Inneren, Benda, in diesem Sommer vorgelegt hat. Dieser Entwurf sei wohl nur als Übergangslösung bis zum Abschluß der Bildungsreform gedacht und halte an den traditionellen 4 Laufbahngruppen fest. Bedeutsamer als dieser Entwurf selbst, der außer dem Wegfall der Lebensaltersvoraussetzungen und einer Einschränkung der Dienstaltersvoraussetzungen keine wesentlichen Änderungen bringe, sei der gleichzeitig vorgelegte Entwurf der Bestimmungen über Beamte besonderer Fachrichtungen. Danach könne neben anderen Berufsgruppen auch Dipl.-Ingenieuren, Dipl.-

Kaufleuten und Dipl.-Volkswirten in Zukunft die Befähigung für die Laufbahn des höheren Dienstes ohne Vorbereitungsdienst und ohne 2. Staatsexamen zuerkannt werden, wenn sie eine abgeschlossene Berufsausbildung und eine anschließende Berufstätigkeit von 3¹/₂ bzw. 4 Jahren aufweisen können. Da es für die genannten Berufsgruppen einen Vorbereitungsdienst gebe, müsse diese Regelung, sofern sie nicht auf geringe Ausnahmen beschränkt bleibe, Kritik hervorrufen. Nach Auffassung von OPR Paffen besteht nämlich sonst die Gefahr, daß sich kaum jemand findet, der sich einer mehrjährigen Ausbildung bei geringem Unterhaltszuschuß sowie einer anschließenden Großen Staatsprüfung unterzieht, wenn er dasselbe Ziel – die Befähigung für die Laufbahn des höheren Dienstes in fast gleicher Zeit ohne Vorbereitungsdienst und Prüfung nach gutbezahlter Tätigkeit außerhalb der Verwaltung erreichen könne¹).

3.2. In der anschließenden Diskussion stellte der APr Orth fest, daß das Leistungsprinzip viel stärker als bisher im öffentlichen Dienst praktiziert werden müsse. Heftige Kritik wurde an der vorgeschlagenen Übernahme von Kräften aus der Privatwirtschaft in Führungspositionen des öffentlichen Dienstes geübt. OPR Pickert lehnte eine Zweiteilung des höheren Dienstes in Führungsassistenten und obere Führungskräfte ab und setzte sich dafür ein, den Beamten erst nach einer mehrjährigen Berufspraxis die Möglichkeit zum Besuch der Führungsakademie zu gewähren.

4. Tagungsordnung Punkt 4: Stand der Vorbereitungen für das Jahrestreffen 1970 in Freiburg/i. Br.

APr Orth gab dazu folgendes bekannt:

Thema der Tagung: „Beamtentum im Wandel“

3 Vorträge mit Diskussionen

3 Arbeitssitzungen

Termin: 27.–29. April 1970

Tagungsstätten:

Gasthaus „Alte Burse“

(Für Arbeitsbesprechungen und Vorträge)

Festvortrag im „Kaufhaussaal“ am Münsterplatz

Gesellschaftsveranstaltung im Kursaal von Kirchzarten.

Ltd.OPDir Dr. Keßler, Hamburg, plant im Anschluß an das Jahrestreffen vom 30. 4.–3. 5. 1970 eine Reise in die Schweiz und die französischen Alpen.

5. Tagungsordnung Punkt 5: Verschiedenes

5.1. MinR Dr. Kohl und Pr a. D. Dr. Fenge berichteten über die Sitzung der Arbeitsgemeinschaft der Verbände des höheren Dienstes am 10. Oktober 1969 in Bonn, bei der Dr. Kohl als Sitzungsleiter fungierte. Auf

¹) Diese Einwände sind in der jüngsten, überarbeiteten Fassung der Verordnung über Beamte in Laufbahnen besonderer Fachrichtung (Stand 13. 10. 1969), die den Verbänden erst Anfang November 1969 zugeht, bereits berücksichtigt. Danach müssen in Laufbahnen „mit doppeltem Zugang“ Vorbereitungsdienst und Prüfung die Regel bleiben. Fachrichtungsbeamte können nach § 2 d. VO nur bei Vorliegen eines dienstlichen Interesses mit Zustimmung des Bundespersonalausschusses eingestellt werden.

dieser Sitzung wurde beschlossen, die Zusammenarbeit der Verbände durch Einrichtung einer sachverständigen Geschäftsführung unter Beibehaltung der bisherigen Organisationsform zu intensivieren. Einzelheiten über den Verlauf und die Ergebnisse der Beratungen sind unter der Rubrik „Aus der Arbeit des Hauptvorstands“ an anderer Stelle dieses Heftes abgedruckt.

An Kosten für die Geschäftsführung ergeben sich monatlich etwa:

Technische Einrichtung der Geschäftsstelle:	300,— DM
Ständige Verwaltungskosten:	200,— DM
Personalkosten für Geschäftsführer (Teilzeitkraft):	500,— DM
	<hr/>
	1.000,— DM

APr a. D. Dipl.-Ing. Peek erklärte, daß wir in der Lage sind, ohne weitere Beitragserhöhung einen monatlichen Zuschuß von 200,— DM zu diesen Kosten zu leisten.

5.2. Es wurde die Frage der Doppelmitgliedschaft in der Vereinigung einerseits und der Postgilde oder dem Verein Deutscher Postingenieure andererseits erörtert. Dabei wurde Einigkeit darüber erzielt, daß Aufstiegsbeamte des höheren Dienstes Mitglied unserer Vereinigung werden können, ohne ihre Mitgliedschaft in einer der genannten berufsständischen Vereinigungen des gehobenen Dienstes aufzugeben. Lediglich die gleichzeitige Tätigkeit als Funktionär in beiden Verbänden wurde abgelehnt.

5.3. Ferner herrschte Einmütigkeit darüber, daß zwar ein Austritt eines Mitgliedes der Vereinigung aus den internationalen Verbänden FITCE und FEFAS PTT möglich ist, daß aber dessen Beitrag aus diesem Grunde nicht gesenkt werden kann, weil es sich um einen einheitlichen Mitgliedsbeitrag handelt.

5.4. Nachdem den vom Dienst freigestellten Personalratsmitgliedern gem. BPM Vfg III E 5 8621-0 vom 16. September 1969 zur Abgeltung ihrer Mehraufwendungen eine pauschalierte monatliche Aufwandsentschädigung in Höhe von 50,— DM (Mitglieder des Bezirkspersonalrats) bzw. 30,— DM (Mitglieder örtlicher Personalräte) gezahlt wird, beabsichtigt der Hauptvorstand, beim BPM auch für die Amtsvorsteher der Ämter des Post- und Fernmeldewesens die Zahlung einer solchen Aufwandsentschädigung zu erwirken. Die Vorsitzenden der Bezirksvereine begrüßten diese beabsichtigte Maßnahme, zumal den Amtsvorstehern infolge von Repräsentationsverpflichtungen erheblich größere Aufwendungen entstehen als den freigestellten Personalratsmitgliedern.

5.5. Auf schriftlichen Antrag des Bezirksvereins Bremen gab OPDir Dipl.-Ing. Elias für den HV die Aufteilung der Dienstposten der BesGr A 15 und A 16 und der BesGr B auf die verschiedenen Fachrichtungen des höheren Dienstes bekannt, und zwar nach dem Stande vom 31. 3. 1969 (vor dem Inkrafttreten des 2. Besoldungsneuregelungsgesetzes) und nach dem Stande vom 1. 11. 1969. Dabei ergaben sich folgende v. H.-Sätze (die Zahlen beziehen sich mit Ausnahme der Summen der Fachrichtungen auf vorhandene Personalkosten einschl. Assessoren ohne Planstelle, obere Reihe jeder BesGr 31. 3., untere Reihe 1. 11. 1969):

BesGr	Fachrichtungen				Summe der Fachrichtungen, bezogen auf Planst.	gesetzl. Schlüssel
	P(J+V)	Ft	Pt	Ht		
B	3.9	2.9	3.4	2.2	3.7	—
	4.7	3.1	3.4	2.2	4.2	
A 16	5.1	4.3	4.3	6.5	5.3	6
	6.5	5.7	5.2	6.5	6.7	
A 15	15.6	18.5	12.1	16.3	18.4	22
	22.2	22.4	14.7	26.1	24.5	

Aus der Arbeit des Hauptvorstands

Sitzung der Arbeitsgemeinschaft der Verbände des höheren Dienstes am 10. 10. 1969

Die Vertreter der in der Arbeitsgemeinschaft des höheren Dienstes zusammengeschlossenen Verbände trafen sich am 10. 10. 1969 in Bonn zu einer Plenarsitzung. Die Sitzung wurde von dem Vertreter unserer Vereinigung, MinR Dr. Kohl, geleitet. Außerdem nahm von uns Pr a. D. Dr. Fenge teil.

Nachdem in der letzten Sitzung des Sechserausschusses am 11. 7. 1969 die Gründung eines Dachverbands als e. V. am mangelnden Interesse der Großverbände gescheitert war, wurde die Frage erörtert, wie man die Tätigkeit der Arbeitsgemeinschaft in der bisherigen Organisationsform intensivieren könne, um die auf den höheren Dienst zukommenden Probleme bewältigen zu können.

Folgendes Modell wurde für eine optimale Intensivierung der Zusammenarbeit vorgeschlagen:

a) Die Arbeitsgemeinschaft der Verbände des höheren Dienstes bleibt in der bisherigen Rechtsform bestehen. Nach übereinstimmender Auffassung aller Sitzungsteilnehmer ist dieses Rechtsverhältnis als Gesellschaft des bürgerlichen Rechts zu bewerten.

b) Die Arbeitsgemeinschaft richtet eine ständige sachverständige Geschäftsführung am Sitz der Bundesregierung in Bonn ein.

Der Hochschulverband gewährt der Arbeitsgemeinschaft der Verbände des höheren Dienstes gegen eine monatliche Pauschale von DM 300,— die technische Einrichtung für eine Geschäftsführung ab 1. 11. 1969 in Bonn-Bad Godesberg. Die technische Einrichtung umfaßt die Gewährung eines postalischen und verwaltungsmäßigen Wohnsitzes in der Geschäftsstelle des Hochschulverbandes, eines Arbeitsplatzes für eine Geschäftsführung, die Benutzung eines Sitzungssaales, der Fernsprech- und sonstigen Büroeinrichtungen sowie die Zurverfügungstellung einer Sekretariatskraft.

c) Die Geschäftsführung wird durch eine sachverständige Verwaltungskraft des höheren Dienstes auf Basis einer Teilzeitbeschäftigung (etwa ein- bis zweimal wöchentlich) wahrgenommen. Die Aufwendungen für die sachverständige Geschäftsführung betragen an Personalkosten ca. 500,— DM monatlich.

Regierungsdirektor Dr. L e w a n d o w s k i vom Verband der Bundesbeamten des höheren Dienstes e. V. wird ermächtigt, entsprechende Verhandlungen mit

5.6. Auf Anfrage von OPDir Henschel, Frankfurt/Main, teilte APr Orth mit, daß sich das vom HV herausgegebene Merkblatt für die Mitgliederwerbung im Druck befinde und voraussichtlich noch in diesem Jahr erscheinen werde.

6. In seinen Schlußworten stellte APr Orth fest, daß es nicht Sinn der Tagung gewesen sei, bei den angeschnittenen Problemen bereits zu Beschlüssen zu kommen. Die Fragen müßten — zunächst in den Bezirksvereinen — noch weiter diskutiert und das vorhandene Material noch besser verarbeitet werden.

einer in der Verbandsführung erfahrenen und auf dem Gebiete der Probleme des höheren Dienstes sachverständigen Kraft zu führen.

d) Sonstige sachliche Verwaltungskosten werden auf monatlich etwa 200,— bis 300,— DM geschätzt.

e) Die in der Arbeitsgemeinschaft zusammenarbeitenden Verbände des höheren Dienstes entrichten einen gleichen und festen Betrag zur Deckung der Unkosten auf freiwilliger Grundlage. Die Vorstände der Mitgliedsverbände sollen gebeten werden, die Höhe der von ihnen zu entrichtenden freiwilligen Beiträge umgehend mitzuteilen.

Die Sitzungsteilnehmer erklären, daß die von ihnen vertretenen Verbände zu einem monatlichen Mindestbeitrag von 100,— bis 300,— DM bereit sind.

f) Der Sechserausschuß bleibt in seiner bisherigen Form als Arbeitsausschuß bestehen. Ihm sollen folgende Verbände angehören:

Deutscher Philologenverband
 Deutscher Richterbund
 Hochschulverband
 Bundesverband der Verwaltungsjuristen des höheren Dienstes in der Bundesrepublik Deutschland
 Vereinigung der höheren Postbeamten
 Arbeitsgemeinschaft der höheren technischen Staatsbeamten
 Arbeitsgemeinschaft der höheren Bundesbahnbeamten



Das
 praktische
 Kunststoff-
 Isolierband

Coroplast

"COROPLAST" FRITZ MÜLLER KG
 56 Wuppertal-Barmen · Postfach 565 · Ruf 660011

1204

Persönliches

Bundesminister Georg Leber

Bundesminister Georg Leber wurde am 7. 10. 1920 in Obertiefenbach/Oberlahnkreis geboren. Nach dem Besuch der Volks- und Handelsschule sowie einer kaufmännischen Lehre wurde er 1939 eingezogen und war bis 1945 Soldat. Nach dem Krieg arbeitete er als Maurer. Seine gewerkschaftliche und politische Laufbahn begann Bundesminister Leber 1947 mit dem Eintritt in die Industriegewerkschaft Bau - Steine - Erden und in die Sozialdemokratische Partei Deutschlands. 1949 übernahm er die Geschäftsführung der Gewerkschaft in Limburg/Lahn. Nachdem er 1953 Mitglied des Hauptvorstandes der Gewerkschaft geworden war, war er von 1957 bis 1966 ihr erster Vorsitzender. Gleichzeitig bekleidete Bundesminister Leber die Ämter eines Mitglieds des Bundesvorstandes des Deutschen Gewerkschaftsbundes, eines Mitglieds des Geschäftsführenden Vorstandes des Internationalen Bundes der Bau- und Holzarbeiter, eines Präsidenten des Gemeinsamen Ausschusses der Gewerkschaften der Bau- und Holzwirtschaft in der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft und 1958/59 eines Mitglieds des Europäischen Parlaments.

1957 wurde Bundesminister Leber in den Deutschen Bundestag gewählt. Er gehört seit 1961 dem Vorstand der Fraktion der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands an und ist Mitglied des Parteivorstandes sowie des Präsidiums der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands. 1968 wurde er in das Zentralkomitee der deutschen Katholiken gewählt.



In der Regierung der Großen Koalition leitete Bundesminister Leber das Verkehrsressort. Am 22. 10. 1969 wurde er zum Bundesminister für Verkehr und für das Post- und Fernmeldewesen ernannt.

Zum Sprecher der Arbeitsgemeinschaft wurde für die Dauer eines Jahres Staatssekretär a. D. Dr. Claussen, der Vorsitzende des Verbandes der Bundesbeamten des höheren Dienstes, gewählt.

Die Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft wurden gebeten, bis zum 1. 12. 1969 zu diesem Vorschlag Stellung zu nehmen. Wir haben für unsere Vereinigung die Zustimmung erklärt und unsere Bereitschaft mitgeteilt, zu den Kosten für die Geschäftsführung einen monatlichen Beitrag von 200,- DM zu leisten.

Gespräch des HV mit den Vorständen der Deutschen Postgilde und des Vereins Deutscher Postingenieure

Am 29. 10. 1969 trafen sich in Düsseldorf in der Geschäftsstelle der Deutschen Postgilde deren Bundesvorstand, Mitglieder des Hauptvorstandes des Vereins Deutscher Postingenieure (VDPI) und unser engerer Hauptvorstand (Orth, Kutz, Paffen) zu einem Gedankenaustausch über aktuelle berufspolitische Fragen.

Hauptthema des Gesprächs war die Führungsakademie. Von allen Seiten wurde beklagt, daß die Laufbahnvereinigungen nicht im Beirat der Akademie ver-

treten sind. Man kam überein, bei Gesprächen im BPM auf eine Beteiligung zu drängen, zumal die drei Laufbahnvereinigungen des höheren und gehobenen Dienstes ca. 80 v.H. der Teilnehmer an der Akademie vertreten.

Weitere Themen waren Fragen der Mitbestimmung und der Laufbahngestaltung. Man war sich darüber einig, am Laufbahnprinzip festzuhalten, hielt aber die z. Z. bestehenden vier Laufbahnen im Hinblick auf das umfangreichere Bildungsangebot für nicht mehr ausreichend.

Die von der Postgilde bereits erhobene Forderung, den Amtsvorstehern der Ämter des Post- und Fernmeldewesens ebenso wie den freigestellten Personalratsmitgliedern eine Aufwandsentschädigung zu zahlen, wird von der Vereinigung der höheren Postbeamten unterstützt werden.

Die Vertreter aller drei Vereinigungen stimmten ferner darin überein, daß gegen eine Doppelmitgliedschaft in der Postgilde oder im VDPI einerseits und in der Vereinigung der höheren Postbeamten andererseits nichts einzuwenden sei. Lediglich eine gleichzeitige Tätigkeit als Funktionär in beiden Verbänden sei unerwünscht.



Staatssekretär Holger Börner

Staatssekretär Holger Börner wurde am 7. 2. 1931 in Kassel geboren. Nach dem Besuch der Volks- und Mittelschule war er im Baugewerbe tätig. Ab 1946 übernahm er Ehrenämter in der Jugendarbeit. Ab 1948 Mitglied der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands, begann Staatssekretär Börner seine politische Laufbahn 1956 als stellvertretender Vorsitzender des Ortsvereins Kassel. Von 1960 bis 1969 führte er die Fraktion in der Kasseler Stadtverordnetenversammlung. Staatssekretär Börner wurde zuerst 1957 Mitglied des Deutschen Bundestages und arbeitete in den Ausschüssen für Sozialpolitik, Verteidigung und Verkehr mit. 1965 wurde er Vorsitzender des Verkehrsausschusses. Von April 1964 bis Ende 1965 war er stellvertretendes Mitglied des Verwaltungsrates der Deutschen Bundespost. Seine Berufung zum Parlamentarischen Staatssekretär des Bundesministers für Verkehr erfolgte bei Bildung der Großen Koalition. Nach der Neubildung der Bundesregierung ist seine offizielle Amtsbezeichnung „Parlamentarischer Staatssekretär beim Bundesminister für Verkehr und für das Post- und Fernmeldewesen“. Staatssekretär Börner ist verheiratet und hat drei Kinder.



Staatssekretär Kurt Gscheidle

Staatssekretär Kurt Gscheidle wurde am 16. 12. 1924 in Stuttgart geboren. Nach dem Besuch der Volksschule schloß er eine Lehre als Feinmechaniker bei der Deutschen Reichspost ab und war anschließend als Fernmeldetechniker tätig. Nach Wehrdienst und Rückkehr aus französischer Gefangenschaft trat er wieder in den Postdienst ein.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund ermöglichte ihm ein Studium an der Sozialakademie in Dortmund sowie Studienaufenthalte in Frankreich, England, Skandinavien und Amerika. Daneben absolvierte er die Ausbildung zum Refa-Ingenieur.

Von 1953 bis 1957 leitete er das Sekretariat für Technik und Wirtschaft der Deutschen Postgewerkschaft, der er seit 1948 angehört. 1957 wurde er stellvertretender Vorsitzender.

Staatssekretär Gscheidle ist seit 1956 Mitglied der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands, die er seit 1961 im Deutschen Bundestag bis zu seiner Berufung zum Staatssekretär vertreten hat. Er ist verheiratet und hat ein Kind.

Aus Anlaß der Veränderungen in leitenden Dienstposten hat der Hauptvorstand die nachstehend abgedruckten Schreiben an St (V) Gscheidle und MinDir Distel gerichtet.

Sehr geehrter Herr Staatssekretär!

Zur Berufung zum Staatssekretär (V) im Bundesministerium für das Post- und Fernmeldewesen gratulieren wir Ihnen sehr herzlich. Wir sind überzeugt, daß man für die bevorstehenden schwierigen Aufgaben kaum eine sachkundigere Persönlichkeit finden konnte. Mit unseren guten Wünschen verbinden wir die Hoffnung, daß zusammen mit den organisatorischen Änderungen auch Verbesserungen zum Wohl des Personals erreicht werden können.

Die Vereinigung der höheren Postbeamten, der rund 80 % der Beamten des höheren Dienstes und der ver-

gleichbaren Angestellten angehören, ist gerne zur Mitarbeit bereit. Nach unserer Meinung wäre es jetzt besonders wichtig, das aktive Mitdenken aller Führungskräfte, das zur Lösung der Zukunftsaufgaben unbedingt notwendig ist, herauszufordern und zu unterstützen. Im Spannungsfeld der betrieblichen und personalpolitischen Zielsetzungen gewinnen die Führungsprobleme ohne Zweifel eine immer entscheidendere Bedeutung. Deshalb möchten wir Sie bitten, uns bei wichtigen Fragen anzusprechen und auch anzuhören. Die breite Basis in der Meinungsbildung kann nur zum Nutzen für alle sein.

In diesem Sinne wünschen wir Ihnen den ganzen Erfolg bei Ihrer verantwortungsvollen Tätigkeit zum Wohle unserer Verwaltung, zum Besten des Ihnen anvertrauten Personals und zum Nutzen aller Postkunden.

Sehr geehrter Herr Ministerialdirektor Distel!

Zur Beförderung zum Ministerialdirektor darf ich Ihnen im Namen aller Kollegen des höheren Dienstes meine sehr herzlichen Glückwünsche aussprechen.

Sie haben mit der Leitung der Personalabteilung besonders in einer Zeit des ständigen Wandels eine sehr schwierige und verantwortungsvolle Aufgabe übernommen. Wir haben die Überzeugung, daß Sie beim Ausgleich der vielfältigen Interessen auch die berechtigten Anliegen der höheren Beamten nicht vergessen werden. Auf der anderen Seite darf ich Ihnen versprechen, daß die Vereinigung der höheren Postbeamten sich um eine aktive Mitarbeit zum Wohle unserer Verwaltung bemühen wird.

Auszug aus der Rede von Bundesminister Leber

Weiter wird ein Auszug aus der Rede von Bundesminister Leber bei der Einführung des St(V) am 6. 11. 1969 gebracht, die wegen ihrer grundsätzlichen Bedeutung, ihrer Klarheit und Offenheit verdient, dem Leserkreis zur eingehenden Information mitgeteilt zu werden.

Politische Ämter sind nach den Regeln der Demokratie immer ein zeitlich begrenzter Auftrag des Volkes.

Das Volk ist der Souverän und seine Entscheidung haben wir, die wir uns der Ehre aber auch dem Risiko des politischen Mandates stellen, als etwas Selbstverständliches zu akzeptieren.

In älteren und gewachseneren Demokratien wird dieser Wechsel in der Ausübung der Staatsgewalt daher auch noch mehr für etwas völlig Normales gehalten.

Das ist gegenwärtig ein viel diskutiertes Thema, zu dem ich bei dieser Gelegenheit ein paar allgemeine Anmerkungen machen möchte.

Ich unterscheide dabei zwischen der Verwaltung und der politischen Leitung.

Bei einem solchen Wechsel in der politischen Leitung eines Regierungsressorts muß darauf geachtet werden, daß die Kontinuität in einer großen Verwaltung gewahrt bleibt.

Die Rolle der Verwaltung des Ministeriums ist es, sich an den politischen Leitlinien, die ihr gesetzt sind, zu orientieren.

Die Voraussetzungen für jemanden, der einer solchen ministeriellen Verwaltung angehört, sind Sachkunde und Loyalität gegenüber der jeweiligen politischen Leitung des Ministeriums.

Ich füge ein Wort hinzu, auch wenn es in manchen Kreisen als altmodisch gilt – es heißt: Treue im Diensten und in der Erfüllung von Aufgaben.

Dazu gehört ein klares Verhältnis zum demokratischen Staat.

Das gibt der öffentlichen Verwaltung die innere Beständigkeit, die nötig ist.

Der Angehörige einer öffentlichen Verwaltung hat dabei natürlich auch die Möglichkeit, gemäß seiner politischen Überzeugung – wie jeder andere Bürger des Staates –, sich zu einer politischen Gemeinschaft zu bekennen.

Dies ist nicht nur erlaubt, sondern ich halte das für selbstverständlich.

Es ist die eigene und persönliche Sache eines Beamten, Angestellten oder Arbeiters im öffentlichen Dienst, ob und wenn ja, wie er sich politisch entscheidet. Das gehört in seinen absoluten Freiheitsbereich. Anders ist es, wenn man die politische Leitung betrachtet.

In der Spitze eines Ministeriums müssen folgerichtig auch politische Überlegungen mitbestimmend sein, weil sonst die Leitungsfunktion durch den Inhaber des politischen Mandats nicht sachgerecht möglich wäre.

Dazu gehört der persönliche Referent des Ministers, der auf ihn eingestimmt sein muß, dazu gehört die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit und die politische Planung der Aufgaben.

Jemand, der beispielsweise als Pressereferent die Politik des Ministers nach draußen zu vertreten hat, kann es nicht glaubhaft und glaubwürdig tun, wenn er selber nicht auch eigene Überzeugung mit ausstrahlt und den Eindruck eines Händlers macht, der lustlos eine fremde Ware verkauft, von deren Qualität er nicht ehrlich überzeugt ist.

Wenn es sich in diesem Bereich um politisch engagierte Mitarbeiter handelt, dann liegt es im beiderseitigen Interesse, wenn bei einem Wechsel des Ministers ein Wechsel vorgenommen wird.

Das gebietet sogar der Respekt vor der Persönlichkeit und der Würde des Menschen.

Der Mensch ist kein Computer, der dort, wo politische Überlegungen im Vordergrund stehen, beim Wechsel eines Ministers anders programmiert werden kann.

Ohne einen Wechsel in den Aufgaben, die politisches Engagement voraussetzen, käme es zu Gewissenskonflikten und zu Loyalitätskonflikten.

Es wäre der Konflikt zwischen der Loyalität zu dem Minister und der eigenen politischen Überzeugungsgemeinschaft.

Um nur ein Beispiel zu nennen:

In welche Rolle käme ein politisch engagierter Staatssekretär, wenn er in der Fragestunde des Deutschen Bundestages eine politisch kontroverse Frage zu beantworten hätte, wenn er selber, der den Standpunkt des Ministers zu vertreten hat, sich der Oppositionspartei zugehörig fühlen würde. In welche Lage käme er gegenüber seinem Minister bzw. seinen politischen Freunden, in welche Konflikte käme er mit seiner inneren Redlichkeit!

Das, was hier geschieht, ist ein begrenzter und sich aus dem politischen Wechsel ergebender natürlicher Vorgang.

Hier im Hause hat weder ein Schlachtfest stattgefunden, noch ist eine Revolution abgehalten worden.

Der persönliche Referent, Herr Dr. Düll, der Pressechef, Herr Krischer, der vertraute Berater und frühere persönliche Referent, Herr Schaaf, und der Kabinettsreferent, Herr Hecker, werden von ihren Aufgaben entbunden, und ich behalte mir vor, auch Herrn Söllner, der mit redaktionellen Arbeiten betraut ist, abzulösen.

Dies ist nichts, was diese Herren persönlich diskriminiert, im Gegenteil, ihnen gebührt mein Respekt, weil ich weiß, es waren politisch engagierte, unmittelbare Mitarbeiter meines sehr ehrenwerten Herrn Vorgängers.

Sie werden auch nicht ihrem Schicksal überlassen.

Soweit sie Beamte sind, werden sie andere, nicht minder wichtige Aufgaben in der Hierarchie des Hauses oder der Deutschen Bundespost erhalten.

Soweit sie Angestellte sind, werde ich mich ebenfalls um eine gute, mindestens gleichwertige Verwendung sorgen.

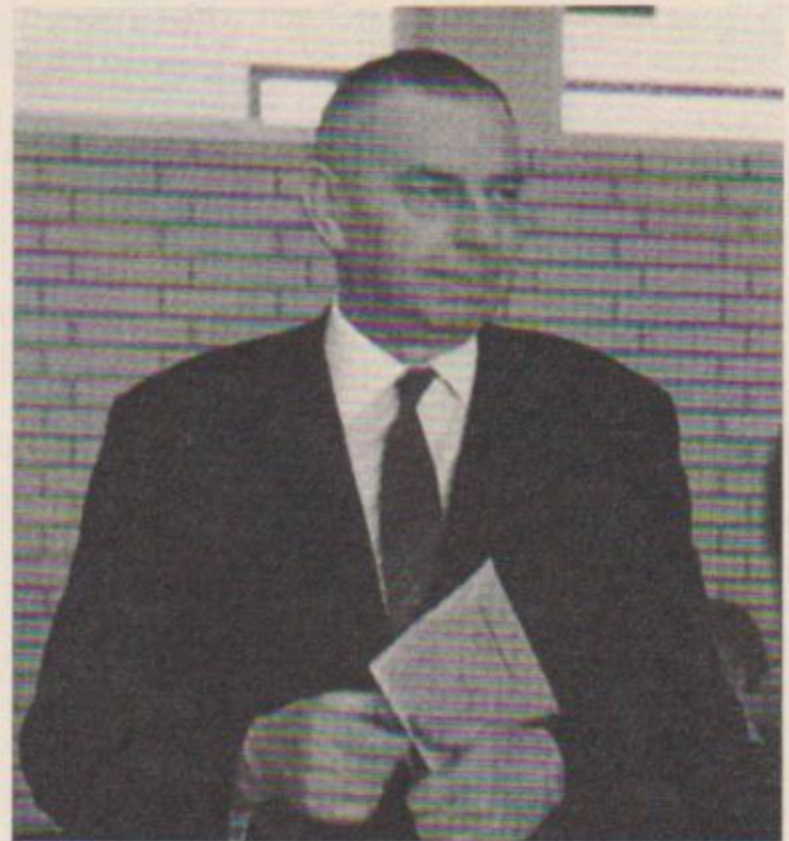
Ich darf Ihnen hier angesichts aller Mitarbeiter danken, daß Sie dem Staat in Ihrer bisherigen Aufgabe gedient haben.

Ich wünsche Ihnen alles Gute für Ihren weiteren Lebensweg.

Ministerialdirektor Herbert Schneider †

Am 10. 9. 1969 ist der Leiter der Personalabteilung des BPM, Herr Ministerialdirektor Herbert Schneider, nach einem kurzen Krankenzustand verstorben.

Wir haben mit ihm einen guten Freund unserer Vereinigung verloren. Bei unserem Jahrestreffen und manchen Verhandlungen in Bonn haben wir ihn als aufrechten, freimütigen und stets wohlwollenden Partner kennengelernt und hoch geschätzt. Wir wissen, daß ihm die Pflichten, die ihm aus seinem schweren Amt erwachsen, oft eine schwere Bürde waren. Um so



mehr müssen wir ihm danken für seine mit Entsagungen verbundene, aufopferungsvolle Tätigkeit, für seine stete Bereitschaft zur Hilfe und für sein unermüdliches Eintreten für die Gerechtigkeit.

Wir wollen diesem besonders verdienten Kollegen stets ein ehrendes Gedenken bewahren.

Orth
1. Vorsitzender

Ein Überblick über die Geschichte der Mitbestimmung

Dr. Susanne Söldner-Rembold, München

Die Forderung nach Mitbestimmung der Arbeitnehmer ist keineswegs, wie es die Schlagworte heute vielleicht vermuten lassen, eine Erscheinung unserer Zeit, sondern geht bis in die erste Hälfte des 19. Jahrhunderts zurück. Die beginnende und schnell fortschreitende Industrialisierung wandelte das patriarchalisch-familiäre Verhältnis des Arbeitnehmers zu seinem Arbeitgeber um. Der Arbeitnehmer wurde zu einem „Objekt“ neben dem Kapital, mit dessen Einsatz der größtmögliche wirtschaftliche Effekt erzielt werden sollte. Gesellschaftspolitiker und Sozialkritiker prangerten diese „Objektsituation“ als menschenunwürdig an und verlangten schon damals nach dem Recht für die Arbeitnehmer, ihr Schicksal mitbestimmen zu können. Aber nicht nur aus dem veränderten persönlichen Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wuchs der Wunsch nach Mitbestimmung. Die als Nachhall der Aufklärung erkennbaren Ansätze zur Beteiligung des Volkes an der Regierung mußten zwangsläufig zu der Forderung führen, mündigen Menschen nicht nur in politischen, sondern auch in wirtschaftlichen Fragen Mitwirkung und Mitbestimmung einzuräumen.

Bereits in der Frankfurter Nationalversammlung 1848/49 wurde deshalb der Entwurf einer Gewerbeordnung vorgelegt, der die Einrichtung sogenannter Fabrik Ausschüsse vorsah. Diese Ausschüsse sollten bei Erlass von Arbeitsordnungen und in der Verwal-

tung der sozialen Einrichtungen, bei Abschluß von Lohnvereinbarungen und bei der Aufrechterhaltung der Ordnung in den Betrieben mitwirken. Der Entwurf ist jedoch niemals Gesetz geworden.

In den folgenden 40 Jahren wurde die Entwicklung nur durch reformfreundliche Arbeitgeber gefördert, die in ihren Betrieben Arbeitsausschüsse und Vertrauensmänner ihrer Arbeitnehmer akzeptierten. Dabei kam es in Einzelfällen zwar zu echter Mitbestimmung, ein Anspruch darauf konnte jedoch nicht erhoben werden.

Erst im sogenannten Arbeiterschutzgesetz von 1891, einer Novelle zur Gewerbeordnung, wurden Arbeitsausschüsse vorgesehen. Ihre praktische Bedeutung war allerdings gering, da ihre Einrichtung in das Ermessen der Arbeitgeber gestellt war und ihnen nur ein Beratungs- und Anhörungsrecht zugebilligt wurde. Ein wesentlicher Fortschritt war das Vaterländische Hilfsdienstgesetz von 1916, das in größeren Betrieben mit mehr als 50 Arbeitnehmern die Bildung von Arbeiter- und Angestellten Ausschüssen zwingend vorschrieb. Diese Ausschüsse waren bereits mit gewissen Rechten ausgestattet, z. B. der Möglichkeit, bei Lohnstreitigkeiten Schlichtungsausschüsse anzurufen. Nach dem Ende des 1. Weltkrieges begannen die deutsche Öffentlichkeit und die gesetzgebenden Körperschaften, sich mit der Mitbestimmung eingehender zu befassen. Die „VO vom 23. 12. 1918 über die Tarif-

verträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und über das Schlichtungswesen" dehnte die Einrichtung von Arbeitnehmersausschüssen auf Betriebe mit mehr als 20 Arbeitnehmern aus. Doch gleich darauf wurde die sich anbahnende Entwicklung bereits wieder gehemmt. Arbeiter- und Soldatenräte entstanden nach dem Vorbild der Russischen Revolution von 1917. Ihr erklärtes Ziel war die alleinige Herrschaft über den Betrieb unter Ausschaltung des Eigentümers und die Errichtung einer proletarischen Klassendiktatur.

Nach der Überwindung des Rätensystems normierte die Weimarer Reichsverfassung von 1919 (WRV) in Artikel 165 das Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer erneut. Danach sollten Arbeiter und Angestellte gleichberechtigt in Gemeinschaft mit den Unternehmern an der Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen und der gesamten wirtschaftlichen Entwicklung der produktiven Kräfte mitwirken. Zur Wahrnehmung der sozialen und wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmerschaft wurden gesetzliche Vertretungen in Betriebsarbeiterräten, in nach Wirtschaftsgebieten gegliederten Bezirksarbeiterräten und in einem Reichsarbeitererrat vorgesehen. Die Bezirksarbeiterräte und der Reichsarbeitererrat sollten mit Vertretungen der Unternehmer und sonst beteiligter Volkskreise Bezirkswirtschaftsräte und einen Reichswirtschaftsrat bilden. In den Wirtschaftsräten sollten alle wichtigen Berufsgruppen nach ihrer wirtschaftlichen und sozialen Bedeutung vertreten sein. Mit diesem Programm bekannte sich der Verfassungsgesetzgeber ausdrücklich zur Wirtschaftsdemokratie.

Nur teilweise und noch recht unvollkommen kam der Gesetzgeber den Aufträgen der WRV nach. Die in Artikel 165 Absatz 3 modellierte überbetriebliche Mitbestimmung wurde überhaupt nicht realisiert. 1920 wurde lediglich das Betriebsrätegesetz verabschiedet, das die obligatorische Bildung von Betriebsräten (anstelle der bisherigen Arbeiter- und Angestelltenausschüsse) in mittleren und größeren Betrieben vorschrieb. Diese Betriebsräte hatten das Recht, durch Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber bei der Arbeitsgestaltung im Betrieb mitzuwirken. Gleichberechtigte Mitentscheidung war auf die sozialen Fragen beschränkt, bei wirtschaftlichen und personellen Entscheidungen bestand lediglich ein Recht auf Beratung mit dem Arbeitgeber. Fruchtbar und reibungslos war die Zusammenarbeit jedoch nur in Einzelfällen, da beide Seiten sich in ihrer Rolle als Sozialpartner noch nicht zurecht fanden.

In der Weimarer Reichsverfassung ist auch der erste Ansatz zu einer Beantwortung der Frage nach der Mitbestimmung der Beamten zu erkennen. Bis dahin hatte der Hinweis auf die besondere Rechtsstellung der Beamten in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis die Diskussion stets verhindert. Nun ließ der Verfassungsgesetzgeber erkennen, daß er zwar die Beamten – im Gegensatz zu den Arbeitern und Angestellten des öffentlichen Dienstes – nicht in das sogenannte sozialpolitische Rätensystem einordnen, aber dem Wunsch der Beamtenschaft nach einer Vertretung doch Rechnung tragen wolle. In Artikel 130 III WRV wurde deshalb festgelegt, daß die Beamten besondere Beamtvertretungen erhalten sollten, die ihre Rechte gegenüber dem Dienstvorgesetzten zu vertreten hatten. Der Gesetzgebungsauftrag des Artikels 130 III WRV ist durch Reichsgesetz nicht erfüllt worden. Lediglich innerdienstliche Verwaltungsanweisungen in verschiedenen Ressorts

haben die Grundsätze wenigstens teilweise verwirklicht. Als erste Verwaltung hatte übrigens die Deutsche Reichspost einen Erlaß über die Bildung und Aufgaben der Beamtenausschüsse vom 25. 6. 1920 herausgegeben, nachdem sie schon am 6. 12. 1918 die ersten Regelungen für ihren Bereich getroffen hatte.

Als 1933 die Nationalsozialisten die Macht übernahmen, war es mit der Mitbestimmung zu Ende. Sie widersprach dem Prinzip vom „Führer und Gefolgschaft“, das ein wesentlicher Bestandteil ihres Programms war und seinen Niederschlag in dem 1934 erlassenen „Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit“ fand.

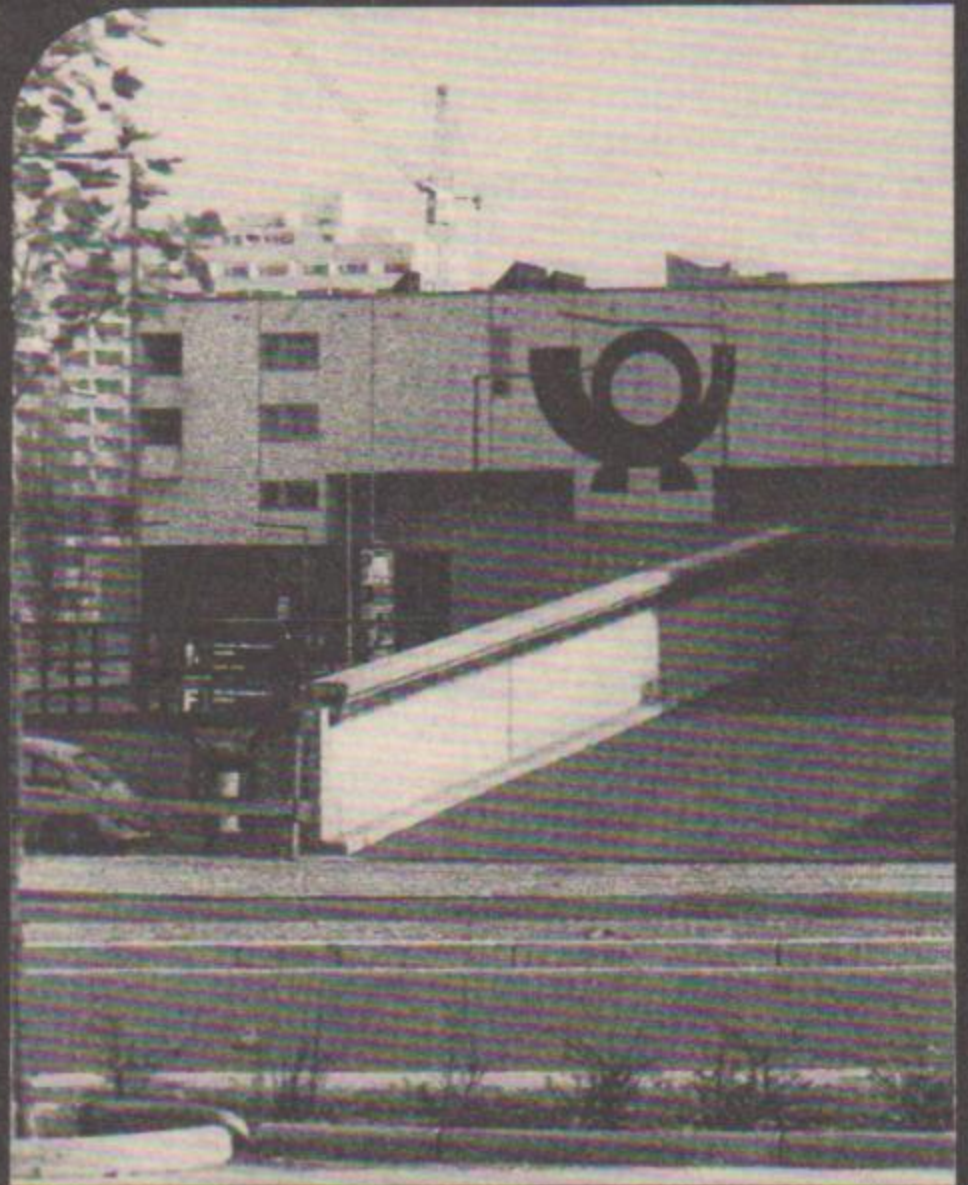
Nach dem Ende des 2. Weltkrieges griffen die neugebildeten Gewerkschaften und kirchliche Kreise beider Konfessionen den Gedanken der Mitbestimmung wieder auf. Sie forderten die Wiedereinführung in erweiterter und vor allen Dingen gesetzlich abgesicherter Form. Das Kontrollratsgesetz Nr. 22 vom 10. 4. 1946 trug diesen Wünschen Rechnung und steckte den Rahmen für die zu erlassenden Ländergesetze ab. Die neuen Länderverfassungen enthielten Bestimmungen über die Mitbestimmung, und Bayern und Hessen erhoben sie sogar zum Grundrecht. Die Beamtenschaft wurde im Kontrollratsgesetz Nr. 22 nicht erwähnt; man schloß daraus, daß sie anderen Regelungen unterliegen sollte. In der Praxis wurde sie jedoch in das Betriebsrätesystem einbezogen, was eine Fülle rechtlicher Zweifel nach sich zog.

Als erste bundeseinheitliche Regelung nach der Gründung der Bundesrepublik wurde am 21. 5. 1951 das Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie erlassen. Am 11. 10. 1952 folgte das Betriebsverfassungsgesetz. Beide Gesetze wurden unter scharfen Gegensätzen entworfen und beraten und stellen einen Kompromiß dar. Besonders heftig umstritten war die Einführung des wirtschaftlichen Mitbestimmungsrechts. Die Arbeitgeberseite lehnte eine derartige Beteiligung der Arbeitnehmer ab, die Arbeitnehmerorganisationen stellten wesentlich weitergehende Forderungen, als das Gesetz zugestand.

Die Betriebe und Verwaltungen des Bundes, der Länder, der Gemeinden und sonstigen Körperschaften und Anstalten des öffentlichen Rechts waren ausdrücklich vom BetrVG ausgenommen (§ 88). Für diese Bereiche erging am 5. 8. 1955 das Personalvertretungsgesetz. Auch dieses Gesetz war in seiner Entstehung sehr umstritten und wurde mit knapper Mehrheit gegen den Willen der Gewerkschaften und gegen die Stimmen der SPD und eines Teiles der damaligen Regierungskoalition angenommen. Die Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte der Personalräte erstrecken sich auf soziale, personelle und organisatorische Angelegenheiten.

In den letzten Jahren ist die Diskussion um die Mitbestimmung erneut aufgenommen worden. Die Arbeitnehmerorganisationen fordern für die privaten Betriebe wie für den öffentlichen Dienst eine erhebliche Erweiterung der Mitbestimmung und es bleibt abzuwarten, ob die nach wie vor höchst gegensätzlichen Auffassungen von Arbeitgeberschaft und Arbeitnehmerschaft einander wenigstens teilweise angenähert werden können.

Die Post - eine Brücke und DeTe We



Im Märkischen Viertel in Berlin bauten die Post und DeTe We ein Vermittlungsamt. In einer Brücke. 12.000 Haushalte warteten darauf, ein Telefon zu bekommen. Bald werden es 15.000 sein. Und DeTe We schaltete schnell:

Montagebeginn: Okt. 1968
Bereitstellung: Sept. 1969

Die technischen Daten:
8310 Einzelanschlüsse
400 Zweieranschlüsse
10 Ortsmünzübertragungen
40 Fernwahlmünzübertragungen
Insgesamt ist Raum für 15.000 AE

DeTe We

**Deutsche Telephonwerke
und Kabelindustrie AG**

1 Berlin 36 · Wrangelstraße 100 · Ruf 0311/6100 41

Facit: Kommunikationsschwierigkeiten von der Post behoben. DeTe We half.

1569

Mitbestimmung im »Unternehmen« DBP?

Dr. Hans-Dietrich Henschel, Frankfurt am Main

1. Bei den Erörterungen zum Thema Mitbestimmung werden im allgemeinen vier Stufen unterschieden, nämlich Mitbestimmung am Arbeitsplatz, im Betrieb, im Unternehmen und in der Wirtschaft („überbetriebliche“ Mitbestimmung). Die Debatte ging während der letzten zwei Jahre im wesentlichen um die Mitbestimmung auf Unternehmensebene. Zwar ist dieses Thema von der SPD im Zuge der Koalitionsverhandlungen mit der F.D.P. hintan gestellt worden, der DGB hat aber deutlich zu erkennen gegeben, daß die gewerkschaftliche Forderung nach Mitbestimmung auf Unternehmensebene unverändert fortbesteht. Wenn auch bisher nur die Mitbestimmung in Unternehmen der freien Wirtschaft in aller Breite behandelt wurde, so läßt sich doch aus einer Reihe von Äußerungen entnehmen, daß mit einer Ausdehnung dieser Forderung auf den Bereich der öffentlichen Verwaltung zu rechnen ist. So heißt es in der Veröffentlichung der SPD „Der öffentliche Dienst im Zukunftsbild der SPD von einem modernen Deutschland“: „Auch für die Betriebsverwaltungen sowie für alle öffentlichen Betriebe sind Formen der Mitbestimmung in der Unternehmensleitung zu finden“. Auch die im Bereich der DBP wirkenden Gewerkschaften und Berufsverbände haben schon Äußerungen in dieser Richtung getan.

Gscheidle, bisher 2. Vorsitzender der DPG und nunmehr Staatssekretär für das Post- und Fernmeldewesen, fordert in seiner Schrift „Technik und sozialer Fortschritt (S. 76/77) paritätische Besetzung des Verwaltungsrats der DBP (VR) und eine Erweiterung der Aufgaben des VR wie folgt:

„Errichtung, Verlegung, Aufhebung oder wesentliche organisatorische Änderung einer Oberpostdirektion oder zentraler Ämter sowie sonstiger zentraler Dienststellen.

Durchführung grundlegender Neuerungen oder Änderungen technischer Anlagen sowie anderer Maßnahmen der Rationalisierung und Automation größeren Umfangs.

Grundsätzliche Fragen des Personalwesens, soweit die oberste Dienstbehörde zuständig ist.

Besetzung der leitenden Dienstposten im BPM, der Stellen der Präsidenten, Vizepräsidenten und Personalabteilungsleiter bei Mittelbehörden der DBP sowie deren Abberufung, wobei nicht gegen den Willen der Mehrheit der Personalvertreter im VR entschieden werden kann“.

Den gleichen Katalog enthält der Beschluß des 9. ordentlichen Kongresses der DPG in Koblenz 1968 zur Mitbestimmung. In diesem Beschluß wird auch ein Vorschlag für die künftige Zusammensetzung des VR gemacht, nämlich 12 Vertreter des öffentlichen Interesses, die vom Deutschen Bundestag ernannt werden, 12 Vertreter der Personalinteressen, die von den bei der DBP zuständigen Gewerkschaften benannt werden, ein weiteres Mitglied, das jeweils von der Mehrheit jeder der beiden Gruppen gewählt wird.

Minde, Vorsitzender des Deutschen Postverbandes, stellt Beratungen seines Verbandes über eine neue

Betriebsverfassung der DBP in Aussicht, wobei es insbesondere „um eine andere Besetzung und die Erweiterung der Rechte und Pflichten des VR“ gehen soll (Godesberger Taschenbücher Nr. 3 S. 71).

Streiter von der Postgilde in Heft 4/1969 der Zeitschrift dieser Laufbahnvereinigung (S. 5): „Die Mitbestimmung in unserer Verwaltung sollte u. a. umfassen . . . c) eine paritätische Besetzung des VR mit direkter Mitbestimmung unter Einschluß oder ohne Einschaltung der Berufsorganisationen“.

2. Für die Ausgestaltung der Mitbestimmung in den Unternehmen der Wirtschaft sind eine Reihe von Modellen erarbeitet worden (vgl. Schneider/Kuda, Mitbestimmung S. 212 ff.). Durchweg ist in erster Linie an die Mitbestimmung in Großunternehmen gedacht. So gehen die Vorstellungen der SPD und des DGB dahin, daß als Großunternehmen in diesem Sinne anzusehen sind Kapitalgesellschaften mit 2000 Arbeitnehmern und 75 Mio DM Bilanzsumme oder 2000 Arbeitnehmern und 150 Mio DM Jahresumsatz oder 75 Mio DM Bilanzsumme und 150 Mio DM Jahresumsatz.

Die Sozialausschüsse der CDU charakterisieren als Großunternehmen unabhängig von ihrer Rechtsform solche, die je zwei der folgenden Bedingungen erfüllen: 4000 Arbeitnehmer, 50 Mio DM Bilanzsumme, 1000 Mio DM Jahresumsatz.

Nach den Konzepten der SPD und des DGB ändert sich an der Hauptversammlung der Anteilseigner nichts, die Aufsichtsräte aber werden zusammengesetzt aus einer jeweils gleichen Zahl von Vertretern der Anteilseigner und der Arbeitnehmer sowie aus von jeder Gruppe zu wählenden „weiteren Mitgliedern“ und einem neutralen weiteren Mitglied. Während nach den Vorstellungen der SPD die Arbeitnehmervertreter – zur Hälfte Betriebsangehörige und zur Hälfte Außenstehende – von einer durch die Arbeitnehmer des Unternehmens zu beschickenden Unternehmensversammlung gewählt werden, werden nach den Vorstellungen des DGB die betrieblichen Arbeitnehmervertreter durch die Betriebsräte gewählt und die außerbetrieblichen Arbeitnehmervertreter durch die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften entsandt.

Demgegenüber gehen die Sozialausschüsse der CDU davon aus, daß Anteilseigner und Arbeitnehmer je 50 % der Mitglieder der neu zu schaffenden Unternehmensversammlung wählen, wobei 5–10 % der Sitze Personen des öffentlichen Lebens vorbehalten bleiben sollen. Die Unternehmensversammlung bestellt einen Unternehmensrat, der prozentual gleich zusammengesetzt werden soll. Diese Vorstellungen gehen im wesentlichen auf die Untersuchungen von Oswald v. Nell-Breuning zurück (in der Reihe Theorie und Praxis der Gewerkschaften sind von ihm zwei Bände erschienen: „Mitbestimmung“ und „Streit um Mitbestimmung“).

Was die Vorstände der Unternehmen angeht, so soll nach Auffassung der SPD ein Mitglied für Personal-

und Sozialangelegenheiten zuständig sein; der DGB will zwingend – wie heute in der Montan-Mitbestimmung – einen Arbeitsdirektor im Vorstand vorschreiben.

Auch der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland setzt sich in der von ihm herausgegebenen Schrift „Sozialethische Erwägungen zur Mitbestimmung in der Wirtschaft der BRD“ für Mitbestimmung auf Unternehmensebene ein, ohne letzte Einzelheiten über mögliche Organisationsformen festzulegen (Abschnitt VII, vor allem Ziff. 23, 24 und 27–29).

3. Bevor man den Gedanken einer Anwendung derartiger Vorstellungen auf die DBP weiter verfolgen kann, bedarf es einer kurzen Übersicht über Rechtsstellung und Aufgaben des VR.

Die Verwaltung des Post- und Fernmeldewesens der BRD ist Bundesverwaltung und wird von dem Bundesminister für das Post- und Fernmeldewesen (BPMin) – jetzt zugleich Bundesminister für Verkehr – unter Mitwirkung eines Verwaltungsrats geleitet (§ 1 PostVerwG). Der VR setzt sich zusammen aus 5 Vertretern des Bundestags, 5 Vertretern des Bundesrats, 5 Vertretern der Gesamtwirtschaft, 7 Vertretern des Personals der DBP und je einem Sachverständigen auf dem Gebiet des Nachrichten- und des Finanzwesens. Der Grad seiner Mitwirkung ist in § 12 PostVerwG abgestuft: es gibt Angelegenheiten, über die der VR beschließt, Angelegenheiten, die ihm zur Stellungnahme zuzuleiten sind, ein Antragsrecht in Fragen, die von allgemeiner Bedeutung sind, und ein Auskunftsrecht über finanzielle Lage und betriebliche Verhältnisse der DBP. Um welche Angelegenheiten es im einzelnen geht, ergibt sich aus § 12 (1) und (3) PostVerwG.

Beschlüsse des VR, die nach Auffassung des BPMin im Interesse des Bundes nicht verantwortet werden können, legt er der Bundesregierung zur Entscheidung vor (§ 13 PostVerwG).

Nach dem Konzept des PostVerwG ist der VR als „kleines Postparlament“ zu verstehen, das vor allem die laufende Kontrolle über das Sondervermögen „DBP“ des Bundes ausüben soll. Die Verordnungsgewalt des BPMin über Benutzung der Einrichtungen der DBP und die dafür zu entrichtenden Gebühren kann von ihm daher auch nur aufgrund von Beschlüssen des VR wahrgenommen werden. Zur rechtlichen Qualifikation des VR äußern sich Schuster-Eckner in Archiv PF 55 S. 385 dahingehend, daß es sich bei dem VR nicht um ein Organ der DBP im Rechtssinne, wohl aber um ein Staatsorgan im Sinne einer Staatsinstitution handle, weil der VR in den Ablauf der Staatsfunktionen eingeschaltet sei. Kämmerer bezeichnet den VR in Archiv PF 58 S. 34/35 als kollegiale staatliche Einheit, der das Gesetz institutionellen Charakter verleiht; später als „kollegiale Bundesbehörde“. Steinmetz stellt in Archiv PF 58 S. 46 heraus, daß die Alleinrechte des VR ein Tätigwerden des BPMin ausschließen, daß er dem BPMin nicht über- sondern beigeordnet sei. „In allen Angelegenheiten, die der VR zu beschließen hat, bindet er den BPMin durch seine Willensbildung. Hat er nur beratende Funktion, so kann der BPMin erst tätig werden und entscheiden, wenn er die Stellungnahme des VR eingeholt hat oder eine solche innerhalb einer angemessenen Frist seit Zuleitung nicht eingegangen ist.“

Aus der Begründung des Entwurfs zum PostVerwG sei noch folgender Satz hervorgehoben:

„Die Beteiligung des Personals“ – im VR „berührt nicht die Frage des Mitbestimmungsrechts, dessen Regelung besonderer Gesetzgebung vorbehalten bleiben muß.“ (Bundestagsdrucksache Nr. 3479 (1952) Anl. 1 S. 11; ZPF 53 S. 569). Der VR wurde also nicht als ein Organ der Mitbestimmung konzipiert.

Das Gutachten der Sachverständigen-Kommission der DBP vom 6. 11. 1965, das für eine Verselbständigung dieses Sondervermögens des Bundes unter Leitung eines Vorstandes eintritt, plädiert übrigens für eine Änderung der Zusammensetzung des VR wie folgt: 18 Mitglieder, und zwar 9 von der Bundesregierung zu bestimmende unabhängige Persönlichkeiten aus Wirtschaft und Wissenschaft, 6 Vertreter des Personals der DBP (1/3 wie bei AG, für die das Betriebsverfassungsgesetz gilt – §§ 96 AktG, 76 BetrVerfG) sowie 3 von der Bundesregierung zu bestimmende leitende Beamte aus den Bundesministerien für Finanzen, Wirtschaft und Verkehr (Böhm in Archiv PF 66 S. 360).

4. Betrachtet man die hier dargestellten gewerkschaftlichen Forderungen hinsichtlich paritätischer Besetzung und Aufgabenerweiterung des VR sowie einerseits die Vorstellungen, die über die Mitbestimmung in den Großunternehmen der Wirtschaft bestehen, und andererseits die gegenwärtige rechtliche Struktur und Aufgabenstellung des VR, so lassen sich für eine Ausrichtung des VR auf Mitbestimmung folgende Überlegungen anstellen:

a) Unstreitig steht die große Betriebsverwaltung DBP nach Beschäftigtenzahl, Bilanzsumme und Umsatz den Großunternehmen der Wirtschaft gleich.

Rechtlich ist die DBP nach dem PostVerwG unmittelbare Bundesverwaltung, also eingebettet in das parlamentarisch-demokratische System der BRD. Der BPMin ist dem Parlament gegenüber für die Erfüllung der ihm nach dem PostVerwG gestellten Aufgaben verantwortlich. Trotzdem sollte es möglich sein, auch im öffentlichen Dienst einer Mitbestimmung auf „Unternehmens“-Ebene näherzutreten. Das kann aber nur in den Raum geschehen, der nicht durch Entscheidungen des Parlaments und der von ihm eingesetzten und kontrollierten Regierung ausgefüllt ist. Hierfür sind in dem derzeit gültigen PostVerwG und den darin niedergelegten Mitwirkungsrechten des VR offenkundig Ansatzpunkte gegeben. Es bedarf dann jedoch einer Umstrukturierung des VR sowohl nach seiner Zusammensetzung als auch nach seiner Aufgabenstellung.

b) Für die Zusammensetzung des VR könnte man sich – unter Verwertung der Gedanken über die Aufsichtsräte in Großunternehmen oben 2. – folgendes vorstellen: 21 Mitglieder, und zwar 4 Vertreter des Bundestags, 4 Vertreter des Bundesrats + 2 weitere, 8 Vertreter des Postpersonals (nach einem festzulegenden Modus vom Postpersonal zu wählen, davon mindestens die Hälfte betriebsinterne Vertreter) + 2 weitere + 1 neutraler Vertreter. Dabei sollten die weiteren Vertreter von Bundestag/Bundesrat und die weiteren Arbeitnehmervertreter jeweils von den entsprechenden Vertretern aus Kreisen der Gesamtwirtschaft gewählt werden, um nach wie vor den Postbenutzern einen gewissen Einfluß im VR zu erhalten.

Der neutrale Vertreter sollte ein von beiden Vertretergruppen gewählter Sachverständiger des Nachrichtendienstwesens sein. Die von der DPG vorgeschlagene Zusammensetzung (s. oben 1) trägt der Stellung der DBP in unserem Gemeinwesen und ihren differenzierten Aufgaben nicht in ausreichendem Maße Rechnung.

c) Was die Aufgaben eines derart umgebildeten VR angeht, so sollte er zu beschließen haben über im einzelnen noch näher zu bestimmende Grundsatzfragen der Verwaltungs- und Betriebsorganisation sowie des Personalwesens – soweit die oberste Dienstbehörde zuständig – und über die Wirtschaftsführung (Feststellung des Voranschlags, Entlastung, Genehmigung des Jahresabschlusses usw.). Durchaus beachtenswert erscheint auch, ihm ein Mitbestimmungsrecht in der Besetzung der Dienstposten für leitende Beamte zuzugestehen, das so gestaltet werden sollte, daß der Mehrheit der Personalvertreter ein echtes Vetorecht zusteht (s. oben 1.). Der Kreis der leitenden Beamten sollte so weit gezogen werden, wie umgekehrt leitende Beamte den Bestimmungen des Personalvertretungsgesetzes nicht unterliegen.

d) Bedenken bestehen hinsichtlich der Mitbestimmung beim Erlaß von Benutzungs- und Gebührenverordnungen. Scheinbar vermag auch hier die Erwägung weiterzuhelfen, daß BpMin und mitbestimmender VR in dem Rahmen tätig werden können, in dem ihnen von Gesetzgebung und Regierung freies

Spiel eingeräumt wird. Gleichwohl ist das Recht, auf dem Gebiet des Post- und Fernmeldewesens allgemein verbindliche Anordnungen zu treffen, verfassungsrechtlich und politisch zu bedeutsam, als daß man es ohne Einschränkung der Mitbestimmung unterwerfen kann. Für diesen Bereich sollte es bei der heute dem BpMin nach § 13 PostVerwG eingeräumten Möglichkeit bleiben, eine Entscheidung der Bundesregierung über Beschlüsse des VR herbeizuführen, die nach seiner Auffassung im Interesse des Bundes nicht verantwortet werden können. Hingewiesen sei in diesem Zusammenhang auf das Rechtsgutachten von Maunz zur Vereinbarkeit des § 14 PostVerwG mit dem Grundgesetz (Archiv PF 68 S. 541 ff), in dem nur mit Rücksicht auf § 13 PostVerwG die Beteiligung des VR an der Rechtsverordnungsgewalt des BpMin als nicht gegen den Verfassungsgrundsatz der Verantwortung der Bundesminister verstoßend betrachtet wird.

Diese Überlegungen, die auf der gegenwärtigen Rechtslage basieren, erhalten durch den Umstand zusätzliches Gewicht, daß die Bundesregierung beabsichtigt, der DBP eine neue Rechtsform zu geben. Die dabei in Aussicht genommene stärkere Verselbständigung gegenüber dem politischen Bereich wird sicherlich Anlaß geben, auch die Frage der Mitbestimmung im „Unternehmen“ DBP zu überdenken und für sie eine zeitgemäße Lösung zu erarbeiten. Hierzu will dieser Beitrag Diskussionsstoff liefern.

Fortsetzung und Schluß des Artikels aus Postzeitschrift Nr. 5

Die Herkunft der Führungskräfte in den hohen Rängen der industriellen Hierarchien

Ergebnisse einer Untersuchung des Studienbüros für Industriesoziologie in Gießen

2.8. Das Unternehmen ist eine Männerwelt

Die Frage, ob eine Frau das gleiche leisten könnte wie der Befragte, ist von einer überwältigenden Mehrheit (86 Prozent) negativ beantwortet worden. Nur 10,8 Prozent der Befragten äußerten mit und ohne Einschränkung ein Ja. Die Einschränkungen beziehen sich darauf, daß man zwar prinzipiell meinte, Frauen könnten in verantwortlichen Stellen gleichwertige Partner sein, aber eben nicht gerade in der Position des Befragten (Wahrnehmung der Außenhandelsbeziehungen des Unternehmens etwa). 3,2 Prozent gaben keine Antwort.

Diejenigen, die sich zu einem Ja entschlossen, finden sich eher auf den Ebenen der Direktoren und der Prokuristen (11,4 Prozent beziehungsweise 11,6 Prozent), seltener dagegen unter Vorstandsmitgliedern; von ihnen antworteten nur 7,3 Prozent mit ja.

Unter den 536 Befragten war übrigens nicht eine einzige Frau. Man darf wohl daraus schließen, daß am Aufstiegslift zu den industriellen Hierarchien bis heute noch immer die Weisung steht: „For gentlemen only“.

3. Ergebnisse von Untersuchungen in anderen Industrieländern

Die Herkunft industrieller Führungsgruppen und damit das Problem der sozialen Mobilität wurde zuerst und vor allem in den USA untersucht. Die Ergebnisse dieser Forschungen haben jüngst Lipset und Bendix in ihrem Buch „Social Mobility in Industrial Society“ zusammengefaßt (Los Angeles 1964).

Studien aus anderen Industrieländern, die mit hinreichender Exaktheit durchgeführt wurden, fanden wir in Italien. Dort hat die Shell Italiana eine Untersuchung finanziert, die Professor A. C. Jemolo von der Universität in Rom leitete. Der Titel der Enquete: „La classe Dirigente Italiana. Inchiesta nazionale sul ceto di provenienza e sull' ascesa dei dirigenti italiani“. Diese Arbeit wurde 1963 publiziert.

Gerade eben hat das britische „Institute of Directors“ erste Ergebnisse einer Befragung unter 5.500 seiner Mitglieder veröffentlicht, die dem „Business and Personal Life of the British Director“ gilt. Die Federführung dieser Untersuchung lag beim Gesundheits-

SEL-Fernschreibtechnik – erinnern Sie sich?



Spring-Schreiber
1927: Lorenz-
Blattschreiber nach dem
Start-Stop-Prinzip.
Die Reichspost entschließt
sich, das Fernschreiben
nach diesem Prinzip auf
breiter Basis einzuführen.

Lo 133
1967: Lorenz-
Fernschreiber Lo 133
Automatik. Alle Fern-
schreiber arbeiten
nur noch nach dem von
uns eingeführten
Start-Stop-Prinzip.



Partner der Post

Im weltweiten **ITT** Firmenverband



dienst (Medical Center) des Instituts. Wie weit hier Personen einbezogen wurden, die mit den Befragten unserer Untersuchung verglichen werden können, bleibt noch zu klären.

3.1. Ergebnisse amerikanischer Forschungen

In der amerikanischen Soziologie werden verschiedene, zum Teil sogar einander ausschließende Hypothesen über die Herkunft der „Wirtschaftsführer“ seit den Anfängen der Industrialisierung diskutiert. Einige Studien führten zu dem Schluß, die Sozialstruktur Amerikas sei im Laufe des letzten halben Jahrhunderts generell starrer geordnet; das gelte auch für die Verhältnisse in der Wirtschaft, in der anders als vor hundert Jahren und in der Epoche der Pioniere der Aufstieg heute beträchtlich schwerer sei. Diese Ansicht hat besonders nachdrücklich C. W. Mills formuliert.

Andere Soziologen kamen zu anderen, unter sich wieder abweichenden Ergebnissen. Sie stellten fest, das Ausmaß vertikaler Mobilität sei in der amerikanischen Gesellschaft etwa bis zur Mitte unseres Jahrhunderts ziemlich konstant geblieben. Auch der Anteil der Mitglieder der wirtschaftlichen Elite, die von Kaufleuten, Industriellen, großen ländlichen Grundbesitzern, von anderen wohlhabenden Familien oder sonst aus den Mittelschichten stammten, wäre über lange Perioden hinweg relativ stabil gewesen. Zumindest sei gewiß, daß von Generation zu Generation rund die Hälfte der führenden Männer der Wirtschaft aus Familien kam, deren sozialer oder beruflicher Hintergrund dem ihrer Söhne sehr ähnlich war.

Nach einer anderen Feststellung rekrutierten sich die in der Wirtschaft Verantwortlichen seit vielen Jahrzehnten sogar zu rund 85 Prozent aus mehr oder weniger, jedenfalls immer wohlhabenden Elternhäusern. Etwa 60 Prozent bis 70 Prozent seien bereits in der Oberschicht oder in der oberen Mittelschicht geboren. Dem entspräche, daß auch die Minderheit, die tiefer von unten oder von ganz unten aufgestiegen ist, sich in den letzten hundert Jahren kaum vergrößert habe.

Erst in jüngerer Zeit wurden Auffassungen formuliert, die diese Themen in Frage stellen. So meint zum Beispiel Suzanne Keller in einer Untersuchung über die soziale Herkunft und die Karriere von drei Generationen amerikanischer Wirtschaftsführer, jene Wirtschaftskarrieren hätten erheblich abgenommen, die, sei es durch eigene Mittel oder durch die Wohlhabenheit der Familie, gefördert wurden. In der Zeit zwischen 1870 und 1950 sei der Anteil solcher Fälle von 68 auf 17 Prozent zurückgegangen. Entsprechend wären solche Karrieren häufiger geworden, die durch die und innerhalb der wirtschaftlichen Verwaltungen bewirkt werden. Während des infragestehenden Zeitraumes hätten sie angeblich von 18 auf 68 Prozent zugenommen.

Diese Befunde sind jedoch umstritten. Das erklärt sich zum Teil aus der Beschaffenheit der von den verschiedenen Autoren verwendeten Quellen und Methoden. Suzanne Keller zum Beispiel hat sich nicht wie die meisten anderen Autoren nur auf biographische Sammelwerke gestützt, die den Begriff der Wirtschaftselite so weit fassen, daß die Manager der Großunternehmen unterrepräsentiert sind. Statt dessen hat sie zusätzlich mit Befragungen gearbeitet, und

Leichter mit dem BHW, 2. verbesserte Auflage

32 Seiten, farbig illustriert

Diese Schrift können Angehörige des öffentlichen Dienstes, die sich für einen Bausparvertrag interessieren, vom Beamtenheimstättenwerk, 3250 Hameln, Kastanienwall, kostenlos anfordern.

Aus dem Inhalt:

Was ist das BHW? – Vielseitig verwendbare Bauspardarlehen – Drei vorteilhafte Tarife – Günstige Zuteilungsbedingungen – Geringe Kosten – Darlehensgewährung und Beleihungsgrenze – Hinterbliebenensicherungsschutz zu günstigen Prämiensätzen – Zwischenfinanzierungsmöglichkeiten – Vermittlung erster Hypotheken – Gesetzliche Förderungsmaßnahmen – Steuer- und Prämienvergünstigungen für Bausparbeiträge – Zweites Vermögensbildungsgesetz – usw.

Ausführlich werden in zahlreichen Tabellen die Verbesserungen für Bausparer durch die Neuregelung der staatlichen Sparförderung erläutert.

Farbfotos mit Grundrißskizzen zeigen in Beispielen, wie BHW-Bausparer ihre Eigenheime und Eigentumswohnungen mit der finanziellen Hilfe dieser gemeinnützigen Bausparkasse für den öffentlichen Dienst errichtet haben. Ein Verzeichnis der Beratungsstellen des Beamtenheimstättenwerks beschließt die aufschlußreiche Schrift.

dabei einen Querschnitt benutzt, der nun umgekehrt die Manager überrepräsentiert. Grundsätzlich sind Untersuchungen, die einen Zeitraum von hundert Jahren und mehr statistisch beobachten, problematisch und zwar nicht nur wegen der Unsicherheit der Aufzeichnungen, sondern auch wegen der Veränderungen der Gesellschaft. Denkbar ist, daß die Bürokratisierung der großen Unternehmen die Aufstiegsmobilität erhöhte und bessere Voraussetzungen für die Verwirklichung des amerikanischen Traumes der Chancengleichheit schuf.

Einige amerikanische Forscher meinen schließlich noch, die Schichtungs- und Mobilitätsmuster der gegenwärtigen westlichen Gesellschaften stimmten weitgehend überein; es wäre also die Annahme, die soziale Mobilität sei in Amerika größer als in anderen Industrienationen, grundsätzlich falsch. Diese generelle Übereinstimmung wird auf den Industrialisierungsprozess zurückgeführt, der bei allen Unterschieden im einzelnen doch weitgehend gleiche Sozialstrukturen schuf.

3.2. Italiens „Classe Dirigente“

Die Untersuchung zur sozialen Mobilität in Italien bestätigt im großen und ganzen, was die amerikanischen Forscher für alle westlichen Industrieländer mehr an Hand von Indizien als von konkreten Unterlagen vermuteten. Die italienischen Soziologen zielten dahin, die Herkunft der „Machtelite“ ihres Landes für das Stichjahr 1960 zu ermitteln, indem sie Daten über die soziale Situation der elterlichen Familien der heutigen „Dirigenti“ in der Wirtschaft, in der Politik, im akademischen Bildungswesen, in der Kirche und im Bereich der freien Berufe sammelten. Ähnlich unseren Intensionen fragten sie nach dem Beruf, dem Bildungsgang und nach den materiellen Verhältnissen der Väter derjenigen, die heute in Italiens Gesellschaft zur Oberschicht oder zur oberen Mittelschicht gehören. Sie beschränkten sich (und aus guten Gründen) darauf, die vertikale Mobilität im Wechsel von einer zur nächsten Generation zu untersuchen. Dabei gelang es ihnen allerdings, einen brauchbaren statistisch repräsentativen Querschnitt herzustellen.

So weit sich die Ergebnisse auf „Dirigenti“ in der Wirtschaft beziehen, sind in unserem Zusammenhang folgenden Befunde aufschlußreich:

Fast ein Viertel (22,3 %) der italienischen Wirtschaftsführer sind Abkömmlinge von Vätern, die einen freien akademischen Beruf nachgingen; Advokaten, Ärzte, Architekten vor allem. (Der Sachverhalt trifft übrigens ähnlich auch für die Politiker zu. Professoren kommen fast zur Hälfte aus diesem Milieu, aber nur 10 Prozent der Geistlichen).

Nächst der Gruppe der Angehörigen freier akademischer Berufe bilden drei andere Berufsgruppen hauptsächlich „Rekrutierungsbezirke“ für die Männer an der Spitze wirtschaftlicher Unternehmen: 14 Prozent der Befragten sind Söhne von Kaufleuten und je 13,4 Prozent sind Söhne von Industriellen und Angestellten. Diese vier Gruppen – Angehörige freier akademischer Berufe, Kaufleute, Industrielle und Angestellte – sind das soziale Milieu, welchem rund 64 Prozent des heutigen Führungspersonals der italienischen Wirtschaft entstammen.

Zwei weitere Gruppen fallen noch auf: die größeren Grundbesitzer mit 8 Prozent und die Beamten mit rund 7 Prozent. Landwirte und Offiziere stellen 5, beziehungsweise 4 Prozent. Söhne von Arbeitern, die in die Elite vorgedrungen sind, werden mit 6 Prozent festgestellt. (Aus der Unterschicht stammen dagegen 7 Prozent der Politiker, 8 Prozent der Professoren und 40 Prozent der Geistlichen.)

Geht man von den materiellen Verhältnissen der elterlichen Familien aus, so stammen 38 Prozent der Befragten aus wohlhabenden, 46 Prozent aus geordneten Verhältnissen. Aus wenig begüterten Familien kommen 7 Prozent der führenden Männer der Wirtschaft.

Der Bildungsstand der Väter der befragten Wirtschaftsführer wurde folgendermaßen festgestellt: rund 18 Prozent waren Absolventen von Elementarschulen, 33 Prozent von höheren Schulen und 44 Prozent von Hochschulen.

Die Untersuchung kommt zu dem Schluß, daß der Grad der sozialen Mobilität in dem abgesteckten Feld nur geringfügig von dem abweicht, den andere Industrienationen aufweisen. Um diese Aussage zu konkretisieren, stellen wir unsere Ergebnisse neben die-

jenigen der italienischen Untersuchung, so weit sich vergleichbare Kategorien anbieten.

Der Vergleich der Befunde erweist zunächst, daß vertikale soziale Mobilität fast ganz und gar in der Mittelschicht und in der Oberschicht spielt. Die Unterschicht (Arbeiter sowie Landwirte) ist nur sehr am Rande beteiligt. In dieser Beziehung weichen die italienischen und die deutschen Erhebungen kaum voneinander ab.

Die soziale Mobilität innerhalb der Mittelschichten ist aber in der Bundesrepublik durch wesentlich kräftigere Schübe von unten nach oben gekennzeichnet. Der Anteil von Vätern, die Unternehmer oder Angehörige freier akademischer Berufe sind, ist in der Bundesrepublik entschieden geringer. Große Grundbesitzer kommen hier fast gar nicht vor. Andererseits haben Beamtenfamilien als Rekrutierungsfeld für die Verantwortlichen der Wirtschaft in der Bundesrepublik ganz anderes Gewicht als in Italien. Dabei ist für unsere Verhältnisse daran zu erinnern, daß unter den Beamten diejenigen überwiegen, die subalterne Ämter innehaben. Daß in der BRD die Chancen von Angehörigen der unteren Mittelschicht, in die Spitzen der wirtschaftlichen Hierarchien zu gelangen, ungleich größer sind als in Italien, läßt sich außerdem noch an den Angaben über die materiellen Verhältnisse der Herkunftsfamilien ablesen. Hierzulande lebten wesentlich mehr Väter in bescheidenen materiellen Verhältnissen; auch der Anteil derer, die nur eine einfachere Schulbildung genossen haben, ist erheblich größer. Diese Unterschiede bestehen auch zwischen den Vätern der italienischen Wirtschaftselite und denen der Vorstandsmitglieder unserer Untersuchung.

Soziale Situation der Väter der Befragten	Bundesrepublik		
	Befragte insgesamt %	Vorstandsmitglieder	Italien
Berufe			
Arbeiter	5	3	6
Landwirte	3	2	5
Unternehmer	7	2	13
freie akademische Berufe	8	9	22
Beamte (einschl. Offiziere)	31	42	11
materielle Verhältnisse			
bescheiden	37	37	7
einigermaßen wohlhabend	45	51	46
wohlhabend	15	20	38
sehr wohlhabend	3	5	6
Bildungsgang			
Elementarschulen	47	40	18
höhere Schulen	31	28	33
Hochschulen	22	31	44

Wahrscheinlich würde die Verschiedenheit noch sichtbar werden, würde die soziale Mobilität in Italien und in der Bundesrepublik über zwei Generationen zurückverfolgt. Das zu tun, hielten die italienischen Forscher von vornherein für nicht ergiebig.

Die Unterschiede haben historische Gründe. Die italienische Wirtschaft hat erst nach dem Zweiten Weltkrieg die sozialen Strukturen des Landes nach industriellen Mustern in einer Weise verändert, die es erlaubt, Italien als eine Industrienation zu bezeichnen. Das erklärt die Verschiedenartigkeit sozialer Erscheinungen ebenso wie die Tatsache gleich gerichteter Tendenzen.

3.3. Die britischen Direktoren

Aus der erwähnten Untersuchung des britischen „Institute of Directors“ wurden bisher nur Teilergebnisse veröffentlicht³⁾, die lediglich allererste Einsichten bieten. So berichten die Autoren, mehr als 50 Prozent der Direktoren der englischen Industrie verdankten ihren Werdegang Familienbeziehungen oder der Hilfe einflußreicher Freunde. Diese Auskunft zeigt, wie bedeutsam in englischen Unternehmen noch heute Familieneinflüsse oder soziale Beziehungen sind, eine Frage, der nachzugehen für unsere Verhältnisse vermutlich kaum interessant ist, weil in den größeren Unternehmen der Bundesrepublik in der Regel Kapital und Verfügungsgewalt über das Kapital, das heißt, die Eigentümer und die Manager zu weit voneinander getrennt sind, als daß familiäre Beziehungen noch maßgeblichen Einfluß besäßen.

Über den Bildungsgang der Befragten sagt die englische Untersuchung: 11 Prozent verließen die Schule mit 14 Jahren; 30 Prozent mit 15 oder 16 Jahren. 59 Prozent waren Absolventen höherer Schulen. Für die Bundesrepublik haben wir 73 Prozent ermittelt, die den Besuch der höheren Schule mit dem Abitur abgeschlossen.

Von den britischen Direktoren studierten nur 18 Prozent an einer Hochschule, während Vorstandsmitglieder, Direktoren und Prokuristen unserer Erhebung zu 63 Prozent eine akademische Ausbildung durchliefen. Freilich vermerkt die englische Untersuchung eine beständige Zunahme von Akademikern in den Wirtschaftsunternehmen, weil dynamische Doktoranden auf der Suche nach einem guten Start ins Berufsleben die Industrie nicht länger als zweite Wahl ansähen. Dieser Kommentar läßt durchblicken, daß die britische Wirtschaftselite dem Range nach anders eingeschätzt wird als in der Bundesrepublik und ihr spezifisches Prestige erst entwickelt.

Diese Angaben reichen indes für Spekulationen über die soziale Mobilität in Großbritannien nicht aus. Solche Überlegungen können erst nach Veröffentlichung der Enquete des „Institute of Directors“ nachgeholt werden. Sie wird für Anfang des nächsten Jahres erwartet.

4. Schlußfolgerungen

Die Untersuchung zur „Herkunft der Führungskräfte in den hohen Rängen industrieller Hierarchien“ wurde durch die Behauptung in Gang gesetzt, die Verantwortlichen in der Wirtschaft seien nicht durch besondere Leistungen qualifiziert, sondern gehörten bloß „zu einer bestimmten und dazu noch ganz kleinen Gruppe, zu bestimmten Familien, zu bestimmten kastenstrengen Bündeln, zum Adel, zur Verwaltungshierarchie – und sonst nichts“.

Konfrontieren wir diese Meinung mit den Befunden unserer Erhebung, so wird deutlich, um wieviel differenzierter die Wirklichkeit ist. In der heutigen Gesellschaft wirken Antriebskräfte und Auswahlfilter, die im einzelnen erst noch ermittelt werden müßten. Daß Herkunft dabei eine Rolle spielt, ist nicht zu übersehen: Gleichheit der Chancen besteht bestenfalls innerhalb der Mittelschicht.

Der Aufstieg ist für seine Träger eine enervierende Strapaze. Das gilt vor allem für jene sehr kleine Min-

derheit, die von ganz unten in die oberen Etagen vorzudringen versucht. Ihre Aussichten sind gering. Gegen sie wenden sich diejenigen mit ihren Vorurteilen, die hohe Ränge in der Gesellschaft besetzt haben oder dort schon über eine oder mehrere Generationen etabliert sind. Mit Ressentiments begegnet ihnen auch die eigene Umwelt, in welche sie geboren sind, weil sie die Zielvorstellungen jener Ihrigen nicht versteht, die sich anstrengen, dem Milieu der Unterschicht zu entfliehen. Es sind diese Schwierigkeiten, welche erklären, warum der Arbeitersohn auf der höheren Schule, auf der Universität oder in den oberen Rängen der industriellen Hierarchien bisher so selten vorkommt. Diejenigen, die zur unteren Hälfte unseres Volkes gehören, haben Aussichten für das soziale Avancement nur, wenn es einer Generation gelingt, von der oberen Unterschicht in die untere Mittelschicht zu wechseln, damit danach womöglich die nächste Generation mit besseren Chancen den Aufstieg nach oben antritt. Dieser Aufstieg kompliziert sich von Stufe zu Stufe, weil die Positionen je weiter nach oben desto weniger zahlreich werden und der Wettkampf um sie umso härter ausfällt. Ihn zu bestehen braucht viele Qualifikationen, doch haben es dabei verständlicherweise diejenigen leichter, die durch Geburt in der Gesellschaft bereits oben angesiedelt sind.

Doch hat die Gesellschaft auch Erleichterungen geschaffen. Für den Eintritt in eine industrielle Karriere spielen die traditionellen Voraussetzungen eine immer geringere Rolle. Der Mann an der Spitze eines großen Unternehmens muß heute nicht mehr über persönlichen Reichtum verfügen; er muß sich nicht mehr auf eine einflußreiche Familie stützen; er braucht keine Hausmacht. Dafür freilich ergibt die gediegene wissenschaftliche Ausbildung den richtigen Ansatz, um die passenden Kanäle für eine Laufbahn zu finden, die weit nach oben führt. Leichterem Zugang zur Hochschule und Bekanntschaft mit den Bedingungen einer Karriere haben jedoch wieder am ehesten diejenigen, die schon zur oberen Mittelschicht oder gar zur Oberschicht gehören.

Diese Zusammenhänge erklären, warum die höchsten Positionen in der Wirtschaft zu rund 60 Prozent von Männern besetzt werden, deren Väter bereits zur oberen Mittelschicht und zur Oberschicht gehörten. Aber 37 Prozent entstammen der unteren Mittelschicht. Über zwei Generationen hinweg entstammt sogar jedes zweite Vorstandsmitglied der unteren Mittelschicht, und immer zwei von drei Direktoren und Prokuristen kamen aus dem Kleinbürgertum. Das sind freilich keine Belege für die These, wir lebten in einer offenen Gesellschaft, in welcher die Positionen allein nach der Qualifikation zugewiesen werden. Umgekehrt sagen die Befunde aber auch, daß die Gesellschaft keine geschlossene Gesellschaft ist, in welcher allein die Zugehörigkeit zu einer bestimmten und dazu noch ganz kleinen Gruppe darüber entscheidet, ob man die besten Plätze in der Hierarchie beanspruchen darf. Unter je verschiedenen Gesichtspunkten lassen sich unsere Befunde als ermunternd oder enttäuschend ansehen. Beunruhigend sind sie gewiß: wenn nämlich die eine Hälfte unserer Nation, eines Kollektivs also, das wir so gern als eine durch Sprache, Geschichte, Charakter und Kultur verbundene Einheit ansehen, von den Führungsstellen ausgeschlossen bleibt, dann ist es mit dieser Einheit nicht so weit her. Diese Teilung aufzuheben wäre ein wichtiges Ziel der Gesellschaftspolitik.

³⁾ Eine Übersetzung dieser Veröffentlichung wird vorbereitet.

Führungsakademie

Das elfte Gebot:
Führung tut not!
Doch Führernatur
gibt's selten nur,
drum großes Bemühen:
Führer erziehen!
Erziehen – doch wie?
Mit Akademie!
Denn Akademie
schadet nie!
Ob Ingenieur, ob Lehrer,
ob Straßenkehrer,
alle müssen
mehr wissen,
drum schickt man sie
zur Akademie.

Auch die Beamten
inzwischen erkannten:
Viel gelten sie nie
ohne Akademie!
Drum tat der Bund
kürzlich kund:
Geschaffen ist sie,
die Bundes-Führungsakademie!
Gerne hörten
alle Behörden,
daß endlich jetzt
genug geschwätzt,

nun wird gehandelt,
der Geist gewandelt,
mit dem einen Ziel:
Völlig neues Führungsgefühl!

Doch laßt euch sagen:
die Führungsfragen
bei Bund und Bahn
gehn die Post überhaupt nichts an!
Bei der DBP
seit eh und je
Sonderprobleme!
Wohin man wohl käme,
wenn P o s t führer müssen
mit Bundeswissen
die Postkutsche lenken;
nicht auszudenken!
Drum schuf man schnell
und ganz speziell
– hoch lebe sie! –
die P o s t führungsakademie.

Viele Führer wollen,
doch welche sollen
und welche müssen
Akademie genießen?
Die Bundesbahn
fängt mit Lokführer an.
Auch bei der Post

in West und Ost
gibt's viele Führer:
Bautruppführer,
Hauptkassenführer,
Aufzugführer,
Kontenführer.
Auch daneben
im täglichen Leben
sind viele Führer:
Fremdenführer,
Mannschaftsführer,
Opernführer,
Hundeführer.
Auch für sie
Führungsakademie?

Wir werden's bald spüren:
akademisches Führen
beherrscht unser Leben;
mög' es gutes nur geben!
Wir wollen offen
und ehrlich hoffen,
daß nicht wie eh'
neues Unglück gescheh,
daß die, die führen,
nicht Lust verspüren,
und sich genießen,
das Volk zu v e r führen.
Davor behüte sie
die Führungsakademie!

W. E.

Vom Sinn einer Beschäftigung mit der Geschichte

Dr. Horst Dorn, Forchheim

Unser modernes Weltbild wird weitgehend bestimmt durch den Fortschritt auf naturwissenschaftlich-technischem Gebiet, der den Blick des Menschen ständig nach vorn lenkt, zu neuen Entdeckungen im Makro- und Mikrokosmos. Angesichts dieser Zeitströmung gehört fast schon Mut dazu, sein Auge bewußt nach rückwärts zu richten, sich mit Vergangenen – mit der Geschichte zu beschäftigen. Häufig fehlt dafür auch die Zeit. Denn die Geschwindigkeiten unserer modernen Maschinen haben sich offenbar auf den Lebensrhythmus der Zivilisationsmenschen übertragen, die meistens nicht einmal in der Lage sind, alle technischen Neuerungen im eigenen Lebensbereich restlos zu erfassen, geschweige denn, Zeit – die kostbares Geld ist – zum Reflektieren zu verwenden. Aber selbst wenn man all diese Hürden überwindet, kann einem in einer Stunde des Nachdenkens die Geschichtsforschung deshalb fragwürdig werden, weil man vergeblich nach meßbaren Erfolgen und augenfälligen Ergebnissen im naturwissenschaftlichen Sinne sucht.

Dennoch ist ein rechtes Verständnis der heutigen menschlichen Situation ohne eine innere Beziehung zu den historischen Grundtatsachen, dem Woher unseres Lebens als Nation und als Menschheit nicht möglich. Die Frage ist nur, wie man in einer ahistorisch akzentuierten Zeit noch den Zugang zur Vergangen-

heit des eigenen Volkes und seines Kulturkreises findet. Lange Jahrhunderte war die Philosophie das einigende Band unter den Wissenschaften. Durch sie war noch eine Übersicht, ein Gesamtverständnis der mannigfachen Erscheinungsformen menschlicher Kultur möglich. Heute ist das aufgrund der enormen Tatsachenvielfalt in den einzelnen Wissenszweigen ausgeschlossen. Im Zeitalter der Arbeitsteilung und des Spezialistentums ist ein Universalgelehrter, ein Polyhistor von der Art eines Leibniz nicht mehr denkbar. Wenn heutzutage namhafte Philosophen zu naturwissenschaftlichen Grenzfragen oder politischen Problemen Stellung nehmen, beseelt von dem alten Idealbild des Durchdringens der verschiedenen Wissensbereiche durch die Metaphysik, werden sie häufig des Dilettantentums und der Unzuständigkeit gescholten. Nicht anders ergeht es Naturwissenschaftlern, soweit sie sich zu philosophischen oder politischen Fragen in der Öffentlichkeit äußern.

Man sollte hierbei allerdings die starre Gegenüberstellung von Naturwissenschaften einerseits und Geisteswissenschaften andererseits aufgeben. Schließlich verbindet beide Bereiche mehr als das Wort „Wissenschaft“. Ist nicht das Forschen nach dem Ursprung des Lebens, nach der Entstehung des Universums letztlich auch ein Sich-zurück-besinnen, wenn auch

früher und mit anderen Mitteln als der Historiker ansetzend, und damit im ursprünglichsten Sinne des griechischen „historeîn“ Geschichtsforschung.

Die Geschichte im engeren Sinne gibt uns für die letzten Jahrtausende verschiedene Antworten des Menschen auf die Herausforderungen ihrer Umwelt. Freilich hat es dabei wenig Wert, etwa rein äußerlich die (in ihrer Art auch großartigen) antiken Wasseranlagen mit unseren Errungenschaften auf diesem Gebiet zu vergleichen. Die Parallele ist vielmehr auf der geistigen Ebene zu ziehen. Nehmen wir beispielsweise die Dichtkunst oder die Philosophie. Sind wir da wirklich so fortschrittlich gegenüber dem Kulturmenschen der Antike? Jedenfalls bestechen die überlieferten Werke des Altertums durch größere Klarheit in der Darstellung der zeitlosen Themen menschlichen Lebens. Noch heute liefern sie den Dichtern Anregungen und Vorbild für eigenes Schaffen. Auch unser ganzes Bemühen um rationale Naturerklärung ist letztlich eine Fortsetzung griechischen Denkens, wie es uns schon bei den jonischen Naturphilosophen vor bald drei Jahrtausenden begegnet. Bei all diesen Vergleichen ist es sinnlos, heutige Wertmaßstäbe an eine weit zurückliegende Geschichtsepoche zu legen, den Menschen von einst gewaltsam in moderne Kategorien pressen zu wollen. Nur wenn man voraussetzungslos versucht, den damaligen Menschen in seiner eigenen Situation zu sehen, kann man zu echtem geschichtlichen Verständnis gelangen.

Was nun die Arbeitsweise des Historikers anbelangt, so mag es vielleicht befremden, ihn tagelang mit der Entzifferung einer alten Handschrift oder der Deutung eines Gräberfundes beschäftigt zu sehen. Doch, was sind diese mühsamen Kleinarbeiten anderes, als die Reihenversuche der Biologen oder Chemiker? Nur auf dem Wege über das Detail, über die Begeisterung für das Detail, kommt man zu einem größeren geschichtlichen Zusammenhang. Schließlich ist unsere gesamte Geschichtskennntnis – speziell des Altertums – hervorgegangen aus der exakten Verwertung von kleinen und kleinsten Quellen schriftlicher und rein monumentaler Überlieferung. Man darf sich auch von der Beschäftigung mit der Geschichte keine sensationellen Entdeckungen, vergleichbar etwa mit denen der Naturwissenschaften in den letzten hundert Jahren, erwarten. Wiewohl es auch hier, gerade in den Bereichen der Archäologie, der Papyrusforschung und der Kunstgeschichte, immer wieder zu beachtlichen Funden kommt, die uns oft neue geschichtliche Zusammenhänge erkennen lassen, Bestätigungen für

umstrittene Thesen liefern und unser allgemeines Verständnis für einen Zeitabschnitt erweitern. Ich erinnere nur an die Schriftenfunde der letzten Jahrzehnte im Vorderen Orient. Die Beschäftigung mit den neuen Ergebnissen historischer Forschung trägt jedenfalls zum ständigen Überdenken unserer eigenen menschlichen Situation, der „conditio humana“, bei und bewahrt uns vor einer Versteinerung.

Man mag mir entgegenhalten, daß es vielleicht noch einen Sinn habe, sich mit den Ereignissen des letzten Jahrhunderts in seiner eigenen Nation zu befassen, aber ziemlich sinnlos sei, etwa die Geschehnisse der Antike zu erfassen oder gar intensiv das Altertum zu studieren. Eine solche Grenzziehung halte ich jedoch für verfehlt. Denn gerade die Antike hat uns in den überlieferten Werken der Dichtkunst und der Philosophie unsterbliche Vorbilder geschenkt. Es sei als weiteres Beispiel das römische Recht genannt, das wir nicht nur als ein überragendes Denkmal menschlicher Kultur bewundern können, sondern dessen Ausstrahlungen noch im Rechtsleben unserer Tage fortwirken. Das Altertum ist uns anschauliches Beispiel für eigenes Zeitgeschehen, mag es um die Aufeinanderfolge von römischem Weltreich, Heiligem Römischem Reich, Deutscher Nation und Europabemühungen unserer Jahre gehen, oder mögen Fragen der Demokratie, des Parlamentarismus in den verschiedenen Zeitläufen zur Diskussion stehen.

Freilich sind aus der Kenntnis geschichtlicher Zusammenhänge keine Rezepte für den Augenblick abzuleiten. Jacob Burckhardt hat es einmal so formuliert, daß die Beschäftigung mit der Geschichte nicht klug für den Einzelfall, sondern weise für alle Fälle mache. Gerade ein Streifzug durch die Zeiten, der Einblick in die Hintergründe von Weltkonflikten, weckt nicht nur Verständnis für die Probleme der eigenen Gegenwart, er schafft auch eine heilsame Distanz zu allzu vordergründigen Aktualitäten. Wenn im vergangenen Jahrhundert der Historismus mit seiner übertriebenen Gegenwartsflucht und seinen einseitigen Rückwärtsblicken die damaligen Tagesaufgaben zu stark ignorierte und sicherlich eine Ursache für unsere heutige ahistorische Einstellung geschaffen hat, so ist es aber heute ebenso verkehrt, über Fortschrittstriumphen der Technik zu vergessen, was war und was wir noch aus diesem Erbe der Vergangenheit schaffen können. Deshalb bleibt es sinnvoll, sich mit Geschichte zu beschäftigen, in Kenntnis des Geschehenen an die Bewältigung dessen zu gehen, was erst werden soll.

Voranzeige

In den Monaten Januar – Februar 1970 beginnt die Auslieferung der 6. Auflage des bisher unter dem Titel „Ortsämter mit Wahlbetrieb“ geführten Werkes (Band 23) der Fachbuchreihe für den Post- und Fernmeldedienst

OPR Dipl.-Ing. Krause

Einführung in die Fernsprech-Wahltechnik Ortsvermittlungsstellen

Umfang über 500 Seiten mit zahlreichen Abbildungen, in Ganzleinen gebunden

DM 37,50

Das Buch, welches sich unter dem alten Titel viele Freunde erworben hat, war lange vergriffen. Die Neuauflage erfolgte nach gründlicher Überarbeitung unter gleichzeitiger Erweiterung, so daß es nunmehr, dem neuesten Stand der Technik entsprechend, erneut lieferbar wird.

Bestellungen nimmt der Verlag bereits jetzt entgegen. Die Auslieferung erfolgt sofort nach Fertigstellung.

DAMM-VERLAG KG 3380 Goslar Postfach 87 Telefon (0 53 21) 2 36 06