

NACHRICHTENBLATT

für die Vereinigung der höheren Postbeamten

VEREIN DEUTSCHER POSTBEAMTEN

4. APR 1972

Heft 1

Februar 1972

8. Jahrgang

2.452 - 3646

Höhere Beamte kritisieren Besoldung

Sockelbeträge und lineare Erhöhung bedeuten Nivellierung, heißt es in einem Brief

Süddeutsche Zeitung Nr. 302

Von unserer Bonner Redaktion

spr. Bonn, 17. Dezember

Die vom Deutschen Beamtenbund und vom Deutschen Gewerkschaftsbund für die Verbesserung der Beamtenbesoldung geforderten Sockelbeträge zwischen 50 und 60 Mark sowie die ebenfalls geforderte lineare Erhöhung der Bezüge um 5,5 bis 6 Prozent stoßen bei den höheren Beamten auf Kritik. Kennzeichnend dafür ist ein Protest der Vereinigung der Höheren Postbeamten, der in einem Brief an Bundesinnenminister Genscher die zunehmende Nivellierung der Gehälter im öffentlichen Dienst beklagt. Man wünscht zwar den Angehörigen jeder Laufbahn eine gerechte und vernünftige Besoldung, möchte aber nicht hinnehmen, daß die seit einigen Jahren zu beobachtende Nivellierung zum Nachteil des höheren Dienstes fortgesetzt wird.

Nach der Darstellung der Vereinigung erhält zum Beispiel ein Angehöriger der Besoldungsgruppe A 13 einschließlich verschiedener Zuschläge innerhalb der ersten vier Besoldungsstufen bereits mehr als ein Angehöriger der Besoldungsgruppe A 14. Da für die nächste Besol-

dungsrunde unter Hinweis auf die Preisentwicklung wiederum Sockelbeträge gefordert werden, protestieren die höheren Beamten gegen die daraus resultierenden unterschiedlichen prozentualen Verbesserungen. Man rechnet vor, daß ein Sockelbetrag von 60 Mark bei Bezügen von 1000 Mark eine Verbesserung um 6 Prozent darstellte, während es bei 2000 Mark nur noch 3 Prozent wären. Entsprechend wirkt sich die vorgesehene lineare Verbesserung aus.

Die Behauptung, daß „die Brötchen für die Angehörigen aller Besoldungsgruppen gleich teuer“ seien, weist man wegen der in den höheren Einkommensbereichen bestehenden Lebenshaltungskosten und deren Steigerungsrate zurück. Es handele sich eben nicht nur um Brötchen, sondern um viele spezifische Lebensbedürfnisse, so daß eine unterschiedliche prozentuale Verbesserung der Bezüge für die höheren Beamten eine Steuerverschlechterung bedeute. In dem Brief an Genscher wird erklärt: Wir können uns einfach nicht vorstellen, daß das gewollt ist!“

Presse
zum
Brief des
an
Minister Genscher

FRANKFURTER ALLGEMEINE ZEITUNG / Nr. 292

Höhere Beamte lehnen gleiche Sockelbeträge ab

fr. BONN, 16. Dezember. Die Vereinigung der höheren Postbeamten hat in einem Brief an Bundesinnenminister Genscher die in den Forderungen von Beamtenbund und Deutschem Gewerkschaftsbund zum Ausdruck kommende Absicht kritisiert, die Erhöhung der Beamtenbesoldung so zu gestalten, daß für alle Beamten ein gleicher Sockelbetrag von 50 oder 60 Mark gewährt wird und daß dann eine entsprechend geringe prozentuale Erhöhung erfolgt. Hiermit setze sich, wie die Vertretung der Postbeamten des höheren Dienstes anführt, ein schon in den letzten Jahren begonnener Nivellierungsprozeß fort, der vor allem zum Nachteil des höhe-

ren Dienstes gehe. Dies sei um so weniger zu akzeptieren, als das Leistungsprinzip in der öffentlichen Verwaltung immer stärker herausgestellt werde. Man könne nicht gerade diejenigen Beamtengruppen, die eine besondere Vorbildung haben müßten und denen verantwortungsvolle Aufgaben übertragen würden, relativ zu den anderen Beamten immer schlechter stellen. Schon heute sei es so, daß dank verschiedener besonderer Zuwendungen ein Beamter im Eingangsamte des höheren Dienstes (A 13) in den ersten vier Besoldungsstufen mehr verdiene als ein in das nächsthöhere Amt (A 14) beförderter Beamter.

DIE WELT

Höhere Beamte protestieren

Hamburg (nn) — Die Vereinigung Höherer Postbeamter in Koblenz hat in Briefen an die Minister Genscher und Leber gegen die „fortschreitende Nivellierung des Gehaltsgefälles“ protestiert. Die Pläne, die Beamtengehäl-

ter durch alle Dienstgrade um einen Sockelbetrag von 50 bis 60 Mark und linear um 5,5 bis 6 Prozent zu erhöhen, berücksichtigten nicht, daß im höheren Dienst auch mehr Verantwortung getragen wird.

Aus dem Inhalt:

Zur Lage. Von Jürgen Wehran, Koblenz.
Brief an die Bundesminister Genscher und Leber.

Inhalt

Jürgen Wehran	
Zur Lage	2
Werner Kempf	
Personalförderung qualifizierter Nachwachskräfte im Hause Siemens	4
Aus der Arbeit des Hauptvorstandes	12
Verkürztes Protokoll der Sitzung des Hauptvorstandes am 7. Dezember 1971	13
Weitere Briefe zur Besoldungslage der höheren Postbeamten	15
Aus anderen Verbänden	15
OPR Abolius	
Wohnungseigentum für Postangehörige	16
OPR Wankerl	
Die Auswirkungen der Steuerreform auf den öffentlichen Dienst	18
Aus der Arbeit der Arbeitsgruppe Besoldung	23
Aus den Bezirksvereinen	26

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

Herausgeber: Vereinigung der höheren Postbeamten,
Koblenz.

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

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

Auflage 3000.

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

Zahlungen: ACO Verlags- und Druck-GmbH, Braunschweig,
Postscheckkonto Hamburg 200868.

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 aus-
drücklich erwähnt.

Zur Lage

Von Jürgen Wehran

Die meisten Kolleginnen und Kollegen werden es wohl bemerkt haben, daß wir kurz vor Weihnachten recht vernehmbar die breitere Öffentlichkeit davon in Kenntnis gesetzt haben, daß keineswegs stets davon auszugehen ist, daß höhere Beamte vornehm oder respektvoll schweigen und hinnehmen, wenn andere oder die Obrigkeit über ihre Belange diskutieren bzw. mit dem Ziel einer Entscheidung verhandeln. Ich glaube, es war endlich einmal nötig und auch gut so, daß wir mit unserem breit publizierten Brief an den Bundesinnenminister das für mich ganz unverständliche Tabu der Sockelbeträge in der Besoldungsfortschreibung einmal angegriffen und als ungerechte Benachteiligung bzw. Statusverschlechterung der Angehörigen des höheren Dienstes in Frage gestellt haben.

In diesem Zusammenhang ist es für uns recht interessant und auch erfreulich festzustellen, daß nach Pressemeldungen der „Welt“ vom 14. Januar und der „Frankfurter Allgemeinen“ vom 19. Januar der Vorsitzende des Deutschen Beamtenbundes Alfred Krause offenbar unsere logische Argumentation erkannt hat, wenn er sagt, daß bei einer Gehaltsverbesserung von 4 % + 30 DM Sockelbetrag bei einem Einkommen von 1000 DM eine lineare Erhöhung von zusammen 7 %, aber bei einem Einkommen von 2000 DM nur 5,5 % und bei 3000 DM sogar nur 5 % Gehaltsverbesserung zu verzeichnen sind, also weniger – wie er nach den Pressemeldungen ausdrücklich ausführt – als der Anstieg der Lebenshaltungskosten um rund 6 % ausmacht. Wir wollen hoffen, daß unser berechtigter Standpunkt auch in anderen Bereichen mehr und mehr zum Nachdenken anregt und nicht zuletzt schließlich auch im zuständigen Ministerium anerkannt wird.

Ein positives Zeichen ist ferner, daß in diesen Wochen auch der gehobene Dienst gegen diese zur Gewohnheit auszuarten drohende Theorie der Sockelbeträge und damit prozentual unterschiedlicher Besoldungsfortschreibungen Front macht. Der Artikel „Heute Nivellierung – morgen Einheitsbesoldung?“ im Dezemberheft der Deutschen Postgilde trifft in seiner zum Teil auch karikierenden Deutlichkeit genau die drohende Entwicklung, der es kräftig zu begegnen gilt.

Ich möchte nur wünschen, daß alle Kolleginnen und Kollegen sich mit dieser Situation und unseren gerechten Darlegungen weitgehend vertraut machen, damit auch in die großen Organisationen, d. h. in die Deutsche Postgewerkschaft und den Deutschen Postverband unsere ehrlichen Argumente mehr und mehr Eingang finden. Es kann einfach nicht hinwegdiskutiert und auf Dauer auch nicht totgeschwiegen werden, daß Sockelbeträge eine eindeutige Statusverschlechterung im Verhältnis zum übrigen Personal gerade für diejenigen Beamtengruppen bedeutet, von denen man die qualifiziertesten Ergebnisse, die größte Verantwortungsbereitschaft und den ausgeprägtesten Leistungswillen erwartet. Wir werden auch in Zukunft diesen Punkt immer wieder aufgreifen und der Öffentlichkeit bekanntmachen, solange es nötig ist.

Die nächste Aufgabe, die uns im neuen Jahr besonders beschäftigen muß, ist die aktuelle Frage der

Gemeinsam fällt so manches leichter



Gemeinsam lassen sich alle „gewichtigen Probleme“ leichter lösen. Ob es sich um die Erforschung neuer Bauelemente, die Entwicklung eines elektronisch gesteuerten Vermittlungssystems oder um die technischen Voraussetzungen für den transatlantischen Telefon-Selbstwähldienst handelt. Und deshalb ist es gut, daß zwei so eng zusammenarbeiten: Siemens und die Deutsche Bundespost. Die Erfolge der letzten 50 Jahre beweisen es.

Siemens und die Bundespost – zwei gute Partner

sogenannten Karriereplanung im höheren Dienst. Der Vorstand hat nach entsprechenden Gesprächen im BPM die Bezirksvereine ausgiebig mit diesem für uns so besonders wichtigen Themenkreis bekanntgemacht.

Nun erwarten wir recht bald die hoffentlich intensive und breite Resonanz der Kollegenschaft, damit wir dem BPM den abgerundeten Standpunkt der Angehörigen des höheren Dienstes der DBP bekanntgeben und in dem vorgesehenen „hearing“ als die berufenen Repräsentanten der gesamten Kollegenschaft auch vertreten können. An dieser Stelle erscheint es angebracht, der für diese Frage zuständigen Referentin, Frau Leithäuser, besonders dafür zu danken, daß sie in dieser wichtigen Frage der Karriereplanung vor der eigentlichen Erarbeitung des Komplexes die Einberufung eines solchen „hearing“ vorgesehen hat, in dem gerade auch die eigentlich Betroffenen, nämlich die Angehörigen des höheren Dienstes, durch ihre gewählten Vertreter in unserer Standesvereinigung ausführlich zu Wort kommen werden.

In der Sache selbst schon jetzt an dieser Stelle zu urteilen, wäre sicher verfrüht und auch verfehlt. Wir sollten uns aber von vornherein darüber klar sein, daß sicherlich jeder realistische Versuch lohnenswert ist, den Werdegang der Angehörigen des höheren Dienstes möglichst nach objektiven und anerkanntswerten Kriterien unter Berücksichtigung des Leistungsprinzips sich entwickeln zu lassen. Je mehr es gelingt, sachfremde und zu subjektive Einflüsse auszuschalten, um so besser wird eine Lösung sein. Vielleicht gilt es in Kürze schon gerade zu diesem Punkt Wichtiges und Grundsätzliches deutlich und offen auszusprechen. Auf der anderen Seite sollten wir aber auch nicht verkennen, daß eine absolut perfekte Lösung auf diesem Gebiet kaum zu erreichen sein wird, solange Menschen urteilen und tätig sein werden. Immerhin wird wohl ein Maßstab sein müssen, ob sich eine auch praktikierbare Lösung finden läßt, die nach bestem Wissen und unter vernünftiger Einschätzung der Realitäten eine Verbesserung gegenüber dem „status quo“ darstellt, ohne daß nunmehr von der Kollegenschaft die Ablegung einer dritten Großen Staatsprüfung verlangt wird.

Überarbeitete Fassung eines Kurzreferates, das anlässlich eines Besuches der Akademie für Führungskräfte der Deutschen Bundespost bei der Siemens AG, Unternehmensbereich Nachrichtentechnik, am 9. November 1971 in München gehalten wurde.

Personalförderung qualifizierter Nachwuchskräfte im Hause Siemens

Von Werner Kempf, Prokurist, Unternehmensbereich Nachrichtentechnik, Referat Personal, München

Zum besseren Verständnis der folgenden Ausführungen sei zunächst ein kurzer Überblick über die Organisation des Personalwesens im Hause Siemens vorangestellt.

Die Organisation ist dreistufig aufgebaut und lehnt sich an die Firmenstruktur an.

Die einzelnen Stufen sind:

1. *Die Zentralabteilung Personal (ZP)*; sie ist eine der fünf Zentralabteilungen nach der Organisationsstruktur und hat als Stabsabteilung neben Koordinierungsaufgaben vor allem:

- Richtlinienkompetenz gegenüber allen Teilen des Hauses und eine
- Kontrollpflicht auf allen Sachgebieten des Personalwesens.

Die ZP gliedert sich in je eine Hauptabteilung „Sozialpolitik“ und „Personalpolitik“ sowie eine Abteilung Personalentwicklung Führungskreis (PEF).

Während sich die Hauptabteilungen vor allem mit grundsätzlichen Fragen der Personal-, Sozial- und Bildungspolitik befassen, besteht die Aufgabe der Abteilung PEF darin, die systematische Entwicklung der Oberen Führungskräfte und des Führungsnachwuchses innerhalb des Gesamthauses sicherzustellen. So hat sie insbesondere den Austausch von Führungskräften zwischen allen Teilen

des Hauses zu aktivieren; außerdem koordiniert und unterstützt sie die Referate Personal der Unternehmensbereiche und Zentralabteilungen bei der Erfüllung ihrer Aufgabe auf diesem Gebiet.

2. *Die Referate Personal* in den sechs Unternehmensbereichen und den Zentralabteilungen erfüllen in ihren Bereichen ebenfalls vorwiegend Stabsfunktionen. Sie beraten und unterstützen ihre Leitungen in grundsätzlichen Personal-, Sozial- und Bildungsfragen. Sie sind ferner zuständig für Führungs- und Führungsnachwuchsplanung, für die Förderung von Führungs- und Führungsnachwuchskräften und für die Koordinierung der Personalarbeit in den Betrieben der jeweiligen Bereiche.

3. Die Vielfalt der täglichen Personalarbeit wird in den zahlreichen *Personalabteilungen* (im Hause Siemens im Inland allein weit über 60) geleistet:

- Personalentwicklung (Beschaffung und Planung, Auswahl und Förderung von Mitarbeitern, Beratung und Betreuung der Mitarbeiter im weitesten Sinne)
- Bildung und Information
- Einkommensgestaltung und -pflege
- Sozialaufgaben
- Administrative Betreuung (Gehalts- und Lohnabrechnung, Verwaltungsaufgaben, Auswertung).

A Tätigkeitsgebiet und Aufgaben
(seit letzter Beurteilung bzw. Eintritt)

1. Tätigkeitsgebiet, nur Kurzform gemäß Anhang der Einführungsschrift:

Schlüsselziffer

2. Dienststellung und Aufgaben im einzelnen:

B Beurteilung im einzelnen
(Bitte außer der Beschreibung in Worten jeweils auch die zutreffende Punktzahl ankreuzen)

1. Fachliche Voraussetzungen

Fachkenntnisse:

9 8 7 6 5 4 3 2 1

Weiterbildung:

9 8 7 6 5 4 3 2 1

2. Geistige Fähigkeiten

Auffassung, Beweglichkeit:

9 8 7 6 5 4 3 2 1

Durchdringung, Verarbeitung:

9 8 7 6 5 4 3 2 1

Selbständigkeit, Phantasie:

9 8 7 6 5 4 3 2 1

Sprachlicher Ausdruck:

9 8 7 6 5 4 3 2 1

3. Arbeitsstil

Initiative:

9 8 7 6 5 4 3 2 1

Arbeitsplanung:

9 8 7 6 5 4 3 2 1

Arbeitstempo:

9 8 7 6 5 4 3 2 1

Genauigkeit:

9 8 7 6 5 4 3 2 1

Ausdauer, Belastbarkeit:

9 8 7 6 5 4 3 2 1

4. Zusammenarbeit

Auftreten, Umgangsformen:

9 8 7 6 5 4 3 2 1

Verhalten gegenüber Vorgesetzten:

9 8 7 6 5 4 3 2 1

Verhalten zu anderen Mitarbeitern:

9 8 7 6 5 4 3 2 1

Verhalten als Führungskraft:

9 8 7 6 5 4 3 2 1

Sachdisziplin:

9 8 7 6 5 4 3 2 1

C Hinweise für Einsatz und Förderung (Bitte die zutreffende Ziffer ankreuzen)

1. Wie entspricht der Mitarbeiter den Anforderungen seiner derzeitigen Aufgaben?

- 1 Gute Übereinstimmung von Anforderungen und Befähigung
- 2 Zeitweilige Überforderung, kann durch weitere Einarbeitung ausgeglichen werden
- 3 Überforderung ohne erkennbare Ausgleichsmöglichkeit auf dem derzeitigen Gebiet, Veränderung erscheint notwendig
- 4 Entspricht den Anforderungen so wenig, daß Veränderung innerhalb des Hauses nicht zweckmäßig erscheint; Lösung des Dienstverhältnisses sollte angestrebt werden
- 5 Unterforderung, Übertragung qualifizierterer Aufgaben erscheint geraten

2. Welche Entwicklungsmöglichkeiten sind für den Mitarbeiter in der derzeitigen Dienststelle gegeben?

- 1 Keine weitere Entwicklungsmöglichkeit
- 2 Ausweitung der derzeitigen Aufgaben
- 3 Übernahme anderer Aufgaben, die seiner Befähigung besser entsprechen; welcher Aufgaben, zu welchem Zeitpunkt:
- 4 Übernahme von Führungsaufgaben in der derzeitigen Dienststelle; welcher Führungsaufgaben, zu welchem Zeitpunkt:

Bei den folgenden Fragen ist auch die Möglichkeit eines Einsatzes im Ausland in Betracht zu ziehen

3. Sollte der Mitarbeiter in absehbarer Zeit in eine andere Dienststelle versetzt werden?

- 1 Ja; aus welchen Gründen bzw. mit welchem Ziel, zu welchem Zeitpunkt:
- 2 Nein

4. Hat der Mitarbeiter selbst Wünsche nach einem anderen Einsatz geäußert?

- 1 Ja; welche, Stellungnahme des Beurteilenden:
- 2 Nein

5. Sollten für die Weiterbildung des Mitarbeiters bestimmte Anregungen gegeben oder Maßnahmen vorgesehen werden?

- 1 Ja; welche:
- 2 Nein, die Sorge hierfür kann dem Mitarbeiter überlassen bleiben

6. Sind für Einsatz und Förderung des Mitarbeiters besondere gesundheitliche oder private Gegebenheiten zu beachten?

- 1 Ja; welche:
- 2 Soweit bekannt, nein

7. Verfügt der Mitarbeiter über Kenntnisse lebender Fremdsprachen?

Englisch	<input type="checkbox"/> 1	Er kann sich in dieser Sprache im Umgang notdürftig verständigen	<input type="checkbox"/> 2	Er kann in dieser Sprache die Literatur seines Fachgebietes lesen	<input type="checkbox"/> 3	Er beherrscht diese Sprache in Wort und Schrift
Französisch	<input type="checkbox"/> 1		<input type="checkbox"/> 2		<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1		<input type="checkbox"/> 2		<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1		<input type="checkbox"/> 2		<input type="checkbox"/> 3	

8. Verfügt der Mitarbeiter über weitere Interessen, Fähigkeiten, Erfahrungen und Kenntnisse, die für seinen Einsatz Bedeutung erlangen könnten?

- 1 Ja; welche:
- 2 Soweit bekannt, nein

D Zusammenfassende Beurteilung (Bitte zutreffende Punktzahl bzw. Ziffer ankreuzen)

1. Bewertung

9 8 7 6 5 4 3 2 1	Fachliche Voraussetzungen im ganzen
9 8 7 6 5 4 3 2 1	Geistige Fähigkeiten im ganzen
9 8 7 6 5 4 3 2 1	Arbeitsstil im ganzen
9 8 7 6 5 4 3 2 1	Zusammenarbeit im ganzen

2. Zusammenfassende Kennzeichnung von Persönlichkeit, Befähigung und Leistung in Worten:

3. Wurde mit dem Beurteilten darüber gesprochen, wie er beurteilt wird?

- 1 Ja; wann, wie hat er dieses Gespräch aufgenommen:
- 2 Nein; aus welchen Gründen nicht:

4. Welcher Beurteilungsbogen soll bei der nächsten Beurteilung verwendet werden?

- 1 Bogen A wie bisher
- 2 Bogen B; der Mitarbeiter läßt die für die Mittlere Führungsschicht (mindestens für die Rangstufe AT) erforderliche Qualifikation nicht (mehr) erkennen

Ort, Datum

Name des beurteilenden Vorgesetzten

Unterschrift

E Stellungnahme des übergeordneten Vorgesetzten

1. Stellungnahme in Worten:

2. Bis zu welcher Rangstufe/Dienststellung erscheint der Mitarbeiter nach heutiger Schätzung entwicklungs- und förderungsfähig?

Rangstufe (Bitte zutreffende Ziffer ankreuzen)

bei TA	bei AT	bei NB	bei AB/WM	bei PROK/WB
10 TA	20 AT	30 NB	40 AB/WM	50 PROK/WB
11 AT/NB	21 NB	31 AB/WM	41 PROK/WB	51 A'DIR
12 Ob. F'Sch.	22 Ob. F'Sch.	32 PROK/WB u. m.	42 A'DIR u. m.	52 GenBevu. m.

Dienststellung:

Beurteilung **A**



Ort, Datum

Unterschrift des übergeordneten Vorgesetzten

624
Mark-
Gesetz

**Teilnehmen
heißt:
Leicht
und sicher
Vermögen
bilden**

Bis zu 624,- DM jährlich können Sie vermögenswirksam anlegen. Sie erhalten hohe Sparzulagen, Steuervergünstigungen oder Prämien. Bei der Iduna haben Sie die Wahl zwischen zwei Anlageformen:

Iduna-Lebensversicherungen
Iduna-Bausparverträge
Sprechen Sie mit dem Iduna-Mitarbeiter. Er wird Ihnen vorrechnen, wieviel Sie am 624-Mark-Gesetz verdienen werden.

IDUNA

Immer der richtige Rahmen...

I. Zielsetzung für die Personalförderung

Die Personalförderung hat folgende Zielsetzung:

Den Mitarbeitern innerhalb des Unternehmens einen ihrer Qualifikation und Leistung entsprechenden *Aufstieg zu ermöglichen* und damit zugleich Führungs- und sonstige Positionen innerhalb des Unternehmens *optimal zu besetzen*. Die Personalförderung ist also einmal aus dem Gesichtswinkel des Mitarbeiters zu betrachten, der einen Aufstieg innerhalb des Unternehmens anstrebt und zum anderen aus der Sicht des Unternehmens, das alle vorhandenen Positionen mit dem geeignetsten Mitarbeiter besetzen möchte. Hierbei ist es notwendig, im Wege langfristiger Personalplanung zwischen dem Angebot an qualifizierten Kräften und den künftig zu besetzenden Positionen einen Ausgleich zu schaffen. Falsch wäre es also, Personalförderung ohne Rücksicht darauf zu betreiben, ob für den so geförderten Mitarbeiter später auch wirklich Positionen vorhanden sind, die ihm übertragen werden können.

II. Ausgangslage

Eine solche Gefahr, daß ein Überangebot an qualifizierten Kräften entstehen wird, sehen wir in unserem Hause nicht. Im Gegenteil, unser Bedarf, den wir in den nächsten Jahren und im nächsten Jahrzehnt zu decken haben werden, wird eher größer als kleiner werden. Unser Unternehmen ist in den Jahren nach dem Kriege nicht nur im Umsatz, sondern auch in der Belegschaftszahl ständig gewachsen. Während im Jahre 1961 im In- und Ausland rund 228 000 Mitarbeiter tätig waren, sind es gegen Ende des jetzt abgelaufenen Geschäftsjahres, also am 30. 9. 1971, 306 000 Mitarbeiter gewesen. Das ist ein prozentualer Anstieg von 34,2 %.

Dieses Anwachsen des Unternehmens, das auch unseren Bedarf an qualifizierten Kräften steigen ließ, wirkt sich natürlich auch auf unseren Bedarf an Führungskräften aus.

Unsere Führungsstruktur (übertariflicher Kreis) gliedert sich im Inland wie folgt:

etwa 12 500 Mittlere Führungskräfte,
etwa 2 500 Obere Führungskräfte.

Hinzu kommt unser Oberster Führungskreis
etwa 70 Vorstandsmitglieder und Direktoren
der Siemens AG.

Innerhalb des Mittleren und Oberen Führungskreises kennen wir *eine Laufbahn* mit Personalverantwortung und eine rein fachliche Laufbahn. Der Aufstieg in diesen Führungskreis steht also ebenso den fachlich-wissenschaftlich orientierten wie den unternehmerisch-organisatorisch begabten Mitarbeitern offen.

Im Mittleren Führungskreis sind etwa 40 % der Angehörigen hoch qualifizierte Spezialisten ohne echte Vorgesetztenfunktion; im Oberen Führungskreis sind es etwa 10 %.

Die Anzahl unserer Mittleren und Oberen Führungskräfte ist im Laufe der letzten Jahre prozentual stärker gestiegen als die Belegschaftszahl. Diese überproportionale Zunahme geht zu einem erheblichen Teil auf das verstärkte Hineinwachsen von Spezialisten in den außertariflichen Kreis zurück. Die Gründe für diese Entwicklung sind: Die menschliche Arbeitskraft wird immer knapper und deshalb teurer; letzteres zwingt zu immer stärkerer Rationalisierung in den Betrieben. Für die Rationalisierung werden in steigender Zahl qualifiziert ausgebildete Kräfte benötigt. Dies gilt für den technischen wie auch den kaufmännischen Bereich. Diese Kräfte erwarten und erhalten ihrer Qualifikation und ihrer Aufgabe entsprechende Aufstiegsmöglichkeiten in den außertariflichen Kreis.

Neben den günstigen Aufstiegchancen aus den vorstehend erwähnten Gründen ergeben sich auch aus der Altersstruktur unserer vorhandenen Führungskräfte gute Entwicklungsmöglichkeiten: Von unseren Oberen Führungskräften werden in den nächsten zehn Jahren etwa 40 % wegen Erreichens der Altersgrenze in den Ruhestand treten.

III. Vorgehen im einzelnen

1. Wie wird der vorhandene Bedarf an qualifizierten Führungskräften gedeckt?

Bei uns gilt der Grundsatz, daß wir Führungspositionen in der Regel *aus den eigenen Reihen* besetzen. Mitarbeiter, die unmittelbar oder in den ersten Jahren nach der Ausbildung bei uns eintreten, haben daher alle Aufstiegsmöglichkeiten, die ein großes Unternehmen bietet. Wir besetzen die Führungspositionen aus eigenen Reihen nicht etwa deshalb, weil es woanders keine guten Leute gibt. Vielmehr sind wir der Meinung, unseren jungen Mitarbeitern breite praktische Erfahrungen, die sonst

A Personal-Nummer		Zuname, Vorname, Titel, akademischer Grad				Geburtsdatum	Eintrittsdatum	Berufsausbildung			
Beurteilung vom		B				Monat/Jahr		Organis.-Bereich	Dienststelle	Rangl. Entwickl.	
Monat										Tgr/Rst	Mon/Jhr
Jahr										2	
Bewertung (Punktzahl)		C								3	
Fachliche Voraussetzungen im ganzen										4	
Geistige Fähigkeiten im ganzen										5	
Arbeitsstil im ganzen										6	
Zusammenarbeit im ganzen										AT	
Möglichkeiten in der derzeitigen D'stelle		D								NB	
Keine weitere Entwicklungsmöglichkeit		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Ausweitung der derzeitigen Aufgaben		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Übernahme anderer Aufgaben		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Übernahme von Führungsaufgaben		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Versetzung empfohlen		E								AB	
Ja		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Nein		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Förderungsziel (Schlüsselziffer)		F								PROK	
Rangstufe										A'DIR	
Dienststellung										WM	
Einstufung in der F-Karte		G				Monat/Jahr		Tätigkeitsgebiet	Dienststellung	WB	
Stufe I		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Stufe II		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Fremdsprachen (Schlüsselziffer*)		H									
Englisch											
Französisch											
Befähigung/Interesse für Auslandseinsatz		I									
In Beurteilung hervorgehoben		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Nicht hervorgehoben		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Hinderungsgründe erwähnt		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Förderungsziel (Klartext, mit Bleistift eintragen)											
Rangstufe:											
Dienststellung:											

*) 1 = Er kann sich in dieser Sprache im Umgang notdürftig verständigen 2 = Er kann in dieser Sprache die Literatur seines Fachgebietes lesen 3 = Er beherrscht diese Sprache in Wort und Schrift

Abb. 2 Beurteilungs- und Förderungskarte

oft nur durch den Wechsel der Firma zu gewinnen sind, durch einen Wechsel der Aufgaben und Organisationsbereiche innerhalb des eigenen Unternehmens vermitteln zu können. Dies verhindert einen zu engen Gesichtskreis und die „Betriebsblindheit“, die vielfach als Gründe gegen die Besetzung von Positionen aus eigenen Reihen vorgebracht werden.

2. Wie erkennen wir förderungsfähige Mitarbeiter?

Nicht alle Mitarbeiter, die bei uns neu eintreten oder schon seit einiger Zeit tätig sind, kommen aus verständlichen Gründen für eine Förderung und damit einen Aufstieg in Betracht. Um die förderungsfähigen Mitarbeiter zu erkennen, verwenden wir ein schriftliches *Beurteilungsverfahren* und legen eine *Förderungskarte* an, in der alle entwicklungsfähigen Mitarbeiter festgehalten werden. Ferner haben wir begonnen – soweit es den Kreis der Oberen Führungskräfte und des Nachwuchses dafür betrifft – regelmäßig sogenannte *Personalstrukturuntersuchungen* in allen Bereichen unseres Hauses durchzuführen.

a) Zunächst zum Beurteilungsverfahren. Wie schon ausgeführt, werden in unserem Unternehmen Vorgesetztenfunktionen und gleichwertige fachliche Funktionen in erster Linie aus den Reihen der eigenen Mitarbeiter besetzt. Zu den wesentlichen Führungsaufgaben unserer Vorgesetzten aller Ebenen gehört es deswegen, die Voraussetzungen, die unsere Nachwuchskräfte für die Übernahme von Führungsfunktionen besitzen, rechtzeitig zu erkennen sowie ihren Einsatz und ihre berufliche Förderung langfristig zu planen. Ein wesentliches Mittel hierfür ist die regelmäßige schriftliche Beurteilung.

Unser Beurteilungsverfahren dient dabei nicht unmittelbar der Leistungsbeurteilung, es ist also kein Mittel der Gehaltsfindung, es werden vielmehr die *Leistungsvoraussetzungen* für Einsatz und Führung, Auslese und Förderung des Mitarbeiters beurteilt.

- Unsere Beurteilung soll – wie jede Beurteilung – den Anstoß geben, sich mit dem Mitarbeiter intensiv zu beschäftigen und sich mit dem von ihm gewonnenen Bild kritisch auseinanderzusetzen.
- Sie lenkt durch vorgegebene Beurteilungsgesichtspunkte den Blick auf die für das Unternehmen wesentlichen persönlichen Merkmale des Mitarbeiters.
- Sie gibt eine Leitlinie, die praktischen Folgerungen aus der Beurteilung des Mitarbeiters für seinen Einsatz und seine Förderung zu ziehen und mit ihm über seine Aufgaben, seine Leistung und seine weitere berufliche Entwicklung im Unternehmen zu sprechen.

Wir verwenden derzeit für unsere qualifizierten Mitarbeiter einen vierseitigen Beurteilungsbogen A (Abb. 1), der vier Teile umfaßt:

Teil A: Tätigkeitsgebiet und Aufgaben.

In diesem Teil sollen die Anforderungen beschrieben werden, die an den Mitarbeiter derzeit gestellt sind. Erst die Kenntnis dieser Anforderungen gibt die Möglichkeit, den Mitarbeiter zutreffend zu beurteilen und die Beurteilung richtig zu verstehen.

Der Teil B enthält die persönlichen Merkmale. In diesem Teil ist zu beurteilen, wie der Mitarbeiter den

ZP 8875/F Karte 10 000 2.69 1495

an ihn gestellten Anforderungen im einzelnen entspricht. Ziel der Beurteilung der persönlichen Merkmale ist es, die Überlegungen zum weiteren Einsatz und zur Förderung des Mitarbeiters auf eine gesicherte Grundlage zu stellen.

Die Merkmale, die hierfür vorgesehen sind, wurden so ausgewählt, daß sie den häufigsten Anforderungen entsprechen. Es sind Merkmale, deren individuelle Ausprägung sich am Verhalten bei der Arbeit, Zusammenarbeit und Führung der Mitarbeiter feststellen und beurteilen läßt.

Im Teil C sind Hinweise für Einsatz und Förderung des Mitarbeiters aufzunehmen. Es ist die Frage gestellt, ob der Mitarbeiter seiner derzeitigen Aufgabe entspricht, welche Entwicklungsmöglichkeiten für den Mitarbeiter gegeben sind und ob er z. B. für eine andere Dienststelle oder für einen Einsatz im Ausland in Betracht kommt.

Der Teil D enthält die zusammenfassende Beurteilung und die Verpflichtung, daß der Vorgesetzte mit dem Mitarbeiter über die Beurteilung spricht.

Das Gespräch mit dem Mitarbeiter über seine Leistungen und sein Verhalten ist zwar als eines der wichtigsten Führungsmittel auch unabhängig von der schriftlichen Beurteilung zu pflegen. Die Beurteilung soll jedoch einen regelmäßig wiederkehrenden Anstoß zu einem solchen eingehenden Gespräch geben. Wir halten eine solche Aussprache für so wichtig, daß wir bei der nächsten Überarbeitung des Beurteilungsbogens für die schriftliche Fixierung des Gesprächs mit dem Mitarbeiter vor allem hinsichtlich der Ziele und Anregungen für seine weitere Arbeit mehr Raum vorgesehen haben.

b) Um die Beurteilung vor allem für Einsatz und Förderung der besonders qualifizierten Mitarbeiter des Hauses noch besser werten zu können, wird für alle außertariflichen Mitarbeiter und für Tarifangestellte, deren Qualifikation für den außertariflichen Kreis bereits erkennbar ist, eine einheitliche *Beurteilungs- und Förderungskarte* (Abb. 2) angelegt. In diese werden aus der Beurteilung alle für die Einsatz- und Förderungsplanung erforderlichen Daten übernommen und von Beurteilung zu Beurteilung fortgeschrieben. Die F-Karten werden in einer Beurteilungs- und Förderungskartei zusammengefaßt. Die F-Karte dient einem möglichst umfassenden, zugleich aber raschen Überblick über das Potential an besonders qualifizierten Mitarbeitern. Auch deshalb ist die F-Karte so aufgebaut, daß die Daten demnächst einmal auf Datenträger gespeichert und von diesen abgerufen werden können.

Auch auf anderen Gebieten des Personalwesens arbeiten wir an einem integrierten Verarbeitungs- und Informationssystem für Personaldaten, mit dessen Hilfe in Zukunft vor allem zwei Ziele erreicht werden sollen:

- Die weitere Automatisierung der routinemäßigen Arbeiten in den Personalabteilungen bis hin zu einer für das Haus einheitlichen maschinellen Gehalts- und Lohnabrechnung.
- Die Bereitstellung von Entscheidungshilfen für die personal-, sozial- und bildungspolitischen Aufgaben des Unternehmens.

Die Personaldienststellen sollen damit, soweit möglich, von routinemäßigen und schematischen Arbeitsvorgängen entlastet werden. Neben dem Rationalisierungseffekt soll sich dadurch der „Personalmann“ künftig noch intensiver der individuellen Betreuung der Mitarbeiter annehmen können.

c) Ein weiteres Mittel der Personalplanung und -entwicklung sind die sogenannten *Personalstrukturuntersuchungen*, die von der Abteilung Personalentwicklung Führungskreis der Zentralabteilung Personal in Zusammenarbeit mit den Personalreferenten in den Unternehmensbereichen und Zentralabteilungen jährlich einmal durchgeführt werden. Diese Untersuchungen sollen die Struktur des Oberen Führungskreises und das Potential an Nachwuchskräften transparent machen. Es soll als Ziel die optimale Stellenbesetzung im Bereich des Oberen Führungskreises erreicht werden.

Nach einem bestimmten Ablaufschema (Abb. 3) werden schriftliche *Vorarbeiten* geleistet, sehr eingehende *Personalgespräche* in den Abteilungen geführt und ein *Abschlußbericht* für die Bereichsleitung abgefaßt.

Bei den *Personalgesprächen* in den Bereichen, die den Kern der Personalstrukturuntersuchung bilden, werden an Hand von Stellen- und Stellenbesetzungsplänen alle Stellen und alle qualifizierten Mitarbeiter des Bereiches durchgesprochen. Als Ergebnis dieser Gespräche werden dann für die Oberen Führungskräfte *Nachfolgepläne* und für die entwicklungs-fähigen Mitarbeiter *Entwicklungspläne* erstellt. Zugleich erfolgt eine Funktionsbewertung der Stellen, die die Grundlage für die Stellenbesetzung und – wichtig bei Versetzungen – die Vergleichbarkeit von Stellen in verschiedenen Bereichen abgibt.

Bei der *Nachfolgeplanung* wird nach einem Sofort-Nachfolger – dem „Ziegelsteinmann“ – und nach für später möglichen Nachfolgern gefragt.

In der *Entwicklungsplanung* werden das zunächst absehbare Förderungsziel und die dazu notwendigen Förderungsmaßnahmen für die qualifizierten Mitarbeiter mit den Vorgesetzten durchgesprochen. Beim Förderungsziel handelt es sich um die im Einzelfall in Frage kommende Funktion im eigenen, aber auch in anderen Bereichen und um die rangliche Entwicklung.

Wichtig ist dabei die *Festlegung des Förderungszieles*. Denn je konkreter dieses bestimmbar ist, desto gezielter können die Förderungsmaßnahmen darauf ausgerichtet sein. Sie sollten einerseits auf ein Mindestmaß beschränkt sein, damit kein unnötiges Wissen vermittelt wird, und sie sollen zum anderen möglichst lückenlos die Informationen enthalten, die für die zukünftige Aufgabe erforderlich sind.

3. Die Maßnahmen, die zum Erreichen des vorgesehenen Förderungszieles nötig sind, können heißen:

Lernen am Arbeitsplatz und Weiterbildung durch Schulung.

a) Im Zusammenhang mit dem *Lernen am Arbeitsplatz*, wo sich immer noch der wesentlichste Teil der Weiterbildung vollzieht, kommt der *gezielten Um-*

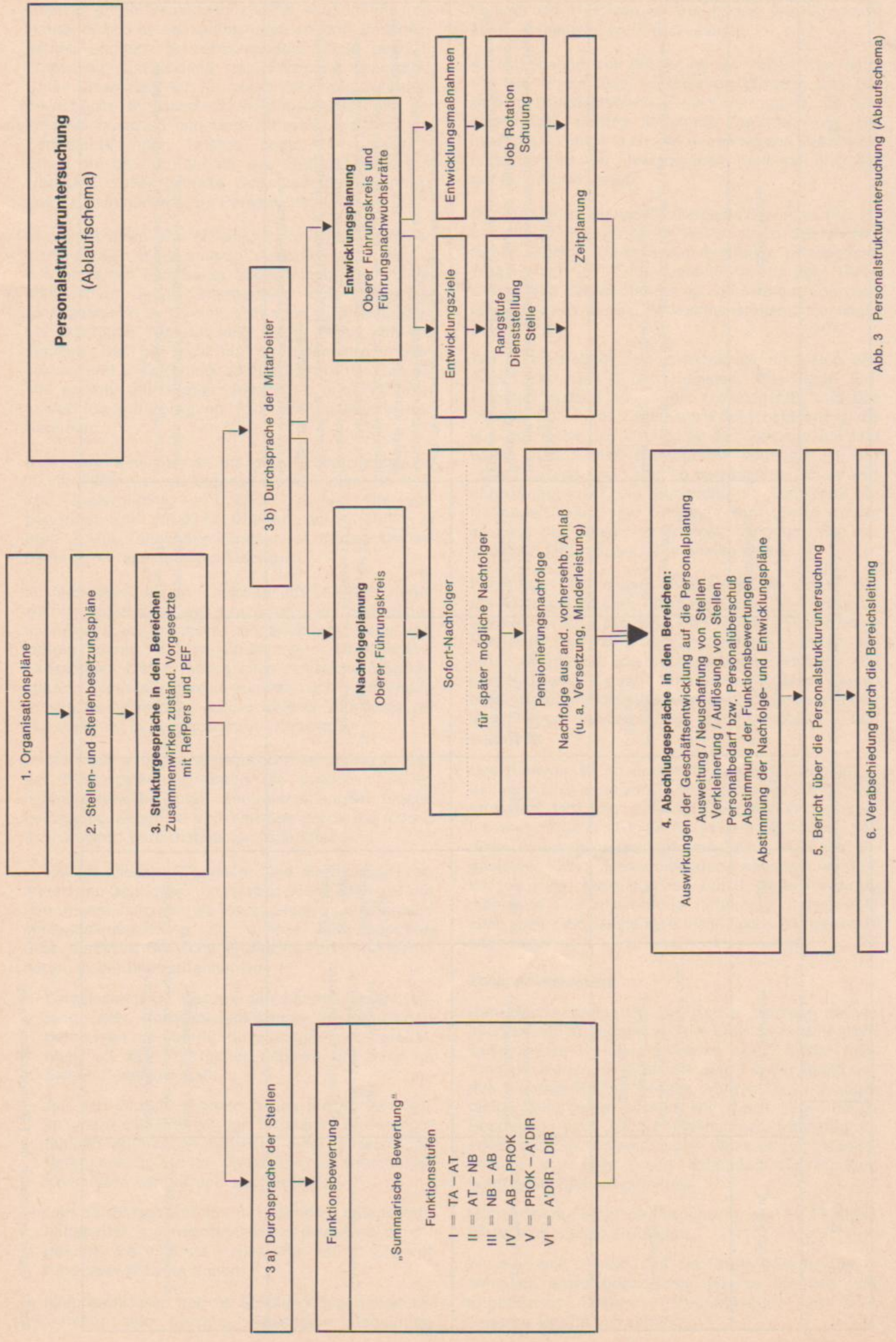


Abb. 3 Personalstrukturuntersuchung (Ablaufschema)

BPA		Gesamtkonzeption der Führungskräftebildung							X / 70
Bezeichnung	Teilnehmerkreis	Dauer	Teiln. / Jahr ca.	Organisation und Durchführung	Erprobung und Einführung	Wichtigste Themen			
Grundseminar	Mitarbeiter im ersten oder zweiten Jahr ihrer Vorgesetztenfähigkeit (ohne Meister)	2 1/2 Tage	600	Referate Personal der Unternehmensbereiche 6 Standorte	Sommer 1970 Herbst 1970	Grundordnung und Organisation des Hauses, Fragen der Personalführung, Beurteilung, Führung und Zusammenarbeit			
Förderungsseminar	Förderungswürdige mittlere Führungskräfte	5 Tage	300	Referate Personal ZB, ZT, ZV 3 Standorte	Herbst 1970 Winter 1970/71	Unternehmensziele, Unternehmensplanung, Organisation, Rechnungswesen, Berichtswesen, Wirtschaftspläne, Operations Research, Führungsziele, Mitarbeiter als einzelne und Angehörige von Gruppen, Einkommensgestaltung, Förderung und Weiterbildung, Betriebsverfassung			
Siemens-Seminar I	Mittlere Führungskräfte, die eine Entwicklung über AB hinaus erwarten lassen	2 Tage Einführung plus 2mal 2 Wochen	100	ZP / BPA 1 Standort	Frühjahr 1971 Frühjahr 1972	Ziele des Unternehmens hinsichtlich Technik, Märkte, Kooperation und Ertrag, Forschung und Entwicklung, Produktion, Vertrieb, Betriebswirtschaft, Finanzen, Personal- und Sozialpolitik, Organisation, Führungsaufgaben und -methoden, Entscheidungsprozesse, EDV als Instrument der Entscheidungsvorbereitung, Zielvorstellungen, Informations- und Planungssystem, Techniken der Entscheidungs-vorbereitung, Persönlichkeit und Leistung, Führung und Zusammenarbeit, Auswahl und Förderung in der 3. Woche Siemens-Unternehmungsspiel I			
Siemens-Seminar II	Obere Führungskräfte, die am Siemens-Seminar I nicht teilgenommen haben	2 Wochen	200	ZP / BPA 1 Standort	Herbst 1971 Herbst 1972	Themen im wesentlichen wie Siemens-Seminar I, jedoch ohne die intensive Gruppenarbeit des Siemens-Seminars I			

Abb. 4 Gesamtkonzeption der Führungskräftebildung

setzung große Bedeutung zu. Sie wird in unserem Hause nicht nur im kaufmännischen und Vertriebsgebiet, sondern in zunehmendem Maße auch in Forschung, Entwicklung und Fertigung praktiziert. Unter Umsetzung ist vor allem auch der zwischenbereichliche Austausch zu verstehen, das heißt der Wechsel zwischen den Unternehmensbereichen und Zentralabteilungen. Unsere jungen Führungskräfte sollen mit breiter Kenntnis des Gesamthauses aufwachsen; dieses gezielte Umsetzen fördert ebenso das Fachkönnen wie die Persönlichkeit.

b) Das Lernen am Arbeitsplatz und die gezielten Versetzungen sollen unterstützt werden durch die auf den einzelnen Mitarbeiter abgestimmten *Schulungsmaßnahmen*. Jedes Unternehmen muß, um erfolgreich bestehen zu können, sich auch ganz besonders der ständigen Weiterbildung seiner Mitarbeiter annehmen. Das gilt nicht nur für Ingenieure in Forschung und Entwicklung, sondern gleichermaßen für alle anderen Mitarbeiter: Ingenieure und Techniker in Vertrieb und Fertigung, Facharbeiter, Meister und Kaufleute.

Das Haus Siemens hat, um eine Größenvorstellung zu vermitteln, im vergangenen Geschäftsjahr für Aus- und Weiterbildung weit über 100 Mill. DM aufgewendet. Über 30000 Mitarbeiter machen jährlich in etwa 2 Mill. Teilnehmerstunden von diesen Weiterbildungs-Veranstaltungen Gebrauch.

In München hat im Geschäftsjahr 1970/71 jeder zehnte Mitarbeiter an einem der 131 Lehrgänge unseres Bildungszentrums teilgenommen; dabei vermitteln diese Lehrveranstaltungen überwiegend Fachwissen, bieten jedoch auch zahlreiche Möglichkeiten, Fremdsprachenkenntnisse und Allgemeinwissen zu vertiefen und zu erweitern. Ähnliches gilt von unserem Bildungszentrum Erlangen.

Unabhängig von den angesprochenen Einrichtungen der Bildungszentren führen die einzelnen Unternehmensbereiche und Zentralabteilungen eigene Lehrgänge, Seminare und Vorträge durch, die jedoch überwiegend bereichsbezogen orientiert sind.

c) Außer diesen Allgemein- und Fachwissen vermittelnden Bildungseinrichtungen unterhalten wir seit über einem Jahrzehnt im Hause Siemens eine eigene *Managementschulung* für unsere Führungskräfte (Abb. 4). Diese Schulung erfolgt in Form von Seminaren. Dabei unterscheiden wir:

- *Grundseminare*: Hier werden Mitarbeiter am Anfang ihrer Vorgesetztentätigkeit in dreitägigen Seminaren auf ihre Führungsaufgaben vorbereitet. Mehr als 600 Mitarbeiter nehmen pro Jahr an diesen Seminaren teil.
- Auf den Grundseminaren bauen die *Förderungsseminare* auf. Hier werden für unsere förderungsfähigen Mitarbeiter während einer einwöchigen Veranstaltung die im Grundseminar vermittelten Kenntnisse vertieft und ausgeweitet.
- Darüber hinaus werden für besonders qualifizierte Mitarbeiter sogenannte *Siemens-Seminare* durchgeführt, die in Stufe I rund vier und in Stufe II rund zwei Wochen dauern.

In allen Seminaren hat die Schulung gegenüber der Information den Vorrang. Besondere Bedeutung

kommt dabei aktiven Lehrmethoden, wie Gruppen-spiel, Rollenspiel und Fallstudien zu.

4. Nun gehört zur Förderung der Mitarbeiter nicht nur die Vermittlung zusätzlichen Wissens und der gezielte Tätigkeitswechsel mit Übertragung von Aufgaben, die ständig steigende Verantwortung beinhalten, sondern auch die angemessene Bezahlung entsprechend der übertragenen Funktion und der gezeigten Leistungen.

Das Einkommen eines Tarifangestellten setzt sich bei uns aus einer Vielzahl von Bestandteilen zusammen: Gehalt, Zulage, Überstundenvergütung, Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Erfolgsbeteiligung u. dgl. Diese zahlreichen Bestandteile sind in unserem übertariflichen Bereich in zwei Einkommensteilen zusammengefaßt.

Wir unterscheiden dort zwischen einem festen und einem variablen Einkommensteil. Das feste Einkommen besteht aus einem Monatsgehalt und das variable Einkommen aus einer Erfolgsbeteiligung, die von der Höhe der Dividende der Siemens AG und einem persönlichen Grundbetrag abhängig ist, der nach Funktion und Leistung bemessen wird. Je verantwortungsvoller die Funktion, die von dem betreffenden Mitarbeiter ausgeübt wird, desto größer ist auch der Anteil der Erfolgsbeteiligung, also der variablen Bezüge, am Jahreseinkommen.

Wir haben für unsere Rangstufen innerhalb des Mittleren und Oberen Führungskreises Einkommensspannen – also Mindest- und Höchsteinkommen – festgelegt. Innerhalb dieser Spannen können wir jeden Mitarbeiter entsprechend seiner Funktion und persönlichen Leistung honorieren. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, außergewöhnliche Leistungen durch eine Sonderzahlung auch finanziell anzuerkennen.

Das Einkommen im übertariflichen Kreis beginnt – bei einer Dividende von 16 % – derzeit bei 32000 DM brutto im Jahr und reicht im Oberen Führungskreis bis etwa 110000 DM. Es ist selbstverständlich, daß diese Einkommensspannen von Zeit zu Zeit der allgemeinen Einkommensentwicklung angepaßt werden. Wir sind der Meinung, daß durch diese Regelung einerseits eine Nivellierung verhindert, andererseits aber auch dem Leistungsprinzip Rechnung getragen werden kann.

Zusammenfassung:

Den Nachwuchskräften im Hause Siemens stehen interessante Aufgaben und alle Entwicklungsmöglichkeiten eines Weltunternehmens offen, zumal Führungspositionen im In- und Ausland in der Regel aus den eigenen Reihen besetzt werden. Entwicklungsfähige Mitarbeiter suchen wir durch regelmäßige Beurteilung und andere Maßnahmen frühzeitig zu erkennen. Ein systematischer Wechsel der Arbeitsgebiete soll eine breite Erfahrung für künftige Führungsaufgaben vermitteln.

Management-Seminare ergänzen die vielfältigen Weiterbildungsmöglichkeiten.

Wir sind uns bewußt, daß der Erfolg unseres Unternehmens entscheidend vom Wissen, Können und Engagement unserer Führungskräfte und aller anderen Mitarbeiter abhängt.

Aus der Arbeit des Hauptvorstandes

Koblenz, den 14. Dezember 1971

Herrn Bundesminister des Innern
Genscher

53 Bonn
Rheindorfer Straße 198

Betr.: Verbesserung der Beamtenbesoldung im Jahre 1972

Sehr geehrter Herr Bundesminister!

Aus Pressemeldungen geht hervor, daß der Deutsche Beamtenbund und der Deutsche Gewerkschaftsbund Forderungen zur Besoldungsverbesserung der Bundesbeamten gestellt haben, die einen Sockelbetrag von 50 bis 60 DM beinhalten und ferner lineare Erhöhungen von 5,5 % bis 6 % vorsehen.

Im Auftrage der Vereinigung der höheren Postbeamten möchten wir Ihnen hierzu vortragen, daß eine Besoldungsverbesserung in dieser Richtung erneut die schon seit langem zu beobachtende Nivellierung der Gehälter im öffentlichen Dienst deutlich fortsetzen würde.

Damit wir nicht mißverstanden werden, möchten wir vorab ausdrücklich betonen, daß wir den Angehörigen jeder Laufbahn im öffentlichen Dienst eine gerechte und vernünftige Besoldung wirklich wünschen. Hier-von ausgehend, können wir es aber auf der anderen Seite nicht verstehen, wenn im Rahmen der Besoldungsverbesserungen die Gleichbehandlung und Gleichberechtigung für den höheren Bundesdienst nicht mehr anerkannt werden sollte. Denn es ist eine feststehende Tatsache, die Ihnen sicherlich bekannt sein wird, daß das mit dem Bundesbesoldungsgesetz eingeführte Spannungsverhältnis zwischen den einzelnen Laufbahnen praktisch nicht mehr existiert und insbesondere in den letzten Jahren eine immer stärkere Nivellierung der Gehälter vornehmlich zum Nachteil des höheren Dienstes eingetreten ist.

Sie werden verstehen, sehr geehrter Herr Bundesminister, daß eine derartige Entwicklung zu einer starken Unruhe führt, zumal auch das Selbstwertgefühl der Kollegen des höheren Dienstes erheblich verletzt wird. Wenn nämlich die Besoldung insbesondere auch einen Ausdruck der Wertigkeit und Verantwortlichkeit der Tätigkeit beinhaltet – und das kommt in § 60 des neugefaßten Bundesbesoldungsgesetzes deutlich zum Ausdruck –, dann muß es einfach unverständlich bleiben, warum die Gehälter des höheren Dienstes an den Besoldungsverbesserungen weniger und schlechter partizipieren als die anderer Laufbahnen. Dieses Unverständnis wird um so größer, wenn man sich vor Augen hält, daß gerade heutzutage das Leistungsprinzip immer mehr herausgestellt und von den Angehörigen des höheren Dienstes eine besonders qualifizierte Leistung als Führungskräfte verlangt wird.

Wir bitten zu verstehen, daß wir für den höheren Dienst keine Besserstellung verlangen, sondern nur eine Gleichbehandlung. Dies ist gewiß kein unbilliges Ver-

langen. Dabei bitten wir Sie zu bedenken, daß der höhere Dienst ohnehin schon neben den Auswirkungen der allgemeinen Steuerprogression dadurch „angepaßt“ wird, daß er an den verschiedenen Fürsorgemaßnahmen der Verwaltungen nicht oder nur in sehr begrenztem Maße teilnehmen kann.

Wie grotesk sich die Besoldungssituation in dem angeführten Sinne entwickelt hat, ist allein schon daraus zu ersehen, daß z. B. nach den verabschiedeten Besoldungsgesetzen ein Angehöriger der Besoldungsgruppe A 13 einschließlich der verschiedenen Zuschläge innerhalb der ersten vier Besoldungsstufen mehr verdient als ein Angehöriger der Besoldungsgruppe A 14.

Sehr geehrter Herr Bundesminister, wir möchten Sie angesichts dieser Situation ebenso herzlich aber auch dringend darum bitten, der geschilderten Entwicklung Einhalt zu gebieten. Bitte setzen Sie sich in Ihrer Stellung dafür ein, daß gerade im öffentlichen Dienst die gerechte Gleichbehandlung aller Laufbahnen gewährleistet wird. Es wäre eine unheilvolle Entwicklung für die Qualität der Verwaltungen, wenn gerade diejenigen Angehörigen des öffentlichen Dienstes, denen man die schwierigeren und verantwortungsreicheren Aufgaben einschließlich besonderer Ansprüche an ihre Fortbildungsbereitschaft und Mobilität abverlangt, weiterhin im Zuge der Besoldungsfortschreibungen gegenüber anderen Laufbahnen zurückgesetzt würden. Man kann einfach nicht das Leistungsprinzip verlangen und sich in der Besoldung gegensätzlich verhalten.

Im übrigen muß betont werden, daß auch für die Angehörigen des höheren Dienstes in ihrem jeweiligen die Gesamtbedürfnisse bestimmenden Lebenszuschnitt eine ebensolche Verteuerung stattgefunden hat und stattfindet wie für die Angehörigen der anderen Laufbahnen. Es gibt u. E. daher keine den Grundsatz der Gleichbehandlung respektierende Argumentation, die unter dem Gesichtspunkt eines Teuerungsausgleichs in Form eines Sockelbetrages begründbar macht, daß die aufsteigenden Gehälter insgesamt damit prozentual unterschiedlich und zum Nachteil einer bestimmten Gruppe fortzuschreiben sind.

Die Entwicklung der Preisindizes für die Lebenshaltung der verschiedenen Einkommensgruppen weisen nach den vorliegenden Unterlagen praktisch keine Unterschiede auf. Eine im Ergebnis prozentual unterschiedliche Fortschreibung der aufsteigenden Gehälter führt demnach zwangsläufig zu einer Statusverschlechterung bestimmter Beamtengruppen. Wir können uns einfach nicht vorstellen, sehr geehrter Herr Bundesminister, daß dies gewollt ist, zumal hierdurch gerade diejenigen Beamtengruppen betroffen werden, von denen man – wie schon erwähnt – im besonderen Maße die Erledigung der schwierigeren und verantwortungsreicheren Aufgaben im öffentlichen Dienst verlangt.

Wir wären Ihnen dankbar, wenn Sie diese Überlegungen bei den beginnenden Besoldungsverhandlungen mit berücksichtigen würden. Eine Abschrift dieses

Schreibens haben wir unmittelbar dem Herrn Bundesminister für das Post- und Fernmeldewesen zugeleitet. Ebenso haben wir eine Abschrift der Arbeitsgemeinschaft der Verbände des höheren Dienstes in Bonn zugesandt. Wir beabsichtigen ferner, die Mitglieder des Innenausschusses des Bundestages

sowie die Presse über den Inhalt des Schreibens zu informieren.

Mit vorzüglicher Hochachtung

gez.: Jürgen Wehran

1. Vorsitzender

Verkürztes Protokoll der Sitzung des Hauptvorstandes am 7. Dezember 1971

Ort: OPD Koblenz, Saal 101

Anwesend: Herren Wehran, Wartmann, Peek, Ricke, Belke, Bork, Kanzow, Dr. Fenge, Dr. Söldner, Paffen, Pickert, Schmaus, Harder, Hufnagel

Beginn: 10.00 Uhr

1. Nach der Eröffnung der Sitzung und Begrüßung der Teilnehmer berichtet Herr Wehran:

a) daß er in München und Berlin an den Mitgliederversammlungen der Bezirksvereine teilgenommen habe, um den Vereinen u. a. nahezubringen, stärkere Initiative zur Unterstützung des Hauptvorstandes zu entwickeln. Nach seinem Eindruck seien die Vereine zu verstärkter Mitarbeit in Zukunft bereit, nachdem sie sähen, daß der Hauptvorstand Aktivitäten entwickle. Frau Dr. Söldner bestätigt die Richtigkeit des Eindrucks für den Münchener Verein und wies darauf hin, daß nach der Versammlung sechs neue Anmeldungen eingegangen seien.

Von Berlin berichtet Herr Wehran, daß der dortige Verein – besonders auch unterstützt durch den Präsidenten – sich uneingeschränkt für die reibungslose Durchführung des Vertretertages (8. bis 10. Mai) einsetzen werde. Neben dem Herrn Staatssekretär, der dem Hauptvorstand bereits früher zugesagt habe, in Berlin zu aktuellen Fragen zu sprechen, sei es dem Berliner Verein gelungen, gemäß dem Vorschlag des erweiterten Hauptvorstandes von der Sitzung in Trabentrabach die Herren Bürgermeister Neubauer und Prof. Ouaritsch aus Berlin als Redner zu dem Thema „Gegenwart und Zukunft des Berufsbeamtentums“ je aus ihrer Sicht zu gewinnen;

b) daß zum neuen Vorsitzenden des Bezirksvereins Bonn Herr MinDirig Dr. Kohl gewählt worden sei.

Zur Übernahme seiner bisherigen Funktion im Hauptvorstand „Verbindungsman zur Arbeitsgemeinschaft des höheren Dienstes“ sei Herr MinR Freundlieb aus Bonn bereit. Herr Freundlieb werde den Kontakt zur Arbeitsgemeinschaft des höheren Dienstes sofort aufnehmen. Der Hauptvorstand zeigte sich über den Bericht sehr erfreut. Er beschloß einstimmig, Herrn Freundlieb auf dem nächsten Jahrestreffen durch Wahl in der übernommenen Funktion bestätigen zu lassen;

c) daß Frau MinRn Leithäuser ihn unterrichtet habe, sie wolle im Frühjahr ein Hearing mit den Berufs-

verbänden veranstalten – zu dem auch die Vereinigung eingeladen werde –, bei dem die von ihr entwickelten Vorstellungen über die Karriereplanung des höheren Dienstes, die im nächsten Jahrbuch des Postwesens veröffentlicht würden, erörtert werden sollten.

Herr Wehran wurde beauftragt, gemeinsam mit Herrn Kanzow sich in einem persönlichen Gespräch mit Frau Leithäuser umgehend nach Einzelheiten des Vorhabens zu erkundigen.

– Letzteres ist geschehen; die Vereine sind durch ein Rundschreiben informiert und gebeten worden, auch ihrerseits Stellung zu den angeschnittenen Fragen zu nehmen –.

2. Herr Peek berichtet über die Kassenlage wie folgt: Die Kassenlage sei zufriedenstellend.

Die Vereinsbeiträge gingen in aller Regel pünktlich ein; z. Z. stünden Beiträge von sieben Vereinen noch aus.

– Die Vereine werden um möglichst baldige Zahlung gebeten –.

Nach dem Stand der Kasse könne eine erweiterte Vorstandssitzung, die der Hauptvorstand als Vorbereitung vor dem Jahrestreffen noch wünscht, noch abgehalten werden.

Beschlossen wurde demgemäß:

Die nächste erweiterte Vorstandssitzung findet am 6. und 7. März in Würzburg statt.

– Beginn: 6. März, 14.00 Uhr; Ende: 7. März, 16.00 Uhr. Der Bezirksverein Nürnberg soll gebeten werden, die technische Durchführung zu übernehmen.

3. Zum Thema „Nachrichtenblatt“ wird berichtet, die Herren Wartmann und Peek hatten bei der ACO Verlags- und Druck GmbH, die das Nachrichtenblatt der Vereinigung druckt, in Braunschweig alle mit dem Druck zusammenhängenden Fragen (Gestaltung, Finanzierung, Versendung, Werbung, Anzeigen) erörtert.

Die Gestaltung des Nachrichtenblattes soll geändert werden.

Wegen einer Neugestaltung der Deckblätter wird Herr Wehran beauftragt, einen – wie von ihm angebotenen – kostenlosen Vorschlag einer ihm bekannten Werbeagentur einzuholen.

Wegen des Druckverfahrens wurde der schon in Traben-Trarbach von Herrn Diederich (Darmstadt) vorgetragene Vorschlag eingehend erörtert. Auf ihn soll aber erst zurückgegriffen werden, wenn Herr Diederich berichtet, daß das Verfahren einwandfrei läuft.

4. Zur FITCE-Zeitung:

Die Herren Bork und Hufnagel setzen sich für eine Abbestellung der vorgenannten Zeitschrift ein, weil sie ausnahmslos französisch geschrieben sei. Nach den Ausführungen des Herrn Peek würde sich durch eine Abbestellung die beanstandete Zahlungsverpflichtung der Vereinigung gegenüber der FITCE wegen der bestehenden Satzungsregelungen nicht verringern.

Die Herren Hufnagel und Schmaus wollen deshalb zu erreichen versuchen, daß wenigstens ein Teil der Artikel übersetzt in der Zeitschrift erscheint. Sollte das nicht gelingen, wird Herr Bork die Frage zu gegebener Zeit erneut zur Sprache bringen.

5. Behandlung der von den Vereinen eingegangenen Arbeitsaufträge:

Herr Wehran berichtet wie folgt:

a) Auftrag an München (Dauer der Einführung für Postrate z. A.):

Die Stellungnahme sei noch nicht eingegangen; sie sei zu Weihnachten jedoch fest zugesagt;

b) Auftrag an Hamburg (Erwerb von Grundstücks- und Wohnungseigentum):

Der Auftrag sei ausgeführt; das Ergebnis wird im Nachrichtenblatt veröffentlicht;

c) Auftrag an Regensburg (Auswirkung der Steuerreform für den öffentlichen Dienst):

Der Auftrag sei ausgeführt; das Ergebnis wird im Nachrichtenblatt veröffentlicht;

d) Auftrag an den Hauptvorstand (Gespräch mit dem St):

Das Gespräch habe stattgefunden; sein Ergebnis sei den Vereinen durch Rundschreiben mitgeteilt worden;

e) Auftrag an den Hauptvorstand (Vorbereitung des Jahrestreffens 8. bis 10. Mai):

Die entsprechenden Maßnahmen seien eingeleitet; s. Ziff. 1;

f) Auftrag an den Hauptvorstand (Stellungnahme zu den neuen Beurteilungsrichtlinien):

Die Stellungnahme sei abgegeben; die Vereine seien durch Rundschreiben informiert worden;

g) Auftrag an Freiburg und Karlsruhe (Erstellung von Ausschreibungskriterien):

Die Stellungnahme sei eingegangen; sie werde beim Hearing mit Frau Leithäuser verwandt;

6. Aufträge an die Gruppen des Hauptvorstandes:

a) Auftrag an Gruppe „Laufbahn, Beamtenrecht, . . .“ (zukünftiges Laufbahnbild des höheren Dienstes):

Herr Kanzow berichtet, der Ausschuß habe erste Arbeiten erstellt; die Ausschußmitglieder würden in absehbarer Zeit erneut zusammentreten; sofort nach Weihnachten wird ein schriftliches Ergebnis vorgelegt; die zur Mitarbeit bereiten Herren

Schmidt-Wegmann und Frey (Tel. 0431/5913120) würden von ihm über die von ihnen erbetenen Arbeiten verständigt;

b) Auftrag an Gruppe „Besoldung, . . .“ (Nivellierung):

Herren Belke und Pickert berichten, daß die von der Gruppe bisher erarbeiteten Ergebnisse im nächsten Nachrichtenblatt zu lesen sein würden; die Gruppe arbeite an der Berechnung des Lebensinkommens; Ergebnisse würden Ende Januar vorliegen; auch die Entwicklung des Stellenkegels werde untersucht; die folgende Beförderungsaktion könne wegen fehlender Daten noch nicht untersucht werden.

Bis zum April werde Material für einen Aufsatz erarbeitet sein; die Mitglieder des Innenausschusses würden vor den nächsten Besoldungsverhandlungen rechtzeitig von den Ansichten des höheren Dienstes informiert; mit mehreren Herren des Innenausschusses hätten schon Gespräche stattgefunden.

7. Besoldungsverhandlungen

a) Herr Wehran berichtet, daß er mit Bundestagsabgeordneten aller Parteien Verbindung aufgenommen habe, um zu erreichen, daß der ständigen – insbesondere den höheren Dienst betreffenden – Nivellierung, die der stets zunehmend größeren Leistungsanforderung entgegenlaufe, Einhalt geboten werde.

b) Herr Wehran berichtet, daß die Postgilde ihm einen sehr interessanten und guten Aufsatz über die Besoldungssituation zur Anregung für unsere Arbeit und zur evtl. gemeinsamen weiteren Herausgabe übermittelt habe.

Es beschloss wurde, den Artikel auf der nächsten Hauptvorstandssitzung mit dem Ziel einer weitgehenden Zusammenarbeit mit Gilde und VDPI weiter zu erörtern.

c) Herr Wehran verliest den Entwurf eines ausführlichen Briefes an den Bundesinnenminister, der im Ergebnis auf eine Bitte um Einhaltgewährung hinsichtlich der fortschreitenden Nivellierung hinausläuft.

Mit Rücksicht darauf, daß Vokabeln wie „Einwände gegen Nivellierung“ leicht mißdeutet werden können, als pflege die Vereinigung ein veraltetes Standesdenken, wurde erwogen, ob es nicht besser sei, anstelle „Einhalt der Nivellierung“ „Beachtung eines die steigenden Leistungsanforderungen des höheren Dienstes entsprechenden Gehaltes“ zu fordern.

Die Mehrheit war jedoch der Meinung, daß „Nivellierung“ nichts mit Standesdenken zu tun habe, sondern den sich vollziehenden Sachverhalt klar zum Ausdruck bringe, daß nämlich trotz der rapide wachsenden Anforderungen an den höheren Dienst im Verhältnis zu den anderen Laufbahnen das entsprechende Anwachsen der Gehälter zurückbleibe.

Der Brief soll deshalb – im wesentlichen wie formuliert – abgesandt werden.

Ende der Sitzung: 16.00 Uhr

Weitere Briefe zur Besoldungslage der höheren Postbeamten

Deutscher Bundestag

Innenausschuß

– Der Sekretär –

Bonn, den 7. Januar 1972

Sehr geehrter Herr Wehran,

der Vorsitzende des Innenausschusses hat mich – da er zur Zeit nicht in Bonn weilt – beauftragt, Ihnen für Ihr Schreiben vom 15. Dezember 1971 zu danken, mit dem Sie einen Durchdruck Ihres Schreibens zur Verbesserung der Beamtenbesoldung vom 14. Dezember 1971 an den Herrn Bundesminister des Innern übermittelt haben. Sie dürfen davon überzeugt sein, daß Ihre Argumente bei der Beratung eines weiteren Gesetzes zur Änderung des Bundesbesoldungsgesetzes vom Innenausschuß sorgfältig geprüft werden.

Mit vorzüglicher Hochachtung
(Sträter)

**Der Bundesminister für das Post-
und Fernmeldewesen**

Bonn, den 13. Januar 1972

**Betr.: Verbesserung der Beamtenbesoldung
im Jahre 1972**

Sehr geehrte Herren!

Hiermit bestätige ich Ihnen den Eingang der mir zugeleiteten Photokopie Ihres Schreibens vom 14. Dezember 1971 an den Herrn Bundesminister des Innern. Ob und inwieweit Ihre Vorstellungen bei den kommenden Besoldungsverbesserungen des Jahres 1972 beachtet werden können, wird von den Überlegungen und Entscheidungen der zuständigen gesetzgebenden Gremien abhängen.

Mit vorzüglicher Hochachtung
Im Auftrag
Dr. Kaiser

Aus anderen Verbänden

Bundesminister für das Post- und Fernmeldewesen

An den

Deutschen Postverband

53 Bonn

Schaumburg-Lippe-Straße 5

Bonn, den 30. Dezember 1971

Betr.: Beförderungen im höheren Dienst

Sehr geehrte Herren!

Bei einer so personalintensiven Betriebsverwaltung wie der Deutschen Bundespost war es geboten, die auf Grund des 1. BesVNG angehobenen Dienstposten des höheren Dienstes auszuschreiben, da nur so bei der Vielzahl der Beamten eine möglichst gerechte Auswahl getroffen werden konnte. Bis zum Vorliegen der Ergebnisse der Ausschreibungen verstrich zwangsläufig ein entsprechender Zeitraum. Die Berichte der Oberpostdirektionen sind zum großen Teil erst in den Monaten September bis November 1971 vorgelegt worden. Die Übertragung der Dienstposten wurde jeweils unverzüglich hiernach verfügt. Da die Planstellen die Dienstposten nicht voll abdecken, konnte ich die ersten Beförderungen jedoch erst aussprechen bzw. beim Bundespräsidialamt beantragen, nachdem ich einen Gesamtüberblick über die Besetzung der angehobenen Dienstposten hatte. Im übrigen sind die Beamten des höheren Dienstes der Deutschen Bundespost, die nach dem Ausschreibungsergebnis für eine Einweisung in eine höhere Planstelle in Betracht kamen, noch alle im Jahre 1971 termingerecht befördert worden. Die Beförderungsaktion im Rahmen des 1. BesVNG ist damit jetzt abgeschlossen.

Ich hoffe, Ihnen mit diesen Angaben gedient zu haben.

Hochachtungsvoll
In Vertretung
Prof. Dr.-Ing. Pausch

**CSU-Landesgruppe der
CDU/CSU-Fraktion
des Bundestages**

Der Parlamentarische Geschäftsführer

Bonn, den 24. Januar 1972

Sehr geehrter Herr Wehran,

herzlichen Dank für Ihren freundlichen Brief vom 15. Dezember 1971.

Ihre Ausführungen zur Besoldungserhöhung 1972 werden mir als wertvolle Unterlage bei den in den nächsten Wochen anstehenden Beratungen des Innenausschusses dienen. Ohne näher in die Materie einsteigen zu wollen, möchte ich feststellen, daß die von der Bundesregierung angebotene lineare Besoldungserhöhung von 4 v. H. und der Sockelbetrag von 30,- DM weder zur Anpassung an die durchschnittliche Einkommensentwicklung noch zum Ausgleich des Preisanstiegs ausreichend sind. Die Vertreter der CDU/CSU werden daher dafür eintreten, daß es zu einer leistungsgerechten, mit einer vertretbaren Zuwachsrate verbundenen Besoldungserhöhung im Jahre 1972 kommen wird.

Mit freundlichen Grüßen
(gez. Leo Wagner MdB)

Anträge und Anregungen zum Jahrestreffen in Berlin bitte rechtzeitig über die Bezirksvereine vorlegen

Namensliste der Ausschußmitglieder der Vereinigung der höheren Postbeamten

Leser, die zu den einzelnen, nachstehend aufgeführten Problemen Stellung nehmen oder ihre Mitarbeit antragen wollen, können sich mündlich oder schriftlich an eine der angegebenen Anschriften wenden. Die Gruppen werden ihre Arbeitsergebnisse laufend in dieser Zeitschrift veröffentlichen.

1. Gruppe

Laufbahn, Beamtenrecht, Angestelltenrecht, Personalplanung:

OPR Dipl.-Ing. Jürgen Kanzow
D 5300 Bonn, BPM
F (0 22 21) 14 34 44 P (03 11) 8 00 83
OPDir Johann Paffen
D 5300 Bonn, BMI
W 4000 Wittlaer bei Düsseldorf, Am Krausenbaum 6
F (0 22 21) 78 43 17 P (02 11) 4 08 93
OPDir Dipl.-Ing. Kurt-Hellmuth Bergs
D 6100 Darmstadt, PTZ
W 6086 Goddelau, Taunusstraße 23
F (0 61 51) 17 44 30 P (0 61 58) 74
OPR Winfried Belke
D 4400 Münster, PA (V)
W 4401 Wolbeck, Im Bilskamp 11
F (02 51) 59 32 10 P (0 25 06) 4 99
OPR Helmut Vogel
D 5300 Bonn, BPM
F (0 22 21) 1 41

2. Gruppe

Besoldung, Zulagen, Nivellierung, Aus- und Fortbildung:

OPR Winfried Belke
D 4400 Münster, PA (V)
W 4401 Wolbeck, Im Bilskamp 11
F (02 51) 59 32 10 P (0 25 06) 4 99
OPR Dipl.-Ing. Manfred Pickert
D 2800 Bremen 1, OPD
W 2800 Bremen, Scharf 38 B
F (04 21) 33 32 10
OPR Heinrich Gerhard Kill
D 4000 Düsseldorf, OPD
F (02 11) 87 21
OPDir Claus-Peter Spengler
D 4600 Dortmund, OPD
F (02 31) 19 91
OPR Wilhelm Rumpfenhorst
D 7000 Stuttgart, OPD
F (07 11) 2 00 01

3. Gruppe

Ruhestandsbeamte:

PR a. D. Dr. Wilhelm Fenge
W 3582 Felsberg/Hessen, Pankratiusstraße 1
P (0 56 62) 26 65
OPR a. D. Dipl.-Ing. Bornemann
W 6931 Allemühl, Alte Schönbrunnerstraße 1
MinDirig a. D. Friedrich Köhler
W 3591 Bergfreiheit über Bad Wildungen
Pr a. D. Dr. Siegfried Damrau
W 6100 Darmstadt, Beethovenweg 14

4. Gruppe

Personalvertretung:

OPDirn Dr. Susanne Söldner
D 8000 München 2, OPD
W 8000 München 21, Parkamer Straße 32
F (08 11) 5 58 84 26 P (08 11) 13 99 33
OPR Dipl.-Ing. Karl Heinz Bork
D 7900 Ulm, FA
W 7000 Stuttgart, Falkertstraße 58
F (07 31) 10 04 00 P (07 11) 2 00 05 70

5. Gruppe

Organisation:

OPBR Dipl.-Ing. Karl Schmaus
D 5300 Bonn, BPM
W 6242 Schönberg, Höhenstraße 55
F (0 22 21) 14 31 27 P (0 61 73) 31 95
OPDir Siegfried Kutz
D 4600 Dortmund, OPD
W 4600 Dortmund-Lütgendortmd., Harpener Hellweg 460
F (02 31) 1 99 51 10 P (0 23 21) 2 12 72

Verbindungsmann zur Arbeitsgemeinschaft der Verbände des höheren Dienstes:

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

Verbindungsmann zur FITCE:

OPDir Dipl.-Ing. Werner Hufnagel
D 6200 Wiesbaden, FA
F (0 61 21) 3 65 11

Verbindungsmann zur FEFAS:

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

Redaktion Nachrichtenblatt:

VPr a. D. Dipl.-Ing. Harder
W 2050 Hamburg 80, Häußlerstraße 47
P (04 11) 7 38 54 34

Anzeigengeschäft und technische Beratung:

OPDir Dr. Otfried Brauns-Packenius
D 6000 Frankfurt/Main, OPD
F (06 11) 7 44 20 50
Ltd OPDir Dipl.-Ing. Johann Wartmann
D 6000 Frankfurt/Main, FA 2
W 6367 Karben 4, Bismarckstraße 9
F (06 11) 40 63 00 P (0 60 39) 22 24

Verbindung zur Presse:

OPR Dr. Erhard Schramm
D 5400 Koblenz, OPD
W 5400 Koblenz, Simmernerstraße 87 a
F (02 61) 28 94 80 P (02 61) 28 93 17

Abkürzungen:

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

Wohnungseigentum für Postangehörige

Von OPR Abolins, Hamburg

Eine eigene Wohnung zu haben, gehört heutzutage zu den als selbstverständlich anerkannten Lebensbedürfnisse jeder Familie und auch für Ledige, die nicht mit ihren Eltern zusammenleben, wird von einem bestimmten Lebensalter an der Wunsch nach einer Wohnung anerkannt.

Für die höheren Beamten bei der Deutschen Bundespost ist die Wohnungsfrage besonders aktuell. Ein-

mal werden sie bei der Deutschen Bundespost nur in Ausnahmefällen an ihrem bisherigen Wohnsitz eingestellt und beschäftigt, zum anderen müssen sie in stärkerem Maße als andere Angehörige der DBP mit Versetzungen rechnen.

Die Deutsche Bundespost versucht durch verschiedene Wohnungsfürsorgemaßnahmen, ihren Bediensteten das Beschaffen einer Wohnung zu erleichtern.

Sie wird hier im wesentlichen in zwei Bereichen tätig: Einmal fördert die DBP das Bauvorhaben einer Wohnungsbaugenossenschaft, -gesellschaft oder auch eines privaten Bauherrn durch Hergabe eines besonders günstigen Darlehns. Die hiermit geförderten Wohnungen bleiben durch vertragliche grundbuchmäßig gesicherte Verpflichtung des Bauträgers Postbediensteten vorbehalten (Wohnungsbesetzungsrecht der DBP).

Der Bauträger schließt mit den von der DBP benannten Postangehörigen einen Mietvertrag oder einen genossenschaftlichen Nutzungsvertrag ab, wobei der Mietpreis durch die Hergabe des verbilligten Darlehns im allgemeinen niedriger ist, als sonst üblich.

Daneben gibt es die Förderung zur Errichtung oder zum Erwerb eines Familienheimes. Dem Postbediensteten kann ein Darlehn gewährt werden, wenn er für sich und seine Familie ein Eigenheim oder eine Eigentumswohnung errichten oder erwerben will. Im Gegensatz zur erstgenannten Förderungsart bleibt es der Eigeninitiative des Postangehörigen überlassen, ein geeignetes Eigenheim oder eine Eigentumswohnung zu errichten oder zu erwerben. Neben der dinglichen Sicherung des Darlehns erhält die DBP das Wohnungsbesetzungsrecht für den Fall, daß der Erwerber auszieht.

Bei der Errichtung von Postdarlehnswohnungen werden die Kosten des Bauvorhabens zu einem größeren Anteil als bei der Familienheimförderung in Form eines Darlehns von der Deutschen Bundespost aufgebracht.

Falls der Eigentümer eines von der Deutschen Bundespost geförderten Familienheimes versetzt wird und auszieht, muß dieses Heim zwar nach Weisung der OPD an einen anderen Postangehörigen vermietet werden, dieser neue Mieter kann jedoch nicht mit einem so günstigen Mietpreis rechnen, wie bei einer Postdarlehnswohnung. Der Eigentümer des Familienheims kann nämlich die sogenannte „Kostenmiete“ nach den Regeln der „Zweiten Berechnungsverordnung“ fordern. Unter anderem wegen des geringeren Anteils an zinsgünstigen DBP-Darlehn, insbesondere aber wegen der Verzinsung des Eigenkapitals des Bauherrn ist die Miete höher als bei einer vergleichbaren Postdarlehnswohnung. Denn die DBP gesteht einer Baugesellschaft oder -genossenschaft, die Postdarlehnswohnungen errichtet, nur eine vierprozentige Verzinsung ihres Eigenkapitals zu, der Eigentümer eines Familienheimes darf dagegen eine marktübliche Verzinsung seines Eigenkapitals fordern.

Von den möglichen Fürsorgemaßnahmen für die Wohnungsbeschaffung verdienen diejenigen besondere Beachtung, die es den Postbediensteten ermöglichen, Eigentum zu bilden. Es braucht nicht hervorgehoben zu werden, daß es in unserer Gesellschaftsordnung ein erstrebenswertes Ziel ist, dem einzelnen die Möglichkeit zur Eigentumbildung an dem von ihm bewohnten Haus oder an seiner Wohnung zu geben und damit eine besonders persönlichkeitsbezogene und wertbeständige Vermögensbildung zu fördern.

Für die Förderung des Wohnungseigentums oder des Dauerwohnrechts an Postdarlehnswohnungen nach

den Vorschriften des Wohnungseigentumsgesetzes vom 15. März 1951 bieten sich folgende Möglichkeiten an:

Falls vorhanden könnten ältere in Reihenhausform erstellte Postdarlehnswohnungen, an denen in Zukunft Postangehörige, die eine Mietwohnung suchen, voraussichtlich kein Interesse haben werden, verkauft werden.

Erst kürzlich als Postdarlehnswohnungen erstellte moderne Reihenhäuser sollten dagegen nicht an die Bewohner veräußert werden, da diese im Verhältnis zu Geschoßwohnungen teureren Einheiten im Falle einer Versetzung des bisherigen Wohnungsinhabers anderen Postbediensteten zu einer günstigen Miete zur Verfügung stehen sollten. Die Weitervermietung zu den Sätzen der sogenannten „Kostenmiete“ würde zu einer unangemessenen hohen Belastung für einen Wohnungssuchenden führen. Außerdem würden durch die Übereignung diejenigen bevorzugt werden, die aufgrund der Zuweisung durch die Wohnungsfürsorge Mieter solcher Objekte sind.

In vorhandenen Anlagen mit Postdarlehnswohnungen würde sich voraussichtlich nur ein Teil der Bewohner bereit finden, Wohnungseigentum oder ein dingliches Wohnrecht zu erwerben. Das würde aber zu einem wenig befriedigenden Zustand führen. Es wäre nicht angängig, die Bewohner, die nicht zum Eigentumserwerb bereit sind, zum Ausziehen und zum Bezug einer anderen Wohnung zu bewegen. Im selben Haus ständen sich dann Bewohner mit verschiedener Rechtsstellung gegenüber, nämlich einerseits Eigentümer bzw. Wohnberechtigte nach dem Wohnungseigentumsgesetz und andererseits Mieter. Das könnte leicht Unzuträglichkeiten ergeben.

Andererseits würde die Verwaltung des Gebäudes ebenfalls erschwert werden, denn der bisherige Eigentümer, der auch weiterhin der Verwalter der verbleibenden Mietwohnungen sein würde, müßte sich als Partner nach den Regeln des Wohnungseigentumsgesetzes in allen wichtigen Angelegenheiten in einer Wohnungseigentümersammlung mit den Mieteigentümern auseinandersetzen.

Aussichtsreich erscheint eine Lösung, bei der in einem Neubauvorhaben oder einem vollständig freigemachten Gebäude Postbediensteten ausschließlich Eigentumswohnungen oder dingliche Dauerwohnrechte zur Verfügung gestellt würden.

Hierbei sollte aber eine nichtgerechtfertigte Benachteiligung der Eigentümer der bisher nach den Familienheimrichtlinien geförderten Heime oder der künftigen Bau- bzw. Erwerbwilligen vermieden werden. Deswegen sollte die finanzielle Beteiligung der DBP bei der Schaffung von Wohnungseigentum bzw. Dauerwohnrechten nicht größer sein, als bei dem Bau- bzw. Erwerbsvorhaben jedes anderen Postangehörigen.

Der geringere finanzielle Beitrag der Deutschen Bundespost wäre auch – ebenso wie beim Familienheimdarlehn – aus dem Grund gerechtfertigt, weil im Falle einer Versetzung des Wohnungsinhabers die Vermietung an Angehörige der DBP nur zu einem gegenüber einer Postdarlehnswohnung erhöhten Mietpreis möglich sein würde.

Das Bauvorhaben wäre also von der DBP betragsmäßig entsprechend den Familienheimrichtlinien zu fördern.

Bedenken wegen der Beeinträchtigung der Mobilität des Personals sollten nicht bestehen, da insoweit die Verhältnisse nicht anders liegen würden als bei den bisher schon mit Erfolg nach den Familienheimrichtlinien geförderten Eigenheimen. Auch hier muß der Postbedienstete, der ein Darlehn beansprucht, erklären, daß er aus der Hergabe des Darlehns zum Erwerb eines Eigenheimes keinerlei Ansprüche im Hinblick auf seine dauernde Beschäftigung in der Nähe seines Wohngrundstückes bzw. seiner Eigentumswohnung geltend machen wird.

Der Plan zur Schaffung von Wohnungseigentum an Postdarlehnswohnungen läßt sich aber nur verwirklichen, wenn ein genügend großer Bewerberkreis

unter den Wohnungssuchenden vorhanden ist, der auch in der Lage ist, daß nötige Eigenkapital aufzubringen und wenn die DBP Gelegenheit hat, mit einem Bauträger zusammenzuarbeiten, der bereit ist, das Bauvorhaben zu verwirklichen.

Die Förderung der Eigentumsbildung in der dargestellten Form sollte zunächst versuchsweise zugelassen werden. Die OPD würde in einem solchen Fall zusätzlich zu den bisherigen Aufgaben noch die Tätigkeit eines Maklers zu übernehmen haben.

Der hier skizzierte Weg könnte ein weiterer Schritt sein, um den Angehörigen der Deutschen Bundespost im persönlichen Bereich mehr Freiheit, aber auch mehr Verantwortung zu geben.

Die Auswirkungen der Steuerreform auf den öffentlichen Dienst

(Berücksichtigt ist im wesentlichen die Neugestaltung der Einkommenssteuer)

Von OPR Wankerl, Regensburg

1. Der Einkommensteuertarif

Bisheriger Rechtszustand

Ein Grundfreibetrag (= früher das Existenzminimum, das nach dem Grundsatz der Leistungsfähigkeit nicht besteuert werden konnte) von 1680,- DM zu versteuerndes Einkommen stellt kleinste Einkommen ganz von der Steuer frei. Damit bleiben wegen der Sonderausgaben- und Werbungskostenpauschale, des Arbeitnehmer- und Weihnachtsfreibetrags, Einkommen eines Ledigen bis 3450,- DM/Jahr steuerfrei. Die Zone von 1680,- DM bis 8000,- DM heißt eine Proportionalzone, in der das zu versteuernde Einkommen mit 19 % besteuert wird. Von 8000,- DM bis 110000,- DM geht die Progressionszone, wobei der Steuersatz von 19 % auf 53 % ansteigt. Das 110000,- DM übersteigende Einkommen fällt in die obere Proportionalzone und wird mit dem Spitzensteuersatz von 53 % besteuert.

Für Verheiratete gelten jeweils die doppelten Einkommensbeträge.

Künftiger Rechtszustand

Erhöhung des Grundfreibetrages auf 2040,- DM. Die damit verbundene Entlastungswirkung ist für Bezieher kleiner Einkommen relativ stärker als für Bezieher großer Einkommen. Daran soll sich wie bisher die untere Proportionalzone anschließen, deren obere Grenze jedoch von 8000,- DM auf 12000,- DM für Ledige und von 16000,- DM auf 24000,- DM für Verheiratete erhöht werden soll. Dafür wird der Steuersatz in dieser Proportionalzone auf 20 % erhöht. Die Progressionszone soll dann etwas umgestaltet werden, wodurch sich bei Ledigen-Einkommen bis 20000,- DM und bei Verheirateten-Einkommen bis 40000,- DM eine Entlastung, darüber eine Belastung gegenüber dem bisherigen System ergibt. Der Spitzensteuersatz soll 56 % für Einkommen ab 130000,- DM bei einem Ledigen und 260000,- DM bei einem Verheirateten betragen. Die Ergänzungsabgabe soll wegfallen.

Zusammenfassung

Unter Berücksichtigung des Wegfalls der Ergänzungsabgabe ergeben sich Steuererleichterungen für Einkommen von Ledigen bis 50000,- DM, von Verheirateten bis 100000 DM. Für Bezieher höherer Einkommen ergibt sich eine größere Steuerbelastung.

2. Sonderausgaben

Unter dem Begriff „Sonderausgaben“ werden bisher verschiedene Kosten der Lebenshaltung – also Aufwendungen, die eigentlich Einkommensverwendung sind – zusammengefaßt, die aus wirtschafts- oder sozialpolitischen Gründen bei der Ermittlung des Einkommens vom Gesamtbetrag der Einkünfte abgesetzt werden können. Die wichtigste Gruppe der Sonderausgaben bilden die Aufwendungen zur Lebensvorsorge, z. B. Beiträge zu Kranken- und Lebensversicherungen. Der Abzug von dem Gesamtbetrag der Einkünfte (= vor Anwendung des Tarifs) führte wegen der Progression des Einkommensteuertarifs dazu, daß derjenige, der ein hohes Einkommen hatte, durch die Sonderausgaben bei gleichen Aufwendungen mehr Steuern sparen konnte als der mit niedrigerem Einkommen. Der Bund der Steuerzahler (Der Weg zu einem zeitgemäßen Steuersystem, S. 150, 151) hält dies für richtig, weil nur die Teile des Einkommens besteuert werden sollen, aus denen sich eine Leistungsfähigkeit des Pflichtigen ergibt. Dem Zwang zur Vorsorge (rechtlicher Art durch die Sozialversicherungspflicht, praktischer Art bei Freiberufler) könne sich der Steuerbürger nicht entziehen. Daher bestehe insoweit keine Leistungsfähigkeit, was zum Abzug vom Gesamtbetrag der Einkünfte führen müsse. Die nunmehr offizielle Meinung (Kohl, DStZ-A, 1971 S. 223) hält die Leistungsfähigkeit für nicht gemindert, weil der Steuerpflichtige für seine Aufwendungen einen Gegenwert erhalte, was z. B. bei Bausparbeiträgen und Lebensversicherungen offenkundig sei. Die Aufwendungen für die Lebens- und Altersvorsorge einschließlich der Aufwendungen für Bausparbeiträge sollen künftig nicht mehr von der Steuerbemessungs-

grundlage, sondern in Höhe von 20 % der Aufwendungen von der Steuerschuld (= nach Anwendung des Tarifs) abgezogen werden. Damit führen Aufwendungen jedes Steuerpflichtigen zu einer Steuerersparnis von 20 %, gleichgültig, ob er einem durchschnittlichen Steuersatz von weniger oder mehr als 20 % unterliegt. Für einen alleinverdienenden Steuerpflichtigen ohne Kinder ergibt sich dann eine Verbesserung gegenüber dem geltenden Recht, wenn er weniger als ca. 3000,- DM/Monat verdient, weil in diesem Bereich die durchschnittliche Einkommensteuerbelastung unter 20 % liegt. Die *Höchstbeträge* für diese Aufwendungen werden ebenfalls geändert. Früher konnte ein verheirateter Steuerpflichtiger als Sonderausgaben vom Gesamtbetrag der Einkünfte abziehen: 2000,- DM Vorweghöchstbetrag und 2200,- DM voll abzugfähiger Höchstbetrag (+ 500,- DM für jedes Kind). Der Höchstbetrag verdoppelte sich auf 4400,- DM (+ 1000,- DM für jedes Kind), wenn der Steuerpflichtige über 50 Jahre alt war. Über diese Beträge hinausgehende Sonderausgaben konnten bis 1100,- DM (+ 250,- DM je Kind), bei einem über 50jährigen Verheirateten bis zu 2200,- DM (+ 500,- DM je Kind) mit 50 % vom Gesamtbetrag der Einkünfte abgezogen werden. Diese sehr komplizierte Regelung soll nun vereinfacht werden. Der Vorweghöchstbetrag soll für Verheiratete auf 2400,- DM erhöht werden. Der Höchstbetrag soll in Zukunft 6000,- DM betragen (+ 600,- DM je Kind). Ein verheirateter Alleinverdiener ohne Kind kann dann maximal 8400,- DM pro Jahr absetzen, was zu einer maximalen Steuerersparnis von 1680,- DM/Jahr führt. Diese Summe kann nach geltendem Recht ein unter 50 Jahre alter verheirateter Alleinverdiener an Steuern nur dann sparen, wenn er ein Monatsbrutto von ca. 4000,- DM hat. Ist er über 50 Jahre, ergibt sich diese Steuerersparnis schon bei ca. 3000,- DM.

Zusammenfassend kann gesagt werden:

Die Steuerreform verstärkt den Anreiz für Aufwendungen für die Vorsorgeaufwendungen bei Personen unter 50 Jahren durch die Erhöhung der Höchstbeträge und bei Einkommen bis 3000,- DM/Monat durch die Umstellung des Abzugverfahrens.

Neuerdings (Tagespresse vom 30. Oktober 1971) ist eine Erhöhung der Höchstbeträge auf insgesamt 12000,- DM/Jahr im Gespräch. Dies würde ein Anreiz für besonders hohe Aufwendungen sein. Diese Höchstbeträge kann aber fast kein Beamter ganz ausschöpfen, weil er von seinen Bezügen schon rein tatsächlich 1000,- DM pro Monat nicht erübrigen kann. Dazu wäre eine derartig hohe Lebensvorsorge für einen Beamten wegen der Beamtenversorgung sinnlos. Begünstigt würden durch derartig hohe Höchstbeträge nur die Versicherungen, deren Gewinne mit höheren Versicherungssummen steigen sowie die Freiberufler.

3. Bausparen, Eigenheim und einheitswertabhängige Steuern

Die Förderung des *Bausparens* soll weiterhin zweigleisig geschehen. Der Bausparer wird künftig wie bisher zwischen der Geltendmachung der Bausparbeiträge als Sonderausgaben (§ 10 RStG) und der Bausparprämie wählen können. Die Höhe der Bausparprämie soll aber der der Sparverträge angenähert werden und soll deshalb von 25 % auf 22 % gesenkt werden. Dazu sollen aber für jedes zu versorgende

Kind 2 % zusätzlich an Prämie gezahlt werden. Die Zusatzprämie soll anscheinend wegfallen. In Zukunft wird auch nur der prämieneberechtigt sein, dessen Einkommen als Lediger 24000,- DM pro Jahr nicht übersteigt. Für Verheiratete endet die Prämienberechtigung, wenn sie mehr als 48000,- DM jährlich zu versteuerndes Einkommen haben. Diese Begrenzung ist an das 3. Vermögensbildungsgesetz angelehnt (= 624-DM-Gesetz), das auch in Zukunft bestehen bleiben wird. Die Bausparbeiträge sind nur bis zu einem Höchstsatz prämienefähig. Dieser Höchstsatz wurde für einen Ledigen von 1600,- DM auf 800,- DM gesenkt, für Verheiratete bleibt er bei 1600,- DM.

Die Möglichkeit der *Sonderabschreibung nach §§ 7 b EStG i. V. 15 I EStDV* bleibt weiterhin erhalten. Diese Sonderabschreibung führt in den ersten 8 Jahren nach dem Bau eines Eigenheims oder dem Kauf einer neu errichteten Eigentumswohnung zu einer nicht unbeachtlichen Verringerung der Einkommensteuer. Im Jahr der Herstellung des Eigenheims oder der Eigentumswohnung können 5 % der Herstellungskosten (ohne Grundstückskosten) von dem Gesamtbetrag der Einkünfte abgezogen werden. Beispiel:

Herstellungskosten ohne Grundstück: 100 000,- DM;
Jahresbruttoverdienst: 30 000,- DM;

Einkommensteuer eines alleinverdienenden Verheirateten mit 2 Kindern nach der Jahreslohnsteuertabelle: 4508,- DM;

Einkommensteuer nach Abzug von 5 % aus 100 000 DM = 3296,- DM;

Verminderung der Einkommensteuer: 1212,- DM.

Der einkommensteuerlich erfaßte *Nutzwert der Wohnung* im eigenen Ein- oder Zweifamilienhaus (§ 29 III EStG i. V. m. der Einfamilienhausverordnung), dem der Nutzungswert der eigengenutzten Eigentumswohnung gleichsteht, wird auch künftig vom Einheitswert berechnet. Der Einheitswert wird aber nicht mehr nach den Werten von 1934, sondern nach der letzten Feststellung der Einheitswerte (Wertverhältnisse von 1964) angesetzt. Da diese Werte wesentlich über denen der Hauptfeststellung 1934 liegen, soll der Nutzungswert zum Ausgleich von 3,5 % des Einheitswertes auf 1,5 % gesenkt werden. Da auch weiterhin die Schuldzinsen abgesetzt werden können, wird auch weiterhin – zumindest für die ersten Jahre nach dem Bau, in denen die Schuldzinsen noch hoch sind – keine oder wenig Einkommensteuer zu zahlen sein.

Die Vermögensteuer soll weitgehend umgestaltet werden. Das Grundvermögen soll mit den neuen (erhöhten) Einheitswerten bewertet werden. Dafür sollen die Freibeträge erhöht werden. In Zukunft hat eine Familie mit 2 Kindern einen Grundfreibetrag von 240 000,- DM. Diese Erhöhung ist besonders darum wichtig, weil die neuen Einheitswerte auch der Vermögensteuer zugrunde gelegt werden sollen. Mit der Höhe dieser Freibeträge ist sichergestellt, daß eine Beamtenfamilie mit einem Einfamilienhaus und einigen finanziellen Rücklagen nicht vermögensteuerpflichtig wird. Besondere Freibeträge, wie der Altersfreibetrag, der erhöhte Altersfreibetrag und Freibetrag für Kapitalvermögen schieben die Vermögensteuerpflicht weiter hinaus. Da die gezahlte Vermögensteuer nicht mehr als Sonderausgabe (§ 10 EStG) von dem Gesamtbetrag der Einkünfte abgezogen werden kann, wird der Steuersatz von 1 % auf 0,7 % verringert.

Ebenfalls erhöht werden die Freibeträge bei der *Erb-schaftsteuer*. In Zukunft erhält jeder verwitwete Ehegatte einen Freibetrag von 250 000,— DM. Für jedes Kind stehen ihm 50 000,— DM als Freibetrag zu. Dazu soll ein besonderer Kinderfreibetrag kommen, wenn das Kind sich noch in der Ausbildung befindet. Dieser besondere Freibetrag soll je nach Alter bestimmt werden und zwischen 10 000,— DM und 50 000,— DM betragen. Der Tarif (= Steuersatz) wird im wesentlichen für die Angehörigen der Steuerklasse I, d. h. die Ehegatten und Kinder, gleichbleiben. Für die entfernten Verwandten und Nichtverwandten jedoch angehoben werden. Die Progression für große Erbschaften wird verschärft werden.

Zusammenfassend kann zu dem Komplex „Bausparen . . .“ gesagt werden:

Die Verringerung der Höchstbausparbeträge für den Ledigen wird den ledigen Beamten in seinem Finanzierungsspielraum bezüglich einer Eigentumswohnung usw. beeinträchtigen. Für den verheirateten Beamten mit niedrigem Einkommen ergibt sich eine Verschlechterung durch den Wegfall der Zusatzprämie. Für einen Beamten mit höherem Gehalt wird die Geltendmachung der Bausparbeiträge als Sonderausgaben bei der Einkommensteuer jetzt interessanter, weil er infolge der Senkung der Prämie eventuell mehr an Einkommensteuer sparen kann, als ihm an Prämie zustehen würde. Dies gilt insbesondere dann, wenn Bausparbeiträge über die Grenzen von 800,— DM bzw. 1600,—DM hinaus als Sonderausgaben abgesetzt werden können. Gerade die Beamten hätten dann einen Vorteil, weil bei ihnen im Gegensatz zu den sozialversicherungspflichtigen Mitbürgern die Sonderausgabenhöchstbeträge nicht schon weitgehend durch die Sozialversicherungsbeiträge ausgeschöpft sind.

Die hohen Freibeträge bei der Vermögensteuer werden auch in Zukunft nur wenige Beamte vermögenssteuerpflichtig werden lassen.

Gleiches gilt für die Erbschaftsteuer, wo der Gesetzgeber (bislang noch die Regierung) anscheinend den Übergang von mittelständischen Betrieben auf den Erben erleichtern wollte.

4. Arbeitnehmerfreibetrag

Der Arbeitnehmerfreibetrag soll nun endlich — wie schon in der Regierungserklärung versprochen — von 240,— DM auf 480,— DM erhöht werden. Diese Erhöhung ist dringend nötig, wenn man den Arbeitnehmerfreibetrag mit den anderen entsprechenden Freibeträgen vergleicht. So beträgt z. B. der landwirtschaftliche Freibetrag eines Ledigen 1200,— DM, eines Verheirateten 2400,— DM (§ 13 III EStG); der Freibetrag bei selbständiger Arbeit (§ 18 IV EStG) beträgt 1200,— DM; der Freibetrag bei der Veräußerung eines Gewerbebetriebes (§ 16 IV EStG) beträgt 20 000,— DM. Allerdings soll der Arbeitnehmerfreibetrag nicht mehr von der Steuerbemessungsgrundlage, sondern in Höhe von 20 % von der Steuerschuld abgezogen werden („Mittelbayerische Zeitung“ vom 30. 10. 1971 über die neuen Eckwerte der Bundesregierung vom 29. 10.). Dies führt dazu, daß jeder Arbeitnehmer unabhängig von seinem Einkommen 96,— DM an Einkommensteuer durch den Arbeitnehmerfreibetrag erspart ($480/5 = 96$).

5. Alterseinkünfte

Bisheriger Rechtszustand

Nach § 22 EStG werden Sozialrenten und Lebensversicherungsrenten nicht mit dem vollen Betrag, sondern nur mit dem sogenannten Ertragsanteil versteuert. Dieser beträgt bei einem Rentenbeginn-Alter von 65 Jahren 20 % und bei einem Rentenbeginn-Alter von 60 Jahren 25 %. Die Ertragsanteil-Besteuerung beruht auf dem Gedanken, daß dem Rentenberechtigten mit der Rente, neben dem von der Steuer zu erfassenden Zins- und Ertragsanteil aus einem von ihm angesammelten Kapital, auch dieses Kapital selbst anteilig zurückbezahlt wird. Kapitalrückzahlungen sind aber grundsätzlich nicht der Einkommensteuer unterworfen. Diese Begründung erscheint nicht ganz stichhaltig, weil der Rentenberechtigte das fiktive Kapital nicht allein angesammelt hat (vgl. Arbeitgeberanteil) und er bei der „Kapitalansammlung“ bereits Steuererleichterungen durch die Abzugsfähigkeit als Sonderausgabe erhalten hat. Entscheidend dürfte der sozialpolitische Gedanke einer Begünstigung der Sozialrentner sein. Die Beamten- und Werkspensionen werden mit dem vollen Betrag unter Abzug eines Versorgungsfreibetrags von 25 % der Pension, höchstens jedoch von 2400,— DM, versteuert.

Künftiger Rechtszustand

Die Besteuerung der Sozialrenten wird nicht geändert. Während die Steuerreformkommission für die Beamtenpensionen ebenfalls die Besteuerung nur mit dem Ertragsanteil angeregt hat, will die Bundesregierung es beim alten System belassen; allerdings soll der Pensionsfreibetrag auf 30 % der Bezüge höchstens 3600,— DM jährlich betragen.

Kritik

In den Bezügen des aktiven Beamten sind fiktive Beträge enthalten, die der Dienstherr für den Beamten ansammelt, um daraus später die Beamtenpension zu zahlen. Die Beamtenpension beinhaltet daher ebenso wie die Rente eine fiktive Kapitalrückzahlung. Daher muß auch für die Beamtenpensionen die Besteuerung nur des Ertragsanteils gefordert werden.

6. Berücksichtigung von Kinderlasten

Das geltende dualistische System des Kinderlastenausgleichs trägt den mit dem Unterhalt von Kindern verbundenen Belastungen sowohl durch Kinderfreibeträge als auch durch Gewährung eines steuerfreien Kindergeldes oder durch Kinderzuschläge bei der Besoldung im öffentlichen Dienst Rechnung.

Gemäß § 32 EStG betragen die Kinderfreibeträge

für das 1. Kind	1200,— DM
für das 2. Kind	1680,— DM
für das 3. Kind	1800,— DM
für jedes weitere Kind	1800,— DM.

Das steuerfreie Kindergeld beträgt bei einem jährlichen Familieneinkommen von 13 200,— DM

für das 1. Kind	—,— DM
für das 2. Kind	25,— DM
für das 3. und 4. Kind jeweils	60,— DM
für das 5. und jedes weitere Kind	70,— DM

(ist für die weiteren Ausführungen ohne Bedeutung). Der Kinderzuschlag bei der Besoldung im öffentlichen Dienst beträgt 50,- DM je Kind.

Dieses mehrgleisige System des Kinderlastenausgleichs wird insbesondere aus sozialpolitischer Sicht kritisiert. Die Kritik hat den Bundestag (Entschiebung vom 28. Mai 1969) und den Bundesrat (Entschiebung vom 5. Juni 1970) veranlaßt, von der Bundesregierung die Vorbereitung einer umfassenden Reform des Familienlastenausgleichs zu fordern, bei der die steuerlichen Erleichterungen und die unmittelbaren Zahlungen zu einem einheitlichen gerechten System zusammengefaßt werden sollen.

Trotz dieser Kritik hat sich die Steuerreformkommission aus steuersystematischen Gründen für eine Beibehaltung des mehrgleisigen Kinderlastenausgleichssystems ausgesprochen. Sie hat sogar vorgeschlagen, die steuerlichen Kinderfreibeträge für das 1. und 2. Kind um jeweils 300,- DM (auf 1500,- DM bzw. 1980,- DM) und für die weiteren Kinder um 600,- DM (auf 2400,- DM) zu erhöhen. Eine Änderung der geltenden Kindergeldregelungen hat die Steuerreformkommission nicht erwogen.

Die Bundesregierung hat demgegenüber als Eckwert zur Neuregelung des Kinderlastenausgleichs beschlossen, das bisherige duale System durch eine Einheitslösung *außerhalb des Besteuerungsverfahrens* zu ersetzen. Steuerliche Kinderfreibeträge sollen

nicht mehr gewährt werden. Statt dessen sollte nach einem Kabinettsbeschluß ein für alle Kinder, einschließlich des 1. Kindes, einheitliches Kindergeld von 60,- DM monatlich je Kind gezahlt werden. Um eine Schlechterstellung von Familien mit 4 Kindern oder mehr zu vermeiden, sollten diese Familien einen Familienzuschlag von 60,- DM monatlich erhalten. In ihrem jüngsten Kabinettsbeschluß hat die Bundesregierung jedoch das steuerfreie Kindergeld wie folgt festgesetzt:

für das 1. Kind	50,- DM
für das 2. Kind	70,- DM
für das 3. und jedes weitere Kind	90,- DM.

In diese Einheitslösung außerhalb des Besteuerungsverfahrens sollen auch die im öffentlichen Dienst bisher gezahlten steuerpflichtigen Kinderzuschläge einbezogen werden; diese Zuschläge sollen also wegfallen und durch die steuerfreien Kindergelder ersetzt werden.

Die folgenden Beispiele zeigen, daß der öffentliche Dienst durch die geplante Neuregelung gegenüber Arbeitslohnbeziehern, die nicht dem öffentlichen Dienst angehören, benachteiligt ist.

Hierbei sind Sonderzuwendungen und zu erbringende Sozialleistungen nicht berücksichtigt, jedoch der Steuerfreibetrag von 1200,- DM für Angehörige der freien Berufe.

Beispiel 1: (jeweils Jahreseinkommen)

Beamte der BesGr A 13
8. DA Stufe
verh. 1 Kind
Ortszuschlag S

Vergleichbarer
Angehöriger
eines freien
Berufes

I. Regelung auf Grund der geltenden Steuergesetze (Kinderfreibetrag berücksichtigt)

Grundgehalt:	26 947,- DM
Zulage:	1 200,- DM
Kinderzuschlag:	600,- DM
zu versteuerndes Bruttoeinkommen:	28 747,- DM
Lohnsteuer:	4 416,- DM
Nettoeinkommen:	24 331,- DM

	26 947,- DM
Steuerfreibetrag:	1 200,- DM
Kinderfreibetrag:	1 200,- DM
	24 547,- DM
Steuer (Splitting):	4 294,- DM
	22 653,- DM

II. Regelung nach der Steuerreform

Grundgehalt:	26 947,- DM
Zulage:	1 200,- DM
zu versteuerndes Bruttoeinkommen:	28 147,- DM
Lohnsteuer:	4 772,- DM
Nettoeinkommen:	23 375,- DM
Kindergeld:	600,- DM
	23 975,- DM

	26 947,- DM
Steuerfreibetrag:	1 200,- DM
	25 747,- DM
Steuer (Splitting):	4 600,- DM
	22 347,- DM
	600,- DM
	22 947,- DM

III. Gegenüberstellung des Ergebnisses von I. und II.:

24 331,- DM
23 975,- DM
- 356,- DM

22 653,- DM
22 947,- DM
+ 294,- DM

IV. Gesamtergebnis: Differenzbetrag zuungunsten des öffentlichen Dienstes — 650,— DM

Beispiel 2:

Beamte der BesGr A 14 8. DA Stufe verh. 2 Kinder Ortszuschlag S	Vergleichbarer Angehöriger eines freien Berufes
I: 26 821,— DM	25 797,— DM
II: 26 601,— DM	26 449,— DM
III: — 220,— DM	+ 652,— DM
IV: — 872,— DM	

Beispiel 3:

Beamte der BesGr A 15 12. DA Stufe verh. 4 Kinder Ortszuschlag S	Vergleichbarer Angehöriger eines freien Berufes
I: 33 942,— DM	32 086,— DM
II: 33 880,— DM	33 806,— DM
III: — 62,— DM	+ 720,— DM
IV: — 782,— DM	

Beispiel 4:

Beamte der BesGr A 16 12. DA Stufe verh. 3 Kinder Ortszuschlag S	Vergleichbarer Angehöriger eines freien Berufes
I: 35 304,— DM	33 906,— DM
II: 35 074,— DM	34 892,— DM
III: — 230,— DM	+ 986,— DM
IV: — 1216,— DM	

Die Beispiele zeigen eindeutig das Ausmaß der Schlechterstellung der Angehörigen des öffentlichen Dienstes gegenüber denen eines freien Berufes, wobei festzustellen ist, daß sich der Differenzbetrag zuungunsten des öffentlichen Dienstes bei steigendem Einkommen vergrößert und bei zunehmender Kinderzahl verkleinert. Für den öffentlichen Dienst entstehen gegenüber dem bisherigen Recht erhebliche Beeinträchtigungen des Besitzstandes, wie auch folgende Beispiele veranschaulichen sollen:

Gegenüberstellung der Monatseinkommen der BesGr A 4, A 7, A 10 und A 14, jeweils 7. DA Stufe, unter Berücksichtigung von Zulagen (Stand 1. Januar 1973), ohne Berücksichtigung von Sonderzuwendungen.

Beispiel 1: Steuerklasse III (verh. 1 Kind)

I. Regelung nach geltendem Steuerrecht
(Kinderfreibetrag berücksichtigt)

	A 4	A 7	A 10	A 14
Grundgehalt:	723,67	886,93	1242,83	1904,51
Ortszuschlag S:	357,—	357,—	378,—	430,—
Zulage:	40,—	67,—	100,—	
Kinderzuschlag:	50,—	50,—	50,—	50,—
Bruttoeinkommen:	1170,67	1360,93	1770,83	2384,51
ab Lohnsteuer:	122,50	158,50	238,10	380,60
Netto:	<u>1048,17</u>	<u>1202,43</u>	<u>1532,73</u>	<u>2003,91</u>

II. Regelung nach der Steuerreform

Grundgehalt:	723,67	886,93	1242,83	1904,51
Ortszuschlag S:	357,—	357,—	378,—	430,—
Zulage:	40,—	67,—	100,—	
Bruttoeinkommen:	1120,67	1310,93	1720,83	2334,51
Lohnsteuer:	— 132,—	— 168,—	— 248,60	— 393,80
Netto:	988,67	1142,93	1472,23	1940,71
Kindergeld:	+ 50,—	+ 50,—	+ 50,—	+ 50,—
Gesamt-Netto:	<u>1038,67</u>	<u>1192,93</u>	<u>1522,23</u>	<u>1990,71</u>

III. Unterschied

zwischen

Ergebnis von I und II:	— 9,50	— 9,50	— 10,50	— 13,20
------------------------	--------	--------	---------	---------

Beispiel 2: Steuerklasse III (verh. 2 Kinder)

I:	1155,87	1309,93	1640,83	2114,01
II:	1149,17	1303,43	1631,53	2097,51
III:	— 6,70	— 6,50	— 9,30	— 16,50

Beispiel 3: Steuerklasse III (verh. 3 Kinder)

I:	1265,37	1419,43	1751,03	2226,71
II:	1320,17	1474,43	1799,33	2260,51
III:	+ 54,80	+ 55,—	+ 48,30	+ 33,80

Beispiel 4: Steuerklasse III (verh. 4 Kinder)

I:	1374,87	1528,93	1860,83	2339,21
II:	1491,17	1645,13	1966,53	2422,71
III:	+ 116,30	+ 116,20	+ 105,70	+ 83,50

Die Beispiele verdeutlichen einmal, daß durch die vorgesehene Kindergeldregelung ein weiterer Schritt zur Nivellierung getan wird und sich das Spannungsverhältnis zwischen den einzelnen Laufbahnen verringert, zum anderen, daß nach der Steuerreform erst

ab dem dritten Kind (bedingt durch den hohen Betrag von 90,- DM) eine Einkommensverbesserung gegenüber den geltenden Einkommensverhältnissen eintritt. Der Trend zur Besserstellung der kinderreichen Familien ist unverkennbar.

In den folgenden Beispielen soll ein Querschnitt durch die Besoldungsgruppen des höheren Dienstes die neue Lage nach Durchführung der Steuerreform veranschaulichen, wobei von der Kinderzahl 2 ausgegangen wird:

Beispiel 1: BesGr A 13, 6. DA Stufe, Ortszuschlag S

I. Geltendes Steuerrecht		II. Nach Steuerreform
Grundgehalt:	1690,83	1690,83
Ortszuschlag:	480,-	480,-
Kinderzuschlag:	100,-	
Zulage:	100,-	100,-
Bruttoeinkommen:	2370,83	2270,83
ab Lohnsteuer:	342,80	378,10
Nettoeinkommen:	2028,03	1892,73
		+ Kindergeld 120,-
	2012,73	2012,73
Differenz:	- 16,30	

Beispiel 2: BesGr A 14, 9. DA Stufe, Ortszuschlag S

Grundgehalt:	2066,29	2066,29
Ortszuschlag:	480,-	480,-
Kinderzuschlag:	100,-	
Bruttoeinkommen:	2646,29	2546,29
ab Lohnsteuer:	413,60	452,-
Nettoeinkommen:	2232,69	2094,29
		+ Kindergeld 120,-
	2214,29	2214,29
Differenz:	- 18,40	

Beispiel 3: BesGr A 15, 12. DA Stufe, Ortszuschlag S

Grundgehalt:	2578,40	2578,40
Ortszuschlag:	480,-	480,-
Kinderzuschlag:	100,-	
Bruttoeinkommen:	3158,40	3058,40
ab Lohnsteuer:	560,-	603,30
Nettoeinkommen:	2598,40	2455,10
		+ Kindergeld 120,-
	2575,10	2575,10
Differenz:	- 23,30	

Beispiel 4: BesGr A 16, 15. DA Stufe, Ortszuschlag S

Grundgehalt:	3218,35	3218,35
Ortszuschlag:	480,-	480,-
Kinderzuschlag:	100,-	
Bruttoeinkommen:	3798,35	3698,35
ab Lohnsteuer:	767,80	816,50
Nettoeinkommen:	3030,55	2881,85
		+ Kindergeld 120,-
	3001,85	3001,85
Differenz:	- 28,70	

Zusammenfassend ist zu bemerken, daß für den öffentlichen Dienst (und insbesondere für den höheren

Dienst) durch die vorgesehene Neuregelung bezüglich der Kinderlasten erhebliche Härten entstehen werden, die nur durch eine entsprechende Erhöhung der Ortszuschläge ausgeglichen oder wenigstens gemindert werden können.

7. Zusammenfassung

Soweit sich für den öffentlichen Dienst nach dem Dargelegten Vergünstigungen ergeben, wird durch die geplante Erhöhung der Mehrwertsteuer um 1 % (bedeutet effektive Verteuerung der Lebenshaltung von etwas weniger als 1 %) ein negativer Ausgleich geschaffen. Besserstellungen bei den angesprochenen Bereichen werden dadurch wieder aufgehoben. Ob die Steuerreform, die ab 1. Januar 1974 Wirklichkeit werden soll, in dem vorgesehenen Umfang und Ausmaß Gesetz werden wird, bleibt abzuwarten. Die Opposition im Deutschen Bundestag hat jedenfalls durch ihre maßgeblichen Sprecher erhebliche Korrekturen an der vorgelegten Steuerreform angekündigt.

Aus der Arbeit der Arbeitsgruppe Besoldung

I. Im Nachrichtenblatt 6/1971 hat die Arbeitsgruppe „Besoldung“ ihr Arbeitsprogramm bis zur nächsten Vertreterversammlung erläutert.

Sie hat ferner die Ergebnisse ihrer Untersuchung „Vertikale Spannungsverhältnisse im Laufbahngewebe“ mitgeteilt. Danach haben sich die Spannungsverhältnisse seit dem Abschluß der Untersuchungen von Professor H. Müller (1966) weiterhin nachhaltig zuungunsten des höheren Dienstes verschoben. Nach dem augenblicklichen Stand der Besoldungsverhandlungen muß z. B. damit gerechnet werden, daß in Zukunft ein Angehöriger der BesGr A 14 erst ab der 5. Dienstaltersstufe mehr als Nichttechniker der BesGr A 13 und ab der 8. Dienstaltersstufe mehr als ein Techniker der BesGr A 13 verdient.

II. Wie bereits im Heft 6/1971 (S. 142) angedeutet, reicht eine Berechnung der vertikalen Spannungsverhältnisse auf der Basis der gesamten Dienstbezüge bzw. der Basis der repräsentativen gesamten Dienstbezüge für eine hinreichend abgesicherte Gehaltsstrukturanalyse nicht aus. Sie gibt insbesondere keine hinreichende Auskunft darüber, welche Verdienstmöglichkeiten in den einzelnen Besoldungs- bzw. Laufbahngruppen bestehen oder – mit anderen Worten – welches *Lebenseinkommen* jeweils im Durchschnitt erreicht werden kann.

a) Das Lebenseinkommen läßt sich als *Brutto-* oder *Nettoeinkommen* berechnen.

Für eine Berechnung auf der Basis des Nettoeinkommens könnte sprechen, daß die Bezügeempfänger mehr an ihrem verfügbaren Einkommen und weniger an ihrem Bruttogehalt interessiert sind. Die Arbeitsgruppe hat sich dennoch für eine Berechnung auf der Basis des Bruttoeinkommens entschieden, weil die progressive Staffelung der Lohn- bzw. Einkommensteuer im Prinzip allgemein anerkannt wird; es bleibt insoweit allerdings die Frage, welche „Schwellenwerte“ als angemessen gelten können.

b) In seinem im Jahre 1966 gefertigten Gutachten kommt Müller bei der Berechnung des Bruttolebens- einkommens zu folgenden Ergebnissen:

einfacher Dienst		mittlerer Dienst		gehobener Dienst		höherer Dienst	
DM	v. H.	DM	v. H.	DM	v. H.	DM	v. H.
427 600,—	100	469 000,—	109,7	657 400,—	153,8	920,800,—	215,4

Bei der Berechnung ging er von folgenden Annahmen aus:

- Die Berechnung des Bruttolebensinkommens erfolgt auf der Basis der Grundgehälter, der Ortszuschläge Klasse A und der dem jeweiligen Familienstand entsprechenden Kinderzuschläge. Soweit Einkommen zu berechnen sind, die von Lehrlingen, Gesellen oder Angestellten des öffentlichen Dienstes verdient werden, wird auf die jeweils letzten zugänglichen Tarifverträge zurückgegriffen.
- Beamte des einfachen Dienstes heiraten zu Beginn des 25. Lebensjahres, die des gehobenen und des höheren Dienstes zu Beginn des 27. Lebensjahres. Ein Sohn wird jeweils 2 Jahre, eine Tochter 4 Jahre nach der Eheschließung geboren. Die Söhne absolvieren die gleiche Ausbildung wie ihre Väter. Die Töchter von Beamten des einfachen und mittleren Dienstes bleiben bis zum vollendeten 17. Lebensjahr, die der Beamten des gehobenen und höheren Dienstes bis zum vollendeten 19. Lebensjahr in der Ausbildung.
- Alle Einkommensbezieher leisten einen (einkommenslosen) Wehrdienst ab.
- Alle Beamten werden nur einmal befördert.
- Der Beamte des einfachen Dienstes besucht die 9jährige Volksschule, ist nach einer Handwerkslehre als Geselle und dann als Arbeiter im öffentlichen Dienst tätig, wird zu Beginn des 26. Lebensjahres Beamter z. A. in Besoldungsgruppe A 2 und zu Beginn des 30. Lebensjahres nach Besoldungsgruppe A 3 befördert.
Der Beamte des mittleren Dienstes leistet nach der mittleren Reife eine kaufmännische Lehre ab und ist zunächst als kaufmännischer Angestellter tätig. Zu Beginn des 25. Lebensjahres wird er Assistent z. A. und zu Beginn des 34. Lebensjahres nach Besoldungsgruppe A 6 befördert.
Der Beamte des gehobenen Dienstes tritt mit Hochschulreife in den öffentlichen Dienst ein, wird im 24. Lebensjahr Inspektor und mit 43 Jahren Oberinspektor.
Der Beamte des höheren Dienstes kommt nach einem Studium von 9 Semestern in den Vorbereitungsdienst, wird mit dem 32. Lebensjahr zum Regierungsrat ernannt und mit 45 Jahren zum Oberregierungsrat befördert.
- Alle Beamte werden mit dem vollendeten 65. Lebensjahr pensioniert.
- Die Ausbildungskosten — insbesondere die des Hochschulstudiums — bleiben unberücksichtigt. Da

bei dem vorgenommenen Vergleich nicht die gesamten Aufwendungen, sondern nur die über die normale Lebenshaltung hinausgehenden, spezifischen Kosten einer Ausbildung sowie Zinsen für das *gesamte* bei der Ausbildung aufgewendete Kapital in die Berechnungen einbezogen werden dürfen, dieser Betrag aber angesichts der hohen Lebensinkommensbeträge nicht ins Gewicht fällt, werden sie nicht in Ansatz gebracht.

- Es wird unterstellt, daß die Besoldungsordnung, so wie sie heute besteht, für die Zukunft unverändert weitergilt.

c) Dieses Berechnungsmodell konnte für eine Berechnung des nach dem *derzeitigen* Stand zu erzielenden Lebensinkommens nicht unverändert übernommen werden, da inzwischen mehrere gesetzgeberische Maßnahmen, insbesondere das 2. BesNG und das 1. BesVNG, zu tiefgreifenden strukturellen Änderungen geführt haben. Nach Auffassung der Arbeitsgruppe dürften zur Zeit folgende Annahmen den tatsächlichen Verhältnissen am ehesten entsprechen:

- Berechnung auf der Basis der Grundgehälter, der Ortszuschläge der Klasse S und eines Kinderzuschlages von 50,— DM pro Kind.
- Heiratsalter im einfachen Dienst: 23. Lebensjahr; im mittleren und gehobenen Dienst: 25. Lebensjahr und im höheren Dienst: 27. Lebensjahr.
Ein Sohn wird jeweils 2 Jahre, eine Tochter 4 Jahre nach der Eheschließung geboren. Die Söhne des einfachen Dienstes absolvieren eine um 0,5 Jahre, die des mittleren und gehobenen Dienstes eine um 1 Jahr längere und die des höheren Dienstes die gleiche Ausbildungszeit wie die Bezügeempfänger. Bei den Töchtern wurde nur für den einfachen Dienst das 17. Lebensjahr als Ausbildungsende belassen; im mittleren Dienst wurde von einem Ausbildungsabschluß nach 18 Jahren, im gehobenen nach 20 Jahren und im höheren nach 22 Jahren ausgegangen.
- Wegen des großen Anteils des weiblichen Personals und der hohen Freistellungsquote wurde auf eine Berücksichtigung von Wehrdienstzeit verzichtet.
- Der „Normal-Werdegang“ in den vier Laufbahngruppen ergibt sich aus nachfolgender Tabelle. Diese wurde unter Berücksichtigung der BLV und der Bestimmungen der DBP, der gesetzlichen Planstellenkegel (für den einfachen Dienst der Haushaltsansatz 1971 einschließlich Nachtrag) und des Bundesbesoldungsgesetzes (insbesondere des § 5 — Wartezeiten —) erstellt.

	einfacher Dienst		mittlerer Dienst		gehobener Dienst		höherer Dienst	
Einstellung Vorbereitungsdienst	Pjb	15 Jahre 2,5 „	PAssAw	16 Jahre 2 „	PJAw	19 Jahre 3 „	PRef	23,5 Jahre 2,5 „
... z. A. Probezeit	Psch z. A. (A 2)	17,5 „ 1 „	PAss z. A. (A 5)	18 „ 2 „	PJ z. A. (A 9)	22 „ 2,5 „	PR z. A. (A 13)	26 „ 3 „
Anstellung	A 2	19 „	A 5	20 „	A 9	25 „	A 13	29 „
Beförderung	A 3	20 „	A 6	22 „	A 10	28 „	A 14	34 „
„	A 4	30 „	A 7	30 „	A 11	46 „	A 15	50,5 „
„	A 5	58 „	A 8	48 „	A 12	58 „	A 16	61,5 „
„			A 9	61,5 „	A 13	63 „	B 2	64,5 „

5. Annahmen entsprechend 6. bis 8. bei Müller (zur Frage der Berücksichtigung von Ausbildungskosten vgl. andererseits die interessanten Ausführungen von Schulz im Nachrichtenblatt 5/1970 (S. 116 ff.)).

einfacher Dienst		mittlerer Dienst		gehobener Dienst		höherer Dienst	
DM	v. H.	DM	v. H.	DM	v. H.	DM	v. H.
649 000,—	100	797 000,—	120,5	1 039 300,—	172,5	1 375 500,—	232,2

e) Die einfache Summierung der Bruttojahres- zum Bruttolebensinkommen berücksichtigt nicht die in den verschiedenen Laufbahnen unterschiedliche zeitliche Verteilung der Einkommen. Letztere beeinflusst nicht nur maßgeblich die Progression der Steuersätze, sondern in gewisser Hinsicht auch den Wert des Lebensinkommens. Denn je eher das Geld verdient wird, desto eher besteht auch die Möglichkeit, es nutzbringend zu investieren oder auf Zins anzulegen. Müller zinst daher in seinem Gutachten die Einkommensreihen der verschiedenen Laufbahnen ab und wählt dabei einen Zinssatz von 4 bzw. 7 v.H. Er erreicht dadurch natürlich im Ergebnis jeweils eine bestimmte Senkung des Spannungsverhältnisses in bezug auf den einfachen Dienst.

Um das Für und Wider eines solchen Vorgehens besser beurteilen zu können, hat die Arbeitsgruppe zwar ebenfalls mit verschiedenen Zinssätzen entsprechende Berechnungen durchgeführt. Sie kam dabei jedoch zu dem Ergebnis, daß brauchbare Aussagen so nicht zu gewinnen sind. Es lassen sich nämlich keine exakten Determinanten für die Höhe des zu verwendenden Zinssatzes bestimmen. So scheint z. B. die Anwendung des langfristigen Sparzinssatzes nicht gerechtfertigter als die eines anderen Zinses, da wegen des großen Anschaffungsbedarfs Sparrücklagen aus „früher“ Verdienst in der Regel kaum möglich sind.

f) Wenn die Arbeitsgruppe aus den vorerwähnten Gründen auch von einer Verwertung der durch Abzinsung gewonnenen Daten abgesehen hat, so möchte sie doch andererseits auf folgende Tatsachen hinweisen, die bei der Berechnung des Bruttolebensinkommens nicht oder nur unvollkommen berücksichtigt werden konnten, jedoch im Ergebnis insbesondere das Lebensinkommen der Angehörigen des höheren Dienstes oft schmälern:

1. Die Kinder der Empfänger höherer Gehälter scheiden vielfach als Empfänger von Studienförderungsmitteln (z. B. „Honnefer Modell“) aus.
2. Nach den Bestimmungen über die Familienheimförderung werden die Angehörigen des höheren Dienstes gegenüber anderen Laufbahngruppen benachteiligt.
3. Günstige VAP-Hypothesen kommen z. Z. fast nur noch Angehörigen des einfachen und mittleren Dienstes zugute.
4. Die vom höheren Dienst erwartete „Mobilität“ bedingt relativ häufige Versetzungen. Dabei ist wesentlich, daß für Angehörige des höheren Dienstes am neuen Beschäftigungsort regelmäßig nur solche Wohnungen in Betracht kommen, die ohne Bindung an Einkommensgrenzen belegt werden können. Nach Weisung des BPM (V F 2

d) Aufgrund vorstehender Annahmen errechnen sich die Bruttolebensinkommen in den verschiedenen Laufbahngruppen für den *Stichtag 31. Dezember 1971* wie folgt:

6141/70 vom 4. Februar 1971) hat jedoch die Erstellung von Wohnungen im sozialen Wohnungsbau eindeutig Vorrang. Daher können den Angehörigen des höheren Dienstes in der Regel nur neu erstellte, d. h. meist teure Wohnungen angeboten werden. Nicht selten kann ein Angehöriger des höheren Dienstes eine Wohnung nur auf dem freien Wohnungsmarkt finden.

5. In der Bewertungstabelle für die Erholungsfürsorge hat der einfache Dienst gegenüber dem höheren Dienst 6 Punkte Vorsprung; der höhere kommt deswegen für eine Berücksichtigung praktisch nicht in Frage.
6. Höhere Beamte erwerben wegen der 10jährigen Wartezeit nach § 106 Abs. 1 BBG später als Beamte der anderen Laufbahnen einen Anspruch auf Ruhegehalt; denn weil in § 106 Abs. 2 Satz 2 BBG § 116 a BBG nicht erwähnt ist, darf die Zeit des Studiums auf die Wartezeit nicht angerechnet werden.
7. Die Praxis zeigt eindeutig, daß von vielen Kollegen des höheren Dienstes laufend erhebliche Mehrleistungen erbracht werden (vielfach allein schon deswegen, weil die allgemeinen Arbeitszeitverkürzungen in Führungspositionen nicht nur nicht realisiert werden können, sondern sich im Ergebnis als Ursache von weiteren Mehrleistungen niederschlagen). Zum Unterschied zu den Laufbahnen des einfachen und mittleren Dienstes ist es im höheren Dienst jedoch nicht üblich, die Mehrleistungen abzugelten.
8. Der Fahrkostenzuschuß ist an Einkommensgrenzen gebunden, die eine Berücksichtigung des höheren Dienstes in der Regel nicht zulassen.
9. Wenn auch die Progression in der Staffelung der Lohn- bzw. Einkommensteuer im Prinzip längst anerkannt ist, so bleibt doch die Tatsache der stärkeren steuerlichen Belastung als solche bestehen.

III. Mit den für die Erledigung der Arbeitsaufgaben „Entwicklung der Dienstpostenkegel in den einzelnen Besoldungs- bzw. Laufbahngruppen“ und „Beförderungssituation im höheren Dienst nach Durchführung des 1. BesVNG“ notwendigen Untersuchungen wurde inzwischen begonnen. Die Arbeitsgruppe wird insofern erste Ergebnisse noch vor dem Jahrestreffen vorlegen.

Pickert
Rumpfenhorst
Belke
Spengler

Aus dem Bezirksverein München

Der BV München hielt am 11. November 1971 seine letzte Mitgliederversammlung in diesem Jahr ab. Durch die Anwesenheit des Vorsitzenden des HV, Herrn Jürgen Wehran, stellte sie einen Höhepunkt der diesjährigen Vereinsarbeit dar.

Nach der Begrüßung unseres Gastes und der sehr zahlreich erschienenen Mitglieder des BV erstattete dessen Vorsitzende, Frau Dr. Söldner, zu-

nächst einen kurzen Bericht über die letzten Sitzungen des HV. Anschließend sprach Herr Wehran zu der Versammlung. Seine einleitenden Worte galten dem Sinn und dem Zweck unserer Vereinigung. Der weitere Inhalt seines Referats soll hier nur in Stichworten wiedergegeben werden:

Allgemeine Laufbahnprobleme des höheren Dienstes
Neuorganisation der OPDn
Das neue Dienstrecht
Nivellierung



Karriereplanung

Zusammenarbeit mit VDPI und Postgilde.

Dieser weitgespannte Vortrag führte erwartungsgemäß zu einer sehr lebhaften und lange andauernden Diskussion.

Der BV möchte Herrn Wehran auch an dieser Stelle nochmals für seinen Besuch danken. Seine Ausführungen waren für uns sehr aufschlußreich und werden die künftige Arbeit des BV, wie jetzt schon zu erkennen ist, wesentlich befruchten.

Jahresfahrt des Bezirksvereins Saarbrücken Von E. Schilly

Die guten persönlichen und dienstlichen Beziehungen der OPD Saarbrücken zu den Bezirks- und Landesbehörden des Post- und Fernmeldewesens im an das Saarland grenzenden Frankreich und Luxemburg finden ihren Ausdruck sowohl in fachlichen Kontakten und offiziellen gegenseitigen Besuchen als auch in Besichtigungsfahrten des Bezirksvereins, die in der dabei stets angetroffenen herzlichen Gastfreundschaft der Kollegen in Nancy, Colmar und Luxemburg auch als Beitrag zur Verständigung in beruflicher und menschlicher Beziehung gedacht sind. Der Umstand, daß der Verfasser dieser Notiz am 3. Juli dieses Jahres als stellvertretender Vorsitz der Bezirksgruppe Saarbrücken der Gesellschaft für Deutsche Postgeschichte an der Eröffnung des ersten französischen Postmuseums außerhalb von Paris in dem elsässischen Städtchen Riquewih (Reichenweiher) teilgenommen hat, bei welcher Gelegenheit er die einzigartigen Schätze dieser Sammlung auch für einen deutschen Postler als besichtigungswert vermerkte, gab den Ausschlag bei der Wahl des diesjährigen Ausflugsziels des Bezirksvereins.

Die 21 Kollegen mit ihren Frauen trafen sich nach einer Fahrt in nebliger Morgenfrische über Saargemünd-Pfalzburg, Zabern über die Weinstraße am Osthang der Vogesen vor dem Postamt Riquewih. In der Vorhalle des Museums begrüßte sie der Präsident der „Amis de l'Histoire des PTT d'Alsace“, Directeur Départemental des PTT und Referent im französischen Postministerium für Postgeschichte und Museumsfragen, M. Dupouy, zusammen mit M. Ulrich von der Direction Départementale des PTT du Haut-Rhin, Strasbourg, einem der aktivsten Mitarbeiter am Zustandekommen des der Initiative der Gesellschaft für elsässische Postgeschichte zu ver-

dankenden „Musé Régional des Postes et Télécommunications“. Die französischen Kollegen gaben ihrer besonderen Freude darüber Ausdruck, daß Saarbrücken die erste geschlossene Gruppe deutscher höherer Postbeamter sei, die das erste französische Bezirksmuseum für Post- und Fernmeldegeschichte besichtigten, eine Tatsache, die auch im „Goldenen Buch“ des Museums festgehalten wurde. Die Sammlung ist in dem der Stadt Riquewih gehörenden, 1540 erbauten Schloß der Grafen von Württemberg-Mömpelgard untergebracht, die Jahrhunderte hindurch in diesem schönsten Vorgarten des „Garten Gottes“, des Elsaß, saßen. Der Reichtum dieser Landschaft und das geistige Profil der verwaltungsmäßig aus den beiden Departements Bas-Rhin und Haut-Rhin bestehenden Region zwischen dem sich gegenseitig durchdringenden deutschen und französischen Kulturraum kommen, außer in zahlreichen anderen über die Landschaft zerstreuten Denkmäler, hier in Riquewih auch darin zum Ausdruck, daß Joh. Gottfried Herders Frau, Maria Carolina Flachsland, aus diesem Rothenburg des Elsaß stammt; Herder lernte die Tochter des Herzoglich-Württembergischen Amtsschaffners der Herrschaft Reichenweiher auf seiner Reise, die ihn als Prinzenbegleiter nach Straßburg geführt hatte, an der Ill im Hause ihrer mit dem darmstädtischen Geheimrat Heß verheirateten Schwester kennen. Aber auch Voltaire ist mit der Geschichte Reichenweihers verbunden, wenn auch auf wenig literarischem Hintergrund: der ständig in Geldnöten sich bewegende Herzog Karl Eugen von Württemberg, der Gründer der aus der deutschen Literaturgeschichte seltsamerweise zu bekannten Stuttgarter Militäarakademie, die auch Schiller besuchen mußte, deren Zwang er sich aber

1782, nach Aufführung seiner „Räuber“ in Mannheim, durch Flucht entzog, hatte durch Vermittlung eines Straßburger Bankiers auch Geld bei dem sehr reichen, seine Schriftstellerei nicht im Stile der Spitzwegschen Poeten, sondern genauso geschäftstüchtig wie sein Kollege Goethe, betreibenden François Marie Arouet, gen. Voltaire, gegen Sicherheiten in den berühmten Reichenweiherer Weinbergen geliehen.

Das Museum, dessen ausstellungstechnisch sehr geschickt dargebotenen Schätze in den von der Stadt auf Kosten der franz. Postverwaltung angemieteten Schloßräumen in zwei Stockwerken aufbewahrt sind, vermittelt in abwechslungsreich aufgelockerter Fülle einen umfassenden Einblick in die reiche politische und geistige Geschichte des Elsaß; hier wird nicht nur dem Fachmann überzeugend die Bedeutung der vermittelnden Rolle des Post- und Fernmeldewesens im Auf und Ab des Jahrtausende währenden Geschehens in einer Landschaft bestätigt, die in der engen Verflochtenheit der deutschen und französischen Beziehungen stets ihren reizvollen und immer wieder aufs neue bestrickenden Charakter zu bewahren verstanden hat. Selbst die wenigen Jahre der letzten schmerzhaften Auseinandersetzung zwischen Deutschland und Frankreich begegnete den Saarbrücker Besuchern in Dokumenten über das Wirken der damaligen „Reichspostdirektion Saarbrücken“, die bei Kriegsende vom Rhein bei Speyer bis weit in französisches Gebiet hineinreichte. Die ausgezeichnete und unkonventionelle Führung durch M. Ulrich hätte sich noch bis in den Nachmittag hin erstrecken können, so interessant und fesselnd sind die ausgestellten Objekte dieses einzigartigen Museums in einem Ort, der jährlich Hunderttausende von Besuchern in seinen sehr gut erhaltenen alten Stadt- und Befestigungsmauern begrüßen kann. Die anschließende Besichtigung des Städtchens, von dem es in einem Kunstgeschichtsführer (W. Hotz, Handbuch der Kunstdenkmäler im Elsaß und Lothringen) heißt, es suche in dieser Größenordnung an künstlerischer Qualität und malerischen Eigenschaften seinesgleichen, bildete den Abschluß des Vormittags, der einen eklatanten Mangel aufgewiesen hätte, wäre er vergangen ohne eine Kostprobe des köstlichen Weines, von dessen Riquewiherer Lage „Am Schönenberg“ schon Merian 1643 gesagt hat, hier wüchse einer der edelsten Weine des Landes. Der Nachmittag nach einem Essen im nahen St. Hippolyte am Fuße der Hohkönigsburg, an dem die französischen Kollegen als Gäste des Bezirksvereins auch teilnahmen, stand für die Besichtigung der bekanntesten der elsässischen Stauerburgen, der in den Jahren 1900–1908 von Bodo Ebhardt architektonisch und künstlerisch gelungen wieder aufgebauten Hohkönigsburg, zur Verfügung, die Kaiser Wilhelm II. im Jahre 1899 von der Stadt Schlettstadt zum Geschenk erhalten hatte.

Der Blick von dem aus dem buntgetönten anfangs-herbstlichen Lande wuchtig herausragenden 755 Meter hohen Bergsporn in die mit einem leichten spätnachmittäglichen Dunstschleier allmählich sich überziehende Nähe der Ortenburg, des Ramsteins, der Frankenburg, des Odilienbergs, hinab über Schlettstadt und Colmar in die bereits im feuchten Grau des Rheintals sich auflösende und einspinnende Ferne der Ebene, bis hin zu den schwarzen Wäldern beschloß einen von der Erinnerung gern bewahrten Spätsommertag, den man so nennen mußte, auch wenn der Kalender dagegen sprach.

Hauptvorstand

Vorsitzender

APr Jürgen Wehran
D 5400 Koblenz, OPD
W 5400 Koblenz, Bismarckstraße 31
F (02 61) 28-4 20 P (02 61) 28-92 20

Stellvertretender Vorsitzender

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

Geschäftsführer

OPR Franz Ricke
D 5400 Koblenz, OPD
W 5420 Lahnstein 2, Jägerpfad 7
F (02 61) 28-3 40 P (0 26 21) 6 07 (Nst 92)

Kassenwart

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

Beisitzer

OPR Winfried Belke
D 4400 Münster, PA (V)
W 4401 Wolbeck, Im Bilskamp 11
F (02 51) 59 32 10 P (0 25 06) 4 99
OPR Dipl.-Ing. Karl Heinz Bork
D 7900 Ulm, FA
W 7000 Stuttgart, Falker Straße 58
F (07 31) 10 04 00 P (07 11) 2 00 05 70
OPR Dipl.-Ing. Jürgen Kanzow
D 5300 Bonn, BPM
F (02 21) 14 34 44 P (03 11) 8 00 83
Pr a. D. Dr. Wilhelm Fenge
W 3582 Felsberg, Pankratiusstraße 1
P (0 56 62) 26 65
OPDirn Dr. Susanne Söldner
D 8000 München 2, OPD
W 8000 München 21, Parkamer Straße 32
F (08 11) 5 58 84 26 P (08 11) 13 99 33

Stellvertretender Beisitzer

OPDir Dipl.-Ing. Kurt-Hellmuth Bergs
D 6100 Darmstadt, PTZ
W 6086 Goddelau, Taunusstraße 23
F (0 61 51) 17 44 30 P (0 61 58) 7 46
OPDir Siegfried Kutz
D 4600 Dortmund, OPD
W 4600 Dortmund.-Lütgendortmund, Harpener Hellweg 460
F (02 31) 1 99 51 10 P (0 23 21) 2 12 72
OPDir Johann Paffen
D 5300 Bonn, BMI
W 4000 Wittlaer, Am Krausenbaum 6
F (02 21) 78 43 17 P (02 11) 4 08 93
OPR Dipl.-Ing. Manfred Pickert
D 2800 Bremen 1, OPD
W 2800 Bremen, Scharf 38 B
F (04 21) 33 32 10
OPBR Dipl.-Ing. Karl Schmaus
D 5300 Bonn, BPM
W 6242 Schönberg, Höhenstraße 55
F (0 22 21) 14 31 27 P (0 61 73) 31 95

Verbindungsmann zur

Arbeitsgemeinschaft des höheren Dienstes

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

Vertreter FEFAS

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

Vertreter FITCE

OPDir Dipl.-Ing. Werner Hufnagel
D 6200 Wiesbaden, FA
F (0 61 21) 3 65 11

Abkürzungen:

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

Bezirks-Vereins-Vorstände

1000 Berlin 03 11

- I Schneider, VPr a. D., Berlin
P 8 03 17 10
- II Dipl.-Ing. Friedrichowitz, PR, LPD
F 25 80 21 - 370 P 3 66 52 14
- III Schütt, PR, LPD
F 79 08 - 2 03 / 2 04 P 80 08 - 3 35
- IV Bartelheim, PR, LPD
F 30 30 - 53 20 P 2 11 38 99

5300 Bonn 022 21

- I Dr. Kohl, MinDirig, BPM
F 14 - 97 01 P 10 - 52 44
- II Dipl.-Ing. Kupper, MinDirig, BPM
F 14 - 5 02 P 14 - 99 10
- III Hesse, OPDir, BPM
F 14 - 4 39 P 0 22 41 - 2 48 05
- IV Dr. Bänsch, MinR, BPM
F 14 - 7 20 P 14 - 90 12

3300 Braunschweig 05 31

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

2800 Bremen 04 21

- I Eickhoff, OPDir, OPD
F 33 - 34 40 P (04 20 18) 33 88 66
- II Rosenplänter, OPR, OPD
F 33 - 31 40 P 46 32 99
- III Dipl.-Ing. Hornig, OPR, OPD
F 33 - 33 30 P 33 - 43 35
- IV Koropp, OPR, OPD
F 33 - 32 40 P 33 - 83 16

6100 Darmstadt 06 15 1

- I Diederich, APr, PTZ
F 17 - 45 50
- II Dipl.-Ing. Althage, FTZ
F 83 - 21 20
- III Dipl.-Ing. Schaber, OPDir, PTZ
F 17 - 42 02
- IV Dipl.-Ing. Eisenhut, FTZ
F 83 - 21 00

4600 Dortmund 02 31

- I Dipl.-Ing. Spengler, OPDir, OPD
F 1 99 - 52 10 P (0 23 04) 40 51 NSt 93
- II Bongers, OPR, OPD
F 1 99 - 54 20 P (0 23 21) 6 10 - 9 90
- III Dr. Schreyer, OPDir, OPD
F 1 99 - 54 10 P (0 23 66) 3 59 80
- IV Dipl.-Ing. Möhlmann, OPR, OPD
F 1 99 - 52 60 P 1 99 - 83 92

4000 Düsseldorf 02 11

- I Schepers, OPR, AV PA Solingen
F (0 21 22) 28 82 01 P (0 21 22) 28 82 09
- II Kill, OPR, AV PA Oberhausen
F (0 21 32) 9 02 83 02 00
- III Dipl.-Ing. Scholle, PR, FA 3
F 4 49 05 01 P 4 49 08 00
- IV Dipl.-Ing. Reitingen, OPDir,
AV FA Krefeld
F (0 21 51) 97 63 62 77

6000 Frankfurt 06 11

- I Dipl.-Ing. Wartmann, Ltd OPDir,
AV FA 2
F 4 06 - 3 00 P (0 60 39) 22 24
- II Keupp, OPDir, OPD
F 7 44 - 23 50
- III Dipl.-Ing. Hausmann, PR, FA 2
F 4 06 - 3 04
- IV Wolf, AV PA Offenbach
F 88 58 00

7800 Freiburg 07 61

- I Dipl.-Ing. Bauer, OPR, OPD
F 2 13 - 4 80 P 52 72
- III Braig, OPR, OPD
F 2 13 - 4 50 P 2 11 72 32
- IV Dipl.-Ing. Pospiech, PR z. A., OPD
F 2 13 - 2 10 P 3 59 41

2000 Hamburg 04 11

- I Dr. Stüttgen, OPR
Kraftverkehr Stade GmbH - KVG -
F (0 41 41) 6 10 01 P (0 41 61) 30 66
- II Dipl.-Ing. Barthel, APr a. D.
F 72 51 - 4 84
- III Abolins, OPR, OPD
F 3 57 - 33 70 P 3 91 06 - 3 06
- IV Dipl.-Ing. Plath, OPBR, OPD
F 3 57 - 55 96 P 87 38 16

3000 Hannover 05 11

- I Geisler, OPR, OPD
F 1 97 - 41 40 P 60 18
- II Schütte, PR, OPD
F 1 97 - 43 50 P 60 64
- III Dipl.-Ing. Mlecek, PR, OPD
F 1 97 - 45 80 P 61 74
- IV Titius, OPR, OPD
F 1 97 - 44 20 P 35 39

7500 Karlsruhe 07 21

- I Stetzelberger, OPR, AV PA Pforzheim
F (0 72 31) 20 22 00 P 1 32 - 6 98
- II Dipl.-Ing. Wiedemann, OPR, OPD
F 1 32 - 2 50 P (0 72 43) 45 04
- III Heinze, PR, OPD
F 1 32 - 4 80 P 4 46 55
- IV Woerner, OPDir, OPD
F 1 32 - 4 10 P 1 32 - 6 11

2300 Kiel 04 31

- I Dipl.-Phys. Wissmann, APr, OPD
F 5 91 32 00 P 5 91 32 09
- III Brüggemann, PR, OPD
F 5 91 - 33 30 P 5 91 - 33 07
- IV Dipl.-Ing. Meyer, PR, OPD
F 5 91 - 32 19 P 2 38 35

5400 Koblenz 02 61

- I Dipl.-Ing. Glück, PR, OPD
F 28 - 2 39 P 28 - 92 55
- II Zerbel, PR, OPD
F 28 - 5 10 P 28 - 92 42
- III/IV Englert, PR, OPD
F 28 - 92 74

5000 Köln 02 21

- I Müller, OPR, AV, PA Köln 80
F 67 11
- II Dipl.-Ing. Burkert, OPR, OPD
F 7 77 - 2 50
- III Wiechert, PR, OPD
F 7 77 - 3 10 P (0 22 29) 1 03 35
- IV Hermanns, OPRn, OPD
F 7 77 - 3 20

8000 München 2 08 11

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

4400 Münster 02 51

- I Dipl.-Ing. Wittel, APr, OPD
F 3 90 - 55 20 P 3 90 - 51 05
- II/III Dr. Schulte-Uhlenbrock, OPR, OPD
F 3 90 - 54 10 P 5 93 - 3 92
- IV Dipl.-Ing. Schaepe, OPR, OPD
F 3 90 - 54 80 P 3 90 - 55 04

6730 Neustadt (Weinstr.) 06 3 21

- I Link, APr, OPD
F 87 - 5 00 P 87 - 6 93
- II/IV Dipl.-Ing. Schaumann, OPR, OPD
F 87 - 2 60 P 87 - 6 90
- III Hempell, PR, OPD
F 87 - 4 10 P 87 - 6 73

8500 Nürnberg 09 11

- I Dipl.-Ing. Rosenfeld, APr, OPD
F 20 21 - 6 00 P (08 11) 4 59 63 04
- II Leicht, OPDir, OPD
F 20 21 - 5 10 P 2 12 - 5 64
- III Dipl.-Ing. Unglaub, PR z. A., FA 1
F 2 12 - 2 05 P 4 32 - 5 85
- IV Dipl.-Ing. Sauermann, PR z. A., FA 2
F 4 32 - 6 00 P 4 32 - 9 82

8400 Regensburg 09 41

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

6600 Saarbrücken 06 81

- I Nienhaus, OPR, OPD
F 4 01 - 2 90 P 4 01 - 6 64
- II Dipl.-Ing. Schorer, OPR, AV, FA
F 8 10 14 00 P 4 01 - 8 05
- III Dollt, PR, PA
F 4 01 - 5 01 P 4 01 - 8 33
- IV Mercker, OPR, OPD
F 4 01 - 3 90 P 4 01 - 8 40

7000 Stuttgart 07 11

- I Blöchle, OPDir, OPD
F 20 00 - 26 20 P 4 01 - 5 36
- II Dipl.-Ing. Bork, OPR, AV, FA Ulm
F (0 73 1) 1 00 - 4 00 P 20 00 - 5 70
- III Dipl.-Ing. Stingel, OPDir, OPD
F 20 00 - 24 30 P 50 00 - 4 25

5500 Trier 06 51

- I Peters, OPR, OPD
F 77 - 5 23 P 77 - 8 82
- III Rademacher, PR, OPD
F 77 - 6 49 P 77 - 8 87
- IV Dipl.-Ing. Schwab, PR, OPD
F 77 - 5 02 P 77 - 8 09

7400 Tübingen 07 1 22

- I Dr. Klebes, OPR, AV, PA
F 70 - 6 00 P 70 - 5 64
- II Ilg, OPR, z. Z. abgeordnet BPM
- III/IV Dipl.-Ing. Queißner, OPR, OPD
F 70 - 2 10 P 70 - 2 06

Erläuterung:

Postleitzahl OPD ON-Kennzahl

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

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