

NACHRICHTENBLATT

für die Vereinigung der höheren Postbeamten

Heft 4

August 1972

8. Jahrgang

Aus dem Inhalt:

Gegenwart und Zukunft des Berufsbeamtentums
von Prof. Quaritsch

„Wer hat Angst vor ...“
von Dipl.-Ing. Spengler



Mitteilungen aus FEFAS und FITCE



Gesellschaftsabend nach „Alt-Berliner Art“

Inhalt

Professor Quaritsch	
Gegenwart und Zukunft des Berufsbeamtentums	78
Claus Peter Spengler	
„Wer hat Angst vor . . .“	89
Rainer Friedrichowitz	
Der Vertretertag 1972 in Berlin	90
Dipl.-Ing. Werner Hufnagel	
FITCE-Jahreskongreß 1972 11. Europäische Fernmeldetage Stuttgart vom 25. 9. bis 30. 9. 1972	92
Reise zur Teilnahme am 3. Kongreß der FEFAS-PTT in Den Haag	95
Aus der FITCE	95
Aus der Rechtsprechung	96
Pressemeldungen über den Vertretertag	98

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

Herausgeber: Vereinigung der höheren Postbeamten,
Koblenz.

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

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

Auflage 3000.

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

Zahlungen: ACO Verlags- und Druck-GmbH, Braunschweig,
Postscheckkonto Hamburg 200888.

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

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

Gegenwart und Zukunft des Berufsbeamtentums

Vortrag von Professor Quaritsch, Freie Universität
Berlin – gehalten auf dem Jahrestreffen der
Vereinigung der höheren Postbeamten
am 9. Mai 1972 in Berlin – (gekürzte Fassung)

I.

Nach einer kurzen Einführung in die Probleme des
öffentlichen Dienstes führte der Redner aus:

... Solange die beim Bundesinnenministerium gebil-
dete Reformkommission ihre Ergebnisse noch nicht
vorgelegt hat, wird man sich auf diejenigen Programme
und Begründungen beschränken dürfen, deren Ur-
heber Seriosität vermuten lassen: Nachdem das Gut-
achten von Werner Thieme und die Vorstellungen
des Vorsitzenden des Innenausschusses des Deut-
schen Bundestages, Friedrich Schäfer, schon auf
dem Mainzer Juristentag 1970 erörtert worden sind,
kommen vor allem in Betracht: das sog. Berliner
Modell, das im Hause des Innensenators Neubauer
entworfen wurde, und die – gleichfalls 1970 ver-
öffentlichten – Grundsätze der Gewerkschaft ÖTV
zur Neuordnung des Beamtenrechts.

Bevor ich den Inhalt des Berliner Modells in Grund-
zügen und Stichworten wiedergebe, ist eine Fest-
stellung vorwegzunehmen, die von den Verfassern
selbst getroffen wurde: Um die von ihnen geplante
Reform verwirklichen zu können, müssen Art. 33
Abs. 4 und 5 GG wesentlich geändert, das Beamten-
rechtsrahmengesetz, das Bundesbeamtengesetz und
die Landesbeamtengesetze durch neue dienstrecht-
liche Regeln ersetzt werden. Damit ist der Praxis-
grad des Reformmodells schon angegeben. Nach-
dem die Vertreter von CDU und FDP auf dem
Juristentag in Mainz erklärt haben, für ihre Frak-
tionen käme eine Änderung der einschlägigen Artikel
des Grundgesetzes nicht in Betracht, dürften die
Realisierungschancen des Berliner Modells im
6. und 7. Bundestag nicht sehr groß sein. Die relative
Realisierungsferne des Reformplans hat Vorteile und
Nachteile zugleich. So ist es wohl ein Vorteil, wenn
die Auseinandersetzung nicht von Kombattanten
geführt werden muß, denen die vor der Tür stehende
Reform den Angstschweiß aus den Poren oder eine
ungesunde Röte in die Wangen treibt; es läßt sich
das Für und Wider gelassener abwägen. Ein Nach-
teil allerdings könnte dem Mangel politisch-parla-
mentarischer Aktualität folgen, daß nämlich des-
wegen die Reformdiskussion wieder einschläft. Das
sollte auch von jenen als Nachteil erkannt werden,
die das geltende Dienstrecht und seine Handhabung
nicht so aburteilen wie die Verfasser des Berliner
Modells. Die Angriffe auf das Berufsbeamtentum
sind zwar nicht neu, aber wer die Kommentare zu
den Beamtenartikeln des Grundgesetzes und zu
den Beamtengesetzen liest, wird nicht viel Antwort
finden auf die Frage, warum es eigentlich Beamte
gibt und weshalb das Beamtenrecht so und nicht
anders geregelt ist. Die große Infragestellung des
Berufsbeamtentums in diesen Jahren ist daher
durchaus nützlich: Sie zwingt zum Nachdenken.
Andererseits trägt jeder Reformier die Darlegungs-
und Beweislast für die Mängel des alten und die
Vorzüge des neuen Modells.

Die Reformgründe stützen sich auf folgende Ansichten und Beobachtungen:

1. Art. 33 Abs. 4 GG sei theoretisch ganz unzulänglich, weil z. B. die fiskalischen Aufgaben der Grundstücksverwaltung des Staates und der Gemeinden, insbesondere unter dem Gesichtspunkt der Planung, aus dem Begriff der „hoheitsrechtlichen Befugnisse“ herausfielen, obgleich sie für das Gemeinwohl erhebliche Bedeutung genauso hätten wie die Eingriffs- und Leistungsverwaltung.

2. Die Praxis wiche von Art. 33 Abs. 4 GG ab, und zwar

a) schon in der Rechtsetzung, nämlich durch willkürliche Mischung von Stellen für Angestellte und Beamte in den Stellenplänen und in den Laufbahnvorschriften, die auch für Historiker, Bibliothekare und Soziologen gelten, „die unter keinem Gesichtspunkt obrigkeitliche Befugnisse oder Sicherungsfunktionen wahrnehmen“. Die Praxis der Personalverwaltung halte sich b) weder an die Grundsätze des Art. 33 Abs. 4 GG noch an die des § 2 BRRG, wonach die Berufung in das Beamtenverhältnis nur zulässig sei zur Wahrung hoheitsrechtlicher Aufgaben oder solcher, die aus Gründen der Sicherung des Staates oder des öffentlichen Lebens nicht ausschließlich Personen übertragen werden dürfen, die in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis stehen. — Das Ergebnis sei eine „tiefe Kluft zwischen Verfassungsrecht und Verfassungswirklichkeit“.

3. Das Nebeneinander von Beamten einerseits und Angestellten und Arbeitern andererseits schaffe auch „soziale Spannungen“. Man habe zwar versucht, die Differenzen und damit die sozialen Spannungen durch inhaltliche Angleichung der Regelungen für Arbeiter, Angestellte und Beamte im öffentlichen Dienst abzubauen; aber diese sukzessive Vereinheitlichung im Sinne der gegenseitigen Anpassung würde die Probleme nicht beseitigen. — Aus dieser Diagnose wird geschlossen: Das einheitliche Dienstrecht für alle Angehörigen des öffentlichen Dienstes löse die genannten Probleme (die Kluft von Verfassungsrecht und Verfassungswirklichkeit, die sozialen Spannungen).

Für dieses einheitliche Dienstrecht gebe es drei Wege: das Arbeitnehmer- oder das Beamtenverhältnis für alle Angehörigen des öffentlichen Dienstes und „der Einheitsstatus des öffentlichen Dienstes... eine Mischform aus dem bisherigen Beamten- und Arbeitnehmerverhältnis nach Verschmelzung beider Rechtsgebiete“. Der erste und zweite Weg schieden aus, weil es

(1) fraglich sei, ob das reine Arbeitnehmerverhältnis mit dem erhöhten Pflichtenkreis der Angehörigen des öffentlichen Dienstes vereinbart werden könne,

(2) weiter fraglich sei, ob das Beamtenverhältnis für alle den praktischen Bedürfnissen der Personalverwaltung, etwa für vorübergehende Beschäftigungen, gemäß sei und

(3) vor allem, weil die eine wie die andere Lösung tiefe Eingriffe in die Interessenlagen nicht nur der betroffenen Angehörigen des öffentlichen Dienstes, sondern auch der Parlamente oder der Gewerkschaften voraussetzten, die entweder auf jede gesetzgeberische Gestaltung des Dienstrechts oder auf ihre (bisher bei Angestellten und Arbeitern gegebene) Tarifautonomie verzichten müßten.



Die Post hat das modernste Fernsprechnet Europas aufgebaut. De Te We hat mitgebaut.

Seit 80 Jahren arbeiten wir schon zusammen. Daraus entstanden eine alte Partnerschaft und modernste Ergebnisse.

Man sieht es an dem Fernsprechnet der Bundespost.

Es spricht sich gut
mit DeTeWe.



De Te We

Deutsche Telephonwerke und Kabelindustrie AG
In Berlin und in jedem Telefonbuch.

Ob Sie diesen Coupon noch für nötig halten oder nicht, Sie sollten sich ruhig einmal zeigen lassen, was sich bei uns in den letzten 12 Monaten getan hat. Wir schicken Ihnen gern unsere teletechnik jahresschau 1972. Sie enthält nicht nur Beiträge aus unserer Entwicklungsarbeit, sondern auch Berichte über bemerkenswerte, in jüngster Zeit fertiggestellte Anlagen.

Name: _____
Dienstst.: _____
Abteilung: _____
Ort: _____
Straße: _____

Ausfüllen, auf Postkarte kleben bzw. in Kuvert stecken und abschicken an:

De Te We Deutsche Telephonwerke und Kabelindustrie AG
1 Berlin 36, Wrangelstr. 100, Ruf 103111 6104-1
Kabelvertrieb
3 Hannover, Lillenthalstr. 2, Ruf 105111 632949

2072

Es komme daher nur der dritte Weg – die Verschmelzung des Arbeitnehmer- und Beamtenrechts – allein in Betracht, denn die Aussichten auf Verwirklichung seien bei dieser Lösung am günstigsten, „weil sie . . . den Interessen der Beteiligten am meisten entgegenkommt“.

Das vorgeschlagene Modell der Verschmelzung von Beamten- und Arbeitsrecht geht von folgenden Voraussetzungen aus:

Die Angehörigen der Exekutive müßten „weiterhin das festigende Element in der Fluktuation der politischen Kräfte bleiben“. Die objektive, unparteiische und uneigennützig erfüllte Dienstaufgabe bleibe Verpflichtung, ebenso die erhöhte Treuepflicht gegenüber dem demokratischen Rechtsstaat. Auch in Zukunft sei die Beschäftigung im öffentlichen Dienst in der Regel Lebensberuf. Aus besonderen Pflichten folge aber die Notwendigkeit einer adäquaten Rechtsstellung; sie sei auch wegen der häufig gegebenen Monopolstellung des staatlichen Arbeitgebers notwendig.

Als Grundlagen des neuen Modells werden angegeben:

a) Die bisherigen Anstellungsverhältnisse von Beamten, Angestellten und Arbeitern werden verschmolzen.

b) Das neue Dienstrecht ist öffentliches Recht; das folgt aus der Notwendigkeit der Einschränkung von Grundrechten.

c) Das neue Dienstrecht wird aufgeteilt in ein Status- und Folgerecht. Diese Teilung wird mit dem Zwang zum Kompromiß begründet: „Die Gewerkschaften werden auf die für sie im Rahmen ihrer Tarifautonomie bestehenden Rechte, dienstrechtliche Normen für Angestellte und Arbeiter mit dem öffentlichen Arbeitgeber auszuhandeln und darüber Tarifverträge abzuschließen, nicht ersatzlos verzichten.“

Das Statusrecht enthält diese Merkmale:

(1) Es gibt nur noch den „einheitlichen Typ eines Mitarbeiters im öffentlichen Dienst“.

(2) Die Anstellung geschieht durch öffentlich-rechtlichen Vertrag.

Die notwendige Änderung des Art. 60 GG – der Bundespräsident ernennt und entläßt die Bundesrichter, die Bundesbeamten, die Offiziere und Unteroffiziere usw. – wird in diesem Zusammenhang nicht angesprochen. – Die ÖTV begründet die Notwendigkeit des Vertrages so: „Es entspricht den Grundsätzen moderner Gesellschaftsauffassung, daß Rechtsverhältnisse durch Vertrag und nicht durch einseitigen Akt der ‚Obrigkeit‘ zustandekommen.“ Verzichtet wird auf eine Qualifizierung des Vertrages als öffentlich-rechtlich oder privatrechtlich; als Indiz kann jedoch die von der ÖTV geforderte Zuständigkeit der Arbeitsgerichte genommen werden. – Über die „Grundsätze moderner Gesellschaftsauffassung“ hätte man gern Näheres erfahren, da rechtsgeschichtlich die Ernennung den Vertrag abgelöst hat.

(3) Für die Dauer der Anstellung sehen die Berliner Vorschläge folgende „Neuerungen“ vor:

a) Für die Zeit der Ausbildung und für die Wahrnehmung vorübergehender Aufgaben: kurzfristig kündbare Dienstverhältnisse.

b) Zur probeweisen Beschäftigung nach Erwerb der beruflichen Befähigung: Dienstverhältnisse mit längerer Kündigungsfrist.

c) Unkündbare Dienstverhältnisse (Anstellung auf Lebenszeit).

d) Zeitlich begrenzte Dienstverhältnisse (Anstellung auf Zeit).

Es fällt nicht schwer, die bisherigen Anstellungsformen im öffentlichen Dienst wiederzuerkennen; die ÖTV-Vorschläge sehen demgemäß Anstellungsverhältnisse auf Probe, auf Zeit, auf unbestimmte Zeit oder auf Lebenszeit vor. Das Grundprinzip bleibt die Anstellung auf Lebenszeit; sie soll jedoch erst nach einer etwa siebenjährigen Beschäftigungszeit (ohne Ausbildungszeit) und nach dem 30. Lebensjahr möglich sein (ÖTV: nach sechs Jahren, keine Lebensalter-Schranken). Wer nach seinem Assessor-examen in die Verwaltung eintritt, würde also bis zum 35. oder 37. Lebensjahre auf die Lebenszeitanstellung warten müssen; wer sich vorher als Anwalt oder Wirtschaftsjurist außerhalb der Verwaltung ein wenig den Wind um die Nase wehen läßt, wird erst im fünften Lebensjahrzehnt mit der Anstellung auf Lebenszeit rechnen können.

(4) Laufbahnen: Man will das Laufbahnprinzip verlassen, stattdessen fünf Funktionsgruppen bilden. Die Umschreibung der Funktionsgruppen braucht hier nicht wiedergegeben zu werden; sie ist an den bisherigen vier Laufbahnen orientiert, unterscheidet lediglich zwischen den „Aufgaben mit qualifizierter Tätigkeit“, die in der Regel eine Fachhochschulausbildung voraussetzen, und „Aufgaben mit leitender oder planender Tätigkeit“, die in der Regel eine Hochschulausbildung oder einen entsprechenden Bildungsstand bedingen. Auch der springende Punkt jedes Laufbahnsystems – wie kann die Schwelle zur nächsthöheren Laufbahn überschritten werden, obgleich die Vorbildung fehlt? – soll wie bisher geregelt werden: „Nach entsprechender Fortbildung ist der Übergang in die nächsthöhere Funktionsgruppe möglich, auch wenn für sie als Eintrittsvoraussetzung ein höherwertiger Schulabschluß – oder eine Fachhochschul- oder Hochschulausbildung – vorgesehen ist.“ Ob die Fortbildung (Wo? Wie lange?) mit einer Prüfung des Zuerwerbs bestätigt werden muß, bleibt offen; ebenso offen bleibt bei der prüfungsfeindlichen ÖTV, wer die „Kenntnisse und Fähigkeiten“ feststellen soll, „die durch Leistungen und in der Regel nicht durch Prüfungen nachgewiesen werden“.

(5) Pflichten: Grundsätzlich wird der bisherige Pflichtenkatalog der Beamtengesetze übernommen. Die Nebentätigkeit soll jedoch grundsätzlich genehmigungsfrei sein und nur bei Minderung der dienstlichen Leistungen und Interessenkollisionen verboten werden können. Neu ist die „Pflicht zur Fortbildung“. Zusätzliche Pflichten sollen für bestimmte Gruppen von Beschäftigten, z. B. für die Polizei, festgelegt werden können. Das Disziplinarrecht soll beibehalten, Disziplinarmaßnahmen bei außerdienstlichem Fehlverhalten jedoch nur dann angewendet werden, wenn es Bezug auf die dienstlichen Aufgaben des Beschäftigten hat. Die ÖTV will hingegen das Disziplinarrecht durch ein tarifvertraglich vereinbartes „Dienstordnungsverfahren“ ersetzen, das der Mitbestimmung des Personalrats unterworfen ist. Der „Diensteid“ fällt ersatzlos fort (ÖTV: statt

Bei einer Lebensversicherung sind Sie an den Gewinnen beteiligt. Denn die Überschüsse, die die Iduna erzielt, gibt sie voll an ihre Versicherten weiter. Nach heutigem Stand z.B. kann sich der Versicherungsschutz nach 30 Jahren Laufzeit mehr als verdoppeln.

Das Besondere jedoch:

Bei der Iduna ist jeder versicherte Postangehörige in den Überschüssen gleichgestellt – im Verhältnis zu seinen Aufwendungen. Da wird nicht nach „älteren“ und „neuen“ Mitgliedern unterschieden. Und auch jene Kollegen, die die Iduna erst noch für sich gewinnen möchte, werden nicht – zum Nachteil

der langjährig versicherten Postangehörigen – bevorzugt.

Die Iduna hält dieses Prinzip für besser. Weil es Ihnen eine gerechte Behandlung garantiert – auch dann noch, wenn Sie selbst einmal zu den langjährigen Mitgliedern gehören.

Allen Postangehörigen

bietet die Iduna günstige Tarife und Bedingungen. Die Iduna informiert Sie fair außerhalb dienstlicher Abhängigkeiten. Dafür sorgen die Vertrauensleute – Kollegen wie Sie. Lassen Sie sich deshalb unabhängig und ausführlich im Kreise Ihrer Familie beraten.

Gleiche Gewinne für alle Versicherten.

**Eine klare
Rechnung:
Verlässlichkeit
und Vertrauen
gehen vor**

IDUNA

immer der richtige Rahmen

dessen Gelöbnis oder Verpflichtung). Überstunden sollen ohne Rücksicht auf den Status des einzelnen Mitarbeiters finanziell abgegolten werden, ein Vorschlag, von dem nicht nur Kriminalbeamte, sondern vornehmlich Ministerialdirektoren und Staatssekretäre profitieren werden.

(6) Die Rechte der Angehörigen des öffentlichen Dienstes sollen – sofern nicht dem Folgerecht zugehörig – dem Grunde nach im Statusrecht gesetzlich geregelt werden, nämlich die Ansprüche auf Dienstbezüge, Urlaub, Dienstzeugnis, Einsichtnahme in die Personalakten, Versorgung bei Dienstunfähigkeit, Alter und Tod für den Fall, daß alle Beschäftigten in die Sozialversicherung aufgenommen werden und somit die Einrichtung einer Zusatzversorgung erforderlich wird. Für die Altersversorgung wird also die Regelung für Angestellte (VBL) schon anvisiert. Hinsichtlich der Altersversorgung stellt der ÖTV-Vorschlag differenzierende Erwägungen an. Als erstrebenswert wird angesehen die Bewahrung des Status quo für die bereits im Dienst stehenden Beamten. Die nach der Reform eintretenden Mitarbeiter und die bisherigen Angestellten und Arbeiter im öffentlichen Dienst sollen in der gesetzlichen Rentenversicherung und in der Zusatzversorgung versichert werden: „Die Beiträge zu diesen beiden Einrichtungen hat der Arbeitgeber in voller Höhe zu übernehmen, was auch dadurch geschehen kann, daß er die Bruttobezüge um die Arbeitnehmerbeitragsanteile . . . erhöht.“ Weshalb die Angehörigen des öffentlichen Dienstes gegenüber den anderen Mitgliedern der Rentenversicherung privilegiert werden müssen, bleibt offen. –

Dienst- und Amtsbezeichnungen entfallen, sie werden, soweit notwendig, durch Funktionsbezeichnungen ersetzt. – Im Statusrecht sollen auch die Fragen der betrieblichen Mitbestimmung und der Beteiligung der Gewerkschaften bei der Vorbereitung allgemeiner dem Statusrecht angehörender dienstrechtlicher Regelungen behandelt werden. Die hier fehlende Präzisierung findet sich im ÖTV-Konzept jedenfalls hinsichtlich der Beteiligung am Gesetzgebungsverfahren: „Über Vorlagen der Bundesregierung an den Bundestag verhandelt diese mit den Gewerkschaften. Im Fall der Übereinstimmung ist dieses in der Vorlage zu vermerken. Stimmen die Verhandlungspartner nicht überein, sind die abweichenden Auffassungen der Gewerkschaften und die hierfür maßgebenden Begründungen mit einer Stellungnahme der Regierung in den Vorlagen aufzunehmen. In den Ausschüssen des Bundestages und des Bundesrates sind die Gewerkschaftsvertreter in gleicher Weise wie die Regierungsvertreter zu beteiligen. Bei Gesetzesinitiativen durch Bundestag oder Bundesrat ist entsprechend zu verfahren.“

(7) Die Möglichkeit von Versetzung und Abordnung soll erweitert werden um die Versetzung mit Zuweisung tariflich niedriger bewerteter Arbeitsgebiete unter Belassung der bisherigen Dienstbezüge, um die vor allem für die Spitzenstellungen der Laufbahnen anzutreffende starke Immobilität der Personalverwaltung beseitigen zu können.

(8) Während nach dem ÖTV-Vorschlag für Rechtsstreitigkeiten aus dem Anstellungsverhältnis die Arbeitsgerichte zuständig sein sollen, weil diese

„durch die Einbeziehung des starken ehrenamtlichen Elements den Bedingungen der Arbeitswelt am besten“ entsprechen, will das Berliner Modell die Zuständigkeit der Verwaltungsgerichte auf den gesamten öffentlichen Dienst ausdehnen. Auch materiell ist an eine Intensivierung der gerichtlichen Kontrolle gedacht, die aus der Übernahme der Stellenbewertung für Angestellte und Arbeiter resultiert: Da die Bewertung der Stellen von Tätigkeitsmerkmalen ausgehen soll, die mit den Gewerkschaften zu vereinbaren und so zu formulieren seien, daß mit Hilfe einer analytischen Arbeitsplatzbewertung eine möglichst eindeutige und gerechte Eingruppierung der Beschäftigten möglich werde, müsse die Eingruppierung verwaltungsgerichtlicher Kontrolle unterliegen.

Das mit den Gewerkschaften zu vereinbarende „Folgerecht“ soll umfassen: die Höhe der Dienstbezüge (einschließlich Reise-, Umzugskosten usw.), die Höhe der Sozialleistungen (Beihilfen, Vorschüsse usw.) und der Versorgung, die Arbeitszeit und die Dauer des Urlaubs. Über das Verfahren, Folgerecht zu erzeugen und zu verändern, bestehen wesentliche Unterschiede, die aus den verschiedenen Interessenlagen der Reformer allerdings erklärbar sind. Nach dem Berliner Konzept wird das Verhandlungsergebnis zwischen den „Bedeutenden Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes“ und der Regierung bzw. Verwaltung dem Parlament zur „Ratifizierung“ vorgelegt.

Die Verfasser haben bei dieser Analogie zu völkerrechtlichen Verträgen übersehen, daß ein Parlament niemals „ratifiziert“, sondern zustimmt; Ratifikation ist eine völkerrechtliche Erklärung des Staatsoberhauptes.

Wie das Parlament „ratifiziert“ — durch schlichten Parlamentsbeschluß, durch Zustimmungsgesetz? — bleibt offen. Lehnt das Parlament die Vereinbarung ab, so kommt ein zweistufiges Verfahren zum Zuge. Zunächst muß vor einer Schiedsstelle verhandelt werden, die drittelparitätisch mit Abgeordneten, Vertretern der Verwaltung und der Gewerkschaften besetzt ist. Wird der Vorschlag der Schiedsstelle von einem der drei Beteiligten abgelehnt, „muß mit Streik gerechnet werden“. Die ÖTV will das Verfahren einfacher gestalten: Das Parlament wird aus dem Entscheidungsprozeß ausgeschlossen. Folgerechtsvereinbarungen sind auch für den Haushaltsgesetzgeber verbindlich. Kommt es zu keiner Einigung, ist der Streik zulässig. Für die ÖTV steht das Streikrecht aller Angehörigen des öffentlichen Dienstes zentral: „Unabdingbare Voraussetzung für die Einführung eines einheitlichen Dienstrechts ist die Unantastbarkeit des Streikrechts.“

Der einzig fettgedruckte Satz der ÖTV-Broschüre „Modernisierung im öffentlichen Dienst“.

Nach dem Berliner Modell hingegen sollen bestimmte Gruppen von Beschäftigten — z. B. bei Polizei, Feuerwehr und in Versorgungsbetrieben — zur Dienstleistung verpflichtet werden können, die Teilnahme

an wilden Streiks kraft Gesetzes zum Ende des Dienstverhältnisses führen. Besonders interessant sind die Übergangsregelungen. Während die ÖTV hier keine besonderen Probleme sieht, rechnen die Verfasser des Berliner Modells mit „Bedenken und Schwierigkeiten aus Art. 14 GG“, sie wollen auch vermeiden, daß eine Zwangsüberleitung die Diskussion über die Reform „unendlich belastet“. Kein im Zeitpunkt der Änderung der dienstrechtlichen Vorschriften vorhandener Beamter, Angestellter oder Arbeiter soll daher gegen seinen Willen in das Angestelltenverhältnis neuen Typs überführt werden. Wer also am Tage vor dem Inkrafttreten des neuen Dienstrechts zum Beamten ernannt wird, kann es bis zum Lebensende bleiben — 40 Jahre und länger würde also mit dem neuen wie mit den drei alten Rechten gearbeitet werden müssen.

II.

Wer sich diesen Plänen mit einer kritischen Sonde naht, muß vorab anerkennen, daß sie überhaupt vorgelegt wurden. Selbst wenn alle Vorschläge falsch wären — das sind sie sicher nicht —, so erlaubt doch erst ein hinreichend konturiertes Modell eine sinnvolle Erörterung. Auch ist zu berücksichtigen, daß jeder Reformer unter Werbezwang steht. Er ist genötigt zu plakativen Aussagen, zu scharfen Absetzungen des guten Neuen vom schlechten Alten. Mitarbeitern eines Ministeriums fehlt es an Zeit und Möglichkeiten zu planmäßigen Voruntersuchungen; nicht umsonst hat das Bundesinnenministerium um eine Dienstrechtskommission berufen, der eine relativ starke Beamtengruppe zur Verfügung steht. Einer Gewerkschaft geht es kaum besser, sie muß überdies die Interessen ihrer Mitglieder wahrnehmen. Auf die Goldwaage wird man deshalb nicht jeden Satz legen dürfen, und ein Irrtum im Detail widerlegt nicht die Konzeption im Ganzen. Gleichwohl sind an die Reformmethodik einige Fragen zu richten, handelt es sich hier doch um die Arbeitswelt von drei Millionen Beschäftigten, und das Beamtenrecht ist ein Rechtsgebiet, das eine mehr als hundertjährige Entwicklung und eine generelle Überprüfung vor wenig mehr als zwanzig Jahren — nach 1945 — aufzuweisen vermag.

Wem für diese Feststellung die heftigen Auseinandersetzungen um Art. 33 Abs. 4 und 5 des Grundgesetzes im Parlamentarischen Rat nicht genügen, sei verwiesen z. B. auf die Weinheimer Tagungen 1950 mit ihren Referaten, Untersuchungen und Diskussionsbeiträgen von Arnold Brecht, Hans Meestern, Gerhard Wacke, Armin Spittaler u. a. (Neues Beamtentum, 1951) oder auch auf die Debatten im Berliner Abgeordnetenhaus, denen die einstimmige Verabschiedung der Berliner Landesbeamtengesetzes folgte.

Reformen ändern die Struktur, und nur Strukturänderungen sind Reformen. Aus dem Bukett der Wünsche sind als Reformforderungen daher nur anzusehen: das einheitliche Dienstrecht, die Trennung von Status- und Folgerecht mit ihren Konsequenzen, das Streikrecht der Gewerkschaften, allen-

FITCE — 11. Europäische Fernmeldetage — Stuttgart — 25. bis 30. September 1972

Generalthema: Rationalisierung des Fernmeldebetriebs mit Hilfe der EDV

Auskunft und Anmeldung: Dipl.-Ing. Gerhard Schreyer — 061 21 / 36 52 02 · Dipl.-Ing. Dieter Waberseck — 07 11 / 20 00 22 48

falls noch die Besoldung nach Tätigkeitsmerkmalen und die Modifikationen des Laufbahnsystems. Wie die bestehenden, werden auch die geänderten Strukturen für die Betroffenen mit positiven und negativen Folgen behaftet sein. Auch sind die Folgen nicht gleichmäßig verteilt. Das zu verschweigen wäre unredlich. Eine Reform lohnt daher nur, wenn das Verhältnis von positiven und negativen Folgen insgesamt verbessert wird – mehr ist ohnehin nicht erreichbar; die „Abschaffung aller Mißstände“ war eine DADA-Forderung und ist nur Faschingszeitungen erlaubt. – Das erscheint alles sehr selbstverständlich, ist es aber nicht. So geht der DGB „von dem gewerkschaftlichen Grundsatz aus, daß der rechtliche und soziale Besitzstand der Beamten und Versorgungsempfänger hierdurch nicht beeinträchtigt wird“.

Beschluß des DGB-Bundesvorstandes vom 7. September 1970 – und der ÖTV-Hauptvorstand bekräftigte diese Ansicht – „Der rechtliche und soziale Status dieses neuen Typs soll besser sein als der derzeitige Status jeder einzelnen Beschäftigungsgruppe“.

Ob diese Erklärung mit den eigenen Forderungen übereinstimmt, braucht hier nicht näher untersucht zu werden. Dieses Postulat schließt Strukturänderungen aus, die den Besitzstand der gegenwärtigen und zukünftigen Angehörigen des öffentlichen Dienstes verringern – mögen solche Reformen auch dringlicher sein als alle Gewerkschaftsforderungen zusammengenommen. Der gewerkschaftliche Denkansatz verengt die Reform auf soziale Verbesserungen und die Steigerung der eigenen Verbandspositionen. Diese Reformeinstellung folgt nur scheinbar aus der Aufgabe einer Interessenvertretung. An einer Reformdiskussion kann als ernstzunehmender Partner nur teilnehmen, wer den eigenen Besitzstand nicht tabuiert – von den Parlamenten wird dies schließlich auch verlangt. Strukturen können sinnvollerweise jedoch erst dann geändert werden, wenn vorher alle Perspektiven, Implikationen und Interdependenzen überdacht und gegeneinander abgewogen worden sind. Diese unabdingbare Voraussetzung ist noch unerfüllt. Aber selbst wenn dergleichen alles intern schon geschehen und nur noch nicht mitgeteilt ist, wenn also die allseits angestrebte „Modernisierung des öffentlichen Dienstes“ allein dadurch erreichbar wäre, daß für die Bediensteten der Status quo erhalten und ein rechtliches wie soziales Plus gemacht wird – eine ganz unwahrscheinliche Sache –, dann ist zu fragen, wen das unausbleibliche Minus trifft: Regierung? Verwaltung? Steuerzahler? Dazu müssen sich Reformen ebenso äußern wie zu der Frage, ob das Plus der Bediensteten zum Minus bei anderen noch in einem angemessenen Verhältnis steht. Das Verhältnis von negativen und positiven Folgen muß durch eine Reform erheblich verbessert werden, denn jede Strukturänderung verschleißt, weil das menschliche Beharrungsvermögen und der Widerstand der am stärksten negativ Betroffenen zu überwinden sind, viel Zeit und Energie aller Beteiligten. Es ist aber die Reform des öffentlichen Dienstes nur ein Projekt auf der langen Reformliste. Wenig sinnvoll wäre es deshalb, die zur Entscheidung berufenen Instanzen (Parlament und Regierung) und drei Millionen unmittelbar Betroffene (von den Bürgern ganz zu schweigen) mit Forderungen zu beschäftigen und

aufzuregen, deren Erfüllung einen Aufwand benötigt, der außer Verhältnis zum Erfolg steht. Das Maß des Änderungswillens und das Durchsetzungspotential eines zu Reformen grundsätzlich bereiten Volkes und seiner politischen Führung ist weder unbegrenzt noch unerschöpflich.

III.

Die nach alledem nachzuziehende (hier natürlich nur anzudeutende) cost-benefit-Analyse wird daher zunächst prüfen müssen, ob die geltend gemachten Nachteile des gegenwärtigen Rechtszustandes die vorgeschlagenen Änderungen zu rechtfertigen vermögen. Die vom Berliner Modell diagnostizierte „tiefe Kluft zwischen Verfassungsrecht und Verfassungswirklichkeit“ läßt erkennen, daß dieses spezifisch deutsche Trauma, ansonsten eher von politisch unzufriedenen Theoretikern gehätschelt, sich auch auf die Amtsstuben deutscher Ministerien gesenkt hat. Das hinter jener These stehende Verfassungsverständnis kann hier nicht überprüft werden. Als argumentativer Treibsatz ist das Kluft-Denken jedenfalls erstzunehmen und daher als ein richtiger Ausgangspunkt zu unterstellen. Nur: Die Subsumtion des Sachverhalts – Haushaltspläne, Praxis der Dienstpostenbesetzung – unter den Kluft-Obersatz ist den Verfassern des Berliner Modells mißraten, weil sie die Verfassung falsch interpretieren. Nach Entstehung, Wortlaut und Sinn enthält Art. 33 Abs. 4 GG nämlich nicht das Verbot, Beamten fiskalische Aufgaben, z. B. der Grundstücksverwaltung, zu übertragen. Diese Verfassungsnorm kann sinnvollerweise nur als Schutzvorschrift verstanden werden: Zumindest die mit den spezifisch staatlichen Mitteln hantierenden Personen in Eingriffs- und Leistungsverwaltung sollen (!) in der Regel (!) Amtsträger sein, die in einem öffentlich-rechtlichen Treueverhältnis zum Staate stehen, die also Beamte sind. Art. 33 Abs. 4 GG ist ein Funktionsvorbehalt, nicht ein Privileg der kleinen Zahl, die Norm errichtet eine Zitadelle, verbietet aber nicht die Absicherung des Vorfeldes, der Versorgungsanlagen und der Nachschubwege. Das von Stellenplänen und Anstellungspraxis verursachte Unbehagen beruht auf § 2 Abs. 2 BRRG. Während Art. 33 Abs. 4 GG bestimmte Aufgaben einer bestimmten Bedienstetenkategorie vorbehält, beschränkt das BRRG (dem DGB 1937 folgend) die Beamten auf die Wahrnehmung dieser „oder solcher Aufgaben, die aus Gründen der Sicherung des Staates oder des öffentlichen Lebens nicht ausschließlich Personen übertragen werden dürfen, die in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis stehen“. Die Tätigkeit von Beamten in der Liegenschaftsverwaltung usw. widerspricht also nicht der Verfassung, sondern dem Gesetz. Der Gesetzgeber ist dafür verantwortlich, daß Haushaltspläne und Personalverwaltung (vernünftigerweise) die Grenzen des § 2 Abs. 2 BRRG immer wieder überschreiten. Wenn die Kluft zwischen Gesetzesnorm und Verwaltungswirklichkeit schmerzt, braucht daher weder die Verfassung zu ändern, noch den Kraftakt des einheitlichen Dienstrechts zu riskieren; es genügt, § 2 Abs. 2 BRRG und die inhaltsgleichen Vorschriften der Bundes- und Landesbeamtengesetze zu streichen, um aller Sorgen wegen des Beamtenstatus von Bibliothekaren usw. ledig zu werden. – Eine andere Sache sind die konstatierten „sozialen Spannungen“, die „aus dem Nebenher von Beamten einerseits und Angestellten und Arbeitern anderer-

seits" sowie aus den trotz aller Angleichungen fortbestehenden rechtlichen und tatsächlichen Unterschieden erwachsen. Wie diese Feststellung methodisch zustande gekommen ist, bleibt offen. Ebenso haben die Verfasser auf eine Präzisierung der „sozialen Spannungen“ verzichtet, die Ausdeutung einer so mehrdeutigen Umschreibung vielmehr der Phantasie des Lesers überlassen. Solche Spannungen können verschiedene Ursachen haben. Sie können im Neid auf den besseren, aber sachlich gerechtfertigten Status der anderen Gruppe(n) wurzeln oder im verletzten Rechtsgefühl, weil das öffentliche Dienstrecht Gleiches ungleich behandelt. Ein Neidkomplex vermag eine egalisierende Dienstrechtsreform nicht zu tragen, denn Ungleiches gleich zu behandeln, ist auch ein Gleichheitsverstoß. Hier fehlen den Vorschlägen klare Aussagen; mit dem Aufzählen der bekannten Vor- und Nachteile ist es nur für denjenigen getan, dem Unterschiede per se ein Greuel sind. Für die gewünschten klaren Aussagen bedarf es freilich noch gründlicher Feldstudien, die auf die Hilfe des sozialwissenschaftlichen Instrumentariums nicht verzichten sollten. Werden „soziale Spannungen“ als Reformgrund benannt, müssen sie jedenfalls genauer ermittelt werden, als das bislang offenbar geschehen ist. Bevor eine Ware neu auf den Markt gebracht wird, pflegt die Industrie unter Einsatz großer Mittel und raffinierter Methoden die Bedürfnisse der Verbraucher zu erforschen. Warum der Staat auf diese Technik verzichten soll, ist nicht einzusehen. Glaubt man im Ernst, man könne an den wirklichen Reformbedürfnissen schon deshalb nicht vorbeiproduzieren, weil Sachverständige und Interessenvertretungen zu Wort gekommen sind?

Ich verweise in diesem Zusammenhang auf die Repräsentativbefragungen von Angestellten und Arbeitern, die ergeben haben sollen, daß 90 % der Angestellten und Arbeiter bereit sind, auf ihre tariflich abgesicherte Stellung zu verzichten, wenn sie nur verbeamtet werden könnten.

Nach meinen (individuellen und daher vielleicht nicht repräsentativen) Erfahrungen in der Verwaltung gibt es drei Spannungsgebiete: Die Beamten ärgern sich darüber, daß Angestellte schneller, genausoviel oder mehr verdienen, obgleich sie weder den Vorbereitungsdienst noch (im mittleren, gehobenen und höheren Dienst) die Laufbahnprüfungen zu überstehen hatten, die Angestellten ärgern sich über die Beamtentitel an Türschildern, in Telefonverzeichnissen und auf Visitenkarten (obgleich sich ORR und VA BAT I b lt. Geschäftsverteilungsplan gegenseitig vertreten) sowie darüber, daß die Beamten innerhalb ihrer Laufbahn und nicht selten ohne Funktionsänderung regelmäßig befördert werden (soweit der Stellenkegel reicht), während Angestellte der umständlichen (meist von Beamten durchgeführten!) Prozedur der Feststellung höherwertiger Tätigkeitsmerkmale unterworfen sind mit dem fatalen Ergebnis, daß Ministerialräte Hilfsreferenten sein können, indes ein Angestellter in dieser Funktion wegen der Tätigkeitsmerkmale des BAT ewig in I b hängen bleibt. Ob diese gegenseitigen Ärgernisse im Neid oder in Gerechtigkeitsbedürfnissen wurzeln, kann hier nicht entschieden werden, weil sich schon die alternative Fragestellung schwer durchhalten läßt. Es zeugt aber von keiner sehr hochentwickelten Strategie der Neidvermeidung,

wenn einem nichts anderes einfällt, als die Unterschiede abzuschaffen, ohne die Konsequenzen einzukalkulieren. Es ist eine Gewerkschaftsfrage, ob nicht durch den Verlust der Titel und der besseren Aufstiegschancen der Beamten der „soziale Besitzstand“ beeinträchtigt wird. Eine Reformfrage ist es, ob und in welchem Maße dadurch die Attraktivität des öffentlichen Dienstes sinkt und wie hoch beides bezahlt werden muß: daß der höhere Titel den meisten Beamten (auch wenn sie es öffentlich nicht zugeben) mehr bedeutet als die Gehaltserhöhung, sollte sich allmählich ebenso herumgesprochen haben wie der ungebrochene, mit materiellen Vorteilen allein keineswegs erklärbare Drang zur „Verbeamtung“. Man kann natürlich meinen, Titel seien fossile Albernheiten, wirkten auch schädlich, weil sie die Beförderungsneurose und die Magenbeschwerden im öffentlichen Dienst mitverursachten. Das mag alles richtig sein, aber Reformer müssen die Menschen nehmen, wie sie sind, nicht, wie sie sein sollen, aber niemals sein werden. Das Bedürfnis nach Rangzeichen und Statussymbolen ist unausrottbar; seine Befriedigung soll nicht Amtsauctorität hervorbringen, weil die Sachautorität schwach ist oder ganz fehlt (ein zufälliger Nebeneffekt), sondern Rang und Unterscheidung sichtbar machen. Minister z. B., die jedermann kennt und respektiert, legen dennoch Wert auf Ständer, Autotyp und niedrige Kennzeichen-Nummer – die Verachtung solcher Äußerlichkeiten empfindet die nähere Umwelt als besonders anmaßend –, die allseits penibel gewährte Farbenregelung des § 18 Abs. 1 GGO I erleichtert nicht nur die Aktenübersicht, sondern demonstriert ebenso und nicht nur zufällig den Rang: Auch Fraktionsvorsitzende benutzen den Grünstift des Ministers. Wer die kostenlose Deckung dieses Bedarfs durch Titel beseitigt, muß für Ersatz sorgen. Das kann Geld sein, um in der privaten Sphäre so aufzutumpfen zu können wie der Versicherungsvertreter von nebenan – dann muß es viel Geld sein –, und wenn die Türen der Dienstzimmer sich allenfalls durch blasse Funktionsbezeichnungen unterscheiden, wird der Kampf um die Raumgröße, die Fensterzahl, den Teppich und den Bezug des Schreibtischsessels ganz andere Formen annehmen als das bisher schon der Fall ist. Für die Titelfrage ist also der Finanzminister mindestens so zuständig wie der Sozialpsychologe.

Das einheitliche Dienstrecht ist nicht einheitlich und es schafft neue Ungleichheiten: Der Unterschied zwischen Beamten und Arbeitnehmern bleibt durch die Unterscheidung von kurzfristig kündbaren und unkündbaren Dienstverhältnissen erhalten, und quantitativ wird die Zahl derjenigen Mitarbeiter, die nicht für „vorübergehende Aufgaben“ eingestellt, aber noch kündbar sind, durch das Hinausschieben der Lebenszeiteinstellung vermehrt. Die Verlängerung der Wartezeit institutionalisiert den ohnehin latenten Konflikt zwischen jüngeren (noch kündbaren) und älteren (unkündbaren) Mitarbeitern. Das kann auch im übrigen unerwünschte Folgen haben. Zwar werden Lehrer und Hochschullehrer in ein unkündbares Dienstverhältnis berufen, jedoch erst sieben Jahre nach Ausbildungsende und frühestens mit dem 30. Lebensjahr. In politisch bewegten Zeiten können Schüler und Studenten wegen eines Lehrers mit der falschen Gesinnung so viel Lärm veranstalten, daß der Dienstherr, z. B. ein Universitätspräsident, seinen noch kündbaren Angestellten als „ungeeignet“

feuert, um den Stein des Anstoßes aus dem Wege zu räumen; ausgeschlossen ist das jedenfalls nicht. Sieben Jahre Unsicherheit: Das zieht in unseren Zeiten in den Lehrerberuf nur Idealisten und Opportunisten. Gewiß darf die Unabhängigkeitswirkung der Lebenszeitanstellung nicht so überschätzt werden, wie das im beamtenrechtlichen Schrifttum geschieht, aber zwischen der den meisten Beamten unerträglichen Feindseligkeit des Vorgesetzten und der Kündigung besteht ein schmerzhafter Unterschied, weil für viele Berufe des öffentlichen Dienstes, z. B. für die Lehrer der Primar- und Sekundarstufe, der Staat praktisch ein Berufsmonopol besitzt. Eine andere Frage ist es, ob durch die Einbeziehung aller Angehörigen des öffentlichen Dienstes in die Sozialversicherung und den Verzicht auf überflüssige Sonderausbildungen in weiten Bereichen des Staatsdienstes auf die Lebenszeitanstellung und den besonderen Kündigungsschutz des BAT verzichtet werden kann; Beamte und Personalreferate würden dadurch gewiß etwas beweglicher werden. Eine Analyse unter dem Gesichtspunkt der Austauschbarkeit ist wahrscheinlich ergiebiger als die von J. Köble unter dem Hoheitsaspekt veranstaltete Einordnung. Ein solcher Reformansatz setzt freilich eine gründliche Bestandsaufnahme ebenso voraus wie die Bereitschaft, Besitzstände preiszugeben – an beidem fehlt es.

Das Laufbahnsystem wird von den Reformern nur verbal verabschiedet, da die fünf „Funktionsgruppen“ wie die Laufbahnen an die Vorbildung anknüpfen; neu ist daran nur die Zahl fünf, erreicht durch die Berücksichtigung der künftigen Fachhochschulabschlüsse, eine Konsequenz, die auch bei Erhaltung des Laufbahnsystems gezogen werden müßte. Das eigentliche Problem, der Übergang in die nächsthöhere Funktionsgruppe, löst das Berliner Modell durch Rezeption der bisherigen Praxis: Die „berufliche Fortbildung ist Voraussetzung und Chance für den Aufstieg innerhalb und zwischen den Funktionsgruppen“. Schon bisher haben die Aufstiegsprüfungen ca. 17 % der Beamten in die nächsthöhere Laufbahn gebracht, selbst der Aufstieg vom mittleren in den höheren Dienst ist in Ministerien keine exorbitante Ausnahme mehr. Der ÖTV-Vorschlag, die Aufstiegsprüfungen zu beseitigen, ist natürlich populär, aber dabei wird übersehen, daß die in einer Laufbahn und auf einem konkreten Dienstposten nachgewiesenen Kenntnisse und Leistungen nichts darüber aussagen, wie sich der so Bewährte in der höheren Funktionsgruppe und in dem anderen Amt verhalten wird.

Die Prüfungssurrogate der Gewerkschaft ÖTV, „Berufserfahrung“ und „Bewährung“ würden das sog. Peter-Prinzip institutionalisieren: man wird befördert, weil man sich auf seinem Dienstposten bewährt hat mit der logischen Konsequenz, daß jeder so lange befördert wird, bis er die Stelle erreicht hat, auf der er sich nicht bewährt – und da bleibt er dann unter Verursachung allgemeinen Flurschadens bis zur Pensionierung.

Es wäre ein Wunder, wenn in dem neuen Dienstrecht die „probeweise Übertragung höherwertiger Tätigkeiten“ nicht Formalität bliebe; auch sind viele Dienstposten als Probierstationen ganz ungeeignet.

Die durchdachte Aufstiegsplanung von Bundespost und Bundesbahn z. B. mit besonderen Dienstposten für Aufstiegsbeamte im höheren Dienst ist in den meist sehr viel kleineren Personalkörpern der Bundes- und Länderverwaltungen anscheinend nicht imitierbar.

Prüfungen garantieren gewiß keine olympischen Trefferserien, aber den individuellen Leistungsbeurteilungen von Dienstvorgesetzten sind sie auch dann noch weit überlegen, wenn der Personalrat das Zeugnis mitbestimmt. – Die offenbar angestrebte größere Durchlässigkeit der Laufbahngrenzen stellt personal- und organisationspolitische Probleme, die Praktikern geläufig, aber von den Reformern nicht erwähnt werden. Es sieht jedenfalls so aus, als ob die in den letzten Jahren vorgenommenen Besoldungsverbesserungen durch Stellenhebungen zu einem so starken Druck auf die Laufbahngrenzen geführt haben, daß nun die Aufstiegsventile weit geöffnet werden müssen, damit die Beförderung als Leistungsmotiv erhalten bleibt. Die Konsequenzen für Organisation und Rekrutierung können an dieser Stelle nicht erörtert werden; sie sind jedoch zu gewichtig, als daß es gestattet wäre, sie schlicht zu ignorieren.

Überhaupt ist den Reformern der Zusammenhang von Dienstrecht, Personalpolitik und Organisation nur teilweise ins Visier geraten. Die Ersetzung der Ämter durch die Eingruppierung nach „mit den Gewerkschaften vereinbarten Tätigkeitsmerkmalen“ auf Grund einer analytischen Arbeitsplatzbewertung ist zwar auch von der Organisation her gedacht, sie ermöglicht, wenn die Tätigkeitsmerkmale richtig, d. h. nicht wieder (wie im BAT) zu abstrakt formuliert sind, eine flexiblere Reaktion auf den Spezialisten, sie hat aber eine zu bedenkende personalpolitische Kehrseite: Das schnelle Erreichen der tatsächlichen Leistungsposition wird mit langen Verweilzeiten und fehlenden Verbesserungsmöglichkeiten bezahlt. Auch ist die Gegenüberstellung von „abstrakt formulierten Ämtern“ und Dienstposten nach Tätigkeitsmerkmalen so nicht haltbar, weil hinter den Ämtern seit jeher Dienstposten stehen. Die vorgeschlagene „Versetzung und Abordnung in ein tariflich niedriger bewertetes Arbeitsgebiet unter Belassung der bisherigen Dienstbezüge“, d. h. die nach geltendem Recht verbotene Zuweisung „unterwertiger Dienstgeschäfte“, geht von einem richtigen Ziel aus, aber an allen betriebspsychologischen und -soziologischen Erkenntnissen vorbei. In der gleichen Dienststelle aus jenem Grund versetzt (umgesetzt) zu werden, ist demütigender als eine Disziplinarmaßnahme und wird daher Theorie bleiben, pflegen doch heutzutage Dienstvorgesetzte schon dann schlecht zu schlafen, wenn sie sich zur Nichtbeförderung eines Versagers durchgerungen haben. Dem Wechsel zu einer

FITCE – 11. Europäische Fernmeldetage – Stuttgart – 25. bis 30. September 1972
Generalthema: Rationalisierung des Fernmeldebetriebs mit Hilfe der EDV

Auskunft und Anmeldung: Dipl.-Ing. Gerhard Schreyer – 061 21 / 36 52 02 · Dipl.-Ing. Dieter Waberseck – 07 11 / 20 00 22 48

anderen Behörde wird die Abneigung des betroffenen Behördenchefs (und des die Hausinteressen wahren Personalrats!) entgegenstehen, unverwendbar gewordene, also zumeist ausgebrannte Mitarbeiter aufzunehmen, die durch Überbezahlung und Lamento das Betriebsklima nicht gerade fördern werden. Soll die Immobilität in den Spitzenstellungen beseitigt werden, muß man in den sauren Apfel beißen und den Kreis der politischen Beamten erweitern. Das dürfte wirksamer und auf lange Sicht billiger sein als die vorgeschlagene Generalermächtigung.

Zur Trennung von Status- und Folgerecht und dem damit verbundenen Streikrecht für alle Angehörigen des öffentlichen Dienstes habe ich 1970 bereits Stellung genommen; auch kann ich auf die seither erschienenen Untersuchungen dieser Fragenkomplexe verweisen. Was die Verfasser des Berliner Modells hierzu vorgetragen haben, ist überholt. Der geforderten Einbeziehung der Gewerkschaften in das Gesetzgebungsverfahren ist lediglich nachzutragen, daß dieser Vorschlag an die Substanz des parlamentarischen Systems gehen kann; die Anhörung gemäß § 94 BBG und der verlangte Auseinandersetzungszwang unterscheiden sich mehr als nur graduell. Das Problem muß jedenfalls noch durchdacht werden. Insbesondere sind die möglichen Folgen zu überlegen: Mit welcher Begründung läßt sich diese Beteiligungsform auf die Gewerkschaften in Statusrechtssachen beschränken? Wird es bei einem Anhörungs- und Auseinandersetzungszwang bleiben? – Für die Trennung von Status- und Folgerecht bleibt auf einen bisher übergangenen Umstand hinzuweisen. Pate des Vorschlags ist das seit dem 1. Januar 1966 in Schweden geltende Dienstrecht. Das Modell steht in Schweden jedoch in einem anderen rechtlichen Koordinatensystem. Dem Streikrecht steht nicht nur die Befugnis des Staates gegenüber, alle Dienstnehmer auszusperrn, die der für den Streik verantwortlichen Gewerkschaft angehören, also auch die nicht in den Ausstand getretenen Dienstnehmer – ein scharfes Mittel gegenüber dem sog. Punkstreik –, sondern auch die Möglichkeit der Dienstverpflichtung.

Am 11. März 1971 erließ der Schwedische Reichstag innerhalb weniger Stunden ein Gesetz, das die Regierung ermächtigte, die Streikenden bis zur Dauer von 6 Wochen zum Dienst zu verpflichten.

Man wird daher die ÖTV-Reformer fragen müssen, ob sie nicht nur das öffentliche Dienstrecht, vielmehr ebenso Art. 9 des Grundgesetzes reformieren wollen, um das schwedische Vorbild ganz zu erreichen; oder will man nur die Rosinen importieren? Die Trennung von Status- und Folgerecht wird von den schwedischen Gewerkschaften auch nur als Anfangserfolg betrachtet; Endziel ist die Überführung auch des Statusrechts in das Verhandlungsrecht. Das dürfte für die deutsche Diskussion nicht ganz belanglos sein. Andererseits bringt der Fortbestand des Statusrechts den streikenden Dienstnehmern nur Vorteile: Die Ansprüche auf Gehalt, Urlaub, Beihilfen usw. sind auch im Streikfalle gesetzlich garantiert. Nur wegen der gleichfalls fortbestehenden Verschwiegenheitspflicht lohnt das Statusrecht eigentlich nicht. Wenn Reformziel allein das einheitliche Dienstrecht sein kann, Tarifautonomie und Streik aber Bestandteile dieses Dienstrechts sein müssen, dann sollte auch auf ein Statusrecht verzichtet wer-

den und das allgemeine Arbeitsrecht gelten. Sonderrechte sind nur durch Sonderpflichten gerechtfertigt. Entfallen die besonderen Pflichten, degenerieren die besonderen Rechte zu Privilegien. Ein vergleichslos privilegierter Stand in einer auf Egalität getrimmten Gesellschaft: das und nichts anderes wäre das Resultat der hier erörterten Reformvorschläge. Das Ende ist vorhersehbar. Die eingangs gestellte Frage nach dem Nutzen einer solchen Reform hat damit schon ihre Antwort gefunden.

Damit ist kein Nein zur Reform gesagt, vielmehr nur das bekannte: „So nicht“. Wie aber anders? Meine schlichte Antwort lautet zunächst: Denkfehler zu unterlassen:

Denkfehler Nr. 1: daß eine Reform, die alle anstehenden Probleme besser löst als bisher in einem Akt vollziehbar wäre. Strukturänderungen dieser Art sind erfolgreich nur unter extremen Bedingungen möglich – in einer Revolution, im Kriege oder wenn man gerade einen Krieg verloren hat. Die Verfassungs- und Verwaltungsgeschichte ist voll von Beispielen, die Universitätsgesetze der Gegenwart belegen meine These, daß der große Sprung nach vorn in der Fallgrube endet.

Reformer müssen daher kleine Schritte gehen, sich auf lange Zeiträume einstellen: 5 Jahre, 10 Jahre, 15 und 20 Jahre. Das öffentliche Dienstrecht ist nicht weniger komplex und kompliziert als das Strafrecht: der erste Reformentwurf zum StGB wurde meines Wissens im Jahre 1911 vorgelegt.

Aber auch kleine Schritte setzen wenigstens Klarheit über die Richtung voraus.

Denkfehler Nr. 2: daß man sich über die Richtung oder gar die Reformziele schon einig wäre. Natürlich wird niemand der Notwendigkeit der „Modernisierung des öffentlichen Dienstes“ widersprechen. Aber mit diesem Konsens über eine Formel mit dem minimalen Sachgehalt des Änderungswillens ist nichts gewonnen, weil man sich nicht einig darüber ist, was als unmodern gelten soll.

Diese Uneinigkeit beruht auf zwei Gründen:

1. Die Nachteile des geltenden Dienstrechts sind genausowenig erforscht wie die angeblichen Vorzüge neuer Modelle auf ihre Auswirkungen hin analysiert sind. Ich habe das an einem schwachen Punkt des Beamtenrechts, an den Titeln, versucht darzustellen und könnte das an einem weiteren Beispiel vorführen, nämlich am Laufbahnsystem.

2. Die Triebkräfte sind zu unterschiedlich, als daß von vornherein Einigkeit über das Ziel zu erwarten wäre. Wenn ich recht sehe, sind es vier Hauptströmungen, die den Reformwillen speisen:

Erstens: ein wenig artikulierter, aber untergründig um so mächtigerer Wille zur Egalität und zur Beseitigung von Sonderstellungen. Diese gesellschaftspolitische Tendenz zielt auf die Beseitigung des Beamtenrechts, aber auch der Besonderheiten des öffentlichen Dienstrechts im übrigen, d. h. auf die Anwendung des Arbeitsrechts. Diese Tendenz wird um so stärker, je mehr sich die Angehörigen des öffentlichen Dienstes ihrer Sonderpflichten entledigen und sich der Vorteile des Arbeitsrechts versichern, z. B. des Streikrechts. Vielleicht läßt sich der Egalisierungswunsch durch Preisgabe auffälliger, aber

vielleicht gar nicht so notwendiger Unterschiede befriedigen, z. B. durch Wegfall der Titel und der Pensionierung.

Zweitens: Der Standespolitische Reformansatz ist verengt auf die Verbesserung des Besitzstandes der Organisierten und der Organisationen. Es werden die Rechte und Vorteile der Arbeitnehmer und Beamten addiert, die Sonderpflichten und Lasten subtrahiert und die Kompetenzen der Interessenvertretungen multipliziert.

Auch geht der standespolitische Ansatz in verschiedene Richtungen: ÖTV und Beamtenbund verfolgen unterschiedliche Ziele.

Daß sich diese Gruppen einigen könnten, ist unwahrscheinlich, da ihr Einfluß gleich stark ist und ihre jeweiligen Vorstellungen die Unterstützung der sich gegenüberstehenden großen Parteien genießen.

Drittens: Man kann das Dienstrecht unter dem Aspekt der Demokratisierung reformieren, und zwar in zwei Richtungen:

Erstens durch Beseitigung der Laufbahnen und der Vorbildungsvoraussetzungen, damit die vielberufene „Ungleichheit der Bildungschancen“ nicht im Staatsdienst und auf Lebenszeit fortgesetzt wird. Ich will mich hier nicht mit der Frage auseinandersetzen, ob die Verwaltung der geeignete Platz ist, das nachzuholen, was die allgemeine Bildungs- und Sozialpolitik des Staates versäumt hat. Geht man vom Leistungsprinzip als einem Verfassungsgrundsatz aus, dann kann jedenfalls eine Handarbeiterabkunft nicht das fehlende Leistungsfünftel, -viertel oder -drittel ersetzen. Weiterhin: die Erfahrungen, welche die französische Verwaltung mit der Förderung von Angehörigen sozial benachteiligter Schichten gemacht hat, sind trotz erheblichen Aufwandes recht bescheiden geblieben. Auf jeden Fall muß dann für Ersatz gesorgt werden. Dafür bietet sich das nordamerikanische Beispiel an. Dort ist jeder Dienstposten eine in ihren Anforderungen subtil analysierte Stelle, um die man sich in einem Wettbewerb mit Eignungstest bewirbt. Beförderungen sind nur über den Testbewerb um einen anderen der mehr als 10000 typisierten Dienstposten möglich. In der Praxis ist dieses System allerdings nicht nur durch die policy-making-Stellen durchbrochen, die unseren politischen Beamten entsprechen – das waren 1958 5000 von 2,4 Millionen Bundesbediensteten –, sondern auch durch Außenseiter kraft besonderen Vertrauens, Gelegenheitsarbeiter ohne Planstelle, durch den Wegfall der Einstellungsprüfung für qualifiziert Vorgebildete, z. B. Diplomingenieure, Atomphysiker usw., sowie durch Höherbewertung des Dienstpostens. Dieses vielgestaltige System entspricht wohl sehr der amerikanischen Mentalität, es soll jedoch amerikanische Fachleute geben, die das deutsche Laufbahnsystem vorziehen. Wenn in der Abteilung Bildungsplanung unseres Wissenschaftsministeriums die Abschaffung der Laufbahn des öffentlichen Dienstes mit dem Ziel erwogen wird, jeden Bewerber ohne Rücksicht auf seine Vorbildung nach seinen individuellen Qualifikationen einzustufen, sollte man sich das sehr sorgfältig überlegen und vor allem prüfen, ob der immense Arbeitsaufwand den Erfolg lohnt. Auch ist viel Demokratisierung von diesem System nicht zu erwarten, denn irgendwoher müssen die Kenntnisse ja

kommen, die es zu beweisen gilt. Es ist wohl eher eine Darwinisierung, die damit erreicht würde.

Zweitens kann unter Demokratisierung Mit- oder Alleinbestimmung der Personalentscheidungen verstanden werden. Einstellung, Beförderung und Entlassung sind dann Angelegenheiten der Personalkörper und seines Repräsentanten, des Personalrats. Völlig fremd ist dieses System der Verwaltung nicht, die Kooptation ist ein altes Vorrecht der Fakultäten gewesen, die neuen Universitätsgesetze haben lediglich die Basis verbreitert. Eine solche Demokratisierung kann Vorteile, z. B. die Eindämmung der Patronage, aber auch Nachteile haben: Ausschreibungen möglichst nur im eigenen Haus, Kampf gegen Außenseiter, mögen sie nun „andere Bewerber“ oder Beamte anderer Dienststellen sein, Innehaltung der Ochsentour bei Beförderungen, die Älteren können die Jüngeren niederhalten, die Jüngeren die Alten an die Wand drücken usw. usw. Werden die Gewerkschaften in die Demokratisierung eingeschaltet, so treten neue Patrone an die Stelle der alten, dazu solche, die sich gar nicht leiden können, nicht abwechselnd, sondern gleichzeitig regieren. Keine schönen Aussichten für die Nichtorganisierten. Auch würden die politischen Exekutivspitzen entmachtet, dem Machtminus der Repräsentanten des staatlichen Demos stände das Machtplus einer gesellschaftlichen Gruppe gegenüber.

Viertens läßt sich der öffentliche Dienst unter dem Aspekt der Aufgabenadäquanz und der Steigerung der Verwaltungsleistung reformieren.

Man kann fragen, wer von der Aufgabe her den Status des Beamten haben muß, insbesondere des Lebenszeitbeamten. Wird Art. 33 IV GG als Ausgangspunkt gewählt, also an die Ausübung hoheitsrechtlicher Befugnisse angeknüpft, so ist die Form des Verwaltungshandelns, nicht ihr Inhalt dafür maßgebend, ob der Akteur Beamter sein muß. Eine genaue Überprüfung – Kölbl hat sie angestellt – käme zu einer ganz erheblichen Einschränkung der Beamtenzahlen. Hier aber haben die Verfasser des Berliner Modells recht, wenn sie diese Anknüpfung verwerfen. Es kommt freilich nicht, so meine ich, auf die Wichtigkeit an – alles staatliche Handeln ist wichtig, ob Verbrechenverfolgung oder Kanalisation, ob Briefbeförderung oder Lebensmittelüberwachung (von den Staatstheatern und anderen Spezialitäten redet in diesem Zusammenhang ohnehin niemand). Entscheidend ist vielmehr die Antwort auf zwei Fragen: wann erfordert die konkrete Verwaltungsaufgabe inhaltlich den Beamten? Und weiter: in welchen Fällen kann eine Aufgabe billigerweise nur einem Beamten zugemutet werden? Ich will mit der zweiten, der einfacheren Frage beginnen. Wenn eine Verwaltungsaufgabe spezielle Kenntnisse voraussetzt, die man nur in der Verwaltung oder nur ausnahmsweise in der Privatwirtschaft verwerten kann, dann müssen diese Spezialisten auf Lebenszeit oder doch so angestellt werden, daß ein Ausscheiden aus dem Dienst keine Existenzgefährdung nach sich zieht. Zu diesem Personenkreis gehören sicher die Lehrer, die Berufssoldaten, die Polizisten und alle Berufe, für die der Staat rechtlich und praktisch ein Monopol besitzt. Durch Abbau überflüssiger Spezialausbildungen ließe sich die Zahl der Verwaltungsspezialisten verringern. Umgekehrt sind Richter und Staatsanwälte gewiß nicht spezialisiert ausgebildet, hier aber fordert die Aufgabe den Lebenszeitstatus. Dasselbe gilt für alle diejenigen Positionen, welche

primär die Rechtmäßigkeit staatlichen Handelns garantieren sollen, sei es in Eingriffsverwaltung, sei es in Leistungsverwaltung.

Das Ergebnis wäre auch hier sicher eine erhebliche Verminderung der Beamtenplanstellen. Der Preis ist aber hoch, denn auch bisher geschlossene Beamtenkörper würden aufgespalten. Die Hochschullehrer einer juristischen Fakultät verlören ihren Beamtenstatus, denn sie können auch als Anwälte tätig sein, aber die Archäologen können schwerlich auf den Straßenbau verwiesen werden. Auch die Austauschbarkeit innerhalb der Verwaltung ginge verloren, ein Inspektor kann aus der Bauaufsicht nicht in die Beschaffung umgesetzt werden, ohne daß er seinen Status wechseln müßte.

Schließlich ist das Merkmal der Sicherung der Rechtmäßigkeit staatlichen Handelns nur eine Seite der Aufgabenadäquanz. Ein zweites Merkmal nennt § 2 II BRRG, nämlich die Sicherung des Staates oder des öffentlichen Lebens. Macht man mit diesem Merkmal Ernst, so müßten die Arbeiter und Angestellten der Versorgungs- und Verkehrsbetriebe verbeamtet werden – aber in den großen Städten und in den Gemeindeverbänden ginge das schon deshalb nicht, weil der Dienstherr fehlt, denn Versorgung und Verkehr werden von staatseigenen Aktiengesellschaften und Gesellschaften mbH betrieben. Im Grunde scheidet jede Überprüfung des Dienstrechts am Maßstab der Aufgabenadäquanz an kaum zu überwindenden Schwierigkeiten und daran, daß zusätzliche Schwierigkeiten geschaffen werden.

Der zweite Gesichtspunkt – die Steigerung der Verwaltungsleistung – wird als Leitmarke der Dienstrechtsreform nur geflüstert. Personal- und Organisationsreferenten, aber nicht nur sie, haben ihre eigenen Vorstellungen über ein optimales Dienstrecht; die Zuweisung unterwertiger Dienstgeschäfte im Berliner Modell ist nur eine Kostprobe, am schönsten wäre, gestatten Sie diese Überspitzung, eine Kündigungsfrist von vier Wochen für alle – ausgenommen Personal- und Organisationsreferenten, sie müssen Lebenszeitbeamte bleiben.

Richtig ist an dieser Einstellung, daß unser Beamtenrecht, in der Praxis aber auch das Recht der Angestellten, zu unelastisch geworden ist. Eine Änderungskündigung mit dem Ziel der Herabstufung von VIb nach VII BAT ist genauso eine Haupt- und Staatsaktion wie die Versetzung in den vorzeitigen Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit. Andererseits wird niemand die inhumane Behandlung der älteren Angestellten in der freien Wirtschaft für den öffentlichen Dienst ernsthaft erwägen wollen.

Gleichwohl sollten Hausmittel gesucht werden, die den Verwaltungsinteressen entgegenkommen, ohne das legitime Bedürfnis nach Sicherheit am Arbeitsplatz allzusehr in Mitleidenschaft zu ziehen.

Lassen Sie mich die Reformziele zusammenfassen:

1. Die gesellschaftspolitische Egalisierungstendenz.
2. Die standespolitischen Reformansätze.
3. Die Demokratisierung des Dienstrechts.
4. Die Reform unter den Aspekten der Aufgabenadäquanz und der Leistungssteigerung.

Denkfehler Nr. 3: daß man sich auf eines dieser Reformziele und ihrer konkreten Inhalte einigen und die jeweils anderen ausschließen müßte. Man kann sich nämlich nicht einigen. Deshalb braucht die Reform nicht bis zum nächsten verlorenen Krieg liegenzubleiben. In jeder Reformzielsetzung steckt wenigstens ein vernünftiges Argument. So läßt sich der Besitzstand schonen, aber man braucht es nicht so weit zu treiben wie das Berliner Modell und die Gewerkschaft ÖTV, es können Interessen der Gewerkschaften befriedigt werden, aber deshalb kann der Streik im öffentlichen Dienst untersagt bleiben, das Laufbahnrecht ist änderungsfähig, aber man muß deshalb nicht das Peter-Prinzip einführen, das Ausbildungswesen ist reformierbar, aber Verwaltungsschulen und Verwaltungshochschulen müssen deshalb nicht geschlossen werden, der Personalrat könnte auch in Beamtenangelegenheiten stärker eingeschaltet werden, aber der Minister darf sich seine Abteilungsleiter immer noch selbst aussuchen, die Angehörigen der Besoldungsgruppe B I aufwärts können zu politischen Beamten erklärt, gleichzeitig aber Vorkehrungen gegen übermäßige Patronagen getroffen werden, auch wäre zu überlegen, ob nicht manche Bereiche aus der Staatsverwaltung ausscheiden könnten, z. B. Museen und reine Forschungsinstitute. Die Reform kann also getrost in verschiedene Richtungen gehen, aber sie muß in alle Richtungen gleichzeitig gehen. Jede einseitige Akzentuierung schafft schwer überwindbare Gegensätze, übersieht die wechselseitigen Abhängigkeiten im System. Vor allem aber: es muß mit der Erforschung der Reformsachverhalte begonnen werden; mit den bisherigen Arbeiten – meine eigenen eingeschlossen – kann man herzlich wenig anfangen.

Denkfehler Nr. 4: daß die Reform des Dienstrechts das Thema Nr. 1 der Verwaltung werden müßte. Das Problem der Verwaltung ist nicht das Recht der Verwaltungsangehörigen, sondern der Zustand der Verwaltung selbst. Wie die Verwaltung organisiert sein und arbeiten sollte – das ist das Hauptproblem der nächsten Jahrzehnte. Dafür taugen Einheitsmodelle freilich noch weniger wie für das Dienstrecht. Immerhin können Strukturänderungen des Dienstrechts dazu beitragen, den Neubau der Verwaltung zu erleichtern. Schon deshalb kann uns die Gestalt des Dienstrechts nicht gleichgültig sein. Versagt das Berufsbeamtentum vor diesen Aufgaben, wird es auch keine Zukunft haben.

FITCE – 11. Europäische Fernmeldetage – Stuttgart – 25. bis 30. September 1972

Generalthema: Rationalisierung des Fernmeldebetriebs mit Hilfe der EDV

Auskunft und Anmeldung: Dipl.-Ing. Gerhard Schreyer – 061 21 / 36 52 02 · Dipl.-Ing. Dieter Waberseck – 07 11 / 20 00 22 48

„Wer hat Angst vor ...“

Betrachtungen von Claus Peter Spengler, Dortmund

Angst oder Sorge – je nach Engagement von Herz und Verstand des einzelnen – beschleichen den, der an den Festvortrag von Staatssekretär Kurt Gscheidle beim diesjährigen Vertretertag in Berlin, an Äußerungen von Professor Edding (Spiegel 23/72) und schließlich an die Untersuchung des Teams von Wissenschaftlern unter Leitung von Dennis Meadows denkt.

Wir glauben zu wissen, daß die Welt, die heile, im Umbruch ist. Aber wir möchten es nicht wahrhaben. Doch so kommt es auf uns zu:

Systemanalytiker Dennis Meadows (Massachusetts Institute of Technology in Cambridge/USA) macht Computer-Simulationen über die Zukunftschancen des „Systems Erde“. Nach seinen Erkenntnissen droht diesem System etwa im Jahre 2030 eine Katastrophe, wenn nicht folgende Forderungen erfüllt sind:

1. Beschränkung des Bevölkerungsstandes auf vier Milliarden (etwa zwei Kinder/Familie).
2. Die Industrieproduktion muß bis 1990 möglichst gleichmäßig über die Erde verteilt sein und darf sodann in ihrem Volumen nicht mehr expandieren.
3. Bei der Produktion von Verbrauchsgütern sind nicht, wie bisher, niedrige Herstellungskosten und hohe Verschleißraten, sondern Dauerhaftigkeit und Reparierbarkeit ausschlaggebend.
4. Gesundheitsfürsorge, Erziehung und Bildung, kulturelle und sonstige Dienstleistungen haben vor materiellen Geltungs-, Genuß- und Besitzansprüchen absoluten Vorrang.
5. ...
6. ...

Nun mögen wir uns trösten, daß Futurologie schon immer suspekt war und das Jahr 2030 uns so fern liegt wie der Mond (aber auf dem waren wir schon). Nur das unter 2. genannte Datum 1990 muß uns skeptisch stimmen: Das ist schon übermorgen.

Zeitlich näher und realistischer kommt uns Professor Edding. Dem, der öfter mal in den Spiegel schaut, offenbart sich eine Sorge, die der Berliner Bildungsökonom Edding schürt: Ausdrücke wie „Akademikerproletariat“ und „der Akademiker als privilegierte Klasse wird abgeschafft“ können einem schon Angst machen.

Was meint Professor Edding nun konkret? Er befürchtet durch den Bildungsboom ein akademisches Proletariat, weil am Bedarf nach Art und Zahl vorbeigebildet wird. Er hält das derzeitige Schul- und Hochschulsystem für frustrierend, sieht im gegenwärtigen Bildungsweg einen schlimmen Zwangsweg, der praxisfern und langweilig ist. Nach seiner Meinung müssen zehn Jahre Pflichtschulzeit genügen, mit Lehrplänen, die auf praktisches Handeln und die Fähigkeit zur Kooperation hinzielen.

Jeder soll zunächst einen Beruf erlernen, die Schule soll schon bieten, was für die Eingangsstufe der Erwerbsfähigkeit wichtig ist. Während der Schulzeit

fordert Edding Mitwirkung an der Produktion und besonders Teilnahme an Praktika in allen möglichen sozialen Diensten.

Edding will eine Neuverteilung des systematischen Lernens über die ganze Lebenszeit. Wissen und Fertigkeiten sollen dann erworben werden, wenn sie benötigt werden.

Studiert wird nur bei Bedarf: „Der Ingenieur kann ja Techniker bleiben, der Verwaltungsfachmann muß nicht erst Jura pauken.“

Dabei fällt nicht nur ängstlichen Gemütern auf, daß dieses Intervallstudium mit dem heutigen Laufbahnwesen überhaupt nicht in Einklang zu bringen ist.

Deswegen betont Professor Edding auch, daß ein großes Suchen (Europarat, OECD, Unesco) nach neuen Strukturen eingesetzt hat. Für ihn steht fest, daß die Bürokraten das Monopol für die Steuerung der Bildungsgänge verlieren müssen.

„Spiegel: Befürworten die Beratungsgremien des Bundes und der Länder – Wissenschaftsrat und Bildungsrat – Ihr Zukunftsmodell?“

Edding: Diese Herren unterliegen einem Zwang wie bei der Verwendung von Anbaumöbeln. Sie bleiben im System und fassen Änderungen nur beschränkt ins Auge. Man pumpt zuviel in alte Schläuche.“

Und nun zum Thema unserer Zunft, zum Festvortrag beim Vertretertag in Berlin. Mochte der Außenstehende beim Vortrag von Staatssekretär Kurt Gscheidle in Euphorie fallen bei der Aussicht, welche hervorragende Führungskräfte bei der DBP in Zukunft zu finden sein werden, so mußte der Betroffene wiederum Angst und Sorge empfinden bei dem Gedanken, daß ja er selbst gemeint war. Ihm selbst wurde der Spiegel vorgehalten und er gefragt: Erkennst du dich wieder, du Berufsbeamter, der eigenständig und verantwortungsbewußt entscheidet, der analytische Intelligenz, abstraktes Problembewußtsein und Lernfähigkeit bis kurz vor der Pensionierung sein eigen nennt?

Kurt Gscheidle haut in die gleiche Kerbe, die Meadows und Edding geschlagen haben. Zwar liegen die Akzente anders, aber der Tenor ist der gleiche.

Gscheidles Anforderungsprofil an den leitenden Berufsbeamten der Zukunft: Fähigkeit zu analytischem, wissenschaftlich orientiertem Denken, zu schneller Anpassung an veränderte Berufsanforderungen – Fähigkeit, Umwelterscheinungen, vor allem im wirtschaftlichen Bereich, zu erkennen, zu generalisieren und zutreffend zu werten – Fähigkeit, permanent zu lernen.

Weiter: Anpassung an personale und gesellschaftliche Bedürfnisse. Beachten der ökonomischen Komponenten, aber zugleich der Gesellschaft dienen. Problembewußtsein, Kreativität, Selbständigkeit, humanes Verhalten und gesellschaftliches Bewußtsein.

Gscheidle verlangt eine innere Einstellung derer, die so interessant lauschten, die über das normale Maß

an Engagement hinausgeht, das jeder Arbeitgeber verlangt und verlangen darf.

Drei kompetente Äußerungen zum Thema Zukunft! Ich bin sicher, daß alle drei so wohl durchdacht und durchgearbeitet sind, daß wir sie nicht nur nebenher zur Kenntnis nehmen dürfen. Ich glaube auch, daß man den Ernst der neuen Situation nicht früh genug und nicht eindringlich genug betonen muß.

Die Meadows-Untersuchung bringt ein einleuchtendes Beispiel, zwar bezogen auf die Umweltverschmutzung, doch meiner Auffassung nach beliebig anwendbar:

„In einem Gartenteich wächst eine Lilie, die jeden Tag auf die doppelte Größe wächst. Innerhalb von

dreißig Tagen kann die Lilie den ganzen Teich bedecken und alles andere Leben im Teich ersticken. Aber ehe sie nicht mindestens die Hälfte der Wasseroberfläche einnimmt, erscheint ihr Wachstum nicht beängstigend; es gibt ja noch genügend Platz, und niemand denkt daran, sie zurückzuschneiden, auch nicht am 29. Tag; noch ist ja die Hälfte des Teiches frei. Am nächsten Tag ist kein Wasser mehr zu sehen.“

Haben Sie noch immer keine Angst? Wollen Sie sich noch immer nicht kümmern? Glauben Sie mir: Ich habe Angst! Es wird hohe Zeit, daß wir mit allen möglichen Erkenntnissen versuchen, uns und die Welt von morgen in den Griff zu bekommen. Bitte, haben auch Sie Angst und helfen Sie mit!

Der Vertretertag 1972 in Berlin

Von Rainer Friedrichowitz, Berlin

Der Hauptvorstand rief zum Jahrestreffen vom 8. bis 10. Mai 1972 nach Berlin, und viele, viele kamen. Allein 98 Delegierte reisten aus allen Einflußgebieten der DBP an. Ein großer Teil brachte auch noch seine Frauen mit. Dadurch waren schon die Grundvoraussetzungen für ein Gelingen des Vertretertages geschaffen.

Die Tagung stand unter dem Leitthema: Gegenwart und Zukunft des Berufsbeamtentums. Tagungsort war das First-Class Hotel Palace. Das Hotel liegt im Europa-Center, also mitten im Herzen von Westberlin. Eingeleitet wurde das Jahrestreffen mit einem Empfang beim Regierenden Bürgermeister von Berlin, Klaus Schütz, am Montag, dem 8. Mai 1972, im Rathaus Schöneberg. Anschließend lud der Hauptvorstand zur Pressekonferenz ins Hotel Palace. Das Ergebnis gibt am besten eine Pressenotiz aus dem „Tagesspiegel“ vom 9. Mai 1972 wieder:

„Höhere Postbeamte unzufrieden

Ihrer Unzufriedenheit mit der Situation des höheren Dienstes bei der Bundespost hat gestern die Vereinigung der höheren Postbeamten Ausdruck gegeben. Vor der Berliner Presse klagten die Sprecher über Benachteiligungen bei Gehaltserhöhungen gegenüber niedrigeren Lohngruppen sowie über Nivellierungstendenzen. Unzufrieden ist man vor allem auch mit der starren Fixierung auf einen gesetzlichen Stellenkegel, der keine Leistungsanreize bietet. Die Vereinigung will sich mit diesen Problemen auf ihrem gestern eröffneten Vertretertag – er dauert noch bis morgen – beschäftigen.“

Um 15 Uhr begann dann schließlich die Tagung für alle Delegierten mit einer Arbeitssitzung. Der Vizepräsident der LPD Berlin, Dr. Schmidt, begrüßte alle Teilnehmer herzlich, wies auf die vielen Möglichkeiten der Stadt zur Unterhaltung oder Erbauung hin und informierte auch über die besondere Stellung des Postbeamten bei der LPD Berlin. Danach wurde ohne Umschweife mit der Beratung begonnen; denn es stand die stattliche Anzahl von 78 Anträgen auf dem Programm. Der Inhalt der Beratungen soll hier nicht wiedergegeben werden. Das bleibt dem später erscheinenden Protokoll vorbehalten.

Nach der „anstrengenden“ Arbeitssitzung fand man sich am Abend zu einem geselligen Beisammensein mit Damen wieder im Hotel Palace ein. Hier wurden alte Bekannte begrüßt, Erinnerungen ausgetauscht und neue Bekanntschaften geschlossen.

Nach den Begrüßungsworten des Koll. Schneider (1. Vorsitzender des Bezirksvereins Berlin) informierte ein Kurzfilm mit dem Titel „Berlin – Weltstadt in action“ über die Stadt. Dieser Film vermittelte einige Eindrücke über das besondere Fluidum Berlins und ging – zum Leidwesen einiger Tagungsteilnehmer – nicht so sehr auf die Sehenswürdigkeiten ein.

Der zweite Tag (Dienstag, 9. Mai 1972) begann mit Arbeitssitzungen der FITCE und FEFAS.

Anschließend hielt Professor Dr. jur. Quaritsch (FU Berlin) einen Vortrag über das Thema: „Gegenwart und Zukunft des Berufsbeamtentums unter besonderer Berücksichtigung der Pläne zur Reform des öffentlichen Dienstes – kritische Randnoten zu den ÖTV-Vorschlägen – und zum Berliner Modell.“ Dieser Vortrag enthielt so viel Zündstoff, daß es anschließend noch zu einer ausgedehnten Diskussion kam. Erschöpft von der Diskussion fand man sich danach zu einem gemeinsamen Mittagessen zusammen. Nach einer Mittagspause wurden dann die Beratungen fortgesetzt.

Wenn die Männer tagen, dürfen die Damen nicht ihrem Schicksal überlassen werden. Aus diesem Grund wurde ein umfassendes Damenprogramm für den Dienstag geplant und durchgeführt, das folgendermaßen ablief:

Besichtigung der Staatlichen Porzellan-Manufaktur, Einkaufsmöglichkeit in der Porzellan-Manufaktur, Mittagessen im Postscheckamt Berlin-West (hoch über den Dächern der Stadt), Stadtrundfahrt unter der fachkundigen Führung von Herrn Talaszus, eventuell vorweg kleiner Spaziergang im Tiergarten.

Es war gar nicht so einfach, 50 Damen gerecht zu werden. Doch die Betreuung von Koll. Puls und Koll. von Fisenne war so umfassend, daß alle Teilnehme-



Charlottenburger Schloß

Nachmittags folgte dann der Höhepunkt. Die Festveranstaltung fand in entsprechendem Rahmen im Kleistsaal der Urania statt.

Den Festvortrag hielt der Staatssekretär im Bundesministerium für das Post- und Fernmeldewesen, Kurt Gscheidle, zum Thema: „Führungskräfte bei der DBP: Berufsbeamte als Unternehmer – Antithese oder Synthese?“

Diese Veranstaltung wurde in ihrer Bedeutung auch von der Berliner Presse gewürdigt, wie das folgende Zitat aus dem „Tagesspiegel“ vom 11. Mai 1972 beweist:

„Unternehmerisches Denken der höheren Postbeamten gefordert“

Ein größeres Maß von unternehmerischem Denken hat der Staatssekretär im Bundespostministerium, Kurt Gscheidle, von den Führungskräften der Bundespost gefordert. Zum Abschluß des dreitägigen Jahrestreffens der Vereinigung der höheren Postbeamten erklärte Gscheidle gestern in Berlin, die Vielschichtigkeit und Differenziertheit der Verwaltungsaufgaben mache neue Verwaltungstechniken und vor allem auch einen neuen Typ des Berufsbeamten erforderlich, der sich nicht als Vollzugsbeamter eines hierarchisch gegliederten Verwaltungssystems verstehe, sondern der bereit sei, eigenständig und verantwortungsbewußt Entscheidungen zu treffen. Die Vereinigung der höheren Postbeamten brachte ihrerseits ihre Unzufriedenheit



Staatl. Porzellan-Manufaktur

rinnen begeistert ihren – von der Tagung erschöpften – Männern von dem Erlebten berichteten.

Am Mittwoch, (10. Mai 1972) sollte durch einen Vortrag von Bürgermeister und Senator für Inneres, Kurt Neubauer, der Kontrapunkt zu den Ausführungen von Professor Quaritsch gesetzt werden. Leider hat der Verfechter des Einheitlichen Dienstrechts kurzfristig abgesagt. Ein Gutes hatte die Absage, denn die restlichen Anträge konnten jetzt noch beraten werden, so daß nichts aufgeschoben werden mußte.

mit der Besoldung und ihre Furcht vor einer drohenden ‚Nivellierung‘ zum Ausdruck.“

Den krönenden Abschluß fand dieser Vertretertag durch einen Berliner Abend im Hotel Palace. In fröhlich gelockerter Atmosphäre konnte man auf die Ereignisse der vergangenen Tage zurückblicken und resümieren.

Alles war anders!

Es fing schon damit an, daß der gewohnte Ausgang aus dem Aufzug im Hotel Palace verbarrikadiert war.

Da wies man galant seiner Dame den bekannten Weg und – bumms! – wäre sie fast vor eine Mauer (aber nicht die berüchtigte) gelaufen. Also zurück! Doch die Belohnung für diese Unbill folgte im wahrsten Sinne des Wortes auf dem Fuße (wenigstens für die Damen!). Der Hauptvorstand hat weder Kosten noch Mühen gescheut und ließ durch zarte Hand ein Sammelsurium Schönheitssalben (war das überhaupt nötig?) verteilen.

Wieder versöhnt, schritt man munter aus, um die besten Plätze im „Festsaal“ zu ergattern. Hier harrete auf den ahnungslosen Ballbesucher eine neue Überraschung. Er sollte sich nämlich auf (oder besser unter) eine Straße setzen. Na, so was – und das im Smoking! Die Wahl fiel sehr schwer, denn zu viele Straßenschilder zierten, nach Bezirken geordnet, über den Tischen die Decke. Selbst wenn man sich für einen Bezirk entschieden hatte, z. B. Schöneberg, weil es da im Mai besonders schön sein soll, fehlte immer noch die Auswahl der Straße. Die Zahl der Straßen war derart umfangreich, daß der beste Weg einfach Platznehmen war. Vielleicht hat man dabei noch einen Tisch (fröhlich dekoriert durch rotkarierte Decken) mit Bekannten erwischt.

Abgerundet wurde das Bild durch Berliner Gebäude, die als Scherenschnitte die Wände zierten, und Bilder von Zille im Großformat.

Man saß gerade, da stürzte ein Schornsteinfeger an den Tisch und fragte nach unseren Wünschen. Na, wenn das kein Glück bringt! Also schnell bestellen.

Was, Bier vom Faß auf einem Ball? (Hier kamen spätestens die ersten Bedenken, ob es sich überhaupt um einen normalen Ball handelt.) Na, dann Prost! Kaum stand das Bier auf dem Tisch, mußte man sich schon wieder von ihm losreißen. Grund: Die heiße Schlacht am kalten Büfett begann. Doch was war das für ein Büfett? Typische Berliner Spezialitäten (Buletten, Hackepeter, Rollmöpfe, Soleier usw.) warteten in Verkaufsbuden, die jahrmarktähnlich dekoriert waren, verzehrt zu werden. Und sie wurden gegessen, restlos. Was müssen doch die Postkantinen schlecht sein!

Nach dem reichlichen Essen half als Vorsorge nur Bewegung, damit die bösen Kalorien keine sichtbaren Ergebnisse hinterlassen. Also Tanzen!

Unser 1. Vorsitzender (Koll. Wehran) erkannte selbiges auch und gab das Tanzparkett für unzählige Runden frei, indem er seine Gattin im Walzertakt drehte. Sofort schlossen sich alle Esser mit schlechtem Gewissen und Tänzer aus Leidenschaft seinem Vorbild an.

Bei fröhlichen Takten der Stimmungskapelle sah man nur lachende Gesichter. Das gut gekühlte Bier tat sein übriges. Die Stimmung brandete hoch und fiel erst zum Ende des Abends (oder besser des Morgens), nämlich gegen 2 Uhr.

Die Meinung aller unmaßgeblich Beteiligten zusammengefaßt lautete: Dieser Berliner Abend wäre eine weitere Reise nach Berlin wert.

FITCE-Jahreskongreß 1972

11. Europäische Fernmeldetage Stuttgart vom 25. bis 30. 9. 1972

Von Dipl.-Ing. Werner Hufnagel, Wiesbaden

Wie bereits in der Mai-Ausgabe berichtet, findet der diesjährige Kongreß der FITCE vom 25. bis 30. September in Stuttgart statt.

Das Generalthema der Tagung ist die „Rationalisierung des Fernmeldebetriebs mit Hilfe der Datenverarbeitung“. Natürlich kann ein solches Thema nicht umfassend abgehandelt werden. In Stuttgart wird vielmehr der Versuch unternommen, das Gebiet abzugrenzen, Ziele und Tendenzen zu erfassen und geplante oder bereits vorhandene Lösungen oder Teillösungen zu zeigen.

Die Möglichkeiten der Informationsübertragung und der Informationsverarbeitung wachsen z. Z. geradezu explosionsartig, und es ist selbst für Experten schwierig, den Überblick zu behalten.

Bei der Realisierung praktischer Nutzenanwendung besteht offensichtlich eine zusätzliche Schwierigkeit darin, daß Spezialisten der Datenverarbeitung nicht die Probleme der Praktiker kennen und umgekehrt die Praktiker nicht die Möglichkeiten der Datenverarbeitung – Stuttgart könnte zumindest zur gegenseitigen Information beitragen.

Die technische Konferenz steht unter der Leitung von APräs Dipl.-Ing. Schütt und M. Edmond Toussing, Ingénieur principal des Télécommunications de Luxembourg.

Folgende Vorträge sind vorgesehen:

M. G. BAUDRIN,

Administrateur Général de la Régie des Télégraphes et des Téléphones de Belgique:

„L'Informatique et la Gestion de la Régie belge des Télégraphes et des Téléphones.“

Informationsverarbeitung und Betriebsführung bei der belgischen Telegraphen- und Telefon-Regie.

M. J. BRUNIN,

Ingénieur en Chef-Directeur d'administration – Chef du département Informatique de la Régie belge des Télégraphes et des Téléphones:

„L'ordinateur, outil de gestion et d'exploitation de l'entreprise en Télécommunications.“

Der Rechner, ein Werkzeug für Verwaltung und Betrieb des Fernmelde-Unternehmens.

M. R. CHIGANNE,

Ingénieur en Chef des Télécommunications (France):

„Le dessin automatique au service des Lignes de Paris.“

Rechnergesteuerte Zeichnungserstellung für die Linientechnik von Paris.

M. J.-C. MAILHAN,
Ingénieur des Télécommunications (France):
„Gestion des grands réseaux urbains.“
Verwaltung und Betriebsführung großer Ortsnetze.

M. J. T. DAMLAMIAN,
Ingénieur des Télécommunications (France):
„Etablissement automatique de la comptabilité d'un ordinateur (suivi de l'écoulement des travaux).“
Automatische Abrechnung der Maschinenzeit eines Rechners (mit Beschreibung des Arbeitsablaufes).

M. Ph. ANQUETIL,
Ingénieur des Télécommunications (France):
„Projet de gestion commerciale intégrée des Télécommunications françaises.“
Projekt der integrierten kaufmännischen Leitung des französischen Fernmeldewesens.

Ir. C. W. H. M. ALDENHUIJSEN,
Dr. Neherlaboratorium van de Nederlandse PTT:
„La lecture optique – Introduction et quelques possibilités d'application aux services annexes à la télécommunication.“
Optische Leseverfahren – Einführung und einige Anwendungsmöglichkeiten für Fernmeldedienste.

Ir. H. KOK,
Philips Telecommunicatie Industrie (Nederland):
„Automatisering van de dienstverlening in de openbare Telegrafie.“
Automatisierung des öffentlichen Telegraphendienstes.

Dipl.-Ing. ELIAS,
Ministerialdirigent im BPM:
„Der Computer in der Fernmeldeverwaltung.“

Dipl.-Ing. H. SCHADE,
International Business Machines:
„Automatische Zeichenerkennung.“

Dipl.-Ing. G. BRETSCHNEIDER,
Siemens AG, München:
„Der Einsatz von Datenverarbeitungsanlagen im Entstörungs- und Unterhaltungsdienst.“

Dipl.-Ing. R. HOHMANN,
AEG-Telefunken, Backnang:
„Automatische Telex-Auskunft.“

Ing. M. LAZZARI,
SIP – Società Italiana per l'Esercizio Telefonico:
„Considerazioni sulla realizzazione di un sistema di elaborazione dati ad integrazione totale in una impresa di servizi di telecomunicazioni.“
Überlegungen zur Einführung eines vollständig integrierten Datenverarbeitungssystems in einem Dienstleistungsunternehmen des Fernmeldewesens.

Ing. E. BATTINI, T. CAMPOLIETI,
Azienda di Stato per i Servizi Telefonici (Italia):
„La gestione del traffico telefonico della ASST (Azienda di Stato per i Servizi Telefonici) mediante elaboratore.“
Lenkung des Fernsprechverkehrs bei der ASST durch Rechner.

Ing. V. FELDERER,
Siemens Data S.p.A., Milano (Italia):
„L'Elaborazione dati per aziende telefoniche: caratteristiche dei sistemi ed esperienze.“
Datenverarbeitung für Fernmeldebetriebsgesellschaften: Beschreibung der Systeme und Erfahrungen.

Nach den Vorträgen findet am Donnerstag nachmittag eine Podiumsdiskussion über das Generalthema statt. Hier wird vor allem die Kommission I der FITCE Ansichten zum Thema zur Diskussion stellen.

Traditionsgemäß will die FITCE bei ihren Jahreskongressen einen Überblick über den Stand der Nachrichtentechnik geben. So finden während der Tagung an zwei Tagen Exkursionen zu Zentren der Nachrichtentechnik im Raum Stuttgart und München statt.

Zur Orientierung sei hier ein Überblick über die angesetzten Exkursionen gegeben:

Dienstag, 26. September:

Technische Exkursionen per Bus zu Firmen im Raum Stuttgart.

Damen und Herren sind jeweils gemeinsam Gast einer Firma. Führungen in Deutsch, Französisch und Englisch.

Gruppe 1 – Firma AEG-Telefunken 8.30–23.00 Uhr

Besichtigung der Audi-NSU-Werke in Neckarsulm (Fertigung des Wankelmotors), Mittagessen in Heilbronn, Besichtigung der Halbleiterfertigung in Heilbronn, Abendessen und geselliges Beisammensein auf Burg Lichtenberg.

Gruppe 2 – Firma AEG-Telefunken 8.30–23.00 Uhr

Besichtigung der Audi-NSU-Werke in Neckarsulm (Fertigung des Wankelmotors), Mittagessen in Heilbronn, Kurzreferate mit Film und Dias, Vorführung von Geräten und Bauteilen über Satellitentechnik, rechnergesteuerte Antennen-Nachführung und zentrale NF- und TF-Betriebsüberwachung in Backnang (Vorträge in Englisch, Erläuterungen mehrsprachig), Abendessen und geselliges Beisammensein auf Burg Lichtenberg.

Gruppe 3 – Firma Standard Elektrik Lorenz AG (SEL) 8.30–23.00 Uhr

Besichtigung der Produktion von Geräten der Übertragungstechnik in Wernau (Führung nur in Deutsch und Englisch), Mittagessen in Bad Liebenzell, Fahrt nach Freudenstadt und über die Schwarzwaldhochstraße in die Nähe von Baden-Baden, Weinprobe, Abendessen und geselliges Beisammensein.

Gruppe 4 – Firma Standard Elektrik Lorenz AG (SEL) 8.30–23.00 Uhr

Besichtigung der Produktion von Fernschreibmaschinen, Vorführung von Datenendgeräten in Pforzheim, Mittagessen ... wie Gruppe 3.

Gruppe 5 – Firma Standard Elektrik Lorenz AG (SEL)

8.30–23.00 Uhr

Besichtigung der Bildröhrenfertigung in Esslingen bei Stuttgart (Führung nur in Deutsch und Englisch), Mittagessen... wie Gruppe 3.

Gruppe 6 – Firma Standard Elektrik Lorenz AG (SEL)

8.30–23.00 Uhr

Besichtigung eines Kabelwerks und Einblick in die Fertigung von mikroelektronischen Baugruppen in Stuttgart, Mittagessen... wie Gruppe 3.

Gruppe 7 – Firma IBM

8.30–23.30 Uhr

Zentrales Labor in Böblingen: Demonstration der Entwicklung von Schaltkreisen mit Hilfe von Rechnern und einer Teststation für monolithische Schaltkreise sowie eines technischen Informationssystems und des Akustiklabors.

In Stuttgart: Besichtigung des IBM-Demonstrationszentrums und einer elektronischen Nebenstellenanlage mit Datenverkehr, Mittagessen, Besichtigung der Schlösser Neuenstein und Öhringen mit Weinprobe, Abendessen und geselliges Beisammensein mit Tanz im Waldhotel in Friedrichsruhe.

Gruppe 8 – Firma Wandel & Goltermann

8.30–22.00 Uhr

In Eningen bei Reutlingen: Demonstrationsvortrag über Meßtechnik im Fernmeldewesen, Besichtigung der Meßgeräteproduktion (nur in Deutsch und Englisch), Mittagessen, Besichtigung der Bärenhöhle (Tropfsteinhöhle) bei Erpfingen, Kaffeepause, Abendessen und geselliges Beisammensein auf dem „Cannstatter Wasen“ in Stuttgart.

Freitag, 29. September:

Technische Exkursionen zu Firmen im Raum München.

Führung in Deutsch, Französisch und Englisch.

10.30 Uhr Abfahrt des Sonderzuges von Stuttgart-Hauptbahnhof (als Mittagessen: Lunchpaket im Zug).

Gruppe 1 – Firma AEG-Telefunken, DBP

In Augsburg aussteigen, Busfahrt ins Wertachtal, Besichtigung und Erläuterung der neuen Kurzwellensendeanlagen und der zentralen rechnergesteuerten Bedienungseinrichtungen

der „Deutschen Welle“, Weiterfahrt nach München.

Gruppe 2 – Firma Siemens AG

Vortrag (in Französisch) über Holographie, Besichtigung eines elektronischen Datenvermittlungssystems mit neuen Datensichtgeräten, einer Nebenstellenanlagen mit Datenverkehr und Fernsehtelefon sowie neuer Übertragungstechnischer Geräte.

Gruppe 3 – Firma Siemens AG

Einführungsvortrag (in Französisch), Besichtigung fernmeldetechnischer Anlagen der Olympischen Spiele (Leitzentrale, Rechenzentrum, Fernsprechanlagen, Auskunft) und Rundgang über das Olympiagelände.

Gruppe 4 – Firma TeKaDe – Felten & Guillaume, DBP

Besichtigung des „Olympia“-Fernmeldeturms mit neuen Fernsehübertragungsanlagen, Demonstration des öffentlich beweglichen Landfunks (Autotelefon), des vollautomatischen Fernsprechkverkehrs von und zu Kraftfahrzeugen (Vortrag in Deutsch, Kurzfassung gedruckt in Englisch und Französisch), Rundgang über das Olympiagelände.

Gruppe 5 – Firma Rohde & Schwarz

Vortrag über das Fertigungsprogramm der Firma, Besichtigung der Prüffelder für Meßgeräte und nachrichtentechnische Geräte (nur in Deutsch und Englisch).

Gruppe 6 – Firma Siemens AG, Firma TeKaDe – Felten & Guillaume, DBP

Besichtigung der Zentralvermittlungsstelle München mit Inlands- und Auslandstechnik und vollautomatischen Überleinrichtungen zum öffentlich beweglichen Landfunk (Autotelefon).

Gruppe 7 – DBP

Besichtigung der Erdefunkstelle Raiting.

17.00 Uhr gemeinsames Abendessen und geselliges Beisammensein im „Hackerbräukeller“ in München, anschließend Möglichkeit zum Besuch des Münchner Oktoberfestes.

21.00–24.00 Uhr Rückfahrt nach Stuttgart.

Für die Damen sind an beiden Exkursionstagen eigene Programme in Stuttgart und München vorgesehen.

Aus der Arbeit der Arbeitsgruppe Besoldung

Die Arbeitsgruppe hat nach dem Erscheinen des letzten Nachrichtenblattes unter Berücksichtigung der Ergebnisse des sog. Treuhandgutachtens dem Hauptvorstand eine zusammenfassende Stellungnahme zu der derzeitigen Besoldungssituation im höheren Dienst vorgelegt.

Sie hat ferner weitere Gespräche mit sachverständigen Politikern sowie dem Kontaktmann der höheren Beamten der Deutschen Bundesbahn geführt.

Zur Zeit ist sie mit einer Untersuchung zur Frage: „Was ist die Pension eines höheren Beamten wirklich wert?“ beschäftigt, deren Ergebnisse voraussichtlich im nächsten Heft veröffentlicht werden.

FEFAS-PTT
COMITE DES CONTACTS

Ltd. OPDir Dr. Keßler
Hamburg PSchA

**Reise zur Teilnahme
am 3. Kongreß der FEFAS-PTT
in Den Haag
vom 27. September bis 1. Oktober 1972**

Programm:

27. 9. Busreise von Hamburg (zusteigen von Kiel) über Bremen (zusteigen von Hannover und Braunschweig) – Groningen – Afsluitdijk – Nordholland nach Den Haag (Halbpension in Scheveningen).
28. 9. Eröffnung des Kongresses mit Vorträgen der Herren Prof. van Peursen und der stellv. Hauptdirektoren der PTT J. D. Smeets und B. N. J. Pompen – Lunch – Fortsetzung des Kongresses mit Diskussionen – Besuch von

Den Haag und Umgebung – Kontaktabend in Noordwijk an Zee.

29. 9. Vorträge im Dr.-Neher-Laboratorium, Leidsdam – Lunch – Touristisches Programm: vormittags Besuch von Gouda, nachmittags Besuch von Amsterdam mit Grachtenfahrt und Rijks-Museum – Abschiedsdiner.
30. 9. Sitzung des Kongresses – Lunch – Nachmittag zur freien Verfügung.
1. 10. Busfahrt nach Rotterdam und Heimfahrt über Bremen nach Hamburg.

Teilnehmerpreis: etwa 250,- DM mit Halbpension (Frühstück und Abendessen). Nicht verbrauchte Beträge werden zurückvergütet.

Anmeldungen werden bis zum 15. August 1972 erbeten (oder sogleich nach Erhalt dieses Nachrichtenblattes). Dabei wird um Angabe gebeten, ob der Generalsekretär der FEFAS-PTT, Herr Pijnenburg, bereits unmittelbar verständigt wurde.

Mit kollegialen Grüßen
Dr. Keßler

Aus der FITCE

Studium der Probleme des Hochbaus, des Transportwesens und der mit dem Fernmeldewesen verbundenen Dienstzweige

Arbeitstagung der Kommission VI in Hamburg am 3./4. Mai 1972

Wie üblich hielt die Kommission VI auch in diesem Jahr wieder eine Arbeitstagung zwischen den Kongressen ab. Dabei stand im Vordergrund ihrer Arbeit das Thema:

„Versorgung der Post- und Fernmelde-
dienstgebäude mit elektrischer Energie.“

Hierüber ist inzwischen aus den Beiträgen aller Kommissionsmitglieder eine Zusammenfassung in deutscher Sprache erarbeitet worden, die z. Z. von den ausländischen Fernmeldeverwaltungen in die jeweilige Landessprache übersetzt wird. Sobald das geschehen ist, werden alle Manuskripte an das Generalsekretariat weitergeleitet, damit von dort aus die Veröffentlichung in der „Revue“ eingeleitet werden kann. Da bis dahin erfahrungsgemäß noch einige Zeit vergehen wird, sollen bereits hier in Kurzfassung die wichtigsten Ergebnisse bekanntgegeben werden.

Post- und Fernmeldeverwaltungen haben einen ständig wachsenden Stromverbrauch zu verzeichnen. Sie unterliegen darin alle der gleichen Gesetzmäßigkeit.

Die Technik der Stromerzeugung ist zu einem Spezialzweig der Ingenieurwissenschaften geworden. Deshalb werden alle Fernmeldedienstgebäude grundsätzlich an das öffentliche Netz angeschlossen.

Dieses öffentliche Netz wird von den Elektrizitätsversorgungsunternehmen, den sogenannten EVU, unterhalten.

In Belgien, den Niederlanden und in Deutschland sind die Elektrizitätsversorgungsunternehmen unter

mehr oder weniger starker Beteiligung der Länder, Städte und Gemeinden im allgemeinen in der Form von Gesellschaften organisiert. Dagegen wurden in Frankreich nach 1945 alle Unternehmen in eine staatliche Einheitsgesellschaft, der Electricité de France (EdF), überführt. Das gleiche gilt mit wenigen Ausnahmen für Italien, wo vor einer Dekade die Ente Nazionale Energia Elettrica geschaffen wurde.

Als Grundlage für die Lieferung von Strom dienen Verträge, die zwischen den Post- und Fernmeldeverwaltungen und den Elektrizitätsversorgungsunternehmen abgeschlossen werden. Sie regeln im wesentlichen das finanzielle Verhältnis.

Da in Frankreich und mit wenigen Ausnahmen in Italien die Stromerzeugung nationalen Gesellschaften obliegt, gibt es in beiden Ländern nur jeweils ein Tarifsysteem. Andererseits stehen die Verwaltungen in Belgien, den Niederlanden und in Deutschland einer Vielzahl von Gesellschaften gegenüber, was gleichzeitig eine Vielzahl von Tarifen beinhaltet.

Der Strompreis selbst wird meist aus einem Leistungspreis und einem Arbeitspreis gebildet. Hierbei wird der Arbeitspreis überwiegend an Hand einer Zeitstaffelung berechnet (Tagesstromverbrauch, Nachtstromverbrauch, Winterspitzen tarif).

Im Gegensatz dazu verwendet man manchmal auch ein System der Zweckstaffelung (Stromverbrauch für Zwecke der Beleuchtung, der Krafterzeugung und für die Gebäudeheizung).

Der Aufbau der Hochspannungsanlagen ist aufgrund der technischen Bedingungen und den entspre-

chenden Vorschriften überall ähnlich. Es gibt immer eine oder zwei Kabeleinführungszellen, eine Meßzelle, eine Übergabezelle oder eine Kombination der letzteren.

Um dem Personal den Zutritt zu einer Zelle zu verwehren, solange dort Spannung vorhanden ist, werden mechanische Verriegelungen eingebaut. In Großanlagen ist es bisweilen auch üblich, elektrische Verriegelungen zu verwenden.

Auch die Niederspannungshaupt- und -unterverteilungen sind aufgrund der technischen Gegebenheiten im Aufbau grundsätzlich gleich. Die Ausgänge der Transformatoren, der Notstrom- oder Netzersatzanlagen werden über Leistungsschalter geführt. Alle Hauptverteilungsleitungen sowie größere Stromverbraucher oder Verbrauchergruppen werden mit Meß- oder Anzeigeeinrichtungen versehen. Die

schaltbaren Abgänge werden durch Sicherungen geschützt.

Zusammenfassend kann demnach gesagt werden:

Die Post- und Fernmeldeverwaltungen der Europäischen Gemeinschaft decken ihren Strombedarf grundsätzlich aus dem öffentlichen Netz. Sie handeln hier alle gleich.

Geringe Abweichungen gibt es beim Aufbau der technischen Anlagen. Der Unterschied ist aber wegen der physikalischen Gesetzmäßigkeiten und der technischen Gegebenheiten relativ gering.

Größere Unterschiede zeigen sich dagegen bei der Gestaltung der Tarife für den Strombezug, worin recht deutlich die unterschiedlichen Strukturen der hier untersuchten Länder sichtbar werden.

Daum

Aus der Rechtsprechung

Der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit nach § 55 Abs. 1 PersVG erfordert es, daß im Rahmen der nach § 61 Abs. 1 PersVG vorgeschriebenen rechtzeitigen und eingehenden Erörterung der beabsichtigten Einstellung eines Bediensteten die Dienststelle dem Personalrat diejenigen Tatsachen mitteilt, die für ihre Meinungsbildung maßgeblich waren. Er gebietet aber nicht, daß die Dienststelle den Personalrat bereits bei der Ermittlung solcher Tatsachen vor ihrer Entscheidung über die Einstellung einschaltet, auch wenn es sich dabei um die Befragung von früheren Mitarbeitern des Bediensteten handelt, mit denen er gegebenenfalls wieder zusammenarbeiten soll.

§§ 55, 61, 70 PersVG vom 5. August 1955 (BGBl. I S. 477).

OVG Münster, Beschluß vom 22. Oktober 1970
— CB 3/70 — (rechtskräftig).

Aus den Gründen:

Nach dem den Gegenstand des vorliegenden Rechtsstreits bestimmenden Antrag erstrebt der Antragsteller die Feststellung eines Verstoßes gegen § 55 PersVG. Ein solcher Verstoß soll nach seiner Auffassung dann vorliegen, wenn der Beteiligte eine Wiedereinstellung von der Haltung der Arbeitnehmer abhängig macht und nicht die zuständige PersV einschaltet, sondern sich unmittelbar an die Arbeitnehmer wendet. Ausgangspunkt der rechtlichen Prüfung muß daher § 55 PersVG sein.

Nach dieser Vorschrift arbeiten Dienststelle und Personalrat im Rahmen der Gesetze und Tarifverträge vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben und zum Wohle der Bediensteten zusammen. Sie stellt die Grundregel für das Verhältnis von Personalrat und Dienststellenleiter dar und bestimmt den Inhalt und die Abgrenzung aller einzelnen sich aus dem Gesetz für beide ergebenden Rechte und Pflichten und überhaupt das zwischen ihnen bestehende Rechtsverhältnis (vgl. Dietz, PersVG, § 55 Randziffer 9). Sie enthält jedoch nur den allgemeinen

Leitgedanken der Zusammenarbeit. In welchen Fällen der Personalrat im einzelnen zu beteiligen ist, ergibt sich aus den Einzelvorschriften des fünften Kapitels des PersVG. Die Abgrenzung des Beteiligungsrechts des Personalrats, um die es im vorliegenden Fall geht, muß daher nach dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit erfolgen, sie kann jedoch im Einzelfall nur nach Maßgabe der sonstigen gesetzlichen Regelungen getroffen werden. Durch die enumerative Aufzählung der Fälle, in denen der Personalrat zu beteiligen ist, hat der Gesetzgeber klargestellt, daß § 55 Abs. 1 PersVG nicht etwa die Bedeutung einer Generalklausel hat, der sich entnehmen ließe, in welchen Fällen über die Einzelregelungen hinaus ein Beteiligungsrecht des Personalrats besteht.

Die zunächst in Betracht gezogene und abgelehnte Wiedereinstellung des Schleusengehilfen K. ist eine Einstellung im Sinne des § 70 Abs. 1 Buchst. b 1 PersVG. Bei derartigen Einstellungen hat der Personalrat mitzuwirken, wie der Beteiligte nicht in Zweifel zieht. Die Art und Weise der Mitwirkung ist in § 61 Abs. 1 PersVG in der Weise näher bestimmt, daß die beabsichtigte Maßnahme vor der Durchführung mit dem Ziele einer Verständigung rechtzeitig und eingehend mit dem Personalrat zu erörtern ist, soweit er an Entscheidungen mitwirkt. Dies bedeutet, daß die Durchführung der Mitwirkung im Wege vertrauensvoller Zusammenarbeit von Dienststelle und Personalrat zu erfolgen hat (§ 55 Abs. 1 PersVG), daß Dienststelle und Personalrat darüber zu wachen haben, daß alle in der Dienststelle tätigen Personen nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, daß jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigungen oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts unterbleibt (§ 56 Abs. 1 PersVG) und daß dem Personalrat die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen vorzulegen sind (§ 57 Abs. 2 PersVG). Demgemäß müssen dem Personalrat diejenigen Informationen gegeben werden, deren er zur sachgemäßen und sinnvollen Erfüllung der ihm gestellten Aufgaben bedarf (vgl. Beschl. des BVerwG

WILHELM URBISCH & SOHN GMBH

Straßenbau

Tiefbau

Fernmeldebau

Kabelmontage

Kabeleinzieharbeiten

6451 BISCHOFSSHEIM / HANAU

Spessartstraße 19 · Telefon: 06194/63001/2 und 61451

vom 12. Januar 1962 – VII P 1.60 –, Die Personalvertretung 1962, 160).

Die Mitwirkung des Personalrats bei der Einstellung setzt demnach die in diesem Sinne notwendige Information voraus. Zur Information gehört die Mitteilung von Tatsachen, die dem Personalrat nicht bekannt sind, auf die es aber für die sachgemäße Mitwirkung wesentlich ankommt. Solche Tatsachen stellen jedoch nicht die Erwägungen dar, welche die Dienststelle anstellt, um sich ihre Auffassung zur Frage der Einstellung eines Bediensteten zu bilden, und ebensowenig die Ermittlungen, die ihrer Meinungsbildung vorangehen, gleich, ob sie die Absicht der Einstellung zur Folge haben oder nicht. Der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit nach § 55 Abs. 1 PersVG erfordert es, daß im Rahmen der nach § 61 Abs. 1 PersVG vorgeschriebenen rechtzeitigen und eingehenden Erörterung der Einstellung eines Bediensteten die Dienststelle dem Personalrat diejenigen Tatsachen mitteilt, die für ihre Meinungsbildung maßgeblich waren. Er gebietet aber nicht, daß die Dienststelle den Personalrat bereits bei der Ermittlung solcher Tatsachen vor ihrer Entscheidung über die Einstellung einschaltet, auch wenn es sich dabei um die Befragung von früheren Mitarbeitern des Bediensteten handelt, mit denen er gegebenenfalls wieder zusammenarbeiten soll. Wäre das der Fall, so würde die eigenverantwortliche Entscheidungsbefugnis des Dienstherrn in unangemessener Weise eingeschränkt und ihm die Möglichkeit genommen, sich die zu seiner Meinungsbildung für erforderlich gehaltenen Unterlagen und Kenntnisse frei zu beschaffen. Für einen so weitgehenden Eingriff in die

Unabhängigkeit der Willensbildung des Dienstherrn bieten die Vorschriften des PersVG ebensowenig einen Anhaltspunkt, wie für die gegenteilige Annahme, der Personalrat sei nicht befugt, die von ihm zur sachgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben für erforderlich gehaltenen Ermittlungen anzustellen, soweit sie nicht gegen dienstliche Vorschriften verstoßen. Das gilt auch – wie im vorliegenden Fall – für die Befragung von Bediensteten durch den Dienstherrn zur Erforschung ihrer Auffassung zu der Wiedereinstellung eines entlassenen früheren Mitarbeiters. Zwar kann sich der Dienstherr zu diesem Zweck an den Personalrat wenden, und dies mag häufig sinnvoll und einer vertrauensvollen Zusammenarbeit förderlich sein. Es ist ihm aber nicht verwehrt und stellt keinen Verstoß gegen Vorschriften des PersVG dar, wenn sich der Dienstherr zu seiner Meinungsbildung die Kenntnisse über die Auffassung von Bediensteten auf andere Weise beschafft, ohne den Personalrat einzuschalten oder hinzuzuziehen, z. B. durch die Befragung von früheren Mitarbeitern des entlassenen Bediensteten.

Allerdings muß der Dienstherr – wie oben dargelegt – bei der rechtzeitigen und eingehenden Erörterung der beabsichtigten Einstellung mit dem Personalrat diesem die erforderlichen Informationen geben. Dazu gehört die Darlegung der Gründe, die zu seiner Meinungsbildung geführt haben. In dem hier zu entscheidenden Fall würde es mithin dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit entsprechen haben, wenn der Beteiligte dem Personalrat bei der etwaigen Erörterung der Einstellung seine Meinung über die Auffassung der früheren Mitarbeiter K's. zur Frage seiner Wiedereinstellung und die Art

des Zustandekommens dieser Meinung dargelegt und sie mit dem Personalrat besprochen hätte, falls sich der Beteiligte als Ergebnis der Befragung für eine Wiederbeschäftigung K's. entschieden und die Einstellung betrieben hätte. Das war jedoch nach der Befragung zunächst nicht der Fall, so daß eine Erörterung nicht stattzufinden brauchte. Der Beteiligte hat glaubhaft vorgetragen, die Befragung der Mitarbeiter K's. habe als Unterlage für eine spätere Besprechung mit dem Personalrat dienen sollen, sofern eine Wiederbeschäftigung hätte in Betracht gezogen werden können, und im Anschluß an die Gespräche sei

noch am gleichen Tage mit dem stellvertretenden Vorsitzenden des örtlichen Personalrates des Amtes M. darüber gesprochen worden. Dem hat der Antragsteller nicht widersprochen. Hätte sich der Beteiligte allerdings durch die Befragung für seine Meinungsbildung wesentliche Informationen beschaffen und diese dem Personalrat bei der etwaigen späteren Erörterung vorenthalten wollen, so wäre dies mit dem Grundsatz einer vertrauensvollen Zusammenarbeit nicht zu vereinbaren. Diese Frage ist aber nicht Gegenstand dieses Verfahrens, und ein derartiger Sachverhalt kann auch nicht festgestellt werden.

Pressemeldungen über den Vertretertag

Die Welt, Ausgabe B, vom 9. Mai 1972:

Höhere Postbeamte kritisieren unzureichende Leistungsanreize

Vertretertag mit 3000 Führungskräften

Im Zusammenhang mit den jüngsten Überlegungen zur Umgestaltung der Deutschen Bundespost in eine öffentlich-rechtliche Institution mit Unternehmenscharakter, hat ein Sprecher der „Vereinigung der höheren Postbeamten“ auf die sich „widerstrebenden“ Aufgaben zwischen Gewinn der DBP und dem öffentlichen Allgemeinwohl hingewiesen. Wie der Sprecher anläßlich des Vertretertages der Vereinigung gestern in Berlin hervorhob, sei die DBP ständig gehalten, auf Grund ihres Bedienungszwanges höchst unrentable Dienstleistungen – insbesondere im Omnibus-, Paket- und Zeitungsdienst – aufrechtzuerhalten.

Im Mittelpunkt der zweitägigen Arbeitstagung der rund 3000 Führungskräfte der Post steht der gestern von ihrem Vorsitzenden, Abteilungspräsident Wehran, erhobene Vorwurf „Belohnungen als Leistungsanreize“ stünden in keinem Verhältnis zum „Maß der Verantwortung“ einer „qualifizierten“ Minderheit. Sie habe weder bei den großen Personalorganisationen noch bei der Bundesexekutive „die nötige Aufmerksamkeit“ gefunden.

Die Vereinigung der höheren Postbeamten sieht sich als Interessenvertretung des höheren Dienstes und ist nicht gewerkschaftlich organisiert. Sie habe auch im internationalen Rahmen Kontakte, beispielsweise mit der Europäischen Vereinigung der höheren Postbeamten (FEFAS-PTT) und der Föderation europäischer Fernmeldeingenieure (FITCE) aufgenommen.

—lbn

Kölner Stadt-Anzeiger vom 9. Mai 1972:

Führungskräfte der Post sind unzufrieden

DF Berlin — Die Führungskräfte der Bundespost sind unzufrieden. Zu Beginn des Vertretertages der Vereinigung höherer Postbeamter in West-Berlin äußerten Sprecher der Organisation ihre Besorgnisse. Die rund 2000 höheren Postbeamten sehen sich ihren Kollegen in der freien Wirtschaft gegenüber materiell im Nachteil. Geklagt wird vor allem über Benachteiligungen bei Gehaltserhöhungen gegenüber niedrigeren Lohngruppen, über „Nivellierungstendenzen“ und über eine starre Fixierung auf einen gesetzlichen Stellenkegel, der keine Leistungsanreize biete, die in

der freien Wirtschaft durch Vereinbarungen von höheren Einkünften oder sonstigen Statusverbesserungen gewährt würden.

Rhein-Zeitung vom 12. Mai 1972:

Für neuen Typ des Beamten Führungskräfte unzufrieden

GW. Berlin. „Für eine antiquierte Postkutschenromantik ist heute kein Platz mehr. Die höchste Tugend des Postbeamten ist nicht der Gehorsam, sondern der Mut zur Courage.“ Mit diesen Worten hat der Staatssekretär im Bundespostministerium, Kurt Gscheidle, ein größeres Maß von unternehmerischem Denken von den Führungskräften der Bundespost gefordert.

Zum Abschluß des dreitägigen Jahrestreffens der „Vereinigung der höheren Postbeamten“ erklärte Gscheidle in Berlin, die Vielschichtigkeit und Differenziertheit der Verwaltungsaufgaben machten neue Verwaltungstechniken und vor allem auch einen neuen Typ des Berufsbeamten erforderlich, der sich nicht als Vollzugsbeamter eines hierarchisch gegliederten Verwaltungssystems verstehe, sondern bereit sei, eigenständig und verantwortungsbewußt Entscheidungen zu treffen.

Gscheidle betonte, die Post sei für den Kunden da und nicht umgekehrt. Er forderte von den Führungskräften analytische Intelligenz, abstraktes Problembewußtsein und Lernfähigkeit. Die früher gekannte Rangordnung müsse durch das Kollegialprinzip abgelöst werden. Nur so könne die Bundespost auch in den kommenden Jahren ihre vielfältigen Aufgaben lösen.

In der „Vereinigung der höheren Postbeamten“ sind rund 2000 Führungskräfte zusammengeschlossen, die an der Spitze der rund 480 000 Postbediensteten stehen. In Berlin diskutierten sie 80 Anträge und nahmen verschiedene Entschlüsse an, die nun auf Ministerebene entschieden werden sollen.

Der Vorsitzende der Interessenvereinigung, Abteilungspräsident Jürgen Wehran (Koblenz), brachte unter dem starken Beifall der Festversammlung die Unzufriedenheit mit der Besoldung und die Furcht vor einer drohenden „Nivellierung“ zum Ausdruck. Die höheren Postbeamten bejahten eindeutig das Leistungsprinzip, forderten aber gleichzeitig auch eine entsprechende Dotierung. Bisher gebe es nicht einmal eine Gleichbehandlung. So sei es leider kein Einzelfall, daß heute nachgeordnete Postbeamte mehr verdienen als ihre Vorgesetzten.

„Die Post lebt von ihren Kunden“

Staatssekretär Gscheidle verlangt von den Postbeamten Unternehmerinitiative

Berlin (Eig. Ber.). Der Tag ist nicht mehr fern, an dem die Deutsche Bundespost durch Gesetz Unternehmenscharakter erhalten soll. Aus einer „Behörde“ soll eine Art „öffentlich-rechtliches Unternehmen“ werden. Die Anforderungen, die sich daraus für die Führungskräfte der Bundespost ergeben, umriß der Staatssekretär im Bundesministerium für das Post- und Fernmeldewesen, Kurt Gscheidle, auf dem Jahrestreffen der Vereinigung der höheren Postbeamten in Berlin. Gscheidle forderte einen neuen Typ des Berufsbeamten, der sich nicht mehr als Vollzugsbeamter eines hierarchischen Verwaltungssystems versteht, sondern bereit ist, eigenständig und verantwortungsbewußt Entscheidungen zu treffen. In einem modernen Unternehmen wie der Bundespost dürfen sich die Führungskräfte nicht in eine unverfängliche Verwaltungsanonymität flüchten, sie müßten auch in der Öffentlichkeit und bei den Bürgern um Verständnis für eine wirtschaftliche Arbeitsweise werben.

Die Post sei wie jedes andere Wirtschaftsunternehmen als Anbieter und Abnehmer am Markt auf ihre Kunden angewiesen. Sie lebe vom Kunden und nicht von Steuergeldern. Deshalb erfordere das Leistungsprinzip Berufsbeamte, die unternehmerische Aufgaben der Post unternehmerisch lösen können und gleichzeitig als treue Sachverwalter des Staates das Gemeinwohl wahren.

Der Vorsitzende der Vereinigung der höheren Postbeamten, Jürgen Wehran, setzte sich kritisch mit den Thesen des Staatssekretärs auseinander. Er bestritt, daß die durch Laufbahnregelungen eingeeengte Aus- und Fortbildung der Beamten des höheren Dienstes unzureichend sei. Die Forderungen Gscheidles an die Führungskräfte könnten dadurch verwirklicht werden, daß bei der Nachwuchseinstellung vor allem Hochschulabsolventen berücksichtigt würden. Das von Gscheidle geforderte Kollegialprinzip kann nach Wehrans Ansicht nicht die verantwortliche letzte Entscheidung einer Führungskraft ersetzen, ein völliger Abbau der Hierarchie sei nicht möglich. Die kleine Gruppe der Führungskräfte in der Bundespost die enorme Verantwortung zu tragen habe, klage mit Recht über ihre unbefriedigende Lage. Das Leistungsprinzip werde gefordert, aber die gerechte Besoldung bleibe aus.

Der Tagesspiegel vom 9. Mai 1972:

Höhere Postbeamte unzufrieden

Ihrer Unzufriedenheit mit der Situation des höheren Dienstes bei der Bundespost hat gestern die Vereinigung der höheren Postbeamten Ausdruck gegeben. Vor der Berliner Presse klagten die Sprecher über Benachteiligungen bei Gehaltserhöhungen gegenüber niedrigeren Lohngruppen sowie über Nivellierungstendenzen. Unzufrieden ist man vor allem auch mit der starren Fixierung auf einen gesetzlichen Stellenkegel, der keine Leistungsanreize biete. Die Vereinigung will sich mit diesen Problemen auf ihrem gestern eröffneten Vertretertag – er dauert noch bis morgen – beschäftigen. (ddp)

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
OPDir 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
OPDir Dipl.-Ing. Jürgen Kanzow
D 5300 Bonn, BPM
F (02 21) 1 45 49 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 47 50 P (0 61 58) 7 46
APr Siegfried Kutz
D 4600 Dortmund, OPD
W 4600 Dortmund-Lütgendortmund, Harpener Hellweg 460
F (02 31) 1 99 51 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
OPDir Dipl.-Ing. Manfred Pickert
D 2800 Bremen 1, OPD
W 2800 Bremen, Scharf 38 B
F (04 21) 33 32 10
OPDir 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) 36 52 00
Redakteur des Nachrichtenblattes
VPr a. D. Dipl.-Ing. Harder
P (04 11) 7 38 54 34

Abkürzungen:

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

Bezirks-Vereins-Vorstände

1000 Berlin 03 11

- I Schneider, VPr a. D., Berlin
P 8 03 17 10
- II Dipl.-Ing. Friedrichowitz, PR, LPD
F 25 80 21 - 3 70 P 3 66 52 14
- III Dipl.-Kfm. Schütt, PR, AV, PA 41
F 79 08 - 2 03 / 2 04 P 80 08 - 3 35
- IV Bartelheim, OPR, LPD
F 30 30 - 53 20 P 2 11 38 99

5300 Bonn 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 - 5 06 - 3 91
- 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 33 33 28
- III Dipl.-Ing. Hornig, OPR, OPD
F 33 - 33 30 P 33 - 43 35
- IV Koropp, OPR, OPD
F 33 - 32 10 P 33 - 83 16

6100 Darmstadt 06 15 1

- I Dipl.-Ing. Althage, OPDir, FTZ
F 83 - 21 20
- II Dipl.-Ing. Lichtenthaler, OPDir, PTZ
F 83 - 30 10
- III Dipl.-Ing. Dehmer, OPR, FTZ
F 83 - 22 60
- IV Dipl.-Ing. Slabon, PR, FTZ
F 83 - 21 98

4600 Dortmund 02 31

- I Dipl.-Ing. Spengler, OPDir, OPD
F (02 31) 1 99 - 52 10
P (02 30 4) 1 80 51 NSt 93
- II Schünemann, OPDir, PA (V) Bochum
F (02 31) 61 08 00 P (02 31) 61 07 51
- III Dr. Schreyer, OPDir, OPD
F (02 31) 1 99 - 54 10 P (02 31) 3 59 80
- IV Frank, OPR, OPD
F (02 31) 1 99 - 54 50 P (02 11) 70 04 48

4000 Düsseldorf 02 11

- I Schepers, OPDir, AV PA Oberhausen
F (02 11) 83 02 00 P (02 11) 28 82 09
- II Kill, OPR, OPD
F (02 11) 8 72 88 40
- III Dipl.-Ing. Scholle, PR, FA 3
F (02 11) 4 49 05 01 P 4 49 08 00
- IV Dipl.-Ing. Reitinger, OPDir,
AV FA Krefeld
F (02 11) 97 63 62 77

6000 Frankfurt 06 11

- I Dipl.-Ing. Wartmann, Ltd OPDir,
AV FA 2
F 4 06 - 3 00 P (06 03 9) 22 24
- II Keupp, OPDir, OPD
F 7 44 - 23 50
- III Dipl.-Ing. Meusgeier, PR z. A.
F 4 06 - 3 06
- 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 (04 11) 6 10 01 P (04 11) 30 66
- II Dipl.-Ing. Barthel, APr a. D.
P 7 20 12 86
- III Abolins, OPR, OPD
F 3 57 - 33 70 P 3 91 06 - 3 06
- IV Dipl.-Ing. Plath, OPDir, OPD
F 3 57 - 55 96 P 87 38 16

3000 Hannover 05 11

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

7500 Karlsruhe 07 21

- I Stezelberger, OPR, OPD
F 13 25 20 P (07 21) 1 49 49
- II Dipl.-Ing. Wiedemann, OPDir, OPD
F 13 22 50 P (07 21) 45 04
- III Dipl.-Ing. Heinze, PR, OPD
F 13 24 80 P 131 83 85
- IV Dipl.-Kfm. Woerner, OPDir, OPD
F 13 24 10 P 13 26 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 (02 21) 67 11 P (02 21) 8 39 40
- II Dipl.-Ing. Burkert, OPDir, OPD
F (02 21) 7 77 - 2 50
P (02 21) 2 22 - 82 53
- III Wiechert, PR, OPD
F (02 21) 7 77 - 3 10
P (02 21) 1 03 35
- IV Niehues, OPDir, OPD
F (02 21) 7 77 - 4 40
P (02 21) 7 77 - 81 47

8000 München 2 08 11

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

4400 Münster 02 51

- I Dipl.-Ing. Wittel, APr, OPD
F 3 90 - 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 14 13 04
- II Leicht, OPDir, OPD
F 20 21 - 5 10 P 2 12 - 5 64
- III Dipl.-Ing. Unglaub, PR, FA 1
F 2 12 - 2 05 P 4 32 - 5 85
- IV Dipl.-Ing. Saueremann, PR, 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 (06 81) 4 01 - 2 90 P (06 81) 4 01 - 6 64
- II Dipl.-Ing. Heering, Ltd OPDir, AV,
FA Saarbrücken
F (06 81) 81 01 - 2 00
P (06 81) 81 01 - 6 66
- III Dollt, OPR, PA Saarbrücken
F (06 81) 4 01 - 5 01 P (06 81) 4 01 - 8 33
- IV Mercker, OPR, OPD
F (06 81) 4 01 - 3 90 P (06 81) 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, OPDir, AV, FA Ulm
F (07 31) 1 00 - 4 00 P 20 00 - 5 70
- III Dipl.-Ing. Stengel, OPDir, OPD
F 20 00 - 24 30 P 50 00 - 4 25

5500 Trier 06 51

- I Peters, OPR, OPD
F (06 51) 77 - 5 23 P (06 51) 77 - 8 82
- II Rademacher, OPR, OPD
F (06 51) 77 - 6 49 P (06 51) 77 - 8 87
- III/IV Dipl.-Ing. Schwab, PR, OPD
F (06 51) 77 - 5 02 P (06 51) 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