

NACHRICHTENBLATT

für die Vereinigung der höheren Postbeamten

Heft 5

Oktober 1972

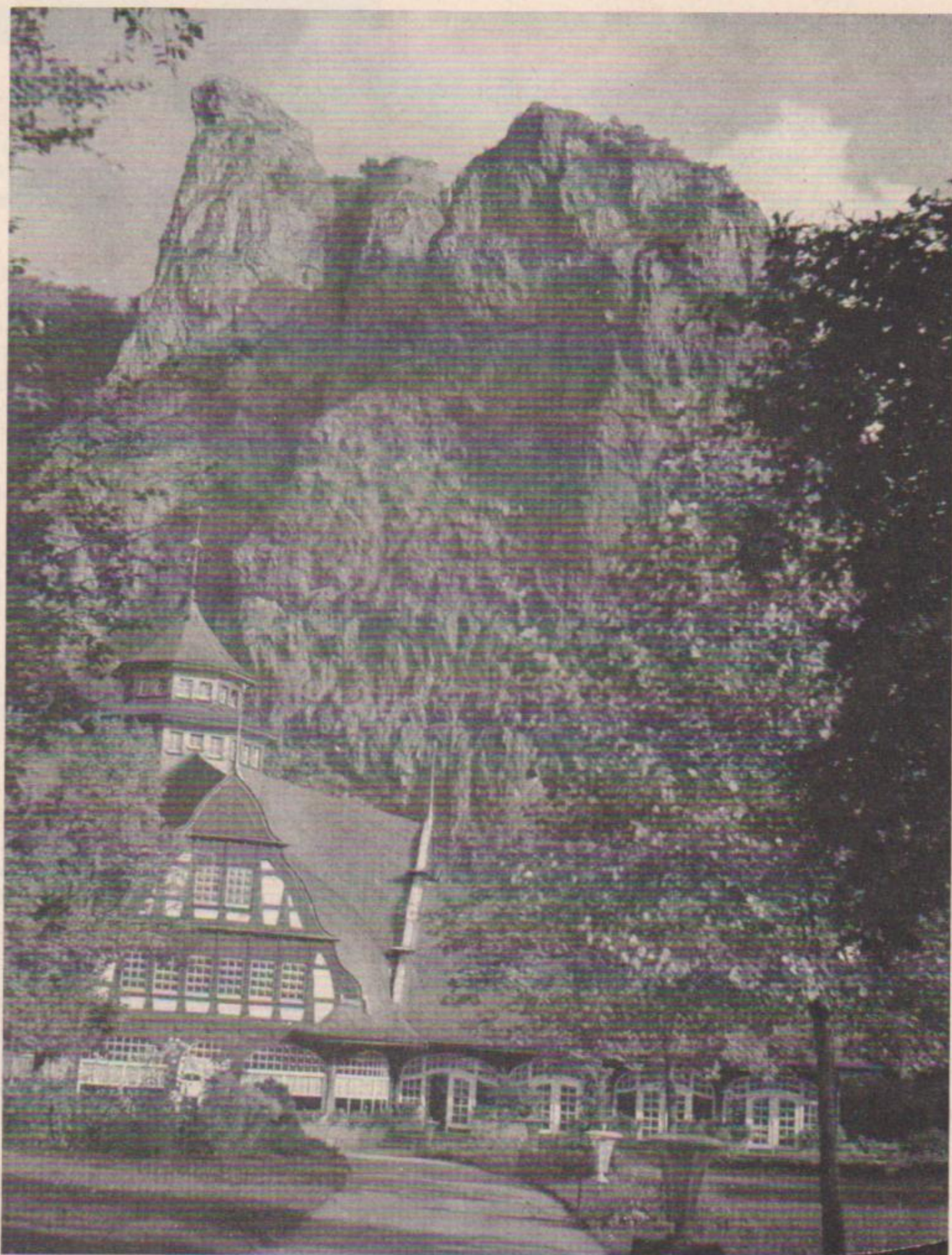
8. Jahrgang

In diesem Heft:

Karl Liedtke (SPD): **Zur beamtenpolitischen Lage**

Jörg M. Simpfendörfer: **Wenn der Kollege mehr verdient...**

Arbeitsgruppe Besoldung: **Pension – Rente**



Sitzung des Hauptvorstandes und der Bezirks-Vereins-Vorstände am 9. und 10. November 1972
in Bad Münster am Stein

Inhalt

Karl Liedtke (SPD)	
Zur beamtenpolitischen Lage	102
Jörg M. Simpfendörfer	
Wenn der Kollege mehr verdient . . .	104
Aus der Arbeit der Arbeitsgruppe Besoldung	106
Niederschrift über die Arbeitssitzungen auf dem Jahrestreffen der Vereinigung der höheren Postbeamten vom 8. Mai bis 10. Mai 1972 in Berlin	109
Gedanken zur derzeitigen Besoldungs- situation des höheren Dienstes (mit Ausnahme der Ministerien)	123

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.

Zur beamtenpolitischen Lage

Von Karl Liedtke (SPD), Bonn



„Der Hauptvorstand unserer Vereinigung ist bemüht, mit allen berufspolitisch interessierten Politikern, insbesondere also den Mitgliedern der für die Berufspolitik maßgeblichen Ausschüsse des Deutschen Bundestages, neue Kontakte herzustellen und bereits bestehende Verbindungen auszubauen.

Wir haben daher bereits im Dezember 1971 eine Stellungnahme des MdB Krall (FDP) und im Mai 1972 einen Aufsatz des MdB Leicht (CDU/CSU) veröffentlicht. Der Autor des nachfolgenden Beitrages, MdB Karl Liedtke, Rektor, ist Mitglied der SPD-Fraktion des Bundestages seit 1965, Obmann seiner Fraktion für Fragen der Innenpolitik und Vorsitzender der interfraktionellen Arbeitsgruppe zur Vorbereitung der Besoldungs-Vereinheitlichung und Neuregelungsgesetze.

Die Reihe wird in einem der nächsten Hefte fortgesetzt mit einem Beitrag des CSU-Abgeordneten Wagner, Günzburg.“

Die gegenwärtige Bundesregierung und die sie tragenden Parteien haben im Bereich der Besoldung bei Regierungsübernahme im Jahre 1969 eine schwierige Ausgangslage vorgefunden:

1. Die allgemeine Reform des öffentlichen Dienstrechts war von den früheren CDU/CSU-Regierungen beharrlich verschleppt worden, obgleich der Aufgabenwandel der öffentlichen Verwaltung zu einer solchen Reform schon seit langem herausforderte. Die SPD-Bundestagsfraktion hatte bereits in der 4. Wahlperiode die Einsetzung einer Kommission zur Erarbeitung von Vorschlägen für das Beamtenrecht beantragt. Dieser Antrag scheiterte damals leider. Wichtige Reformen wurden versäumt. Erst in dieser Legislaturperiode konnten die früheren Vorstellungen der SPD wieder aufgenommen und eine „Studienkommission für die Reform des öffentlichen Dienstrechts“ eingesetzt werden. Wir erwarten das Gutachten der Kommission zum Ende des Jahres. Aufgrund des Gutachtens werden Vorstellungen über die Weiterentwicklung des öffentlichen Dienstrechts, insbesondere des Statusrechts und der Bezahlungs- und Versorgungssysteme, erarbeitet werden.



Viele Fäden des weltumspannenden Nachrichtennetzes sind von SEL geknüpft.

Immer enger werden die Maschen des Nachrichtennetzes, das die Welt umspannt.

Immer kürzer der Weg von Kontinent zu Kontinent. Immer knapper die Zeit für langes Warten. Entfernung und Zeit sind für modernen Nachrichtenaustausch kein Problem.

Nachrichtentechnik ist weltweit. SEL ist es auch.

SEL gehört zum multinationalen Firmenverband der ITT (International Telephone and Telegraph Corporation). Er umfaßt über 200 Gesellschaften in 67 Ländern der Erde.

SEL entwickelt und produziert Anlagen und Geräte der Fernsprech-, Übertragungs-, Funk-, Rundfunk- und Fernsehtechnik, der Navigationstechnik, der Eisenbahnsicherungs- und Signaltechnik, Fernschreiber, Datengeräte, Datennetze, Förderanlagen, Einrichtungen zur Postmechanisierung, Kabel und Leitungen, Kleinstmotoren, elektronische und elektromechanische Bauelemente, Rundfunk-, Fernseh- und Phonogeräte.

Internationaler Erfahrungsaustausch, zukunftsorientierte Maßstäbe und ein Produktionsprogramm, das alle Zweige der Nachrichtentechnik erfaßt, sichern den Erfolg von SEL.

Die Geschichte von SEL ist fast eine Geschichte der Nachrichtentechnik – SEL denkt weiter. Deshalb hat SEL die Fäden in der Hand.

Im weltweiten **ITT** Firmenverband



2. Besonders schwierig war die Ausgangslage im Besoldungsrecht auch wegen der fehlenden Bundeskompetenz auf diesem Gebiet. Es ist zweifellos ein Verdienst dieser Bundesregierung, zunächst diese Bundeskompetenz geschaffen und die Vereinheitlichung des Besoldungs- und Versorgungsrechts durch das „Erste Gesetz zur Vereinheitlichung und Neuregelung des Besoldungsrechts in Bund und Ländern (1. BesVNG)“ in Angriff genommen zu haben. Damit wurde ein wichtiger Schritt auf dem Wege für eine einheitliche und gerechte Besoldung und Versorgung im gesamten öffentlichen Dienst des Bundesgebietes unternommen. Die Besoldungsvereinheitlichung wird fortzuführen sein. Diese Aufgabe kann aber nur über einen längeren Zeitraum bewältigt werden.

In der Besoldungspolitik dieser Legislaturperiode haben wir die Entscheidungen getroffen, die wir im Interesse der Beamtenschaft und der Funktionsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung für notwendig und möglich hielten. Das gilt für die lineare Besoldungserhöhung ebenso wie für die strukturellen Verbesserungen. Dabei haben wir Besoldungspolitik keinesfalls unter dem einseitigen Gesichtspunkt konjunkturpolitischer Notwendigkeiten betrieben. Wenn Franz-Josef Strauß nunmehr empfiehlt (Bild-Zeitung vom 24. Juli 1972) auch die Personalkosten aus konjunkturpolitischen Gründen zu senken, so ist dies angesichts der Haltung der CDU/CSU-Fraktion zu den Besoldungsentscheidungen im Bundestag unverständlich. Erfreulicherweise konnte nämlich in dieser Legislaturperiode die weitgehende Zustimmung der CDU/CSU zu den verabschiedeten Besoldungsgesetzen erreicht werden.

Der Bundesregierung und der sozialliberalen Koalition kam und kommt es nicht darauf an, Gesetze zu schaffen, die lediglich oder auch nur vorrangig der Befriedigung materieller Egoismen der Beamten dienen. Unser Bemühen ist vielmehr darauf gerichtet, die Bezüge der Beamten regelmäßig den veränderten wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnissen anzupassen. Eine entsprechende Verpflichtung des Gesetzgebers haben wir in § 60 des Bundesbesoldungsgesetzes in dieser Legislaturperiode beschlossen. Darüber hinaus kommt es uns darauf an, die Entwicklung des öffentlichen Dienstes von der Hoheitsverwaltung zur Leistungsverwaltung den Anforderungen der modernen Industriegesellschaft entsprechend gestalten zu helfen.

Wir werden vor Auflösung des Bundestages noch das Erste Bundesbesoldungserhöhungsgesetz ver-

abschieden. Es ist allerdings nicht zu erwarten, daß dieses Gesetz im Plenum noch Veränderungen erfahren wird. Wir wissen, wie wichtig eine Fortsetzung unserer Besoldungspolitik in der nächsten Legislaturperiode ist. Wie bei der Schwierigkeit der Probleme nicht anders zu erwarten, konnte nicht alles erledigt werden.

Die zukünftigen Entscheidungen in der Besoldung werden sich an Ausbildung und Funktion orientieren müssen. Aufgrund der ausstehenden Gutachten – des Gutachtens der Studienkommission für die Reform des öffentlichen Dienstrechts und der Bund-Länder-Kommission zur Ämterbewertung – werden wir uns unter Berücksichtigung der Neugestaltung der Studiengänge nach dem neuen Hochschulrahmengesetz um eine Gesamtlösung im Laufbahn- und Besoldungsrecht bemühen. Über die Schwierigkeit dieser Aufgabe darf man sich keine Illusionen machen. Vor allem wird sich eine Konzeption nur über einen längeren Zeitraum stufenweise verwirklichen lassen. Bei dieser Konzeption wird es meines Erachtens darauf ankommen, zunächst das starre Laufbahnsystem zu verändern. Notwendig ist insbesondere, daß dieses Laufbahnsystem der Entwicklung auf dem Bildungssektor so angepaßt wird, daß jederzeit ein flexibler Einstieg in eine Laufbahn nach dem jeweils erreichten Ausbildungsstand entsprechend der Funktion möglich ist. Für die Eingruppierung müssen ausgehend von einer Neubestimmung für Funktionsbereiche und Funktionsanforderungen neue Bewertungsmaßstäbe gefunden werden.

Insbesondere wegen der Neugestaltung des Fachhochschulbereichs werden die alten Grenzen des gehobenen Dienstes in Bewegung geraten und damit das ganze Laufbahngefüge des öffentlichen Dienstes. Das bedeutet, daß selbstverständlich auch im Bereich des höheren Dienstes Konsequenzen gezogen werden müssen. In seiner Entschließung anläßlich der Verabschiedung des 1. BesVNG am 3. März 1971 hatte der Deutsche Bundestag bereits eine Überprüfung der Besoldungsordnung B vorgesehen, die angesichts der gegenwärtigen parlamentarischen Situation nicht mehr durchgeführt werden kann. Der Bundestag wird sich nach seiner Neukonstituierung mit den Problemen des höheren Dienstes weiter befassen müssen. Wir streben gerade auch im Laufbahn- und Besoldungsrecht eine stärkere Berücksichtigung des Leistungsgedankens an. Dabei sind wir uns bewußt, daß eine Leistungsverwaltung ohne qualifizierte Kräfte in den Führungspositionen nicht denkbar ist.

Wenn der Kollege mehr verdient . . .

Von der hohen Kunst, eine konfliktfreie Gehaltsstruktur für die Mitarbeiter zu finden

Von Jörg M. Simpfendörfer

Der nachstehende Aufsatz ist ein Nachdruck aus „Die Zeit“ Nr. 33 vom 18. August 1972 mit freundlicher Genehmigung beider Verlage.

Von Jörg M. Simpfendörfer ist vor kurzem das Buch „Führungsaufgabe: Leistungsgerechte Gehaltsfindung“ (Verlag Moderne Industrie, München) erschienen, dem der folgende Beitrag entnommen ist.

Der Autor ist als Personalchef in einem Unternehmen der Computerbranche tätig.

Zu den wichtigsten Erkenntnissen der Gehaltspolitik gehört es, daß die absolute Höhe des Einkommens von wesentlich geringerer Bedeutung ist, als die für den einzelnen Mitarbeiter erkennbaren Relationen. Solche Relationen werden im privaten Bereich,

zwischen Freunden und Bekannten, hergestellt, und die materielle Zufriedenheit hängt in hohem Maße davon ab, ob man sich im Vergleich mit denen gut oder schlecht bezahlt findet, die man nach Leistung oder sozialer Schichtung für seine „Bezugsgruppe“ hält. Relationen werden aber vor allem im Unternehmen überprüft, wo jeder offen oder im stillen versucht, sein Einkommen mit dem Einkommen anderer zu vergleichen und abzuwägen, ob die Maßstäbe in Ordnung sind oder nicht.

Die Frage nach der Bezahlungsgerechtigkeit ist genau genommen und schlechthin die Frage, ob die Relationen stimmen.

Nun ist die Problematik der Relationen freilich vielschichtig und bedarf genauer Untersuchung. Dabei zeigt sich, daß im allgemeinen vier Vergleiche angestellt werden, deren Ergebnis Einfluß auf die materielle Zufriedenheit hat.

Das eigene Einkommen

Die Entwicklung des eigenen Einkommens wird daraufhin untersucht, ob sie mit der Entwicklung der Leistung Schritt hält. Aus dem elementaren Bedürfnis zu wachsen entsteht der spontane Wunsch, das eigene Einkommen leistungsgerecht zu entwickeln und damit gleichzeitig den Radius seiner materiellen Gestaltungsmöglichkeiten zu erweitern.

Der Unternehmensvergleich

Das Bezahlungsniveau des eigenen Unternehmens (in gewisser Hinsicht auch der eigenen Volkswirtschaft) wird mit dem Bezahlungsniveau anderer Unternehmen (oder auch Volkswirtschaften) verglichen. Auf diese Weise wird versucht, aufgrund der relativen Bezahlungshöhe ein Urteil über die Leistungsfähigkeit und den Erfolg des eigenen Unternehmens zu gewinnen.

Für die Entscheidung, sich einem Unternehmen anzuschließen oder bei ihm zu bleiben, sind neben den Gesichtspunkten der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit natürlich auch andere Faktoren bestimmend, die nichts mit der unmittelbaren Bezahlung zu tun haben, wie z. B. Betriebsklima, Arbeitsbedingungen, geographische Lage des Unternehmens, persönliche Traditionen usw. Mit der wachsenden Mobilität hat jedoch die Fluktuation aufgrund von finanziellen Unternehmensvergleichen in den vergangenen Jahren nachweislich zugenommen. Darin zeigt sich ein wachsendes Selbstbewußtsein, aber auch ein Gefühl für die Freizügigkeit der Arbeitsplatzwahl und die Herstellung echter Wettbewerbsverhältnisse am Arbeitsmarkt.

Die Gruppenstruktur

Neben dem eigenen Einkommen und seiner Entwicklung und neben dem Unternehmensvergleich ist aber auch ein Vergleich der Einkommenstruktur der verschiedenen Gruppen innerhalb des Unternehmens von Interesse. Je leistungsbewußter die Mitarbeiter eines Unternehmens werden, um so nachdrücklicher fragen sie nach einer leistungsbezogenen Begründung struktureller Unterschiede von Gruppeneinkommen. Zunehmende Bedeutung gewinnt deshalb die Durchlässigkeit der Gruppen im Unternehmen, die Definition von Laufbahnen und also die Möglich-

keit, durch Leistung und Weiterbildung in der Hierarchie der Gruppenwertigkeit aufzusteigen. Das Leistungsprinzip beweist damit für den einzelnen und sein berufliches Leben konkrete Gestaltungskraft.

Der Vergleich im engeren Kollegenkreis

Innerhalb der Gruppe werden die Einkommen der einzelnen Mitarbeiter miteinander verglichen, soweit man nicht durch Verbot oder Tabus daran gehindert ist.

Wenn bei vergleichbarer Tätigkeit spürbare Einkommensunterschiede festgestellt werden, so kann dies nur mit unterschiedlicher Leistung begründet werden. Ist dies nicht möglich, so kommt als Ursache dafür nur Willkür in irgendeiner Form in Betracht. Arbeitsunlust und leistungshemmende Unzufriedenheit sind die Folgen. Leistung und Leistungswettbewerb werden sinnlos, wenn sie nicht in Form des materiellen Gegenwertes Ausdruck und Anerkennung finden.

Viele Führungskräfte sind immer wieder darüber erstaunt, wie wenig der Hinweis auf die absolute Höhe des Einkommens bewirkt. Dabei verkennen sie völlig die Tatsache, daß die für die Zufriedenheit des einzelnen entscheidende Frage darauf gerichtet ist, wie es mit den Relationen aussieht. In der Antwort auf diese Frage sucht er Gerechtigkeit. Dabei werden willkürliche Unterschiede als ebenso ungerecht empfunden wie eine gegenüber Leistungsunterschieden gleichgültige Gleichmacherei.

Weder Willkür noch Nivellierung

Der Hinweis darauf, daß man es in der Gehaltspolitik nie allen recht machen könne, ist banal. Natürlich wird Unzufriedenheit niemals ganz überwunden werden können. Um so wichtiger ist es, aus dem Teufelskreis von Willkür und Nivellierung auszubrechen und die äußersten Anstrengungen zu unternehmen, um die Relationen in Ordnung zu bringen.

Das Minimum betrieblicher Gehaltspolitik muß darin bestehen, die Mitarbeiter wenigstens von der Ernsthaftigkeit diesbezüglicher Bemühungen zu überzeugen. Wenn diese Bemühungen dann auch noch sichtbare Auswirkungen zeitigen, wird nach allen Erfahrungen durch eine bewußte und konsequente Beachtung der Relationen auch bei vergleichsweise geringem Mitteleinsatz eine erstaunliche Leistungsmotivation erzielt. Wo aber das Gefühl für faire Relationen verletzt wird, helfen auch große Mittel wenig.

Mit der Forderung, in erster Linie die Relationen in Ordnung zu bringen, ist eine entscheidende Leitvorstellung für die Lösung unserer Aufgabe formuliert. Ihre Bedeutung für die Praxis hängt nicht davon ab, ob sie im perfektionistischen Sinne realisiert werden kann. Wer den Wert einer Lösung nur daran mißt, ob sie in vollkommener Weise verwirklicht werden kann, der verhindert in der Regel, daß überhaupt Entwicklungsprozesse in der gewünschten Richtung vorankommen. Die Diskrepanz zwischen Ziel und Wirklichkeit ist konstitutiv für alle Bereiche des menschlichen Lebens. Deshalb gilt auch für die Personalpolitik, daß nur präzise Leitvorstellungen in der Lage sind, stagnierende Situationen in Bewegung zu bringen und sie einer Lösung entgegenzuführen, auch wenn der Weg dorthin weit und mühsam ist.

Aus der Arbeit der Arbeitsgruppe Besoldung

I. In den vergangenen Wochen hat die Arbeitsgruppe eine bereits seit längerer Zeit im Raum stehende Anregung aufgegriffen und Kontakte zu den Kollegen des höheren Dienstes der Deutschen Bundesbahn geknüpft.

Dabei stand zunächst die Frage im Mittelpunkt, ob gemeinsame Interessen zu erkennen sind, die für die Zukunft wenigstens auf Teilgebieten ein „Zusammengehen“ wünschenswert erscheinen lassen.

1. In diesem Zusammenhang wurden u. a. die nachfolgenden Übersichten über die Situation des höheren Dienstes bei der DB (Stichtag: 1. April 1972) erstellt:

Gesamter Bereich der DB (ohne A 13)

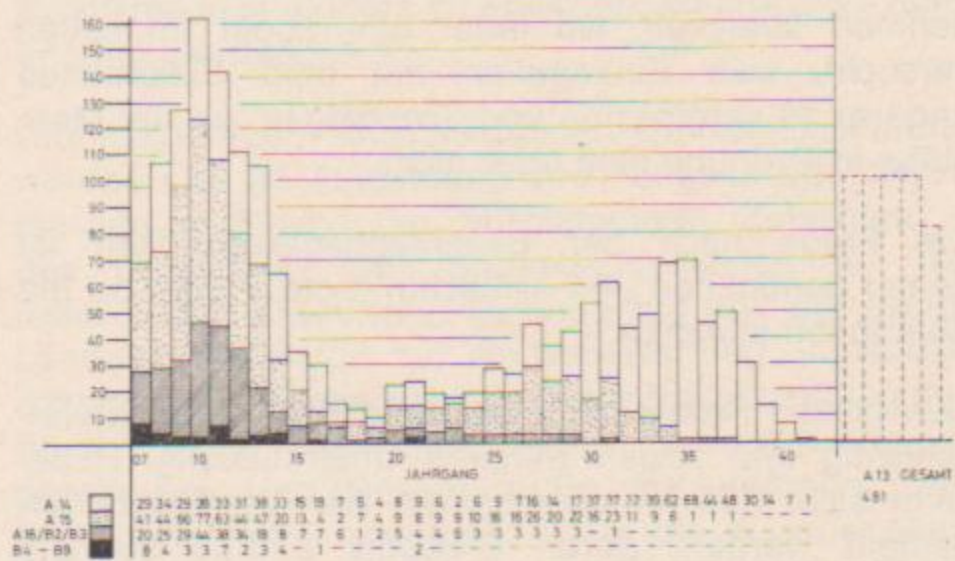


Abb. 4

Betriebs- und bautechnischer Dienst (einschließlich Hochbau und Vermessungstechnik)

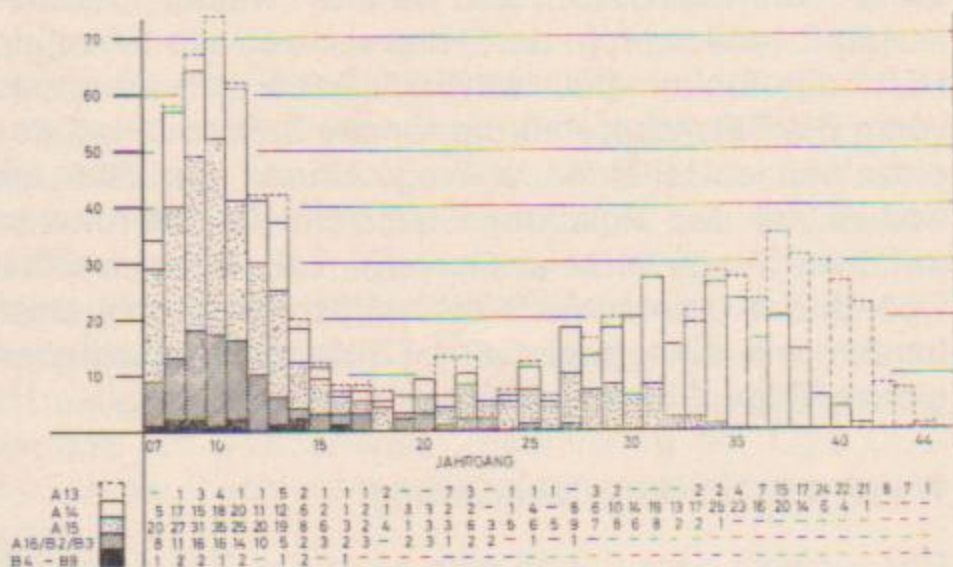


Abb. 1

Gesamter Bereich der DBP (ohne A 13)

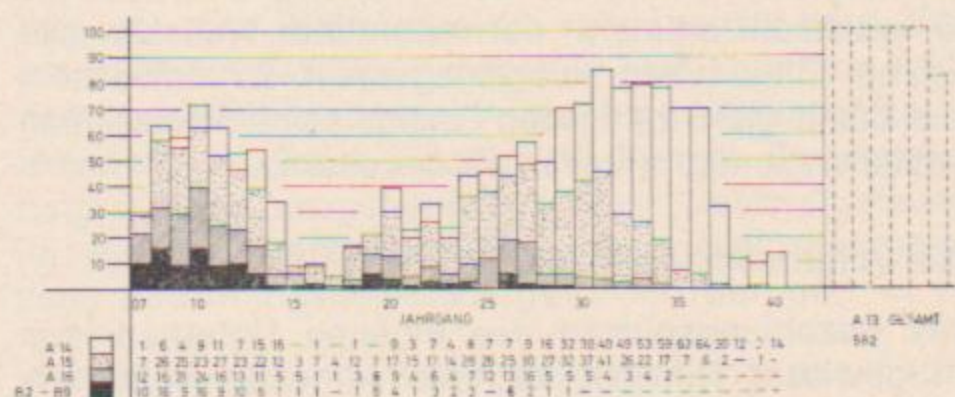


Abb. 5

Maschinen- und elektrotechnischer Dienst

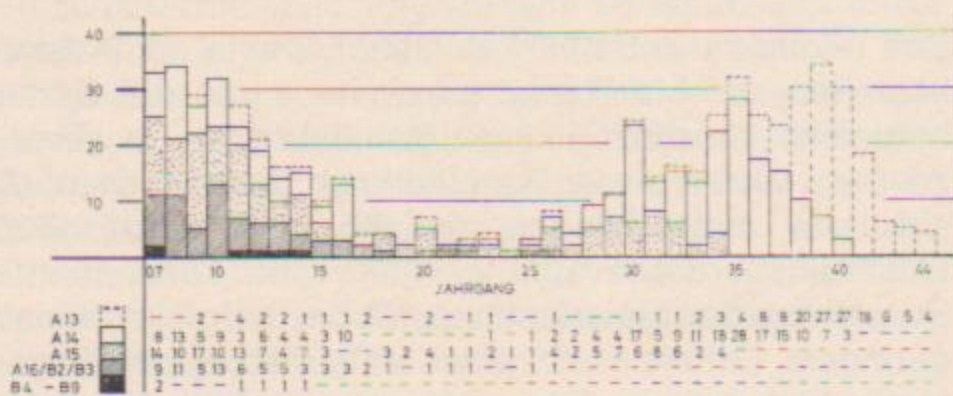


Abb. 2

Nichttechnischer Dienst

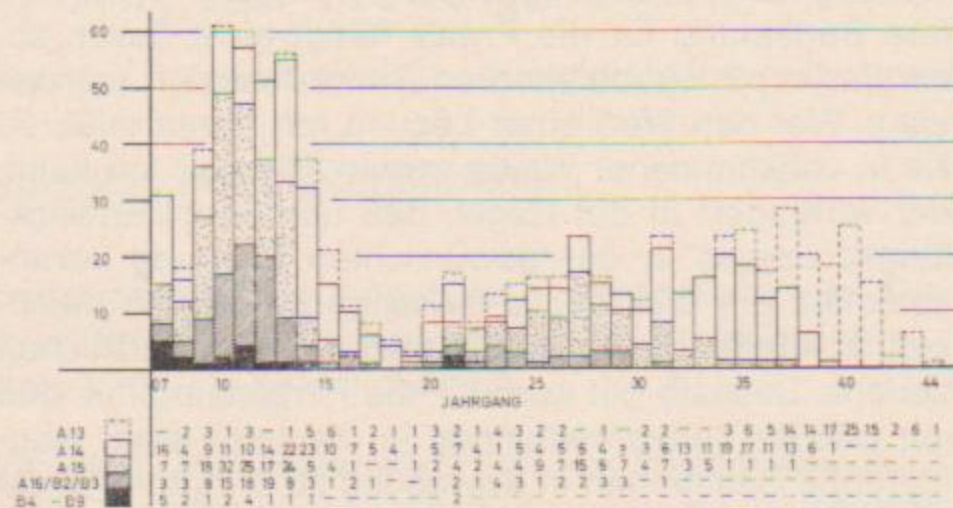


Abb. 3

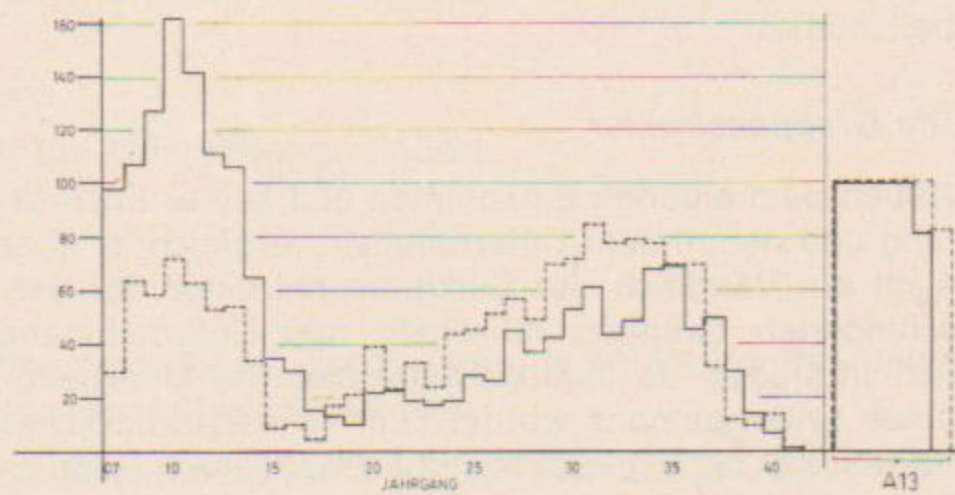


Abb. 6

Vergleicht man die Abbildungen 4 und 5 und zieht man ferner die in Heft 2/1972 (S. 38 f) veröffentlichten, die Verhältnisse in den einzelnen Fachrichtungen der DBP betreffenden Histogramme mit in die Betrachtung ein, so ergeben sich manche interessante Aufschlüsse zur Altersstruktur, Besetzungsdichte, Einstellungspolitik und Beförderungserwartung im höheren Dienst der beiden Verkehrsverwaltungen.

Zur weiteren Verdeutlichung mag die folgende Abbildung dienen; diese ermöglicht insbesondere einen Vergleich der Altersstruktur der höheren Beamten bei DBP und DB.

Eine Lebensversicherung – für Sie selbst und für Ihre Familie – ist eine wichtige Sache. Deshalb sollten Sie sich erst dann entscheiden, wenn Sie zuvor gewissenhaft informiert wurden. Die beste Voraussetzung dafür bietet eine kollegiale Beratung. Durch Vertrauensmänner – ohne dienstliche Beeinflussung.

Auf alle Fragen müssen Sie ausführliche und zuverlässige Antworten erhalten. Damit Sie überzeugt sein können, genau das Richtige zu tun.

Die Iduna informiert Sie offen und kollegial. Wenn Sie ein Gespräch mit einem Iduna-Fachmann wünschen, dann ist grundsätzlich einer Ihrer Kollegen dabei.

Er ist Ihr bewährter Vertrauensmann. Und Ihre Garantie für eine vertrauenswürdige und verantwortungsvolle Beratung.

Seit mehr als 60 Jahren bietet die Iduna Postangehörigen günstige Tarife und Bedingungen – einschließlich vorteilhafter Überschüßbeteiligungen in der

Lebensversicherung. Bei der Iduna können Sie auch andere Versicherungen und sogar Bausparverträge abschließen. Lassen Sie sich unverbindlich im Kreise Ihrer Familie von einem unserer Vertrauensmänner informieren.

**Die Iduna
informiert Sie außerhalb
dienstlicher Abhängigkeiten.**

**Ein offenes
Wort:
Hier geht es um
Ihre Vorteile**

IDUNA

immer der richtige Rahmen

Da Angaben über die Altersschichtung der Angehörigen der BesGr A 13 nicht zu erhalten waren, wurden in der Abbildung rechts lediglich die absoluten Zahlen dieser Gruppe en bloc dargestellt.

2. Die Arbeitsgruppe hat ferner mit dem von den drei berufspolitischen Verbänden des höheren Dienstes der DB beauftragten Kollegen, Herrn BOR Flügge, eingehend den Inhalt des seit Ende Juni zugänglichen „Treuhandgutachtens“ erörtert.

3. Eine Diskussion der in der Stellungnahme der Arbeitsgruppe vom 8. August 1972 („Gedanken zur derzeitigen Besoldungssituation des höheren Dienstes“) aufgestellten Thesen und Forderungen ergab weitgehende Übereinstimmung. Es wurde daher vereinbart, daß die Arbeitsgruppe Besoldung und der Vertreter der DB bei kommenden Kontaktnahmen mit sachverständigen Politikern und sonstigen Gesprächspartnern gemeinsam auftreten werden, wenn immer es angebracht erscheint.

Zum erstenmal wird dies anläßlich eines bereits von der Arbeitsgruppe vereinbarten Gesprächs mit zwei sachverständigen Mitgliedern des Bundestages geschehen.

II. In der Diskussion über das Besoldungsniveau im öffentlichen Dienst und der Wirtschaft spielt in letzter Zeit zunehmend die *Frage der Altersversorgung* eine entscheidende Rolle.

Es fällt auf, daß bei der Erörterung dieses Themas selbst angesehen Publikationsorgane nicht selten mehr emotionell als sachbezogen argumentieren.

Hierauf weist auch Kannengießer in der FAZ vom 29. Juni 1972 hin. Er meint sogar, daß diese Argumentationsweise Bestandteil eines in drei Stufen ablaufenden Umverteilungsprozesses sei, in dem

- zunächst über die Lohnpolitik das Gefälle der Leistungseinkommen abgebaut,
- sodann eine weitere Nivellierung der Einkommen durch progressive Besteuerung und das öffentliche Zulagensystem erreicht und
- zuletzt die Renten eingeebnet werden.

Daß in den ersten beiden Punkten der Nivellierungsprozeß schon sehr weit fortgeschritten ist, steht nicht erst seit der Veröffentlichung des „Treuhandgutachtens“ fest. Wie ist jedoch die derzeitige Situation bei den Renten?

1. Nach dem BBG ist die Höhe der *Bruttopensionen* wie folgt festgesetzt:

Ruhegehaltsfähige Dienstzeit in Jahren	Bruttopension in % der ruhegehaltsfähigen Dienstbezüge der letzten Dienstaltersstufe			
	Ruhegehalt	Witwengeld	Waisengeld	Vollwaisengeld
in Prozent				
10	35	21	4,2	7
15	45	27	5,4	9
20	55	33	6,6	11
25	65	39	7,8	13
30	70	42	8,4	14
35	75	45	9,0	15

2. Um festzustellen, wieviel diese – auf den ersten Blick doch recht respektable Pension – für einen Beamten des höheren Dienstes wirklich wert ist, sollte man sich einmal näher mit der am 12., 13., und 14. Juni 1972 in der von der FAZ im „Blick durch die Wirtschaft“ veröffentlichten Untersuchung des bekannten Versicherungsmathematikers Professor Dr. Heubeck (Köln) befassen.

a) Danach verbleibt dem Beamten von der Bruttopension von maximal 75 % nur eine Nettopension von durchschnittlich 62 % des Ruhegehaltfähigen Bezugsgehaltes.

Die Gründe dafür sind vor allem folgende:

- Nach § 19 EStG unterliegen Beamtenpensionen bis auf einen Freibetrag von 25 % – maximal 200,– DM monatlich – der vollen Besteuerung.
- Der dem Pensionär für den Konsum zur Verfügung stehende Rentenbetrag mindert sich um die für einen ausreichenden Krankenversicherungsschutz notwendigen Aufwendungen wesentlich.

Liegt das Ruhegehaltfähige Bezugsgehalt über der Beitragsgrenze in der sozialen Rentenversicherung – was etwa von A 11 an und in der Besoldungsordnung B der Fall ist – so macht die Nettopension nur etwa 55 bis 60 % statt 75 % aus.

b) Die oft gehörte Behauptung, die Beamten seien unter allen Arbeitnehmern privilegiert, weil sie zur Finanzierung ihrer Pension selbst nichts beitragen, trifft laut Heubeck schon deswegen nicht zu, weil die derzeitigen Beamtengehälter um einen immanenten Beitragsanteil zur Altersversorgung gemindert seien; dies könnten diejenigen, die früher einmal Angestellte gewesen und ohne Änderung ihrer Tätigkeit, Funktion und Verantwortung Beamte geworden seien, bestätigen

Tatsache ist jedenfalls, daß bei den Sozialversicherungsrenten zunächst einmal der Arbeitgeber den gleichen Beitrag zur Finanzierung beisteuern muß wie der Arbeitnehmer. Beide Beträge reichen zudem keineswegs aus, um die Rentenversicherung voll zu tragen; die Finanzierungslücke wird vielmehr durch Bundeszuschüsse und die jeweilige Generation der Beitragszahler gedeckt.

c) Bei vorzeitigem Eintritt des Versorgungsalters ergibt sich nach Heubeck ein klarer Vorsprung der nichtbeamteten Angehörigen des öffentlichen Dienstes gegenüber den Beamten; dies gilt bis zum 55. Lebensjahr bereits für die Brutto-Rentensätze.

d) Soweit Arbeitnehmer nicht im öffentlichen Dienst stehen, haben sie häufig (laut Heubeck etwa zu 70 %, im Bereich der Führungskräfte wahrscheinlich noch mehr) neben ihrer Sozialversicherungsrente eine zusätzliche Altersversorgung durch besondere betriebliche Einrichtungen oder Kassen zu erwarten. Bei Pensionsbeginn erreicht ihre Gesamtversorgung dadurch vielfach das Niveau der Beamtenversorgung.

Nur solche leitende Angestellte, die keine oder nur geringe betriebliche Renten zu erwarten haben, dürften sich in ihrer Altersversorgung erheblich schlechter stehen als Beamte (vgl. insoweit auch Randziffern 363 und 367 „des Treuhandgutachtens“).

Nach Grätz (in: „Arbeit und Sozialpolitik“ 6/72 S. 196) verdient z. B. ein Assistenzarzt bereits 42 000,– DM und ein Oberarzt 60 000,– DM. Chefärzte haben zusammen mit den Honoraren, die sie von ihren Privat-

patienten bekommen nur selten unter 200 000,– DM. In solchen und ähnlichen Positionen aber dürfte eine angemessene Altersversorgung durch zumutbaren Konsumverzicht ohne weiteres zu bewerkstelligen sein.

e) Am Schluß seiner Artikelserie gibt Heubeck folgende Übersicht:

Faßt man die bisherigen Erkenntnisse in einer Wertskala der Altersversorgung zusammen und wertet sowohl die Verhältnisse bei Pensionsbeginn als auch danach (Dynamik), wobei lediglich die Nettoversorgungen unter Berücksichtigung des Eigenfinanzierungsanteils bewertet werden, so kommt man zu folgender Klassifizierung, wobei die Übergänge von einer Gruppe in die andere durchaus fließend sind und die Unterschiede nur im Gesamtdurchschnitt zutage treten:

Erste (beste) Gruppe: Arbeiter und Angestellte des öffentlichen Dienstes. Der Vorsprung wird noch vergrößert, wenn ab Mitte 1973 die Eigenbeteiligung der Arbeitnehmer an der Zusatzversorgung in Höhe von 1,5 % der Bezüge wegfällt.

Zweite Gruppe: Beamte.

Dritte Gruppe: Ein Teil der Arbeitnehmer (etwa 70 %) außerhalb des öffentlichen Dienstes mit Einkommen bis zur Beitragsbemessungsgrenze in der Sozialversicherung, die neben der Sozialversicherungsrente eine Rente aus einer betrieblichen Versorgungseinrichtung erwarten können.

Vierte Gruppe: 30 % der Arbeitnehmer außerhalb des öffentlichen Dienstes, die nur eine Sozialversicherungsrente erwarten können. Gehobene Angestellte der freien Wirtschaft liegen in Einzelfällen in der zweiten Gruppe, mit dem Gros sicher in der dritten und mitunter auch nur in der vierten Gruppe.

Diese grob schematische Einteilung ergibt sich auf Grund der zur Zeit geltenden Regelungen. Betrachtet man die bisherige Beitragsentwicklung in der sozialen Rentenversicherung, so würden sich noch weitere Differenzierungen ergeben. Die zum Teil sehr niedrigen Beitragssätze der sozialen Rentenversicherung im zurückliegenden Zeitraum (zum Beispiel in der Angestelltenversicherung 1925 = 2,25 %, 1956 = 5,5 %, 1957 = 7 %, 1968 = 7,5 %, 1969 = 8 %) führen zu einem entsprechend geringeren eigenfinanzierten Teil der Sozialversicherungsrente, als er bei Aufstellung der obigen Wertskala unterstellt wurde. Aus diesem Grund hat ja der Gesetzgeber im Steueränderungsgesetz 1965 auch die Ruhegehälter teilweise steuerfrei gestellt.

Die Nachwirkungen einer hohen Bewertung früherer Versicherungszeiten führen zur Zeit selbst im Bereich der vierten Gruppe zu Renten, die die Beamtenpension in ihrem Nettobetrag (das heißt abzüglich Steuern und Aufwendungen für Krankheiten) überflügeln. Die Nachwirkung dieses Sachverhaltes wird sich allerdings noch über mehrere Jahrzehnte bemerkbar machen. Bei Frühinvalidität oder im Todesfall nach wenigen Dienstjahren ist die Beamtenversorgung für den Invaliden oder die Hinterbliebenen heute teilweise niedriger als die der Nichtbeamten außerhalb des öffentlichen Dienstes.“

III. Nach Durcharbeit des „Treuhandgutachtens“ hat die Arbeitsgruppe dessen Aussagen und Ergebnisse mit dem Hauptvorstand der Vereinigung, verschiedenen sachverständigen Politikern und – wie erwähnt – mit dem Kontaktmann der DB erörtert.

Durch Rundschreiben des HV und Veröffentlichungen der Gewerkschaftsorgane (den letzteren waren Exemplare des Gutachtens wesentlich früher zugänglich als uns) sind inzwischen viele Einzelheiten der Arbeit bekannt geworden.

Für besonders Interessierte:

Das Gutachten liegt seit kurzem als Bundestagsdrucksache VI 3504 (für 6,– DM zu beziehen über den Heger-Verlag, Bad Godesberg) vor.

Die Arbeitsgruppe möchte sich daher hier auf folgende Hinweise beschränken:

1. Das Gutachten berücksichtigt nur die Entwicklung seit 1957 und schließt mit dem Stand vom 1. Juli 1970 ab.

Gerade die wesentlichen Strukturänderungen und Gehaltsverschiebungen der letzten beiden Jahre

- (2. BesNG, 1. BesVNG und die Bildung von Funktionsgruppen), durch die besonders die jüngeren höheren Beamten benachteiligt werden, bleiben somit außer Betracht.
2. Verschwiegen wird die im Beirat (zur Unterstützung der Deutschen Revisions- und Treuhand-AG bei der Erledigung des erteilten Auftrags gebildetes Gremium aus sachverständigen Politikern sowie Vertretern der Ministerien und Gewerkschaften) ausdrücklich erörterte und anerkannte Tatsache, daß für den Bereich A 14/A 15 des höheren Dienstes als einem der zwei überhaupt gegenüber der Wirtschaft klar benachteiligten Gruppen ein Besoldungsrückstand von mindestens 300,- DM festgestellt wurde!
 3. Im übrigen werden durch das Gutachten die von unserer Vereinigung für die Vergleichszeit er-

arbeiteten Unterlagen und die daraus abgeleiteten Schlüsse voll bestätigt.

IV. Inzwischen hat sich ein weiterer Kollege, PR Dr. Lotze (PA Bielefeld) zur Mitarbeit in der Arbeitsgruppe bereit erklärt.

Er wird sich in Kürze im Nachrichtenblatt mit der Besoldungssituation der jüngeren Kollegen im Justizdienst befassen. Die Behandlung dieses Themas erscheint zum besseren Verständnis der eigenen Situation angezeigt.

Herrn Kollegen H. Plath, Hamburg, dankt die Arbeitsgruppe für seine (erneute) wertvolle Mitarbeit bei der Erstellung der in diesem Heft veröffentlichten Übersichten.

<i>Belke</i>	<i>Bell</i>
<i>Rumpfenhorst</i>	<i>Spengler</i>

Niederschrift über die Arbeitssitzungen auf dem Jahrestreffen der Vereinigung der höheren Postbeamten vom 8. Mai bis 10. Mai 1972 in Berlin

1. Tag (8. Mai 1972):

Eröffnung und Begrüßung

Der 1. Vorsitzende, *Wehran*, eröffnet das Jahrestreffen mit einem herzlichen Willkommensgruß an die 99 Delegierten. Als besonderes Positivum stellt er heraus, daß als Gäste der Vereinigung Herr MinDirig Schumacher und Frau MinRn Leithäuser aus der Personalabteilung sowie Herr MinR Bielefeld aus der Organisationsabteilung des BPM vom Beginn des Jahrestreffens bei den Beratungen zugegen sind und auf diese Weise das besondere Interesse des BPM an den Beratungen der Vereinigung zum Ausdruck bringen. In gleicher Weise stellt er dankbar die Teilnahme einiger Präsidenten und des früheren 1. Vorsitzenden fest und verbindet damit zugleich die Hoffnung, daß sich die Zahl der ihre Solidarität mit der Vereinigung durch ihre Teilnahme an den Beratungen bekundenden Bezirkschefs auf dem nächsten Jahrestreffen sicher werde verstärken lassen, wenn es durch die anstehenden Beratungen zu dokumentieren gelinge, daß die Vereinigung besonders auch in berufspolitischen Fragen ihrer Mitglieder an Gewicht gewinne.

Ferner weist *Wehran* darauf hin, daß der vom Regierenden Bürgermeister von Berlin dem HV gewährte Empfang sowie die sich daran anschließende Pressekonferenz ein gutes Vorzeichen für den Verlauf des Treffens bedeuten.

Sodann heißt *VPr Schmidt* die Teilnehmer namens des verhinderten Präsidenten der LPD durch mit freundlichem Beifall aufgenommene Ausführungen herzlich willkommen.

Herr Wehran dankt ihm und nimmt die Gelegenheit wahr, dem Berliner Bezirksverein schon zu Beginn des Jahrestreffens Dank abzustatten für die mühevollen und gründlichen Vorbereitungen, allen voran den Herren Schneider, Friedrichowitz und Schütt.

A. Bericht über Vorstandsarbeit

1. *Herr Wehran* berichtet zunächst über die Arbeit des HV im abgelaufenen Geschäftsjahr.

Als wichtigstes Zukunftsthema, das der HV im laufenden Geschäftsjahr schon angerissen habe, bezeichnet er sodann sich aus der Karriereplanung ergebende Fragen über das zukünftige Berufsbild des höheren Dienstes; bei ihnen handele es sich um eine Auseinandersetzung auch darüber, ob der höhere Dienst mit Rücksicht auf die sich wandelnden Aufgaben auch des gehobenen Dienstes (durch Führungsschulung, Zuständigkeitsverlagerung, Ämterorganisation, Änderung der Einstiegsvoraussetzungen) auf einen Teil der heutigen Funktionen zugunsten der schwierigeren und demgemäß höher zu honorierenden Positionen der DBP verzichten solle.

Im übrigen gelte es, beginnend bei den Funktionen der Abteilungsleiter und Amtsvorsteher der Ämter, Überlegungen anzustellen, welche Voraussetzungen ein höherer Beamter erfüllen müsse, bevor ihm einer der genannten Dienstposten übertragen werden könne.

2. Den Kassenbericht erläutert *Herr Peek*.

3. Da sich Wortmeldungen zum Kassenbericht nicht ergeben, erstattet *Herr Gaede* den Prüfungsbericht:

Die Kassenprüfung sei durchgeführt worden. Die Prüfung habe keine Beanstandung ergeben. Bücher und Belege stimmten überein. Der Antrag, dem gesamten HV Entlastung zu erteilen, wurde einstimmig angenommen.

4. Ergänzung des HV

Für Herrn Kohl, neuer Vorsitzender des BV Bonn, wird Herr Freundlieb Verbindungsmann zur Arbeitsgemeinschaft der Verbände des höheren Dienstes. Vorschlag angenommen.

5. Bericht über die Arbeit der Arbeitsgemeinschaft der Verbände des höheren Dienstes (Arge) durch *Herrn Freundlieb*:

Als „Geschäftsführer ohne Auftrag“ sei er in der ihm übertragenen Funktion bereits tätig geworden; vorgefunden habe er eine inaktive Arge; er habe deshalb um ein Gespräch mit dem Leiter, Herrn Staatssekretär a. D. Clausen, nachgesucht, das inzwischen stattgefunden habe; bei diesem habe sich der Leiter bereitgefunden, eine Sitzung des geschäftsführenden Ausschusses einzuberufen; die Sitzung habe am 17. März 1972 stattgefunden. An der Sitzung hätten Vertreter des Deutschen Philologenverbandes, des Hochschulverbandes, des Bundesverbandes der Verwaltungsbeamten des höheren Dienstes, der Arbeitsgemeinschaft der höheren Bundesbahnbeamten, des Verbandes der Ärzte des öffentlichen Gesundheitswesens sowie des Deutschen Richterbundes neben den Vertretern der Vereinigung des höheren Dienstes der DBP (Kohl, Freundlieb, Ricke) teilgenommen.

Bei der Sitzung sei zunächst festgestellt worden, daß wegen mangelnder finanzieller und personeller Ausstattung, insbesondere aber wegen der großen Eigenständigkeit der Verbände, der Wirkungsbereich der Arge begrenzt sei, zumal die großen Organisationen die Arge nur mäßig unterstützten.

Um Folgerungen daraus zu ziehen, seien verschiedene Vorschläge erörtert worden. Konkrete Ansatzpunkte hätten sich für eine Verbesserung der Durchschlagskraft ergeben, nachdem Einigung darüber erzielt worden sei, daß die einzelnen die Arge bildenden Verbände Einwendungen gegen eine besondere Richterbesoldung in Zukunft nicht mehr erheben würden, so daß der ferneren Mitarbeit des Richterbundes in der Arge keine Hindernisse mehr im Wege stünden.

Überlegungen zur Anlehnung an eine der großen Gewerkschaften, die angestellt worden seien, seien schließlich mit Rücksicht auf die in den einzelnen Verbänden unterschiedlich organisierten Beamten (bei der DBP insbesondere in der DPG; bei anderen Verbänden insbesondere im Beamtenbund) fallengelassen worden.

Was die Besoldung betreffe, seien sich alle einig gewesen, daß weiteren Nivellierungstendenzen energisch begegnet werden müsse. Demgemäß sei beschlossen worden, daß die Arge eine entsprechende schriftliche Eingabe an den BMI richte. Beschlossen worden sei ferner: ein Informationsaustausch zwischen den einzelnen Verbänden, die Anberaumung von Sitzungen in kürzeren Zeitabständen und mehr Aktivität entsprechend den Forderungen der Vertreter der Vereinigung der höheren Postbeamten. Nach seiner, Freundliebs, Meinung liege der — begrenzte — Wert der Arbeitsgemeinschaft in folgendem:

Koordinationschance zwischen den Verbänden in Fragen von gleichem Interesse, in der gemeinsamen Vertretung derartiger Fragen nach außen, nämlich der politischen Öffentlichkeit, den Verwaltungen, den Abgeordneten, den Gewerkschaften; denn durch die Arge werde eine in etwa solidarisierte höhere Beamtenschaft vorgestellt. Schließlich aber liege der Hauptwert in der informellen Einflußnahme eines

politisch versierten Vorsitzenden auf Regierungsmitglieder und Abgeordnete des Deutschen Bundestages. Mindestens aber verhinderte die Arge die Ausspielung der einen gegen die andere Gruppe innerhalb des höheren Dienstes.

Die Mitgliedschaft in der Arge solle seines Erachtens deshalb aufrechterhalten bleiben.

Ergebnis der Debatte:

Die Vereinigung bleibt auch in Zukunft zunächst noch Mitglied.

Sie ist aufgerufen, an der Aktivierung der Arge weiter zu arbeiten.

Für die geleistete Arbeit im abgelaufenen Geschäftsjahr dankt *Herr Bänsch*, Bonn, dem HV ausdrücklich.

B. Beratung der Anträge

Herr Wehran erläutert: Die Anträge seien in Komplexen zusammengefaßt; manche seien deckungsgleich; die Anträge würden einzeln behandelt; jedoch solle dann nicht mehr im einzelnen auf einen Antrag eingegangen werden, wenn bei einem vorhergehenden bereits alle wichtigen Gedanken zum Ausdruck gekommen seien.

Die Diskussionsbeiträge der aus dem BPM anwesenden Gäste würden dankbar als Erläuterungen und Anregungen, Kommentierungen und Aufhellungen von Fachleuten genommen. Sie könnten dagegen selbstverständlich nicht als Zusagen oder Ablehnungen des BPM verstanden werden. In jedem Fall dienten die Beschlüsse über die Anträge deshalb als Arbeitsanweisungen an den HV.

1. Organisation und ihre Auswirkung auf den höheren Dienst (Anträge Nr. 1 bis 7)

1. Mit *Antrag Nr. 1* (Neuorganisationen bei der DBP) wird der HV ersucht, für Informationen über den Stand der Neuverteilung der Geschäfte bei den OPDn und der Neugliederung der Bezirke zu sorgen.

Herr Glück, Koblenz, begründet den Antrag.

Wehran berichtet, daß eingehende Gespräche mit Herrn MinDirig Kretschmann im BPM geführt worden seien und daß der HV weiter bemüht bleiben werde, entsprechende Informationen vom BPM zu erhalten, die dann selbstverständlich an die Bezirke weitergeleitet würden. Aus den Reihen der Delegierten wurde der Wunsch erhoben, gleichwohl über den Antrag abzustimmen. Eine Abstimmung erfolgte.

Ergebnis: Der Antrag wurde mit Mehrheit angenommen.

2. *Antrag Nr. 2* (Bitte um Information, ob bei Neuorganisation der OPDn und Zentralämter auch die Bewertungsfrage bedacht werde.) *Herr Wittel* (Münster) begründet: Kernpunkt seiner Ausführungen ist, daß mit einer Verlagerung der Verantwortungsdelegation von oben nach unten umgekehrt eine Bewertungsverbesserung von unten nach oben Hand in Hand gehen müsse. Die Vereinigung sei daher gehalten, daran mitzuwirken, daß die Frage der Verbesserung der Besoldung als Äquivalent für die Übernahme von größerer Verantwortungsbelastung möglicherweise als notwendige Folge einer Neuorganisation stets mitbeachtet werde; da insoweit Mitwirkungsrechte von Finanz- und Innenminister be-

stunden, werde gebeten, beim BPM auf Information darüber hinzuwirken, wie letztgenannte Ministerien sich zu einer als Folge der Neuorganisationen sich ergebenden Neubewertung verhielten.

MinRat Bielefeld, BPM:

Die Neuorganisation im BPM sei abgeschlossen; bezüglich der Neuorganisation der OPDn und Zentralämter habe das BPM Überlegungen aufgenommen. Die Überlegungen hinsichtlich der regionalen Neugliederung seien gegenüber den ersteren in den Hintergrund getreten. Da man sich bezüglich der Neuorganisation der OPDn und Zentralämter noch im Anfangsstadium der Planung befinde, würden Bewertungsfragen z. Z. noch nicht diskutiert. Wie die Fragen der Schaffung von Verwaltungs- und Beschaffungsmätern, die in den Anträgen auch angesprochen würden, stünden Bewertungsfragen erst zu einem späteren Zeitpunkt zur Debatte. Die Versammlung könne aber sicher sein, daß das BPM hinsichtlich der Bewertungsfragen das Richtige schon rechtzeitig veranlassen werde.

Die Delegierten zeigten sich von der Antwort nicht recht befriedigt; sie baten darum, möglichst frühzeitig Kontakt mit dem Finanz- und Innenminister aufzunehmen, damit von vornherein sichergestellt werde, daß nach durchgeführter Neuorganisation ein besoldungsmäßiges Äquivalent für die mit mehr Leistung und Verantwortung verbundenen Positionen ermöglicht würden.

Herr *Wißmann*, Kiel: Die Vereinigung möge von sich aus Vorstellungen entwickeln, wie eine neue Bewertung der Führungsfunktionen auszusehen habe.

Wehran meint: Die Entwicklung eigener Vorstellungen sei wegen der Abhängigkeit von der Neuorganisation schwierig, da nicht einmal der Stand der Planung hinreichend bekannt sei.

Glück, Koblenz: Ist etwas über den Zeitpunkt der Neuorganisation der OPDn und Zentralämter bekannt?

Wehran: 1972 jedenfalls gebe es keine Änderungen. Es sei auch noch nicht sicher, ob die Umorganisation im gesamten Bereich der DBP auf einmal oder nur bezirksweise durchgeführt werde. Immerhin aber dürfe der Zeitpunkt nicht mehr sehr fern liegen. Der HV sei bereit, das BPM zu bitten, Bewertungs- und Besoldungsfragen als Folge der Neuorganisation im Benehmen mit Finanz- und Innenministerium besonderes Augenmerk zu schenken.

Abstimmungsergebnis: Weit überwiegende Mehrheit für den Antrag 2.

3. *Antrag Nr. 3* (Neu gegenüber den früheren Anträgen die Frage: Sollen Verwaltungsrechts- und Beschaffungsmätern geschaffen werden?)

Herr *Rosenfeld* erläutert den Antrag des BV Nürnberg.

Wehran weist auf kursierende Behauptungen hin, nach denen es nicht ausgeschlossen scheine, daß solche Aufgaben, die nicht eigentliche Führungsaufgaben seien (z. B. OPK-Tätigkeiten, Beihilfe- und Reisekostenangelegenheiten) aus den OPDn ausgegliedert und Spezialämtern zugewiesen werden sollten.

Zu dem Thema äußert sich *Herr MinRat Bielefeld*:

Ausgehend von der Überlegung, daß im Bereich des Fernmeldewesens speziellen Ämtern (dem FTZ) das



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 10311 6104-1

NP 3 Kabelvertrieb
3 Hannover, Lilienthalstr. 2, Ruf 10511 632949

2072

Beschaffungswesen übertragen sei, gebe es in der Tat Überlegungen – die aber im Anfangsstadium steckten –, auch für den Postbereich ähnliche Einrichtungen, möglicherweise einheitliche Ämter für das gesamte Beschaffungs-, Zeug- und Lagerwesen, zu schaffen. Wie weit sich das auf die Beschaffungsreferate auswirke, könne z. Z. noch niemand sagen. Auch bezüglich der Schaffung von Verwaltungsämtern (nicht Verwaltungsrechtsämtern) gebe es gewisse – aber auch nicht mehr als – Modellvorstellungen.

Zweck der Überlegungen sei die stärkere Durchorganisation der OPDn mit dem Ziel, ihr Schwergewicht der Lenkung, Leitung und Aufgabenkoordination nebst Erfolgskontrolle stärker zu betonen und sie dafür von reinen Ausführungsaufgaben zu entlasten.

Die Überlegungen seien aber noch nicht zu Ende gedacht. Es gebe mindestens zwei weitere Alternativen.

Wehran dankt für die Information und berichtet ergänzend von einer weiteren der Vereinigung gegebenen Information:

Die 1970 eingesetzte Projektgruppe „Organisation der PÄ“ habe zum Aufbau der unteren Organisationsstufe einen Vorschlag für die Bildung von PÄ (V) optimaler Größe mit entsprechender innerer Organisation erarbeitet; in dem 1971 erteilten Zwischenbericht stelle die Gruppe fest, daß wichtige Leitgedanken der Organisationsrichtlinien Post in der Vergangenheit nur unvollkommen verfolgt worden seien; es müßten deshalb PÄ (V) mit vergleichsmäßiger Leistungsfähigkeit geschaffen werden. Die Projektgruppe habe entsprechende Vorstellungen erarbeitet, die aber noch mit den Gewerkschaften, dem Hauptpersonalrat und den Laufbahnvereinigungen erörtert werden müßten.

Abstimmungsergebnis: Mehrheit betrachtet den Antrag als erledigt.

4. Antrag Nr. 4 (Bewertung von Dp nach Neuorganisation der DBP)

Antrag (mit dem Inhalt des Antrags Nr. 2 deckungsgleich) angenommen.

5. Antrag Nr. 5 (Folgen der Umorganisation für den höheren Dienst)

Herr Schepers BV Düsseldorf bittet um Aufklärung, ob die Neuorganisation einen Zuwachs an A 15- und A 16-Dp bringe.

Nachdem *Herr Bielefeld* erklärt hat, daß zu einem Fragenkomplex „Neubewertung als Folge der Neuorganisation“ noch nichts gesagt werden könne, entwickelt sich eine differenzierte Diskussion (*Herren Wehran, Schneider, Frau Leithäuser*) über die Frage, ob eine mit Blick auf eine Unternehmensverfassung ausgerichtete Planung einer so bedeutenden Neuorganisation wie die zur Zeit laufende ohne eine enge Verknüpfung mit einer gleich intensiven Neubewertung vorgenommen werden dürfe, wenn sie erfolgreich sein wolle; erfolgreich könne sie nur sein, wenn den auf Leistungsprinzipien aufgebauten neuen Arbeitspositionen entsprechende Äquivalenzpositionen (Entgeltsneuordnung) entsprächen.

Über Antrag Nr. 5 wurde schließlich abgestimmt. Ergebnis: Mehrheit für die Annahme.

6. Antrag Nr. 6 (Einrichtung von Verwaltungs- und Beschaffungsämtern)

Herr Stüttgen, BV Hamburg, möchte Antrag Nr. 6 zur Abstimmung gestellt sehen. Verhindert werden müsse, daß etwa vorgesehene Verwaltungsämter sich zu Verwaltungsrechtsämtern entwickelten; das berge die Gefahr der Verweisung der Juristen auf rein justizielle Tätigkeiten in sich.

Abstimmungsergebnis: Antrag angenommen.

7. Antrag Nr. 7 (Informationswünsche über Planungen bei der DBP)

Wehran: Die von der Vereinigung an das BPM herangetragenen Bitten um Information würden großzügig erfüllt. Der HV werde sich weiterhin um Information bemühen.

Herr Kanzow, Bonn, gibt für Herrn MinDirig Dr. Kohl (Leiter der Planungsabteilung) die Erklärung ab, er werde – wie bisher – vertrauensvoll mit dem HV weiter zusammenarbeiten.

Herr Wehran bedankt sich für die Erklärung und läßt über Antrag Nr. 7 abstimmen.

Ergebnis: Antrag angenommen.

II. Bemessung, Bewertung (Anträge Nr. 8 bis 17)

1. Antrag Nr. 8 (Bemessung von Dp des höheren Dienstes)

Zu dem vom BV Saarbrücken gestellten Antrag, im höheren Dienst die Referenten-Dp entweder großzügiger zu bemessen oder DVp einzurichten, führt Herr Eickhoff, Bremen, aus: Problem nur schwer zu lösen; jüngere Kollegen widersetzten sich einer längeren Beschäftigung als Dauervertreter energisch, und Vertreterleistungen durch ältere Kollegen wahrnehmen zu lassen, sei auch kein befriedigender Vorschlag.

Frau MinRätin Leithäuser, BPM, ergänzte das Thema: Die Frage der Schaffung von DVp sei in der Tat sehr akut; sicher werde man sie aber, wenn eine entsprechende Einrichtung erfolge, in anderer als der bisher bekannten Form schaffen müssen; möglich erscheine die Einrichtung von DVp etwa dort, wo Kollegen sich in gelenkter Beschäftigung befänden, wo Kollegen längere Zeit zu Projektgruppen abgeordnet seien, wo DP A 13/14 bei OPDn ausgeschrieben würden, um hier ein Ausweichen für den einen oder anderen Kollegen sicherzustellen. Auf keinen Fall würden ständig zu besetzende DVp eingerichtet werden. Nähere Auskunft über den Stand der Verhandlungen könne sie nicht geben.

Herr Schneider, Berlin, unterstreicht Wunsch nach Lösung des Problems, da das Maß der Vertreterleistungen im höheren Dienst unverhältnismäßig stark angestiegen sei.

Dr. Klebes, Tübingen, bittet, beim BPM eher als auf Schaffung von DVp auf eine Verstärkung der Zahl von Referenten-Dp hinzuwirken, um so zu einer Entlastung der einzelnen Referenten zu kommen. Wenn der Ansatz für Vertreterleistungen erhöht werde (wie auch bei anderen Dp auf etwa 15%), sei eine größere Effektivität zu erzielen als durch den Einsatz von Dauervertretern.

Herr Böschen, BV Saarbrücken: Schwerpunkt nicht Schaffung von DVp, sondern generelle Neubemessung

weil es nicht angehe, daß ein Teil die Möglichkeiten der Fortbildung und des beruflichen Fortkommens nutze und ein anderer Teil deren Arbeit als Vertreterleistung erledige.

Herr Wittel weist darauf hin, daß das BPM dieselben Probleme habe wie die OPDn, sich aber leichter helfen könne, indem es über längere Zeiträume hinweg Beamte der Außenverwaltung ins BPM abordne.

Herr MinDirig Schumacher, BPM, weist darauf hin, daß beim BPM bezüglich der Vertreterleistungen dieselbe – hier besonders scharf gehandhabte – Regelung wie bei den OPDn gelte, wonach Vertreter nur dann eingesetzt würden, wenn eine längere als sechswöchige Abwesenheit eines Dp-Inhabers zu erwarten sei.

Nach längerer Diskussion, an der neben den Herren Wehran, Wittel, Schumacher, Wißmann auch Herren aus dem Plenum teilnehmen, stellt Frau Leithäuser fest, daß auch im BPM die Personalhöchstzahl gelte und das BPM es sich bei der Abwägung, ob der Abzug eines Referenten von einer OPD zu vertreten sei oder nicht, nicht leichter mache als die OPDn gegenüber den Ämtern. Andererseits verkennt sie nicht, daß die Frage der Einrichtung von Dauervertreter-Dp, die bereits mehrfach Gegenstand der Beratung auf Vertretertagen der Vereinigung gewesen sei, immer dringender eine Lösung verlange.

Herr Wehran schlägt vor, den HV zu beauftragen, eine Arbeitsgruppe mit der Erarbeitung von Vorschlägen zu beauftragen, wo und in welchem Umfang Dauervertreter-Dp nach Meinung des höheren Dienstes einzurichten seien. Gleichzeitig stellt er neben Antrag Nr. 8 die inhaltsgleichen Anträge Nr. 9 bis 12 zur Abstimmung, die alle mit Mehrheit angenommen werden.

2. Antrag Nr. 13 (Neubewertung von AV- und AVV-Dienstposten)

Nach Ansicht des HV (Sprecher Herr Belke) ist es ein Gebot der Gerechtigkeit, die Frage der Bewertung der Dp der AV und der AVV als bald in Angriff zu nehmen, da über die Neuorganisation der Ämter doch noch längere Zeit vergehen werde. *Herr Zerbel* meint, die Diskussion über die Bewertung könne unter Außerachtlassung der Frage nach der Folge hinsichtlich des entstehenden Stellenpuffers aufgenommen werden. Demgegenüber gibt *Frau Leithäuser* zu bedenken: Betreibe man die Bewertung unabhängig von der Frage des entstehenden Stellenpuffers, so sei bei der jetzt geltenden Punktregelung zu erwarten, daß sich der Stellenpuffer sowohl bei A 15 wie bei A 16 stark vergrößere. Die Unzufriedenheit in der Kollegenschaft werde aber rapide zunehmen, wenn es dann nicht gelinge, den auf dem höher bewerteten Dp arbeitenden Kollegen in vertretbarer Zeit eine entsprechende Planstelle zu übertragen. Hinzu kämen eine Unzufriedenheitssteigerung durch Konkurrenzverhalten der Kollegen, wenn nur wenige Planstellen unter vielen Dp-Inhabern verteilt werden müßten.

Das BPM sei bisher von einem anderen Gesichtspunkt ausgegangen; man habe sich gefragt, wie hoch der Zuwachs an Planstellen gemäß dem gesetzlichen Stellenkegel sei; nach dem zu erwartenden Ergebnis habe man erkannt, daß mögliche Höherbewertungen nur die Vergrößerung des nicht mit Planstellen abdeckbaren Stellenkegels zur Folge haben könne. Deshalb habe man von Höherbewertungen abge-

sehen. Von dem Problem seien viele Ämter betroffen, die die für A 16-Ämter festgelegte Punktgrenze längst überschritten hätten. Man wolle das Problem nicht dadurch vergrößern, daß man auch im A 15-Bereich durch entsprechende Höherbewertungen sich Erwartungen bilden lasse, die dann noch nicht erfüllt werden könnten.

Mit einer Neubewertung müsse man deshalb wohl warten, bis eine Situation entstehe, in der man gleichzeitig mit einer Neubewertung einigermaßen gleichviele entsprechende Planstellen übertragen könne.

Für den HV erwidert *Herr Ricke*:

Man sei bei der Diskussion an einem entscheidenden Punkt angelangt; immer wieder werde darauf verwiesen, daß man die gegebene Situation zu beachten habe und sich nur in einem Rahmen bewegen könne, wie er real durch Planstellenkegel und -schlüssel gezogen sei. Der Hauptvorstand sei dagegen der Meinung, daß die Überlegungen mit Blick auf die zukünftige Unternehmensverfassung der DBP über den zur Zeit geltenden Rahmen hinausgehen müsse. Der Staatssekretär habe vielmals mündlich und auch schriftlich gewaltige neue Aufgaben der DBP für das nächste Jahrzehnt als Ziele programmiert, die – allein, was das F-Wesen betreffe – in keinem Verhältnis zu dem stehen werde, was die DBP in den letzten 20 bis 25 Jahren geleistet habe. Der Staatssekretär habe auch zum Ausdruck gebracht, daß die zu lösenden Aufgaben bei dem gegebenen System nicht bewältigt werden könnten. Man werde neue Anreize schaffen müssen. Nach Ansicht des Hauptvorstandes sei die Vereinigung deshalb legitimiert, als Äquivalent für mehr Leistung und Verantwortung eine Verbesserung der gegebenen Besoldungssituation zu fordern. Der Staatssekretär habe auch selbst anscheinend schon gewisse Möglichkeiten – Zulagen-, Belohnungs-, Prämiensystem – ins Auge gefaßt (s. Archivheft 1971, Seite 315 ff.). Die Vereinigung müsse durch ihre Forderungen zur Verwirklichung etwa eines solchen vom Staatssekretär angedeuteten Systems beitragen. Die Worte finden allgemeine Unterstützung.

Wehran: Vermehrte Leistungen ließen sich im beträchtlichen Maße nicht erreichen, wenn ihnen auf der Bewertungs- und Besoldungsseite nicht entsprechend Rechnung getragen werde.

Brauns-Packenius: Die angekündigte Vermehrung der Führungsleistung müsse die ihr entsprechende Verbesserung der Besoldung zur Folge haben. Bei der energischen Verfolgung dieses Ziels müsse aber darauf geachtet werden, daß bei den Ämtern Anfangsstellen für Kollegen des höheren Dienstes erhalten blieben.

Wie einige weitere Diskussionsbeiträge ergaben, waren die Delegierten sich einig, daß die Bewertung der Dp des höheren Dienstes zunächst unabhängig von den Fragen des Planstellenhaushaltes durchgeführt werden müsse.

Danach müsse mit allen Mitteln versucht werden, den Gesetzgeber zu einer entsprechenden Anpassung der Besoldungsfragen an die Aufgaben des höheren Dienstes bei der DBP zu veranlassen. Nur dann werde sich die DBP wirklich weiter in die Richtung eines Unternehmens entwickeln können. Schließlich wurde über Antrag Nr. 13 abgestimmt.

Ergebnis: Einstimmige Annahme.

3. Antrag Nr. 14 (Bewertung von Dp der Vertreter und AbtL der OPDn)

Der vom BV Nürnberg gestellte Antrag wurde ohne längere Diskussion angenommen.

Danach ist der HV beauftragt, sich darum zu bemühen, daß alle Dp von Vertretern der AbtL bei den OPDn ausnahmslos nur um eine Besoldungsstufe niedriger bewertet werden als die Dp der AbtL, und zwar gleichgültig, ob eine alsbaldige entsprechende Planstellenabdeckung erfolgen kann oder nicht.

4. Anträge Nr. 15, 16 und 17 (Strichbewertung von Referenten-Dienstposten)

Es wird das Für und Wider der in den vorgenannten Anträgen geforderten Strichbewertung erörtert (Wehran, Wißmann, Pickert, Rosenfeld, Schepers, Spengler, Glück).

Überwiegend herrscht — gegen die Ansicht des HV — die Meinung vor, die Strichbewertung solle eingeführt werden. Über die vorliegenden Anträge hinaus wird auch die Strichbewertung der AV-Dienstposten gefordert.

Gegenüber allen Argumenten gibt Frau Leithäuser zu bedenken:

Falls in Zukunft A 13 als Eingangssamt des höheren Dienstes entfallt und es somit zum A 14 als Eingangssamt komme, werde es eine Regelbeförderung im höheren Dienst nicht mehr geben; denn eine Beförderung nach A 15 werde immer nur eine Leistungsbeförderung sein. Niemand könne also damit rechnen, daß er automatisch nach A 15 befördert werde. Ob man unter diesen Umständen einer Strichbewertung A 13/14/15 oder zukünftig A 14/15 das Wort reden sollte, sei sehr zu überlegen. Dem Einwand wird mit einem Hinweis auf eine den vorgetragenen Forderungen entsprechende Regelung bei der eigenen und bei anderen Behörden (Zentralämter, Bundeswehr, Richterschaft) begegnet.

Die Abstimmung über die gestellten Anträge wird auf den nächsten Tag verschoben.

2. Tag (9. Mai 1972, Fortführung der Beratungen):

Wiedereintritt in die Beratung der Anträge Nr. 15, 16 und 17:

Die Diskussion wird eröffnet durch einen Beitrag von Herrn Belke:

Eine Strichbewertung als Folge der Regelung des § 5 Abs. 6 Bundesbesoldungsgesetz sei nicht mehr zu umgehen, weil

- a) beim PTZ/FTZ eine Strichbewertung eingeführt worden sei,
- b) beim BPM auf einer Reihe von Dp (Hilfsreferenten) eine Beförderung auf ein und demselben Dp möglich sei,
- c) die Forderung des VDPI nach Wegfall des Eingangssamtes A 9 und nach Verzahnung bis in die Besoldungsgruppe A 14 bzw. A 15 eine entsprechende Forderung des höheren Dienstes nach sich ziehen müsse,
- d) bei den Ländern nahezu 70 % aller Beamten aus der Bundesbindung herausgenommen worden seien und dort Regelungen getroffen worden seien, die einer Strichbewertung nahezu gleichkämen.

Wenn eine Strichbewertung nicht erfolge, könne der höhere Dienst der DBP im Ergebnis an Maßnahmen der allgemeinen Besoldungsverbesserungen nicht in entsprechendem Maße teilnehmen.

Die Einwendungen dagegen (Wehran, Pickert, Orth, Hufnagel, Eickhoff):

- a) Die Strichbewertung bis A 15 widerspreche dem Leistungsgrundsatz,
- b) sie verhindere eine flexible Personalpolitik,
- c) sie biete für Aufstiegskollegen, die schon heute im allgemeinen einen gewissen Vorlauf von etwa zwei Jahren gegenüber Laufbahnbeamten hätten, die Möglichkeit für weitere Beförderungsvorteile,
- d) sie verhindere die geforderte Ausschreibung der heutigen A 15-Dienstposten,

verdeutlichen die Komplexität des Problems; sie veranlassen die Delegierten, die Beratung vorläufig zu beenden.

Beschlossen wird: Es wird eine Arbeitsgruppe gebildet, die das Problem näher untersucht. Das Ergebnis der Arbeit wird den Bezirksvereinen zur Stellungnahme übersandt werden.

III. Besoldung, Nivellierung (Anträge Nr. 18 bis 28)

1. Antrag Nr. 18 (Informationsbitte an HV über Stand der Neuregelung im Besoldungs- und Laufbahnwesen)

Herr Belke: Die Arbeitsgruppe „Besoldungs- und Laufbahnrecht“ wird die verlangten Auskünfte erteilen und die Maßnahmen alsbald nach dem Jahrestreffen darstellen. Der Antrag ist damit erledigt.

2. Antrag Nr. 19 (Forderung nach Beibehaltung der jetzigen Gehaltsstruktur)

Der vom HV eingebrachte Antrag wird angenommen; er dient als Richtschnur für die weitere Arbeit der Arbeitsgruppe „Besoldung“.

Danach lehnt die Vereinigung der höheren Postbeamten eine Umgestaltung des jetzigen Gehaltssystems (Grundgehalt, Ortszuschlag, Kinderzuschlag) in ein Leistungsgehalt und ein Sozialgehalt ab, sofern dadurch eine weitere Verschlechterung des vertikalen Spannungsverhältnisses zuungunsten des höheren Dienstes bewirkt werden würde und die sozialen Lasten und Rechte nicht für alle Empfängergruppen gleich ausgebildet würden.

3. Antrag Nr. 20 (Forderung um Einbau der Stellen- und Amtszulage in die Grundgehaltstabelle)

Diskussion: Spengler, Wartmann, Bösch, Böhlke. Der Antrag wird angenommen.

4. Antrag Nr. 21 (Forderung um Verhinderung weiterer Nivellierungen)

Der Antrag wird nach kurzer Diskussion angenommen.

5. Antrag Nr. 22 (Forderung um Verhinderung weiterer Statusverschlechterung)

Der Antrag wird angenommen.

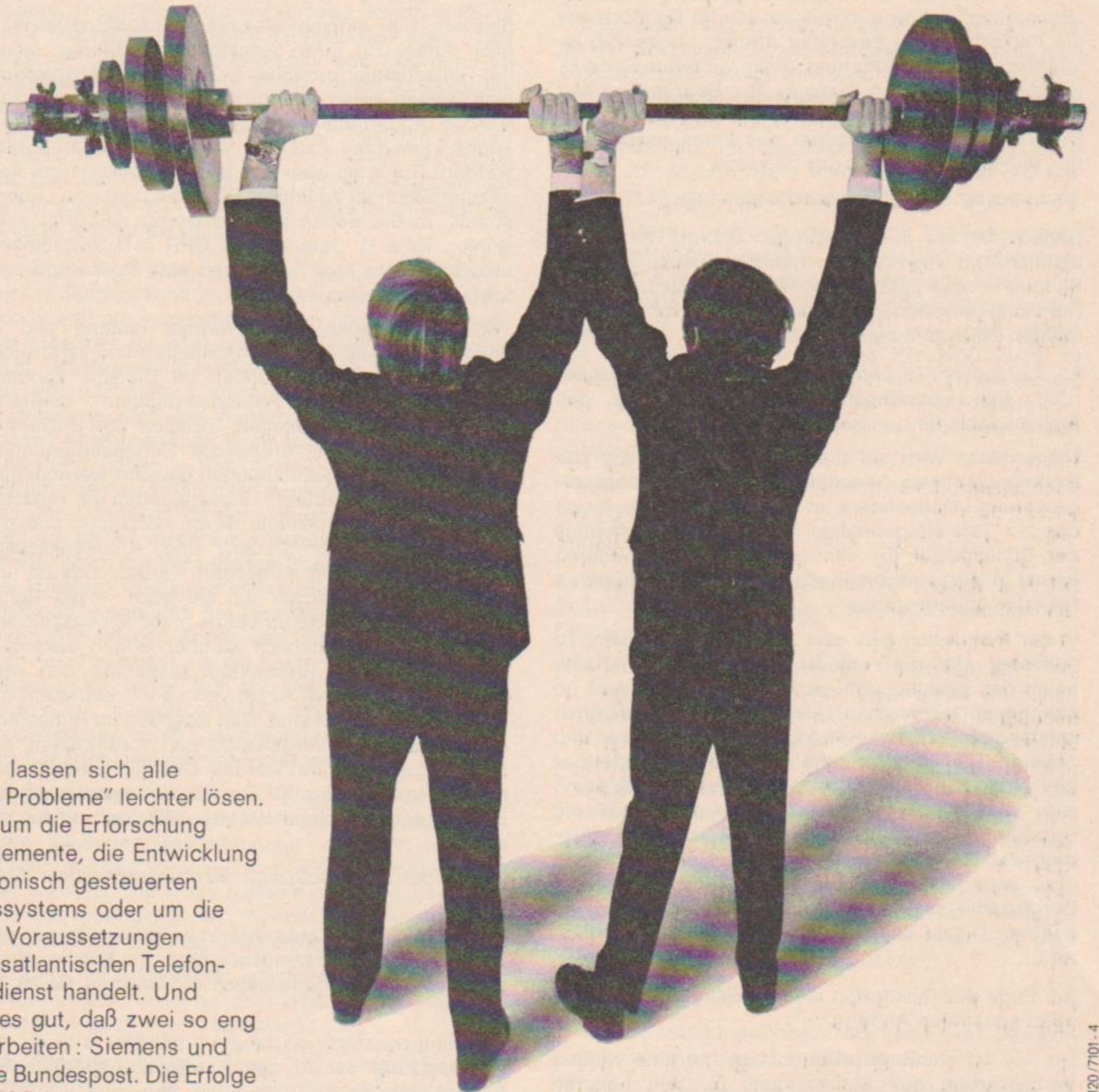
6. Antrag Nr. 23 (Forderung um Wegfall der Besoldungsgruppe A 13)

Der Antrag wird angenommen.



SIEMENS

Gemeinsam fällt so manches leichter



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

Siemens und die Bundespost – zwei gute Partner

Danach ist der HV verpflichtet, sich dafür einzusetzen, daß die Absicht, A 13 als Eingangsgruppe wegfällen zu lassen, alsbald verwirklicht wird.

Im Zusammenhang damit wird zusätzlich beantragt (*Bauer*), der HV möge sich dafür einsetzen, daß mit dem Wegfall der Besoldungsgruppe A 13 eine Überleitung der sich in A 14 befindenden Beamten in die nächsthöhere Besoldungsgruppe erfolgt.

Letztgenannter Antrag wird als Material der Arbeitsgruppe „Besoldung“ überwiesen.

7. Antrag Nr. 24 (Forderung nach Gewährung ruhegehaltsfähiger Zulagen)

Für den HV begründet *Herr Belke* den Antrag; der Antrag sei zwar nur Flickwerk; besser wäre es, eine Gesamtkonzeption zu erarbeiten, bei der die Gruppe „Besoldung“ gerne mitarbeiten würde. Dennoch sei die Verfolgung des gestellten Antrags notwendig im Interesse der Verhinderung einer weiteren Benachteiligung des höheren Dienstes. Die Begründung des Antrags sei wiederholt auch schon Gegenstand der Besprechung mit Mitgliedern des Innenausschusses des deutschen Bundestages gewesen.

Abstimmung: Der Antrag wird angenommen.

Danach ist der HV beauftragt, Schritte zu unternehmen, um auch für den höheren Dienst eine der Situation im gehobenen Dienst entsprechende Regelung betreffend die Gewährung von ruhegehaltsfähigen Zulagen zu erreichen.

8. Anträge Nr. 26 und 27 (Forderung um Verhinderung sich abzeichnender Verschlechterung des Stellenkegels für den höheren Dienst)

Hingewiesen wird auf die durch die Schaffung von Funktionsgruppen entstehende Beförderungsbesserung insbesondere im Cft-Dienst, wodurch sich das zur Zeit einigermaßen ausgewogene Verhältnis der Stellenkegel für den gehobenen und höheren Dienst in Kürze nachhaltig zuungunsten des höheren Dienstes ändern werde.

In der Diskussion gibt *Herr MinDirig Schumacher* zu bedenken, daß die Verbesserung im Cft-Dienst eine Folge des bestehenden großen Personalmangels im gehobenen technischen Dienst sei und die dadurch entstehende relative Benachteiligung nicht nur den höheren Dienst bei F und P, sondern in gleicher Weise den CP-Dienst treffe. Im Zusammenhang damit wird die Frage aufgeworfen, ob die durch die Schaffung der Funktionsgruppen erreichte Verbesserung der Beförderungssituation im Cft-Dienst nicht aber auch das Ergebnis kluger und geschickter Berufspolitik sei, die zu Recht den CP-Dienst und den höheren Dienst beider Fachrichtungen auf den Plan rufe.

Am Ende der Diskussion mehrheitliche Annahme der oben genannten Anträge.

Der HV ist somit verpflichtet, sich um eine weitere Verbesserung des Stellenkegels für den höheren Dienst zu bemühen.

9. Antrag Nr. 28 (Forderung um Herabsetzung der Zahl der Dienstaltersstufen)

Herr Paffen, Düsseldorf, erläutert Sinn und Erfolgsaussichten des Antrags. Ziel des Antrags sei es, eine Zusammenschiebung der Dienstaltersstufen zu erreichen, weil nicht einzusehen sei, daß Beamte mit

gleicher Tätigkeit bei der bestehenden Zahl der Dienstaltersstufen nur des Alters wegen rd. 500,— DM Einkommensdifferenz haben. Dem Erfahrungswert werde beim heutigen System eine zu große Bedeutung beigemessen. Die Folge der angestrebten Neuregelung werde eine Verbesserung für dienstjüngere Beamte mit sich bringen.

Zum Für und Wider des Antrags sprechen: *Eickhoff, Wehran, Oyen, Schepers, Spengler, Brauns-Packenius*.

IV. Ruhestand (Anträge Nr. 29 bis 31)

— Forderung nach Verbesserung der Rechte der Ruhestandsbeamten — BV Düsseldorf, Hamburg, Saarbrücken.

Herr Fenge begründet:

Seitdem die aktiven Beamten Besoldungsvorteile nach Anhebung ihrer Dienstposten erführen, seien die Ruheständler erheblich benachteiligt. Ausgleichsmaßnahmen seien nur im geringen Maße getroffen worden. Änderungen, die nur der Gesetzgeber treffen könne, kämen nur zustande, wenn Vorlagen erarbeitet würden. Dafür sei aber nur wenig Resonanz bei den aktiven Beamten zu finden. Die Arbeitsgruppe „Ruhestand“, in der neben ihm die Herren MinDirig a. D. Köhler, Pr a. D. Damrau und OPR a. D. Bornemann mitarbeiteten, hätten deswegen eine Resolution verfaßt mit folgendem Text:

„Die Ruhestandsbeamten werden laufend und in immer stärkerem Maße benachteiligt, und zwar nicht nur gegenüber den Beamten im Dienste, sondern auch gegenüber den Rentenempfängern. Während den diensttuenden Beamten, vor allem den Beziehern von Einzelgehältern, erhebliche Gehaltserhöhungen in Form von Stellenanhebungen gewährt werden, gibt man den Ruheständlern Zuwendungen in Prozentsätzen, die nur Bruchteile davon darstellen und die von den erhöhten Steuern und Krankenkassenbeiträgen fast völlig aufgezehrt werden. Das ist uns um so unverständlicher als sie doch — die Ruheständler — im Dienst erheblich mehr Arbeitsstunden ableisteten und erheblich weniger Urlaub bekamen. Das setzt sich in verstärktem Maße fort und wird schließlich auch eine Reihe von denen betreffen, die jetzt noch im Dienst sind. Den Beamten im Ruhestand werden auch die Vergünstigungen vorenthalten, die den Rentnern gewährt werden. Das gilt insbesondere für die Besteuerung, für die Krankenversorgung, für die Frage der nachgeheirateten Witwen und für die Waisen.

Wir fordern die sofortige Beseitigung dieser Mißstände.“

Die Delegierten sagten ihre volle Unterstützung der Anliegen der Ruhestandsbeamten zu. Entsprechend angenommen wurden danach die Anträge Nr. 29, 30 und 31.

Der Hauptvorstand ist daher verpflichtet, sich für die Durchsetzung der in den Anträgen niedergelegten Forderungen einzusetzen.

V. Karriereplanung (Anträge Nr. 32 bis 54)

1. Anträge Nr. 32 bis 34 (Vergabe von Sonderaufträgen)

Zu den Anträgen teilt *Frau Leithäuser* mit:

Bisher vergebene Sonderaufträge seien nicht ausgeschrieben worden, weil eine Abstimmung über Art

und Form der beabsichtigten Ausschreibung mit der Personalvertretung und den Berufsorganisationen noch nicht endgültig abgestimmt gewesen seien.

Auch jetzt werde noch überlegt,

- a) ob man mit der Maßgabe ausschreiben solle, daß an mehrere Kollegen vergeben werde oder
- b) ob man unterschiedliche Fristen für die Erledigung der Sonderaufträge setzen solle.

Zur Zeit würden sehr unterschiedliche Sonderaufträge von Fall zu Fall zur Erledigung dringlicher Anliegen vergeben, von denen einige nur an Kollegen vergeben werden könnten, die ins BPM abgeordnet worden seien, weil andernfalls die sachlichen Mittel zur Erledigung des Auftrags nicht vorhanden seien.

Andere, fristmäßig nicht gebundene Sonderaufträge mehr theoretischen Inhalts könnten sich über einen längeren Zeitraum erstrecken und würden an Kollegen zur Erledigung neben ihrer Alltagsarbeit vergeben. Die Vergabe erfolge unter Aspekten, die an bekannten Interessen oder an bestimmten Einsätzen des Betroffenen orientiert seien. Manchmal würden auch Namen von den Fachabteilungen genannt, die aus der bisherigen Fachzusammenarbeit bekannt geworden seien.

Die Ergebnisse der Sonderaufträge würden in der Personalkartei vermerkt. Sie besagten lediglich, daß ein Sonderauftrag ausgeführt worden und ob er brauchbar gewesen sei oder nicht. Eine Benotung erfolge nicht. Die Bewertung erfolge durch die Fachabteilung, aus der der Auftrag stamme. Beurteiler seien der Fachexperte, der den Auftrag formuliert habe, und dessen Abteilungsleiter. Falls der den Sonderauftrag ausgeführt habende Beamte mit dem Ergebnis der Wertung seiner Arbeit nicht einverstanden sei, stehe ihm das Gespräch mit dem Fachexperten offen. Die Zahl der bisher vergebenen Sonderaufträge sei noch gering. Wenn die Vergabe der Sonderaufträge als ein die Leistung objektivierendes Beurteilungsmerkmal endgültig eingeführt sei, erwarte man eine starke Intensivierung der Arbeit des höheren Dienstes, so daß viele Probleme, für die heute im BPM neben der Alltagsarbeit keine Zeit sei, die andererseits aber auch nicht so wichtig seien, daß man eigens eine Projektgruppe damit beauftragen könne, von Kollegen des höheren Dienstes verrichtet würden.

Sonderaufträge an jüngere Beamte (besonders im Ft-Dienst), die heute zum Teil manchmal im Rahmen ihrer gelenkten Beschäftigung vergeben würden, würden mit den vorerwähnten Sonderaufträgen nicht gleichgesetzt. Bei ihnen handele es sich um graduell von den obengenannten Sonderaufträgen nicht zu vergleichende Leistungsanforderungen.

Auf Bitte um Erläuterung, ob die Sonderaufträge als Bewährungsaufträge für eine Beförderung vergeben würden, ergänzt *Frau Leithäuser* noch:

Die Sonderaufträge seien in unterschiedliche Schwierigkeitsgrade aufgeteilt. Sei ein Auftrag so bedeutend, daß mit ihm z. B. eine mehrmonatige Abordnung ins BPM verbunden sei, werde man einen solchen Einsatz bei Erfolg auch bei der Frage von Beförderungen berücksichtigen müssen. Im übrigen aber biete allein die Tatsache, daß der betreffende Kollege im BPM arbeite, die Gelegenheit, viele Faktoren, die für seinen späteren Einsatz von Bedeutung seien, zu analysieren und zu werten; in

diesem Rahmen sei selbstverständlich auch die Erledigung des Sonderauftrags von Bedeutung.

Man könne aber nicht generell sagen, daß jeder brauchbar durchgeführte Sonderauftrag ein Vorziehen des Bearbeiters vor anderen Kollegen bei der Beförderung zur Folge habe.

Durch die erteilte Auskunft werden die Anträge Nr. 32 bis 34 als erledigt betrachtet.

2. *Antrag Nr. 35* (Wunsch nach nicht an Voraussetzungen gebundene Vergabe der Sonderaufträge)

Herr Dieckhoff, Berlin, erläutert den Wunsch seines BV, dafür einzutreten, daß die Vergabe von Sonderaufträgen nicht an bestimmte Voraussetzungen (etwa an einen längeren Einsatz auf dem zu bearbeitenden Gebiet) gebunden werde.

Hierzu stellt *Frau Leithäuser* klärend fest, daß auch sie der Ansicht sei, Sonderaufträge müßten ohne jede Einschränkung ausgeschrieben und vergeben werden; sie könnten auch mehrfach vergeben werden, wengleich man möglicherweise auch Rücksicht auf die Belastung des einzelnen Kollegen mit Alltagsarbeit zu nehmen habe. Im letzten Fall sei die Einräumung längerer Bearbeitungsfristen erwägenswert.

Eine andere Lösung müsse bei der Projektgruppenarbeit gefunden werden: Dort sei eine Mehrfachvergabe eines entsprechenden Auftrags nicht möglich; deshalb müsse dort unter den Bewerbern gezielt ausgewählt werden. Voraussetzungen seien wegen der Dringlichkeit der von den Projektgruppen zu erledigenden Aufträge spezielle Fachkenntnisse, die man durch Berufserfahrung oder die Erledigung vorheriger einschlägiger Sonderaufträge erworben haben müsse.

Antrag Nr. 35 wird durch die erteilte Auskunft als erledigt betrachtet.

Vorgezogen wird

3. *Antrag Nr. 37* (Verhältnis der Bedeutung von Sonderaufträgen zu planmäßig zu erledigender Dienstgeschäfte)

- a) Die Delegierten geben zu bedenken, daß die Bedeutung von Sonderaufträgen sich nachteilig auf die Erledigung der planmäßig zu erledigenden Dienstgeschäfte auswirken könnte; werde erkennbar, daß eine Erledigung von Sonderaufträgen große Vorteile bringe, so liege die Gefahr der Vernachlässigung der Alltagsarbeit nahe. Um einen Sonderauftrag als wahren Objektivierungsfaktor zu erhalten, empfehle es sich, den Bearbeiter von seinen laufenden Geschäften zu entbinden (Folge: Einrichtung von Dauervertreterdienstposten) oder den Sonderauftrag über sehr lange Zeit laufen zu lassen (*Bauer*).

Dazu *Frau Leithäuser*:

Die Erledigungsfristen würden der Arbeitsbelastung entsprechend angepaßt.

- b) Andere Kollegen weisen auf die Schwierigkeit der Charakterisierung eines Auftrags als Sonderauftrag hin (u. a. *Brauns-Packenius*); wegen der beabsichtigten Folgewirkung eines Sonderauftrags erwarten sie klare Hinweise darüber, was von den vielfältigen Formen besonderer Arbeit als karrierefördernder Sonderauftrag anzuerkennen ist (Beispiel: Ist Unterricht im Führungslehrgang II ein Sonderauftrag?).

Dazu *Frau Leithäuser*:

In der Tat müsse noch untersucht werden, von welchen Stellen welche Aufgaben als Sonderaufträge deklariert werden könnten; es sei nicht beabsichtigt, die Vergabe von Sonderaufträgen auf das BPM zu beschränken.

- c) Die Kollegen möchten verhindert wissen, daß Sonderaufträge den Charakter zusätzlicher – oftmals nur theoretisch konstruierter – Prüfungsarbeiten erhalten (u. a. *Hufnagel*).
- d) Die Delegierten möchten verhindert wissen, daß über die Sonderaufträge eine Verschiebung von BPM-Arbeit an OPD-Angehörige erfolgt (u. a. *Oyen, Bauer, Böhlke, Eickhoff*).

Hierzu *Frau Leithäuser*:

Nur solche Themen könnten Gegenstand eines Sonderauftrags sein, die nicht der unmittelbar eigentlichen Arbeit eines Beamten im BPM entsprächen, wenngleich sie auch für die weitere Planung im BPM wesentlich und wertvoll sein würden.

Im Ergebnis sind die Delegierten sich einig, daß die Bearbeitung von Sonderaufträgen eine Möglichkeit der Bewährung ist und von der überwiegenden Zahl der leistungswilligen Kollegen als Beurteilungsfaktor anerkannt werden (*Orth*), wobei der Auftrag an den Hauptvorstand bleibt, sich dafür einzusetzen, daß Ansehen und Wertschätzung der Arbeit im normalen Dienstesinsatz erhalten bleiben.

In diesem Sinne wird Antrag Nr. 37 angenommen.

4. Anträge Nr. 36, 38 und 39 (Niederschlag des Ergebnisses von Sonderaufträgen in der dienstlichen Beurteilung)

Erörtert wird die Frage, in welchem Maße die gute Erledigung eines Sonderauftrags in der allgemeinen dienstlichen Beurteilung ihren Niederschlag finden solle und von wem und in welcher Weise die Sonderaufträge zu beurteilen seien.

Ergebnis: Übereinstimmende Meinung, daß dem Sonderauftrag Objektivierungsbedeutung zukomme, andererseits die allgemeine dienstliche Beurteilung – die allerdings verbessert werden müsse – wesentliche Leistungsbewertungsbasis bleiben müsse, weil der Sonderauftrag nur begrenzten Aussagewert besitze.

Übereinstimmung besteht auch darüber, daß sichergestellt werden müsse, daß die Beurteiler gleiche Maßstäbe an die Beurteilung eines Sonderauftrags zu legen haben, was dann nicht gewährleistet sei, wenn die Sonderaufträge von verschiedenen Fachreferaten des BPM oder von anderen Stellen vergeben würden.

Dazu *Frau Leithäuser*:

Zur Zeit liefen alle Aufträge, auch die von den Fachabteilungen des BPM, über das Referat 311 und würden dort vermerkt. Dadurch sei sichergestellt, daß sie gleichqualifiziert würden (anders nur bei Forschungsaufträgen an die Zentralämter).

Danach Abstimmung. Anträge Nr. 36, 38 und 39 angenommen.

5. Antrag Nr. 40 (Beurteilungsrichtlinien)

Die Kollegen möchten wissen, ob im BPM ein Bewertungsschema existiert, nach welchem Beurteil-

lungen der OPDn wegen unterschiedlich angesetzter Bewertung korrigiert werden.

Nach eingehender Erörterung der mit der Frage zusammenhängenden Probleme (*Rosenfeld, Ricke, Paffen, Hufnagel, Brauns-Packenius, Pickert, Eickhoff, Orth, Schneider*) wird Antrag Nr. 40 umformuliert wie folgt:

„Der Hauptvorstand möge sich weiterhin darum bemühen, beim BPM in Erfahrung zu bringen, ob und welche Bewertungskoeffizienten es gibt, von den OPDn unterschiedlich hoch angesetzte Beurteilungen vergleichbar zu machen und darauf hinzuwirken, daß, falls ein entsprechendes Schema nicht besteht, ein solches geschaffen wird.“

Der neu formulierte Antrag Nr. 40 wird einstimmig angenommen.

Anlässlich der Erörterung des Antrags Nr. 40 war die Frage nach dem Sachstand der beabsichtigten neuen Beurteilungsrichtlinien aufgeworfen worden.

Zu diesem Thema äußern sich *Frau Leithäuser und Herr Freundlieb*:

Ein mit den Berufsorganisationen schon abgestimmt gewesener Entwurf neuer Richtlinien habe nicht die Zustimmung des Hauptpersonalrats gefunden gehabt; inzwischen sei aber eine gegenseitige weitgehende Annäherung der unterschiedlichen Standpunkte erreicht worden; ungelöst sei allerdings noch ein Kernproblem, das sich wie folgt darlegen lasse: Die Einordnung der zukünftigen Leistungsbewertung solle nach Punkten erfolgen; dabei bezögen sich die zu beurteilenden Leistungsmerkmale auf verschiedene Leistungsphänomene: einerseits nämlich auf die Arbeitsleistung, andererseits auf eine Gruppe von Leistungsmerkmalen, die man als zwischenmenschliches Verhalten bezeichnen könne; der Hauptpersonalrat nun sei der Ansicht, daß die Punktverteilung auf die Gruppe der Leistungsmerkmale, die sich auf das zwischenmenschliche Verhalten beziehen, gegenüber der Zahl derer, die sich auf die Arbeitsleistung beziehen, zu gering sei; sie müsse zahlenmäßig im selben Umfang vorhanden sein.

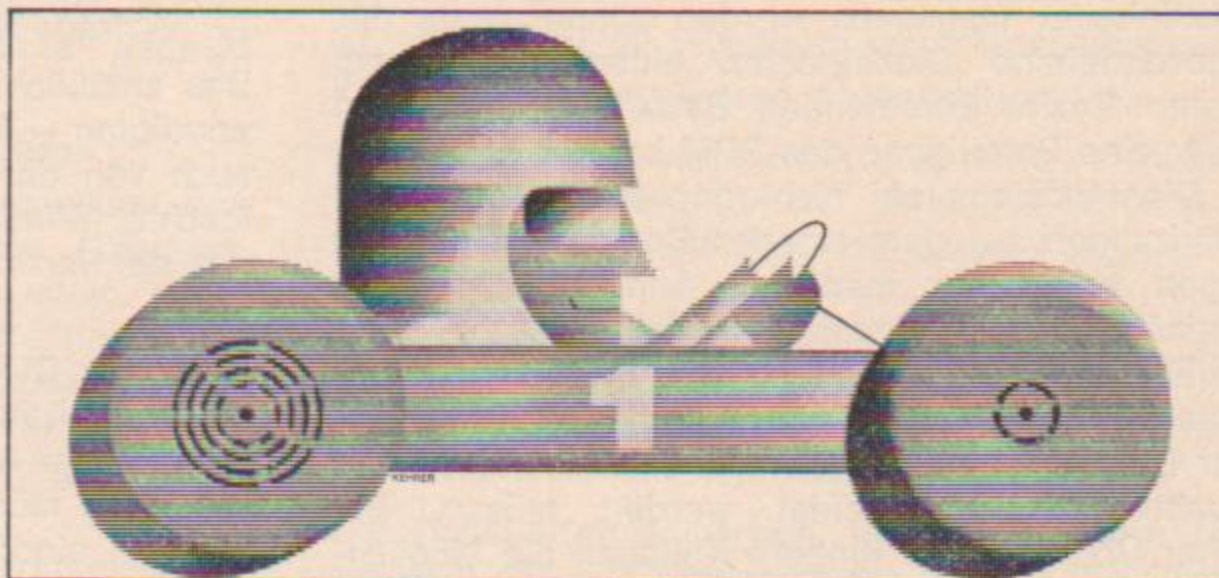
Die Verwaltung habe gegen eine solche Gewichtung jedoch Bedenken, weil die für bestimmte Arbeitsplätze in erhöhtem Maß notwendigen Fähigkeiten zur besseren Gestaltung der zwischenmenschlichen Beziehungen nicht eine Eigentümlichkeit seien, die für alle Arbeitsplätze im Management im selben Maß und selben Grad erforderlich sei.

Zur Debatte stünden zwei Vorschläge der Verwaltung: *entweder* eine Lösung, die die Zahl der Leistungsmerkmale für beide Sparten gleich lasse, aber eine Zusammenziehung der Summen beider Sparten nicht zulasse (mithin ein ausgewiesenes Ergebnis einerseits für die Arbeitsleistung, andererseits ein Ergebnis für alle sich auf das zwischenmenschliche Verhalten beziehenden Leistungsmerkmale) *oder* eine Lösung, nach der den sich auf die Arbeitsleistung beziehenden Leistungsmerkmalen ein gewisses Übergewicht von etwa $\frac{2}{3}$ zu $\frac{1}{3}$ oder $\frac{3}{5}$ zu $\frac{2}{5}$ verliehen werden solle.

Ob die angeschnittenen Fragen außer mit dem Hauptpersonalrat auch noch einmal mit den Berufsorganisationen zu diskutieren seien, werde von dem Maß der Änderung gegenüber den ursprünglich diskutierten Vorstellungen abhängen. Seien die Ergebnisse der Beratungen gegenüber dem Ergebnis der mit den

Ein schneller Renner auf dem Telefonmarkt

Fernsprechanlagen in MULTIREED®-Technik. MULTIREED®-Relais schalten die Sprechwege. Die vier golddiffundierten Kontakte, eingeschmolzen in einem schmalen Glasrohr, sind von schützendem Gas umgeben. Da kommt kein Staub dran, keine Luftfeuchtigkeit, kein korrodierendes Gas. Zukunftssicherer, schneller Renner - MULTIREED®!



TELEFONBAU UND NORMALZEIT · 6 Frankfurt 1 · Postfach 4432 · Telefon (06 11) 26 61



Berufsorganisationen geführten Gespräche von grundlegender Art, neige sie (Frau Leithäuser) persönlich zur erneuten Diskussion auch mit den Berufsorganisationen.

Es wird angeregt, dafür zu sorgen, daß in Anlehnung an die im Schuldienst häufig verwandte Übung der Fertigung eines Klassenspiegels auch die OPDn zur Mitteilung angehalten würden, wieviel der beurteilten Beamten jeweils mit welchem Ergebnis beurteilt worden sind.

Frau Leithäuser dazu:

Ein solches Verfahren werde beim sogenannten Aufstiegslehrgang angewandt, insoweit, als die Führungsakademie sowohl die Einzelleistungsgradangabe wie auch Aussagen über die Platzierung in der zu beurteilenden Gruppe mache.

Die Einführung eines solchen Systems sei bei der allgemeinen Beurteilung bisher noch nicht erwogen worden. Das BPM sei aber zur Abstufung in der Lage, wenn die OPDn bei unter- oder überdurchschnittlicher Beurteilung zur Darlegung der Fakten, auf die sich die abfallende oder überragende Beurteilung stütze, gezwungen werden, was vorgesehen sei.

Im übrigen nimmt *Frau Leithäuser* die Gelegenheit wahr, die Vereinigung daran zu erinnern, sich bei der Auseinandersetzung mit Regelungen der Verwaltung nicht mit einer Kritik an bestehenden Zuständen zu begnügen, sondern eigene Vorstellungen zu entwickeln, wie etwas besser gemacht werden könne. Zweckmäßig sei daher sofort nach Erlass der neuen Beurteilungsrichtlinien die Aufnahme der Arbeit zur etwaigen Verbesserung des angelaufenen Systems.

Aus Beratungen über ein neues Beurteilungssystem mit verschiedensten Gruppen (Präsidenten, Gewerkschaften, Berufsverbänden, Psychologen) berichtet *Herr Freundlieb*:

Bei allen Bemühungen sei es darum gegangen, der Gerechtigkeit und Objektivität ein Stück näher zu kommen; das werde auch in gewisser Weise gelingen; letzten Endes aber bleibe ein gewisses Subjektives immer vorhanden, unterschiedlich je nach der Sicht des jeweiligen Verantwortungsträgers, die beeinflusst sei von dessen Auffassung, Herkunft usw. Zum Schluß bleibe demnach immer auch ein Stück Glück, ob der einzelne einen guten Vorgesetzten gefunden habe oder nicht.

Um das Beurteilungssystem in der Praxis gerechter zu machen, bittet *Herr Orth* den Hauptvorstand, sich dafür einzusetzen, daß die Führungsakademie einmal Vorgesetzte, die im höheren Dienst zu beurteilen haben, in einem Sonderkurs gezielt schult. Schluß der Sitzung.

Wiedereröffnung am 10. Mai 1972, 9.30 Uhr.

6. Antrag Nr. 41 (Mobilität)

Der Antrag, mit dem der Hauptvorstand beauftragt wird, darauf hinzuwirken, daß im Rahmen der beabsichtigten Karriereplanung einer erwünschten Mobilität nicht zu großes Gewicht beigemessen wird, wird angenommen.

Herr Wehran hatte zuvor darauf hingewiesen, daß der Hauptvorstand bei dem im BPM geführten Gespräch über die beabsichtigte Karriereplanung beschieden worden sei, für die Beförderung nach A 15 genüge im

allgemeinen die Kenntnis und Erfahrung eines OPD-Bezirks; bei einer Beförderung nach A 16 gehe das BPM allerdings davon aus, daß der zu befördernde Beamte in der Regel wenigstens zwei verschiedene Bezirke kennengelernt haben müsse.

7. *Antrag Nr. 42* (Ausschreibung von Dienstposten der BesGr A 13/14)

In der Frage der Ausschreibung von Dienstposten A 13/14, die insbesondere aus Kreisen der jüngeren Kollegen gefordert werden, bestehen unterschiedliche Ansichten (u. a. *Engeln, Blöchle*).

Die Ansicht von *Frau Leithäuser* zu diesem Thema:

Grundsätzlich werde von ihr die Ausschreibung bejaht. Allerdings müßten vorher Dauervertreterdienstposten eingerichtet sein, auf die der Dienstposteninhaber umgesetzt werden könne, wenn der ausgeschriebene Dienstposten einem aus einem anderen Bezirk kommenden Bewerber übertragen werde; eine Beteiligung des BPM bei der Besetzung des Dienstpostens sei nicht notwendig, wenn nur Bewerbungen aus dem eigenen Bezirk vorlägen. Im übrigen erleichtere man bei Anerkennung einer grundsätzlichen Notwendigkeit der Ausschreibung den Herren Präsidenten die Möglichkeit der Umsetzung. Empfehlenswert etwa sei die Regelung, daß jeder Dienstposten A 13/14 nach 3 bis 4 Jahren zur Ausschreibung angemeldet werden müsse. Bei solcher Übung hätten jüngere Kollegen die Möglichkeit, ihren Neigungen entsprechend verschiedene Arbeitsplätze kennenzulernen; ein heute noch öfter zu hörender Vorwurf, daß die Verwaltung nicht genügend Möglichkeit zu gewünschten Veränderungen geboten habe, werde dadurch für die Zukunft ausgeräumt.

Antrag Nr. 42 wurde danach angenommen.

8. *Anträge Nr. 43, 44, 45, 47 und 48* (Ausschreibung sonstiger Dienstposten)

Gegen die Vorstellung und gegen die Argumente des HV, Dienstposten der hohen Führungspositionen von der Erörterung über gewünschte Ausschreibungen auszunehmen, plädierten die Delegierten energisch für eine ausnahmslose Ausschreibung aller Dienstposten bis zum Hilfsreferenten und Ministerialrat im BPM. Die Ausschreibung auch von Dienstposten der Präsidenten wird gewünscht, damit der Personenkreis der Bewerber vergrößert werde, zumal der Anreiz für Herren des BPM (B 3 + Min-Zulage), sich für Pr-Dienstposten zu interessieren, nicht mehr so groß wie früher sei.

9. *Antrag Nr. 46* (Bekanntgabe von Ausschreibungsergebnissen)

Die Vor- und Nachteile werden eingehend erörtert (*Eickhoff, Brauns-Packenius, Schepers, Kohlheyer, Orth, Rosenfeld*).

Abstimmungsergebnis: Antrag angenommen.

Damit ist der Hauptvorstand beauftragt, sich dafür einzusetzen, daß auf Antrag einem bei einer Ausschreibung abgelehnten Bewerber die Gründe seiner Nichtberücksichtigung mitgeteilt werden.

10. *Antrag Nr. 49* (Ausschreibung von Dienstposten im FTZ)

Festgestellt wird, daß Dienstposten des FTZ jetzt schon ausgeschrieben werden. Doch erfolge die Ausschreibung teilweise nicht im Amtsblatt; die Delegierten sprechen sich überwiegend für eine Ausschreibung im Amtsblatt aus.

Das Für und Wider begründen die *Herren Kanzow, Bauer, Frau Kohlheyer, Altehage, Feuerhahn* und *Blöchle*.

Antrag Nr. 49 mehrheitlich angenommen.

11. *Anträge Nr. 50, 51 und 52* (Personalplanungskartei)

Die Anträge, nach denen der Hauptvorstand beauftragt wird, sich darum zu bemühen, daß die Aktei einsehbar gemacht wird, werden einstimmig angenommen.

– Im Grundsatz bereits erledigt, da Einsichtnahme durch das BPM bereits zugestanden ist.

Offen: Regelung eines praktischen Verfahrens der regelmäßigen Einsichtnahme. –

12. *Anträge Nr. 53 und 54* (Freie Meinungsäußerung)

Das anlässlich eines – inzwischen zufriedenstellend erledigten – Einzelfalles aufgekommene Thema wird auch von der grundsätzlichen Seite eingehend beleuchtet (*MinDirig Schumacher, MinRn Leithäuser* und u. a. die *Herren Schepers, Ricke, Wartmann, Spengler, Kutz*).

Ergebnis: Die Delegierten sind der Ansicht, daß – wie in ähnlicher Weise die Presse über ihre Freiheit – so auch der höhere Dienst empfindlich auf Nachteile reagieren müsse, die durch Meinungsäußerung entstanden sind; nur auf diese Weise könne erreicht werden, daß die Forderung der Spitze der DBP nach mehr Zivilcourage im Interesse aller Angehörigen der DBP verwirklicht werden könne. Die Delegierten nehmen dankbar den Bericht des HV zur Kenntnis, daß sie auch gerade in diesem Punkt der Unterstützung des Herrn Staatssekretärs und anderer leitender Damen und Herren des BPM sicher sein können und daß die Verwaltungsspitze sich darum bemüht, Ungerechtigkeiten zu verhindern.

Andererseits verkennen die Delegierten nicht, daß auch für jeden einzelnen die Verpflichtung besteht, für seine Meinung persönlich einzustehen, selbst wenn es dazu kommen sollte, daß er an irgendeiner Stelle nicht nur keine Vorteile, sondern möglicherweise auch einmal Nachteile hat.

Anträge Nr. 53 und 54 werden als erledigt betrachtet.

13. *Antrag Nr. 55* (Jüngere Kollegen im FTZ)

Trotz gegenteiliger Meinung (*Schütt*: Interessenten für die Zentralämter mit großer Berufserfahrung seien oft nicht zu gewinnen) beharren die Delegierten darauf, daß dem Einsatz in den Zentralämtern grundsätzlich einige Jahre praktischen Einsatzes in der Außenverwaltung vorauszugehen hätten.

Der Antrag wird angenommen.

14. *Antrag Nr. 56* (Berufsbild des höheren Dienstes)

Der Antrag, in dem verlangt wird, dafür einzutreten, daß Bestand und Umfang des höheren Dienstes nach keiner Seite zur Debatte gestellt werden, wird nach dem Beschluß der Delegierten einer zu bildenden Arbeitsgruppe zur weiteren Beratung überwiesen.

(Die Delegierten stellen – in Übereinstimmung mit den Vertretern des BPM – fest, daß Hauptaufgabe der Vereinigung in nächster Zeit sein werde, auch selbst Vorstellungen über Inhalt und Voraussetzung bestimmter Führungsfunktionen zu entwickeln.

Als erstes sind Überlegungen darüber gefordert, welche Voraussetzungen an die Übernahme von AV-

und AbtL-Dienstposten bei den Ämtern zu verlangen sind.)

15. *Anträge 57, 58, 59 und 60* (Nachwachskräfte für den höheren Dienst)

Den Ist-Zustand im höheren Dienst erläutert *Herr MinDirig Schumacher* wie folgt:

a) Es bestehe ausreichender Bestand bei DfT, deshalb dort auch keine Studienförderung mehr; z. Z. in der Förderung auslaufend noch 60 Studenten, die in den nächsten zwei Jahren eingestellt würden; teilweise sogar geförderte Studenten zugunsten wesentlich besserer freier Bewerber abgelehnt.

b) Auch bei DPt, wo Studenten bis vor kurzem noch gefördert worden seien, Einstellung der Förderung; überschaubarer Bedarf könne gedeckt werden.

c) Die Nachwuchslage bei DP bereite Sorge.

Etwaige Vermutungen, daß die Einstellung von DP-Nachwachskräften zugunsten von Aufstiegsbewerbern gebremst werde, seien völlig unbegründet. Die regelmäßige Einstellungsquote betrage 30 Kollegen pro Jahr. Die Quote habe in den letzten Jahren allerdings nicht erreicht werden können, es sei denn, die Anforderungen wären extrem gesenkt worden;

das Anforderungsniveau werde im Interesse der Laufbahn gehalten;

Folge: einige unbesetzte Arbeitsplätze; man erhoffe sich Besserung durch erneute Ausschreibung;

mehr Bewerbungen stünden oftmals die uneingeschränkte Einsatzbereitschaft entgegen, die gefordert werden müsse. Der Verzicht einzelner Interessenten habe in Kauf genommen werden müssen.

Nach weiterer Diskussion werden die Anträge Nr. 57 bis 60 als Arbeitspapier zum Material genommen.

16. *Anträge Nr. 61, 62 und 63* (Aufstieg in den höheren Dienst)

Die Anträge werden zum Arbeitsmaterial genommen.

17. *Antrag Nr. 64* (Fachbereichswechsel)

Der Antrag wird von *Herrn Spengler*, Dortmund, begründet. Danach wird gewünscht, der HV möge darauf hinwirken, daß Beamte der Fachrichtung DL (Dozenten an Fachhochschulen der DBP) lediglich in dieser Fachrichtung verwendet würden und etwaige Möglichkeiten zum Fachbereichswechsel verhindert werden.

Abstimmungsergebnis: bei fünf Enthaltungen angenommen.

18. *Antrag Nr. 65* (Planstellenverteilung)

Es werden das Für und Wider des Antrags, demzufolge bei der Verteilung von Planstellen auch die Altersstruktur berücksichtigt werden solle, erörtert (*Altehage, Kanzow, Eickhoff, Meusgeier, Brauns-Packenius, Blöchle, Pickert*).

Der Antrag wird jedoch abgelehnt, weil sein Inhalt dem von den Kollegen bejahten Leistungsgedanken widerspreche.

Vorgezogen wird

19. *Antrag Nr. 71* (Beitragserhöhung)

Die Herren *Wartmann und Ricke* weisen darauf hin, daß der Antrag vom HV auf der erweiterten HV-

Sitzung in Würzburg am 6./7. März 1972 bereits ausführlich begründet worden sei.

Da weitere Auskünfte nicht erwünscht werden, erfolgt Abstimmung.

Ergebnis: Bei sechs Gegenstimmen (Freiburg) wird der Antrag angenommen.

Folge: Ab 1. Juli 1972 beträgt der an den HV monatlich zu entrichtende Beitrag pro Mitglied 3,50 DM.

20. *Antrag Nr. 66* (Vermehrung von EU)

Kurze Diskussion; Hinweis auf Tendenzen, bei Neuordnung des Urlaubswesens lediglich das Lebensalter berücksichtigen zu lassen.

Antrag angenommen.

21. *Antrag Nr. 67* (Ausgleich von Versetzungsfolgen)

Kurze Diskussion; Antrag angenommen.

Der HV ist mithin verpflichtet, sich dafür einzusetzen, daß als Äquivalent für ein verlangtes Prinzip zur Mobilitätsbereitschaft ein adäquater Ausgleich geschaffen wird.

22. *Antrag Nr. 68* (Schaffung von Wohnungseigentum)

Grundlage der Debatte ist eine vom Bezirksverein Hamburg erstellte Ausarbeitung.

Die Delegierten wünschen, daß der HV sich dafür einsetzt, daß auf irgendeine Weise stärker als bisher auch der höhere Dienst in die Lage versetzt wird, Eigentum in Form von Eigenheimen oder Stockwerkeigentum zu bilden.

Der Antrag wird angenommen.

23. *Antrag Nr. 69* (Aufwandsentschädigung für AV)

Obwohl den Delegierten bekannt ist, daß die Forderung nach Aufwandsentschädigung für AV vom BPM grundsätzlich unterstützt, vom Finanzminister bisher aber immer wieder abgelehnt worden ist, bestehen die Delegierten darauf, daß der HV sich auch weiterhin für die Verwirklichung dieser alten Forderung einsetzt.

24. *Antrag Nr. 70* (Wiedereinführung einer Pauschvergütung für AV von FÄ)

Nach den Erfahrungen, die mit der Sonderregelung F vorliegen, sind die Delegierten der Ansicht, daß für AV der FÄ eine pauschalierte Abgeltung wieder eingeführt werden müsse. Gründe:

a) Bei der Vielzahl der von AV der FÄ durchzuführenden Fahrten (Baustellen, Amtsstellen) sei das Führen von Nachweisen zu verwaltungsaufwendig.

b) Viele der notwendigen Fahrten dauerten nur kurz und führten nicht zu Entschädigungsansprüchen; das sei unbillig.

Abstimmungsergebnis: Antrag angenommen.

25. *Antrag Nr. 72* (Beiträge an FITCE und FEFAS)

Die Delegierten wünschen Information über die Effektivität der internationalen Verbände und bitten um Auskunft über die Höhe der gezahlten Beiträge. Antwort des HV (Peek): Es seien verausgabt worden: an die FITCE: seit 1967 37 168,— DM, an die FEFAS: seit Gründung 27 814,— DM.

Hinsichtlich der Effektivität führt *Herr Hufnagel* aus: Die FITCE diene als internationale Vereinigung von Diplomingenieuren in erster Linie dem Erfahrungs-

austausch; jährlich finde ein Kongreß statt, auf dem etwa 400 Ingenieure, 100 davon von der DBP, ihre Erfahrung miteinander tauschten; auf einen Erfahrungsaustausch gerade im technischen Bereich könne nicht verzichtet werden. Auch in diesem Herbst finde wieder — wie bekannt sei — ein Kongreß in Stuttgart statt, zu dem alle Diplomingenieure der DBP eingeladen seien und an dem sicher wieder etwa 100 Kollegen der DBP teilnehmen würden.

Zur Wirksamkeit der FEFAS äußert sich *Herr Brauns-Packenius*:

Es sei nicht seine Ansicht, die FEFAS müsse mit Gewalt am Leben erhalten bleiben; ob sie ihren Zweck erfülle, müsse sorgfältig geprüft werden; spektakuläre Ziele könnten sicher nicht in ihr verfolgt werden, da weder für die Gesamtsituation, noch besoldungs- oder statusmäßig etwas über sie erreicht werden könne; dennoch warne er davor, die internationale Zusammenarbeit in dem sich einigenden Europa aufzugeben; im übrigen sei es nicht ausgeschlossen, daß gerade die FEFAS als Gesprächspartner der CEPT, die sich neuerdings mit Personalangelegenheiten befasse, in Betracht komme.

Zur finanziellen Seite: pro Mitglied seien monatlich 0,65 DM an die FEFAS zu zahlen; Mitglieder seien: aus der BRD = rund 950; aus Frankreich = 600; aus Italien = 650; aus den Niederlanden = 330. Insgesamt betrage die Mitgliedschaft also 2530. Gesamteinnahmen der FEFAS beständen in Höhe von 16 000,— DM. Davon erfordere die Hälfte die Vorstandsarbeit; die andere Hälfte werde für die alle zwei Jahre anfallenden Kongresse (dieses Jahr in Den Haag — alle Kollegen hätten Einladungen erhalten) verwandt. Nach den Ausführungen wird der Antrag angenommen.

Der HV ist deshalb gehalten, die jeweiligen Jahresrechnungen der beiden Verbände und die jeweiligen nationalen Beitragsleistungen gegenüberzustellen. Reisekosten und Zuschüsse müssen gesondert ausgewiesen werden.

26. Antrag Nr. 73 (Anhörungsrecht der Vereinigung)

Obwohl die Vereinigung beim BPM schon jetzt volles Gehör findet, bestehen die Delegierten auf der Annahme des Antrags. Mit dem Antrag möchten die Bezirksvereine sichergestellt wissen, daß die Vereinigung als Sprachrohr der Angehörigen des höheren Dienstes vor allen bedeutenden Entscheidungen, durch die die Interessen der Mitglieder berührt werden, angehört werden.

Abstimmungsergebnis: Annahme des Antrags.

Im Rahmen der Erörterung des vorstehenden Problems wird eine ausführliche Diskussion geführt über die Frage der Zweckmäßigkeit des Anschlusses an einen Berufsverband. Ergebnis: Eine enge Zusammenarbeit besteht schon heute zwischen der Vereinigung und allen drei bei der DBP bestehenden Gewerkschaften, und zwar einerseits durch die Mitgliedschaft vieler Mitglieder der Vereinigung in einer der drei Gewerkschaften, andererseits durch die freundschaftliche Zusammenarbeit des HV mit den Vorständen der Gewerkschaften. *Herr Bänsch*, Bonn, erinnert daran, daß schon vor etwa zehn Jahren schriftliche Vereinbarungen mit den großen Berufsverbänden getroffen worden seien, in denen gegenseitige Unterstützung zugesagt worden sei und in denen die Berufsverbände ihre Bereitschaft zum

Ausdruck gebracht hätten, die Vereinigung bei der Durchsetzung ihrer berufspolitischen Ziele zu unterstützen.

27. Antrag Nr. 74 (Arge der Verbände des höheren Dienstes)

Nach dem Inhalt des Antrags wird ein Austritt aus der Arge verlangt.

Die Delegierten lassen sich aber dafür gewinnen, ein weiteres Jahr abzuwarten, ob sich die Aktivitäten steigern.

Der von Karlsruhe gestellte Antrag wird zurückgezogen.

28. Antrag Nr. 75 (Einstellung des Nachrichtenblattes)

Herr Böhlke begründet den vom BV Berlin gestellten Antrag, das Erscheinen des Nachrichtenblattes zugunsten einer Schnellinformation in Rundschreibenform einzustellen. Der Antrag wird nach Diskussion (*Wehran, Kutz, Eickhoff, Schneider*) zurückgezogen.

29. Antrag Nr. 76 (Versendeplan der BPMVfg)

Der Antrag wird angenommen.

Danach soll der HV beim BPM erbitten, daß die Vereinigung der höheren Postbeamten in den Versendeplan der offenen Umdruckverfügungen aufgenommen werde.

30. Antrag Nr. 77 (Vorbereitung des Jahrestreffens 1973)

Antrag angenommen.

Der HV ist danach gehalten, Anträge den BV mindestens 30 Tage vor dem Jahrestreffen zuzuleiten. Die BV sind verpflichtet, ihrerseits die Anträge zwei Monate vor dem Jahrestreffen dem HV vorzulegen.

31. Antrag Nr. 78 (Einrichtung einer Geschäftsstelle)

Antrag angenommen.

Der HV soll erkunden, welcher Aufwand mit der Einrichtung einer kleinen Geschäftsstelle verbunden ist und bei Vertretbarkeit einen Antrag auf Einrichtung einer Geschäftsstelle auf dem nächsten Jahrestreffen stellen.

Schlußbemerkung des 1. Vorsitzenden; Dank an die Gäste und Delegierten. Hinweis auf das Jahrestreffen 1973 in München (inzwischen festgesetzt auf den 22. Mai bis 24. Mai 1973).

Zuteilungsaussichten unverändert günstig

Auch 1971 waren die Zuteilungsaussichten für BHW-Bausparer unverändert günstig. In diesem Jahr wurden Zuteilungen für rund 110 586 Bausparverträge mit einer Gesamtbausparsumme von rund 2,5 Milliarden DM angenommen. Aus Zuteilungen und als vorzeitige Darlehen konnten rund 2,6 Milliarden DM für Bausparer des BHW ausgezahlt werden. Das sind 36 % mehr als im Vorjahr.

Auf die Bauspardarlehen wurde 1971 wie in den vergangenen Jahren seit 1956 nicht der in den Bausparbedingungen vorgesehene Darlehnszins von 5 %, sondern ein ermäßigter Zins von 4,5 % jährlich erhoben. Bei einem Zinssatz für die Spareinlagen von 3 % ist damit das Beamtenheimstättenwerk die einzige deutsche Bausparkasse, die mit einer Zinspanne von nur 1 1/2 % arbeitet.

Gedanken zur derzeitigen Besoldungssituation des höheren Dienstes (mit Ausnahme der Ministerien)

I. Die besoldungsrechtliche Entwicklung hat seit Ende der fünfziger Jahre zu einer ausgeprägten Nivellierung geführt, deren Ausmaß bei allen seither erlassenen wichtigen gesetzgeberischen Maßnahmen (1. BesNG, 2. BesNG, 1. BesVNG) jeweils erheblich stärker zunahm.

Die Nivellierung erfolgte sowohl durch eine stärkere prozentuale Anhebung der niedrigeren Einkommen als auch durch die gleichzeitige erhebliche Bevorzugung besonders des einfachen und mittleren Dienstes bei den strukturellen Verbesserungen. Diese Tatsachen sind aufgrund der Ergebnisse verschiedener detaillierter Untersuchungen inzwischen allgemein bekannt. So stellt noch jüngst das sogenannte Treuhandgutachten*) unter Randziffer 344 ausdrücklich fest, daß die Entwicklung der Verdienste der Beamten im gehobenen und höheren Dienst hinter der Entwicklung der Verdienste des einfachen und mittleren Dienstes spürbar zurückgeblieben sind, und es erwähnt unter Randziffer 205 ferner, daß sich der berufliche Aufstieg der höheren Beamten am langsamsten vollzogen und auch nicht das Maß struktureller Verbesserungen der anderen Laufbahnen erfahren hat.

Über die Entwicklung der Besoldung der Beamten der Deutschen Bundespost (vertikales Spannungsverhältnis, Stellenkegel) geben die beigefügten Übersichten Auskunft.

Diese Situation ist besonders grotesk, wenn man den neueingeführten § 60 des BBesG in die Betrachtung einbezieht, weil dieser ausdrücklich eine Besoldungsentwicklung unter Berücksichtigung der mit den Dienstaufgaben verbundenen Verantwortung verlangt.

Tatsächlich hat man aber gerade diejenige Laufbahn, der man die schwierigeren und verantwortungsvolleren Aufgaben übertragen und anvertraut hat, ständig zurückgesetzt.

II. Es trifft zwar zu, daß zu Beginn des letzten Jahrzehntes eine Situation bestand, die eine erhebliche Anhebung vor allem auch der kleinen und mittleren Einkommen zwingend erforderlich machte. Inzwischen dürfte jedoch allen Einsichtigen längst klar geworden sein, daß der zur Zeit herrschende und sich immer noch verstärkende Trend zu allgemeiner Nivellierung auf die Dauer das Ende des ständig stärker geforderten Leistungsprinzips bedeuten muß.

Es mag zwar politisch interessant sein, durch anhaltende einseitige Bevorzugung der kopfzahlstärkeren Gruppen den Versuch zu unternehmen, sich ein potentiellreservoir zu verschaffen. Manchem wird auch der ideologische Hintergrund eines solchen Verfahrens gut ins Konzept passen.

Bei alledem wird aber leicht vergessen, daß die Auswirkungen einer solchen Praxis nicht ohne negative Einwirkungen auf die Qualität und Einsatzbereitschaft der Führungskräfte bleiben kann, von denen nicht zuletzt die Qualität der Verwaltung abhängt.

III. Im öffentlichen Dienst sind die wichtigsten Führungsaufgaben den Angehörigen des höheren Dienstes übertragen. Die ständig wachsenden An-

forderungen an die Leistungsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung fordern gerade auch vom höheren Dienst ein ständiges Mehr an Verantwortung, Leistung und Fortbildungsbereitschaft.

So gleichen zum Beispiel die Aufgaben, die sich den Führungskräften der DBP stellen, denen der Führungskräfte von Wirtschaftsunternehmen weitgehend:

Die DBP investiert 1972 rund 8,5 Mrd DM. Sie rechnet für dieses Jahr mit einem Umsatz von 21 Mrd DM. Die Zahl der Beschäftigten liegt zur Zeit bei etwa 470 000.

Damit übertrifft die DBP selbst die größten Unternehmen der freien Wirtschaft erheblich. Die wichtigsten Führungsaufgaben sind dabei den Angehörigen des höheren Dienstes übertragen — einer relativ kleinen Gruppe, die nur etwa 0,4 v. H. des Gesamtpersonals darstellt.

Der höhere Dienst hat die ständig wachsenden Anforderungen an seine Leistungs- und Einsatzbereitschaft bisher angenommen, obwohl er — vor allem in der letzten Zeit — in weiten Bereichen seiner Laufbahn nicht nur besoldungsmäßig, sondern auch in anderen sozialen Belangen zunehmen benachteiligt, teilweise sogar nahezu diskriminiert wurde.

IV. Beispiele:

1. Bei den Beratungen zum 2. BesNG war zunächst vorgesehen, die sogenannten Regelwartezeiten bis zur Verleihung des 1. Beförderungsamtes (§ 5 BBesG) für den höheren Dienst auf 9, für den gehobenen auf 7, für den mittleren auf 5 und für den einfachen Dienst auf 3 Jahre festzulegen. Diese Regelung war ohne Rücksicht darauf konzipiert, daß vor allem der einfache und mittlere Dienst bereits großzügig mit Strukturverbesserungen bedacht waren; die eingebrachte qualifizierte Vorbildung des höheren Dienstes wurde ignoriert. Wäre der Entwurf in dieser Form Gesetz geworden, hätte das u. a. bedeutet, daß die Angehörigen des höheren Dienstes durchschnittlich erst mit 41 bis 42 Jahren ihre erste Beförderung erhalten hätten — zu einem Zeitpunkt also, in dem den Angehörigen anderer Laufbahnen bereits durchschnittlich 2 bis 3 Beförderungen zuteil geworden wären.

Erst nach energischen Gegenvorstellungen des gehobenen und höheren Dienstes einigte man sich schließlich darauf, die vorgesehenen Regelwartezeiten zu „halbieren“. Das sah dann so aus:

höherer Dienst:	9 Jahre × 0,5 = 5 Jahre
gehobener Dienst:	7 Jahre × 0,5 = 3 Jahre
mittlerer Dienst:	5 Jahre × 0,5 = 2 Jahre
einfacher Dienst:	3 Jahre × 0,5 = keine Wartezeit.

2. Diese — das Leistungsprinzip ignorierende — Entwicklung setzte sich im 1. BesVNG noch verstärkt fort.

Einigen verantwortungsvollen Politikern gelang es zwar — sozusagen in letzter Sekunde — entgegen den Vorstellungen des Innenministeriums auch für den

*) Gutachten Nr. 141561 der Deutschen Revisions- und Treuhand AG Treuarbeit Wirtschaftsprüfungsges. Steuerberatungsges. Ffm: Zur Frage eines Besoldungsrückstandes.

Tabelle 1: Spannungsverhältnisse auf der Basis der gesamten Dienstbezüge (Anfangsgehalt) 1927-1972

Besoldungsgruppen	1927	1932	1956	1957	1961	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972
A 16	407,1	407,8	352,7	299,0	277,1	282,6	274,8	271,8	268,5	253	247	248	231	228	224
A 15	—	—	278,0	268,1	234,8	255,1	248,4	245,5	242,5	238	225	227	213	211	207
A 14	351,8	352,1	294,7	237,0	224,9	222,0	216,4	215,3	218,8	226	206	207	195	193	190
A 13	250,1	253,3	220,0	220,7	209,5	210,4	205,3	203,9	207,6	204	202	203	181	188	191
A 12	250,1	253,3	220,0	202,7	192,4	193,4	188,8	187,8	185,5	182	180	181	170	169	170
A 11	250,1	253,3	220,0	188,7	179,2	180,7	176,6	175,1	173,0	170	170	169	160	159	161
A 10	222,4	222,2	185,7	159,1	151,2	154,1	151,0	149,0	152,4	151	150	151	145	144	145
A 9	159,4	160,5	141,6	150,1	142,6	143,0	140,5	139,0	142,5	141	141	141	135	134	136
A 8	—	—	—	135,4	128,7	131,6	129,3	127,8	127,5	126	126	126	122	122	123
A 7	139,8	140,7	128,3	128,4	122,1	128,2	126,0	124,2	124,0	123	123	123	123	118	119
A 6	141,8	142,5	122,1	115,1	112,0	113,7	113,2	112,5	112,4	112	114	114	112	111	112
A 5	127,9	128,1	114,4	111,3	108,4	111,4	111,0	111,0	110,9	110	110	110	107	107	108
A 4	—	—	—	106,8	104,1	108,9	108,6	108,5	108,4	108	108	108	107	107	107
A 3	108,1	107,8	106,0	104,5	102,0	104,4	104,3	104,2	103,8	104	104	104	105	105	104
A 2	103,8	104,2	104,4	102,2	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100	100	100	100	100	100
A 1	100,0	100,0	100,0	100,0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

Tabelle 2: Spannungsverhältnisse auf der Basis der gesamten Dienstbezüge (Endgehalt) 1927-1972

Besoldungsgruppen	1927	1932	1956	1957	1961	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972
A 16	434,5	429,0	400,1	370,1	343,2	342,5	334,5	332,2	329,1	322	322	323	346	314	306
A 15	—	—	345,2	324,9	300,7	300,6	293,8	291,8	289,0	283	283	292	312	283	276
A 14	338,7	336,0	312,1	290,7	273,9	269,1	263,2	261,4	263,9	259	259	260	277	249	246
A 13	300,7	298,7	287,4	257,5	242,7	238,3	233,4	231,6	234,4	230	230	231	252	229	227
A 12	283,1	276,8	260,0	242,8	228,8	224,6	220,0	218,5	216,4	212	212	213	226	206	205
A 11	259,5	257,9	238,0	222,5	209,7	207,9	203,8	202,3	200,4	197	197	197	206	188	188
A 10	213,7	213,2	196,0	187,3	176,6	179,0	176,6	175,2	177,8	175	175	176	186	170	170
A 9	190,5	189,9	174,7	168,9	159,3	156,3	153,7	152,5	155,2	154	154	154	167	152	153
A 8	—	—	—	156,9	148,0	145,3	143,1	141,9	141,5	140	140	140	158	140	138
A 7	166,9	166,7	152,8	148,8	138,5	136,0	134,0	133,1	132,8	132	132	132	142	130	130
A 6	138,4	138,2	127,2	124,9	119,9	121,0	120,4	120,7	120,5	120	120	120	131	120	118
A 5	114,8	114,5	108,0	112,9	108,7	112,6	112,3	112,1	110,9	112	112	112	123	113	113
A 4	—	—	—	107,5	103,5	107,2	107,0	106,9	106,8	107	107	107	120	110	109
A 3	112,0	113,3	106,9	105,5	101,7	103,6	103,5	103,4	103,4	103	104	104	115	106	105
A 2	106,0	101,3	103,5	103,7	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100	100	100	100	100	100
A 1	100,0	100,0	100,0	100,0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

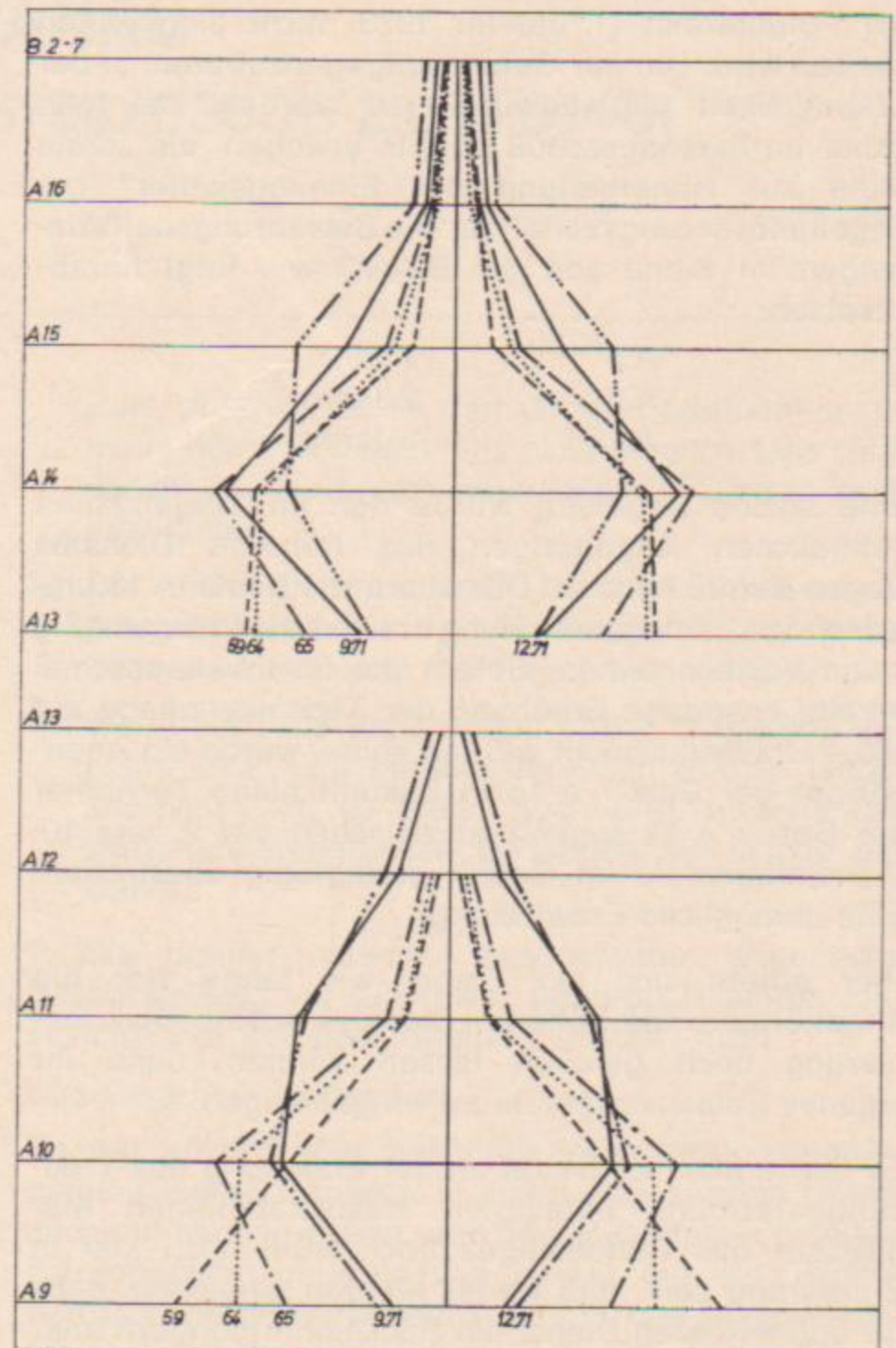
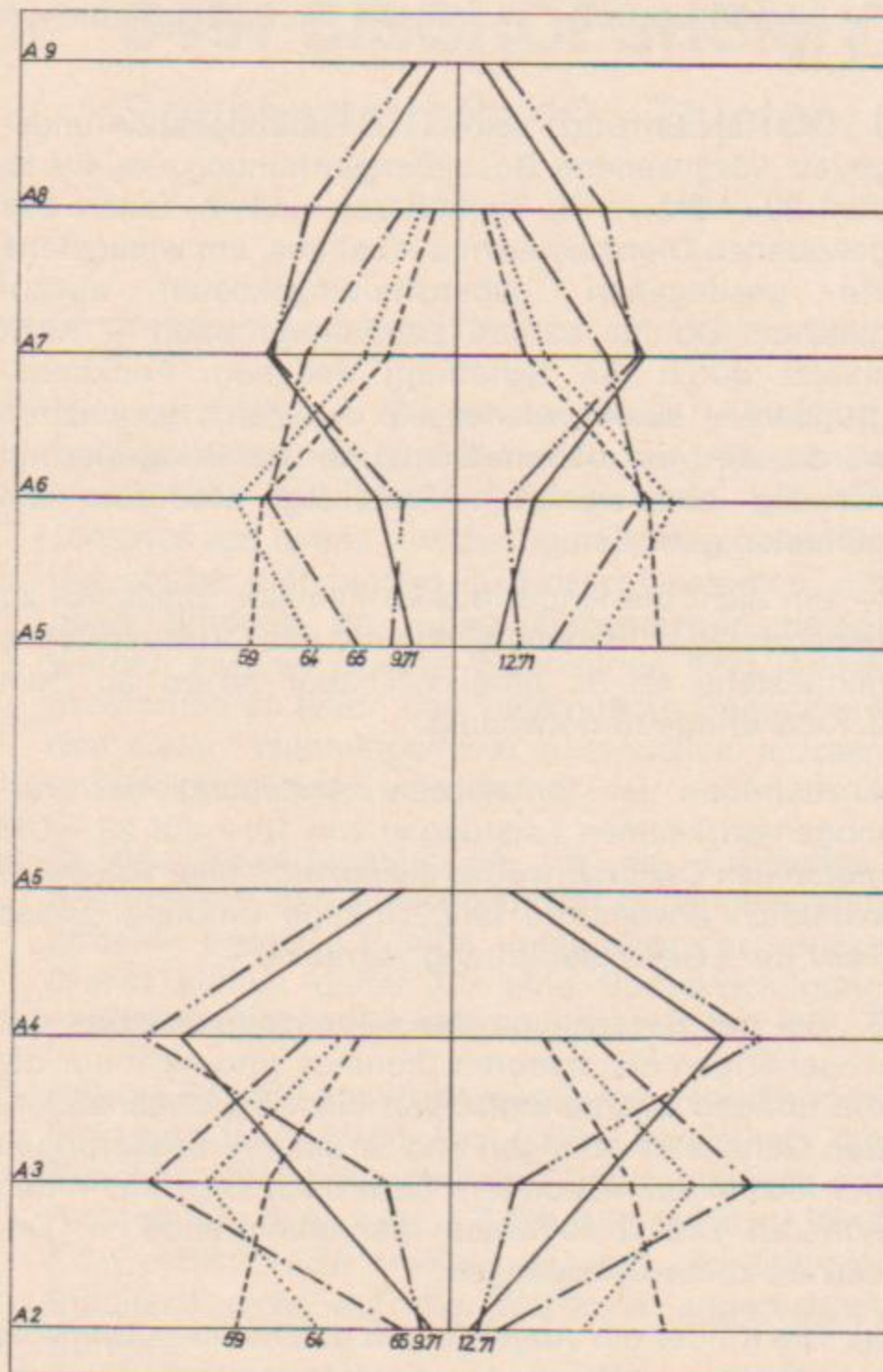
Tabelle 3: Spannungsverhältnisse auf der Basis der repräsentativen gesamten Dienstbezüge 1927-1972

Besoldungsgruppen	1927	1932	1956	1957	1961	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972
A 16	456,8	451,9	401,7	332,7	311,4	313,1	305,3	302,6	299,6	291,8	273,0	273,8	264,4	261,8	252,0
A 15	—	—	330,3	294,6	275,1	277,9	271,3	268,8	266,1	261,0	248,7	249,4	239,9	238,4	234,0
A 14	354,8	352,4	310,8	262,3	250,2	246,0	240,3	238,7	241,8	237,9	226,8	227,4	219,3	218,4	214,9
A 13	279,8	278,8	249,0	237,1	226,2	223,9	219,0	217,4	220,7	217,3	208,8	209,7	204,7	203,7	204,2
A 12	277,4	272,3	244,4	221,2	211,0	208,9	204,4	203,1	201,0	197,2	190,2	109,8	183,9	183,2	176,8
A 11	273,0	268,3	235,9	204,0	194,6	194,1	190,1	188,1	186,7	183,3	177,4	178,0	169,3	168,8	169,8
A 10	223,0	223,7	195,1	171,9	164,7	166,9	163,8	162,1	165,2	163,9	159,8	160,2	155,2	154,4	155,8
A 9	177,4	177,2	156,7	157,9	150,7	149,1	146,6	145,2	148,4	146,8	150,1	150,4	140,8	140,7	142,4
A 8	—	—	—	144,9	138,4	138,0	135,8	134,5	134,2	132,7	130,0	130,0	128,8	128,8	129,1
A 7	156,3	157,9	140,5	136,5	130,2	131,4	129,4	128,0	127,8	126,6	123,3	123,7	121,2	121,1	121,7
A 6	140,1	140,1	123,1	118,6	115,5	116,7	116,2	116,1	116,0	115,5	116,7	116,6	115,8	115,6	116,4
A 5	120,2	114,8	109,6	110,4	107,8	111,1	110,8	110,7	110,7	110,4	109,7	109,7	111,1	111,0	112,1
A 4	—	—	—	106,2	103,8	107,8	107,6	107,5	107,5	107,3	107,8	107,8	109,3	110,0	108,7
A 3	110,3	109,9	104,2	104,2	101,9	103,9	103,8	103,7	103,7	103,8	103,8	103,8	104,8	104,8	104,5
A 2	104,0	104,0	101,8	102,4	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
A 1	100,0	100,0	100,0	100,0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

Entwicklung der Stellenkegel in den einzelnen Laufbahngruppen, dargestellt am Beispiel der Deutschen Bundespost (Dezember 1959 bis Dezember 1971, ohne Funktionsgruppen)

	12.71	9.71	12.70	12.69	12.68	12.67	12.66	12.65	12.64	12.63	12.62	12.61	12.60	12.59
A 2	5,7	3,9	5,7	5,7	9,4	9,4	9,4	9,7	27,0	29,6	37,6	40,0	34,1	44,0
3	13,6	29,8	27,4	28,8	37,2	35,8	47,7	61,9	49,8	41,1	41,8	40,2	50,2	37,3
4	63,0	55,5	56,0	54,7	42,8	43,7	42,7	29,1	22,9	29,4	20,5	19,7	16,0	18,6
5	17,7	10,9	11,0	10,8	10,6	10,6	—	—	—	—	—	—	—	—
5	12,8	8,9	9,3	9,4	9,8	10,3	10,9	19,5	29,4	35,6	38,5	38,4	37,8	41,7
6	10,6	16,1	19,5	19,3	24,3	29,5	36,6	38,7	44,9	43,2	40,8	38,4	40,9	39,5
7	37,6	38,6	40,6	40,6	40,6	36,9	36,3	30,7	18,3	16,2	15,0	14,9	16,9	14,2
8	30,5	24,3	25,6	25,6	20,3	18,7	15,9	11,1	7,4	6,0	5,5	5,16	4,35	4,5
9	8,6	4,8	5,0	5,1	5,0	4,7	—	—	—	—	—	—	—	—
9	14,5	11,5	12,2	14,0	19,9	18,9	26,4	33,9	44,0	46,5	47,1	47,8	53,8	56,9
10	37,0	44,2	45,7	46,4	44,6	44,8	49,6	48,3	43,5	40,9	41,2	40,4	35,5	33,6
11	31,0	31,6	30,0	31,7	24,8	25,1	17,6	12,7	8,9	8,6	8,7	8,6	8,55	8,5
12	12,9	10,7	10,1	10,6	8,0	8,1	6,6	4,9	3,5	3,1	3,1	3,1	2,2	2,2
13	4,6	2,1	2,1	2,1	2,7	1,9	—	—	—	—	—	—	—	—
13	17,3	19,2	22,7	25,2	26,9	25,7	28,4	31,1	41,3	38,3	44,8	38,9	42,5	42,8
14	35,0	47,7	44,1	42,3	46,5	47,4	50,3	49,5	40,8	43,8	39,2	43,6	42,3	41,3
15	33,0	22,6	22,8	22,3	17,9	18,4	14,8	13,3	11,7	11,8	10,3	11,1	8,7	8,9
16	8,4	6,3	6,4	6,2	5,1	4,7	4,9	4,5	4,1	4,2	4,0	4,5	4,6	4,7
B 2-7	6,4	4,1	4,1	4,1	3,6	3,7	1,7	1,9	1,9	2,0	1,8	2,0	1,9	2,0

Grafisch läßt sich dies wie folgt darstellen:



Bereich A 15/A 16 eine Verbesserung durchzusetzen. Durch den gleichzeitigen Ausschluß des höheren Dienstes ab BesGr A 14 von der Gewährung ruhegehaltsfähiger Stellenzulagen wurden jedoch gleichzeitig alle Angehörigen der unteren BesGr des höheren Dienstes außer der BesGr A 13 de facto wiederum um eine Beförderungsstufe degradiert. Denn nach der durch das 1. BesVNG geschaffenen Zulagenregelung verdient zur Zeit ein Angehöriger

der BesGr A 14 erst ab der 5. Dienstaltersstufe mehr als ein Nichttechniker der BesGr A 13 und ab der 8. Dienstaltersstufe mehr als ein Techniker der BesGr A 13!

Durch diese Regelung wurde der Besoldungsunterschied zwischen den Besoldungsgruppen A 13 und A 14 so verwischt, daß praktisch schon längst derjenige Zustand erreicht und eingeführt ist, der nach der Absichtserklärung des Innenausschusses (Vor-

blatt zur Bundestagsdrucksache VI 1885, Ziffer C 2) erst zu einem späteren Zeitpunkt eintreten sollte, nämlich nach dem Wegfall der Regelbeförderung.

Mit anderen Worten gesagt: Es ist also bereits jetzt faktisch die Verzahnung des gehobenen Dienstes nach A 14 erreicht, während andererseits die höheren Beamten auf die Erfüllung der ihnen gemachten Zusagen

- Höherstufung der Eingangssämter unter Wegfall der Regelbeförderung zum 1. Juli 1972 (vgl. Beschluß des Bundestages vom 3. März 1972)
- gleichzeitige Verbesserung des Stellenkegels A 15/16 zur Vermeidung sonst eintretender grober Unbilligkeiten und Härten (Absichtserklärungen der maßgeblichen Mitglieder der für die Besoldungsgesetzgebung zuständigen Gremien)

bis heute zu warten haben.

3. Inzwischen ist klar, daß die jetzige Bundesregierung dem o. a. Beschluß nicht entsprechen wird (vgl. insoweit die Antwort des Innenministers Genscher auf die Frage des Abgeordneten Wagner/Günzburg in der Fragestunde der 177. Sitzung des Bundestages). Es ist sogar zu befürchten, daß auch der Folgetermin (1. Januar 1973) nicht eingehalten werden wird. Um der Gefahr entgegenzutreten, in der Öffentlichkeit unglaubwürdig zu werden, hat man daher im Innenausschuß bereits erwogen, als „erste Stufe zur Höherstufung der Eingangssämter“ die Regelbeförderungszeiten für die Bewährungsbeförderungen im Sinne von § 5 BBesG wie folgt herabzusetzen:

A 5	1 Jahr,
A 9	2 Jahre,
A 13	3 Jahre.

Eine solche Regelung würde den im Eingangssamt befindlichen Angehörigen des höheren Dienstes wegen der im höheren Dienst nur die BesGr A 13 umfassenden Zulagenregelung rein besoldungsmäßig kaum Vorteile bieten. Sofern die im Innenausschuß bereits erwogene Erhöhung der Technikerzulage auf 180,- DM Wirklichkeit werden sollte, würde ein Angehöriger der BesGr A 14 in Zukunft einen Techniker der BesGr A 13 sogar erst zwischen der 9. und 10. Dienstaltersstufe im Gehalt geringfügig übertreffen! Eine unmögliche Entwicklung!

Hier erhebt sich die Frage, wie lange sich die Angehörigen des höheren Dienstes solche Diskriminierung noch gefallen lassen können, ohne ihr eigenes Selbstwertgefühl zu vergewaltigen.

Es dürfte allen im Beirat an der Erstellung des Treuhandgutachtens beteiligten sachverständigen Mitgliedern des Bundestages doch wohl noch klar in Erinnerung sein, daß weder für den einfachen, noch für den mittleren Dienst ein Rückstand (sondern eher ein Vorteil) gegenüber der freien Wirtschaft festgestellt wurde, für den Bereich A 14/15 des höheren Dienstes jedoch (als einem der zwei überhaupt gegenüber der Wirtschaft klar benachteiligten Gruppen) ein Besoldungsrückstand von mindestens 300,- DM konstatiert wurde!

Wenn diese Tatsache aus unerfindlichen Gründen auch nicht in den schriftlichen Bericht der Treuhand aufgenommen wurde, so sollte man sie sich vielleicht gerade deswegen besonders gut merken.

4. Trotz dieser Erkenntnisse wurde bei Einführung der sogenannten Funktionsgruppen der höhere Dienst wiederum völlig unberücksichtigt gelassen.

Dadurch hat sich nunmehr auch das bis dahin noch einigermaßen ausgewogene Verhältnis zwischen den Stellenkegeln des gehobenen und höheren Dienstes (vgl. für den Bereich der DBP die Graphik auf Anlage 3) nachhaltig zugunsten des gehobenen Dienstes geändert.

Allein bei der DBP wurden – soweit zu erfahren war – bei dieser Gelegenheit

in A 13 (verzahnt)	111,
in A 12	258,
in A 11	450

zusätzliche Planstellen zugewiesen. Das entspricht gegenüber dem bisherigen Bestand (nicht Kegel) einem Zuwachs von 7,6 v. H. bei A 13, von 7,1 v. H. bei A 12 und von 5,3 v. H. bei A 11.

Es ist kein vernünftiger Grund ersichtlich, warum der höhere Dienst insoweit leer ausging. Wenn nunmehr der Wert verschiedener Tätigkeiten höher veranschlagt wird als bisher, muß das folgerichtig auch für diejenigen Führungskräfte gelten, die letztlich die Verantwortung in diesen Aufgabenbereichen tragen.

5. Die im Entwurf zum 1. Besoldungsänderungsgesetz vorgesehene Besoldungserhöhung um 4 v. H. plus 30,- DM reicht im höheren und in Teilen des gehobenen Dienstes nicht einmal aus, um wenigstens die gestiegenen Lebenshaltungskosten auszugleichen. Da für andere Laufbahngruppen – nicht zuletzt durch die Schaffung der sog. Funktionsgruppen – immer wieder ein Ausgleich geschaffen wurde, wird der höhere Dienst der konfiskatorischen Wirkung einer solchen Regelung wiederum am härtesten getroffen.

– Um nicht die kinderreichen Familien zusätzlich zu benachteiligen, ist eine Erhöhung des Ortszuschlages mindestens ab 3., möglichst aber schon ab dem 2. Kind dringend notwendig.

Anzustreben ist ferner eine Anhebung der vermögenswirksamen Leistungen von 13,- auf 26,- DM monatlich. Dadurch würde gleichzeitig eine volkswirtschaftlich erwünschte längerfristige Bindung dieses Teils der „Gehaltserhöhung“ erreicht. –

6. Bei der Berechnung des Lebens Einkommens der Angehörigen des höheren Dienstes sind nicht nur die die übrigen Laufbahngruppen einseitig begünstigenden Gehaltsanhebungen und Strukturverbesserungen der letzten Jahre, sondern auch noch folgende – den höheren Dienst teilweise diskriminierende – Tatsachen zu berücksichtigen:

- a) Die Kinder der Angehörigen des höheren Dienstes scheiden vielfach als Empfänger von Studienförderungsmitteln (z. B. Ausb.Förd.Gesetz) aus.
- b) Nach den Bestimmungen über die Familienheimförderung nehmen die Angehörigen des höheren Dienstes gegenüber anderen Laufbahngruppen nicht im selben Maße an Förderungsmaßnahmen teil.
- c) Bei der DBP kommen die günstigen VAP-Hypotheken zur Zeit fast nur Angehörigen des einfachen und mittleren Dienstes zugute.

WILHELM URBISCH & SOHN GMBH

Straßenbau

Tiefbau

Fernmeldebau

Kabelmontage

Kabeleinzieharbeiten

6451 BISCHOFSSHEIM / HANAU

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

- d) Die vom höheren Dienst erwartete „Mobilität“ bedingt relativ häufig Versetzungen. Dabei ist wesentlich, daß für Angehörige des höheren Dienstes am neuen Beschäftigungsort regelmäßig nur solche Wohnungen in Betracht kommen, die ohne Bindung an Einkommensgrenzen belegt werden können; solche Wohnungen sind jedoch inzwischen so teuer, daß viele höhere Beamte auf den freien Wohnungsmarkt ausweichen müssen und weiter belastet werden.
- e) In der Bewertungstabelle für die Erholungs- fürsorge hat der einfache Dienst gegenüber dem höheren Dienst 6 Punkte Vorsprung; der höhere Dienst kommt daher für eine Berücksichtigung praktisch nicht in Betracht.
- f) Höhere Beamte erwerben wegen der zehnjährigen Wartezeit nach § 106 Abs. I BBG später als die Beamten anderer Laufbahnen einen Anspruch auf Ruhegehalt; denn weil in § 106 Abs. II Satz 2 BBG § 116 a BBG nicht erwähnt ist, darf die Zeit des Studiums nicht auf die Wartezeit angerechnet werden.
- g) Die Praxis zeigt eindeutig, daß von vielen Kollegen des höheren Dienstes laufend erhebliche Mehrleistungen erbracht werden (vielfach allein schon deswegen, weil die Arbeitszeitverkürzungen in Führungspositionen nicht nur nicht realisiert werden können, sondern sich im Ergebnis sogar durchweg als Mehrarbeit auswirken; ferner durch unbezahlte Sonderaufträge ohne Freistellung, Tätigkeit als Beauftragte des Bundesdisziplinaranwaltes, Teilnahme an Projektgruppen u. a.).

Zum Unterschied zu den übrigen Laufbahnen ist es im höheren Dienst teils nicht möglich, teils nicht üblich, die aufgetretenen Mehrleistungen auch abzugelten.

- h) Der Fahrtkostenzuschuß ist an Einkommensgrenzen gebunden, die eine Berücksichtigung des höheren Dienstes in der Regel nicht zulassen.
- i) Wenn auch die Progression in der Staffelung der Lohn- bzw. Einkommenssteuer im Prinzip längst anerkannt ist, so bleibt doch die Tatsache der stärkeren steuerlichen Belastung als solche bestehen.

7. Die immer wieder beschworene angebliche Besserstellung vor allem der höheren Beamten hinsichtlich der Pensionsregelung existiert nicht.

Das Gegenteil ist der Fall.

So hat kürzlich der bekannte Versicherungsmathematiker Georg Heubeck in einer eingehenden Untersuchung nachgewiesen, daß dem Beamten von seiner Bruttopension in Höhe von 75 v. H. nur eine Nettopension von durchschnittlich 62 v. H. des ruhegehaltsfähigen Bezugsgehalts bleibt. Zu ähnlichen Ergebnissen gelangt auch das Treuhandgutachten.

Liegt das Gehalt – wie das bei Beamten des höheren Dienstes der Fall ist – über der Beitragsbemessungsgrenze in der sozialen Rentenversicherung, so macht die Nettopension nur etwa 55 bis 60 v. H. statt 75 v. H. des Ruhegehalts aus!

Damit steht der Beamte des höheren Dienstes relativ auch insoweit eindeutig schlechter als die Arbeiter und Angestellten des öffentlichen Dienstes.

V. Vorstehende Schilderung ist nur beispielhaft. Die nebenstehende Zusammenfassung dürfte jedoch eindeutig ausweisen, daß es dringend not tut, sich nach jahrelangen — teils grotesken — Bevorzugung anderer Laufbahngruppen in Zukunft auch einmal wieder ernsthafte Gedanken um das Schicksal des höheren Dienstes zu machen.

Die Qualifikation dieser Führungskräfte resultiert aus einer kritischen und anspruchsvollen Auslese: in der Regel Abitur, Hochschulstudium, Referendarzeit, Assessorzeit und fortwährende Weiterbildung. Man sollte meinen, daß diese Kräfte — allein schon aus der natürlichen Interessenlage des „Unternehmers“ heraus — nicht laufend vergessen, sondern — im Gegenteil — besonders gefördert und honoriert würden, ihr Status mithin in ideeller und materieller Hinsicht stets gerecht verbessert würde, wann immer es möglich ist.

Die Praxis aber sieht, wie gezeigt, seit langem ganz

anders aus: Einerseits nimmt der Dienstherr ausgerechnet bei seinen Führungskräften laufend Statusverschlechterungen in Kauf, während er andererseits gleichzeitig immer nachdrücklicher die Bejahung des Leistungsprinzips, unternehmerische Einstellung, analytische Intelligenz, abstraktes Problembewußtsein fordert und ihm immer mehr der schwierigen und verantwortungsvollen Aufgaben aufbürdet.

Es ist an der Zeit, daß alle Verantwortlichen — vor allem die sachverständigen Politiker, aber auch der konkret von den Tatsachen wissende Dienstherr — sich der vorstehend geschilderten Probleme annehmen und sie nicht noch weiter stillschweigend schleifen lassen. Ihnen würde die Dankbarkeit und Achtung einer zwar relativ kleinen, aber für das Wohl und Wehe einer funktionsfähigen öffentlichen Verwaltung maßgeblichen Gruppe sicher sein.

Arbeitsgruppe Besoldung

Koblenz, 8. August 1972

Zusammenfassung

I. Der höhere Dienst (besonders außerhalb der Ministerien) ist durch die Besoldungsentwicklung seit 1957 zunehmend gegenüber den anderen Laufbahngruppen benachteiligt worden.

Dies geschah nicht nur durch die stärkere Anhebung der übrigen Einkommen, sondern vor allem auch durch die erhebliche Bevorzugung der übrigen Laufbahngruppen bei Strukturverbesserungen. Dies hat auch das jüngste „Treuhandgutachten“ an verschiedenen Stellen (u. a. Randziffern 205, 344) eindeutig festgestellt.

Für die Besoldungsgruppen A 14/15/16 hat diese Entwicklung zu teilweise diskriminierenden Ergebnissen geführt.

Diese Entwicklung widerspricht auch klar der Forderung des neueingeführten § 60 BBesG, der ausdrücklich eine Besoldungsentwicklung unter Berücksichtigung der mit den Dienstaufgaben verbundenen Verantwortung verlangt.

II. Die immer mehr geförderte Nivellierung bedeutet das Ende des logischerweise im Gegensatz dazu stehenden Leistungsprinzips, das andererseits aber auch immer wieder gefordert wird. Ein Widerspruch in sich selbst!

III. Die Bundesregierung hat die sich aufgrund der letzten gesetzgeberischen Maßnahmen (2. BesNG, 1. BesVNG) ergebende zwingende Notwendigkeit von weiteren Strukturverbesserungen für den Bereich der BesGr A 13 — B 2 zwar anerkannt, bisher ihre entsprechenden Zusagen jedoch nicht eingehalten. Im Gegenteil: Sie hat zuletzt sogar Maßnahmen ergriffen oder vorbereitet, die eine

weitere relative Schlechterstellung eines erheblichen Teiles des höheren Dienstes beinhalten (Bildung von Funktionsgruppen, Erhöhung der Technikerzulage).

IV. Die Bundesregierung hat für 1972 eine Gehaltserhöhung vorgeschlagen, die für den höheren Dienst unter der Geldwertungsquote liegt.

Bei alledem hat die Bundesregierung unberücksichtigt gelassen, daß weite Gruppen des höheren Dienstes in ihrem sozialen Besitzstand bereits ohnehin gegenüber anderen Laufbahngruppen erheblich benachteiligt sind.

Gerade in letzter Zeit wurden die Angehörigen des höheren Dienstes in ihrer Funktion als Führungskräfte immer wieder zu erhöhter Leistung, Verantwortungsfreude und kreativem Denken aufgerufen. Ihnen wurden dabei selbstverständlich stets alle schwierigen und wichtigen Aufgaben aufgebürdet.

Der höhere Dienst hat sich bisher immer bereitwillig den stetig wachsenden Anforderungen gestellt.

Er darf aber auch erwarten, daß seine Interessen in der Besoldungsgesetzgebung des Bundes angemessen berücksichtigt werden.

Denjenigen Politikern, die bereit sind, sich auch einmal nachhaltig um die Belange des höheren Dienstes zu kümmern, wird die Achtung und Dankbarkeit der höheren Beamten gewiß sein. Die Verantwortlichen sollten sich auch der Tatsache bewußt sein, daß die Qualität der öffentlichen Verwaltungen im wesentlichen Maße durch die Leistungs- und Einsatzbereitschaft des höheren Dienstes bestimmt wird.

Über 12,5 Milliarden DM für BHW-Bausparer bereitgestellt

Seit der Währungsreform bis Ende 1971 hat das BHW mehr als 12,5 Milliarden DM für Bauvorhaben seiner Bausparer bereitgestellt.

Das BHW hat sich mit diesen Zahlen als die bedeutendste Selbsthilfeeinrichtung des öffentlichen Dienstes ausgewiesen.

Nach Feststellung des Beamtenheimstättenwerks, der gemeinnützigen Bausparkasse für den öffentlichen Dienst, in Hameln, hat sich seit der Gewährung von zusätzlichen vermögenswirksamen Leistungen durch den öffentlichen Dienstherrn ein zunehmendes Interesse der Angehörigen des öffentlichen Dienstes

an dauerhafter Eigentumsbildung ergeben. Etwa Dreiviertel der Bausparer des BHW sparen vermögenswirksam. 1971 verdienten über 50 % der neu abschließenden Bausparer beim BHW weniger als 1400,— DM und über 72 % weniger als 1700,— DM brutto im Monat.

Eine Einschränkung der Sparförderung würde gerade diejenigen besonders treffen, die nicht über ein überdurchschnittliches Einkommen verfügen. Vor einer derartigen Umkehr bei der Vermögensbildung durch das eigene Heim und die Auswirkungen auf den Wohnungsbau warnt das BHW.