

# NACHRICHTENBLATT

für die Vereinigung der höheren Postbeamten

Heft 4

August 1973

9. Jahrgang



Mitglied des Innenausschusses  
MdB Helmuth Becker (SPD)

## Aus dem Inhalt:

Interview der Arbeitsgruppe Besoldung  
mit dem MdB Helmuth Becker (SPD)

Mitglied des Innenausschusses

Professor Dr. Däubler, Bremen/Tübingen

Mitbestimmung im öffentlichen Dienst

Arbeitsgruppe BV, Hamburg

„Die Führungspositionen für den höheren Dienst  
bei der Deutschen Bundespost“



## Inhalt

Interview mit Helmuth Becker (SPD) über aktuelle Beobachtungsfragen	90
Aus der Arbeitsgruppe Besoldung	93
Ursula Dehmer Professor Däubler, Bremen: Beamte und Politik	95
Prof. Dr. Wolfgang Däubler Ein Beitrag zum Thema „Beamte und Politik“ Mitbestimmung im öffentlichen Dienst	97
Diskussionsbeitrag „Die Führungspositionen für den höheren Dienst bei der Deutschen Bundespost“	105
Dr. Wilhelm Fenge Personalveränderungen	114
Friedrich Schmidt Theodor Lenze Laufbahnbild des höheren Dienstes	115

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.

## Interview mit MdB Helmuth Becker (SPD) über aktuelle Besoldungsfragen

**Arbgr.\*):** Herr Becker, Sie sind seit Beginn der 6. Legis-  
laturperiode Mitglied der SPD-Fraktion des Deutschen  
Bundestages. Sie haben sich seither als Mitglied des  
Innenausschusses – vor allem wegen Ihrer beson-  
deren Sachkunde in Fragen des öffentlichen Dienst-  
rechtes und Besoldungsrechtes – längst einen Namen  
gemacht. Sie sind ferner stellvertretendes Mitglied im  
Haushaltsausschuß des Deutschen Bundestages und  
Mitglied im Innenausschuß beim Parteivorstand der  
SPD.

Da Sie früher selbst im Ft-Dienst der DBP tätig  
waren, sind Ihnen die besonderen Probleme des Per-  
sonals der Verkehrsverwaltungen aus eigener Er-  
fahrung bekannt.

Wir sind Ihnen dankbar, daß Sie sich heute wiederum  
bereit erklärt haben, unserer Vereinigung und dem  
Arbeitskreis der Verbände des höheren Dienstes der  
Deutschen Bundesbahn Auskunft auf einige aktuelle  
besoldungspolitische Fragen zu geben.

Am 17. April dieses Jahres haben die neuen Experten-  
gespräche über die weiteren Planungen auf dem  
Gebiet des Besoldungsrechtes begonnen. Sie wurden  
am 6. Juni 1973 fortgesetzt.

Welchen Stand haben die Erörterungen inzwischen  
erreicht? Wurde neben den hauptsächlichen Themen  
(Beseitigung von Einkommensverlusten bei der Über-  
nahme von Angestellten und Arbeitern in das  
Beamtenverhältnis; Einstieg der zukünftigen Absol-  
venten von Fachhochschulen; Besoldung der Tech-  
niker des gehobenen Dienstes; Einbau der Zulagen  
in die Grundgehaltstabelle usw.) auch über struk-  
turelle Verbesserungen für den höheren Dienst ge-  
sprochen?

**Becker:** Die Gespräche über weitere Planungen auf  
dem Gebiet des Besoldungsrechtes werden auf  
mehreren Ebenen geführt. Neben den Erörterungen  
mit den Gewerkschaften und den Fachgesprächen der  
Ministerialbeamten aus Bund und Ländern sind auf  
der politischen Ebene diese Fragen erörtert worden.  
In den Gesprächen, die keineswegs abgeschlossen  
sind, wurde auch u. a. von mir, die Notwendigkeit  
struktureller Verbesserungen im höheren Dienst vor-  
zunehmen, nachdrücklich unterstrichen.

**Arbgr.:** Der Deutsche Bundestag hat bereits im  
Sommer 1971 die Absicht bekundet, bis zum 1. Juli  
1972 die Eingangssämter unter Wegfall der Regel-  
beförderung höher zu stufen. Maßgebliche Mitglieder  
der für die Neugestaltung des Besoldungsrechtes zu-  
ständigen Gremien haben ferner immer wieder be-  
tont, daß zur Vermeidung sonst auftretender grober  
Unbilligkeiten und Härten gleichzeitig eine Verbesse-  
rung der Stellenanteile für die ersten und folgenden  
Beförderungssämter erfolgen müsse.

Ist nach dem derzeitigen Stand der Planungen eine  
Erhöhung der Stellenanteile A15 und A16 zu er-

\*) Arbeitsgruppe Besoldung der Vereinigung der höheren Post-  
beamten unter Mitarbeit der Arbeitsgruppe der Verbände des  
höheren Dienstes der Deutschen Bundesbahn.



**10****Jahre Elektronik in der  
Vermittlungstechnik****10****Jahre Versuchsver-  
mittlungsstelle HE 60  
in Stuttgart  
Blumenstraße****Technologisches Konzept und  
Systemstruktur:**

- Quasi-elektronisches System mit elektronischen Bauelementen und geschützten metallischen Kontakten
- Einsatz der Wickeltechnik bei der Verdrahtung
- Weitspannende Wegesuche und konjugierte Einstellung mit Hilfe des Leitaderverfahrens
- Selbstüberwachung der Steuermittel und Verbindungswege bei jedem Verbindungsaufbau

**Erstmalig im deutschen Fernsprechnetz für den Benutzer:**

- Tastwahl mit Tonfrequenzcode
- Kurzwahl zu häufig gewählten Gesprächspartnern
- Zeitweilige Schaltung eines Anschlusses auf den Dienst »Ruhe vor dem Telefon«
- Selbstumschalten des Teilnehmers auf Hinweis- und Auftragsdienst

**Erstmalig im deutschen Fernsprechnetz für die Verwaltung:**

- Leitweglenkung innerhalb des Ortsnetzes
- Personalentlastung durch Selbstschalten der Teilnehmer auf Dienste
- Fernsteuerbare Änderung der Teilnehmererkennung

Außerordentliche Leistungen markieren den Fortschritt in der Technik. Auf dem Weg zur Einführung der Elektronik in die Vermittlungstechnik gehört dazu die Inbetriebnahme der herkon-elektronischen Versuchsvermittlungsstelle, System HE 60, in Stuttgart Blumenstraße am 12. Juli 63.

Das technologische Konzept des Systems HE 60 - Kombination von geschützten metallischen Kontakten (HERKON®) mit elektronischen Bauelementen - erlaubte es, die Vorteile der Elektronik in der Vermittlungstechnik zu nutzen.

Nun schon 10 Jahre lang hat die Versuchsvermittlungsstelle Stuttgart Blumenstraße ihre außerordentliche Betriebszuverlässigkeit durch extrem niedrige Ausfallraten im praktischen Alltagsbetrieb unter Beweis gestellt und auch in diesem wichtigen Punkt die Richtigkeit der damals gewählten technischen Linie bestätigt. Ebenso gaben die beim System HE 60 verwirklichten und unter harten Betriebsbedingungen bewährten Ideen (technologisches Konzept, Systemstruktur, neuartige Leistungsmerkmale) Verwaltung und Industrie wert-

volle Entscheidungshilfen bei der Wahl des technischen Konzepts für die nächste Generation von Vermittlungssystemen. Auch auf dem Gebiet der Nebenstellentechnik haben die guten Erfahrungen mit dem System HE 60 entscheidende Fortschritte bewirkt und neue Systeme maßgebend beeinflusst.

Standard Elektrik Lorenz AG  
Unternehmensgruppe  
Nachrichtentechnik  
7 Stuttgart 40 (Zuffenhausen)  
Telefon: (07 11) 821-1  
Telex: 722 861

Im weltweiten **ITT** Firmenverband



warten? Kann man bereits in etwa absehen, welche Erhöhung zu erwarten ist?

**Becker:** Die Neuordnung und Vereinheitlichung der Besoldung in Bund und Ländern kann nur in mehreren Stufen erfolgen. Mit einem 2. Besoldungsvereinfachungs- und Neuregelungsgesetz muß vordringlich eine neue Grundgehaltstabelle unter Einbau der Zulagen (mit entsprechenden Auswirkungen für den höheren Dienst) vorgenommen werden. Ob in dieser Phase auch schon die Probleme gelöst werden können, die Sie hier anschnitten, ist noch nicht zu übersehen.

**Arbgr.:** Nach der Veröffentlichung des sogenannten Treuarbeitsgutachtens im Frühsommer 1972 war von Mitgliedern des seinerzeit zur Unterstützung der Treuhand-A.G. gebildeten Beirates zu hören, die Untersuchungen hätten ergeben, daß außer bei den Technikern des gehobenen Dienstes nur noch bei den unteren Besoldungsgruppen des höheren Dienstes ein Besoldungsrückstand (etwa 300,- DM) vorliege. Leider wurde die letztere Tatsache im schriftlichen Gutachten aus unerfindlichen Gründen verschwiegen bzw. so verklausuliert ausgedrückt, daß nur Fachleute wußten, was gemeint war. Während für die eine lt. Treuarbeit benachteiligte Gruppe, nämlich die Techniker des gehobenen Dienstes, inzwischen sowohl von maßgeblichen Abgeordneten als auch von Fachministerien energische Vorstöße zur Verbesserung der Situation unternommen wurden, ist bisher für die andere Gruppe, die Angehörigen der unteren Besoldungsgruppen des höheren Dienstes, bisher nichts geschehen.

Bedeutet dies, daß die Ergebnisse des Treuarbeitsgutachtens bzw. die Erkenntnisse des Beirates, soweit sie sich auf den höheren Dienst beziehen, „unter den Tisch fallen“ sollen?

**Becker:** Keineswegs! Die Ergebnisse des Gutachtens werden für alle Beschäftigtengruppen sorgfältig analysiert und unter Berücksichtigung der gewerkschaftlichen Forderungen in die Gesamtkonzeption zur Weiterentwicklung der Besoldung eingebaut. Der Vermittlungsausschuß hat am 20. Juni 1973 die Vorlage des 1. Teils dieser Konzeption von der Bundesregierung für September 1973 gefordert.

**Arbgr.:** Nach der zur Zeit gültigen Regelung erhält ein Beamter der BesGr A13, sofern er dem **gehobenen** technischen Dienst angehört, eine ruhegehaltstfähige Stellenzulage von 145,- DM. Laut Absichtserklärungen maßgeblicher Politiker und Ministerialbeamter ist daran gedacht, diese Zulage noch um 35,- DM auf 180,- DM zu erhöhen. Die Beamten des **höheren** technischen Dienstes der BesGr A13 dagegen erhalten – wie die nichttechnischen Kollegen – nur eine Zulage in Höhe von 100,- DM.

Wir sind der Ansicht, daß diese Regelung den Stempel der Willkür trägt. Wann wird für den höheren Dienst eine gerechte Regelung getroffen?

**Becker:** Man kann nicht von Willkür sprechen, denn dieser Entscheidung sind sorgfältige Überlegungen, die den gehobenen technischen Dienst betrafen, vorausgegangen. Die Erhöhung der Zulage, wie Sie sie andeuten, wird z. Z. nicht verfolgt. Die Probleme sollen im Rahmen der vorher angesprochenen Konzeption gelöst werden.

**Arbgr.:** Friedrich Karl Fromme hat in der FAZ vom 25. Januar 1973 unseres Erachtens zu Recht darauf hingewiesen, daß die aus Gerechtigkeitsgeboten abgeleitete Politik der Einkommensumverteilung zur Zeit ohne hinreichende Koordination auf den verschiedensten Gebieten vorangetrieben werde. Wir möchten hier nur die Besoldungs-, Steuer-, Wohnungs-, Bildungs-, Sozial- und Vermögenspolitik nennen. Wir hatten bereits mehrfach Gelegenheit, mit Ihnen Einzelheiten dazu zu besprechen. Zu alledem ist nunmehr noch die Sockelbetrags-Strategie der Gewerkschaften getreten.

Abgesehen davon, daß die letzte Besoldungserhöhung für weite Gruppen des höheren Dienstes nicht ausreichte, um angesichts der Teuerung wenigstens das bisherige Realeinkommen zu erhalten, besteht schon jetzt durchaus die Möglichkeit, daß der vermeintlich höher belastbare Haushalt in Wirklichkeit ein geringeres verfügbares Einkommen hat als derjenige, der als weniger belastbar gilt. Was werden die Verantwortlichen tun, um ein solches „Umkippen“ zu verhindern und somit das Leistungsprinzip im öffentlichen Dienst zu erhalten?

**Becker:** Bundeskanzler Willy Brandt hat in seiner Regierungserklärung vom 18. Januar 1973 erklärt: „In der vergangenen Legislaturperiode haben wir begonnen, die verschiedenen Laufbahnen des öffentlichen Dienstes stärker nach der Leistung auszurichten und sie durchlässiger zu machen. Die Leistung muß gesteigert und nicht gerechtfertigte Differenzierungen im Status müssen abgebaut werden.“ Die Besoldungskonzeption wird das Leistungsprinzip berücksichtigen.

**Arbgr.:** Nach der Ihnen bekannten Untersuchung des bekannten Versicherungsmathematikers Professor Dr. Georg Heubeck (Köln) vom Sommer 1972 verbleiben einem Beamten von A11 an aufwärts von seiner Bruttopension nur etwa 55–60 v. H. als verfügbares Ruhegehalt. Die Gründe 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.

Ist daran gedacht, aus Gründen der Gerechtigkeit wenigstens die Freibetragsgrenze heraufzusetzen?

Wie Sie wissen, hat bereits das erste Treuarbeitsgutachten in Übereinstimmung mit der Arbeit von Heubeck ergeben, daß sich Angestellte und Arbeiter des öffentlichen Dienstes hinsichtlich ihrer Altersversorgung (teils sogar erheblich) besser stehen als Beamte. Das neu in Auftrag gegebene Gutachten der Treuarbeit wird dies bestätigen.

**Becker:** Wie Sie wissen, gehen die Arbeiten an der Steuerreform in den zuständigen Ausschüssen des Bundestages zügig voran. Außerdem enthält der Vorschlag der „Dienstrechtskommission“ zu diesem Problemkreis bemerkenswerte Vorschläge. Die Innenpolitiker von SPD und F.D.P. werden sich im Winterhalbjahr 1973/74 ausführlich damit beschäftigen. Ich bin sicher, daß sowohl über die Steuerreform wie auch über die Weiterentwicklung des öffentlichen Dienstrechts eine Lösung der angeschnittenen Fragen erfolgen kann.



**Arbgr.:** Wir haben seit langem — auch in Gesprächen mit Ihnen — immer wieder darauf hingewiesen, daß bei der starken Besetzungsdichte der mittleren und vor allem der jüngeren Jahrgänge des höheren Dienstes der DBP schon bald ein undurchdringlicher Beförderungsstau nach A15 und A16 eintreten wird. Die neuesten Zahlen dazu hoffen wir Ihnen und den übrigen sachverständigen Mitgliedern des Innenausschusses noch in diesem Sommer übermitteln zu können.

Wir meinen, daß es in diesem Zusammenhang notwendig werden kann, auf die Ermächtigung des § 5 Abs. 6 BBesG in der Fassung des 1. BesVNG zurückzugreifen, wonach u. a. dann, wenn eine besondere Personalstruktur höhere Stellenanteile der Beförderungssämter erfordern, diese durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates eingeführt werden können.

**Becker:** Ich stimme Ihnen zu, daß eine solche Entwicklung die konkrete Ausfüllung der Ermächtigung nach § 5 Abs. 6 BesBG erfordern kann; im übrigen wurde die Ermächtigung u. a. auch dazu geschaffen.

**Arbgr.:** Als Folge zweier verschiedener Bezahlungssysteme kommt es immer wieder vor, daß beamtete Ingenieure des hochbautechnischen Dienstes im Verhältnis zu ihren angestellten Kollegen benachteiligt werden. So verdienen z. B. aufgrund der Auswirkungen des Tarifvertrages Nr. 297 vom 6. April 1971 hochbautechnische Referenten (A13/14) bei der DBP als voll verantwortliche und weisungsbefugte Leiter ihres Geschäftsbereiches nicht selten weniger als ein Teil der ihnen unterstellten Mitarbeiter.

Wann und wie werden diese Probleme beseitigt werden?

**Becker:** Sie kennen die unterschiedlichen Rechtsverhältnisse der Beamten und Angestellten. Nach Prüfung aller bisher bekannten Vorschläge glaube ich, daß nur die vom DGB geforderte Vereinheitlichung des Dienstrechts eine in sich befriedigende Lösung schafft. Alle anderen Maßnahmen waren und werden auch in Zukunft Stückwerk bleiben.

**Arbgr.:** Die Dienstrechtskommission hat eine analytische Dp-Bewertung für alle Verwaltungen gefordert. Dadurch könnte ein leistungsbezogener und gerechter Einsatz der Arbeitskräfte erreicht werden.

Ist beabsichtigt, für die Verwaltungen der DBP und der DB beschleunigt ein solches Konzept zu erarbeiten?

**Becker:** Die Bundesregierung hat mit Drucksache VII/7 ein solches Konzept im Januar 1973 vorgelegt. Die Beratungen darüber sind aus Zeitgründen noch nicht aufgenommen worden. Nach meiner Meinung kann wegen der Bindung der Bewertung an die Besoldung das Konzept der Bundesregierung so nicht verwirklicht werden. Der Innenausschuß des Deutschen Bundestages berät nach der Sommerpause für den Bereich des öffentlichen Dienstes zunächst das neue Personalvertretungsgesetz und das Verwaltungsverfahrensgesetz. Vor Beginn 1974 werden wir voraussichtlich nicht über die Dienstpostenbewertung diskutieren können.

**Arbgr.:** Laut „Spiegel“ Nr. 30 vom 23. Juli 1973 gibt es von Minister von Dohnanyi Äußerungen, die Nachfrage nach akademischen Berufen könne vermindert werden, indem die Besoldung der Akademiker zurückgeschraubt oder eingefroren werde.

Dazu erklärte der NRW-Bildungsminister Rau: „Das ist idealtypisch richtig, aber ob es erreichbar ist, scheint mir zweifelhaft. Manches kann man sicher dafür tun, und zwar über die Erweiterung und Einschränkung von Kapazitäten an den Hochschulen. Grundsätzlich bin ich der Meinung, daß es schon ein Privileg ist, Akademiker zu sein und die Möglichkeit qualifizierter Arbeit zu haben. Es muß nicht das Privileg hinzukommen, daß zwischen eigenem Einkommen und dem Einkommen der anderen ein extrem hoher Abstand besteht.“

Wie Sie wissen, hat u. a. auch unsere Vereinigung sorgfältige Untersuchungen über das Lebenseinkommen höherer Bundesbeamten angestellt. Die Ergebnisse sprechen eine ganz andere Sprache: Danach wird ein akademisch vorgebildeter Angehöriger des höheren Dienstes in Zukunft zunehmend Mühe haben, das Einkommen anderer Laufbahngruppen (einschließlich sozialer Vergünstigungen) zu erreichen; dies wird sich insbesondere in den kommenden Jahren der „Akademikerschwemme“ zeigen.

Was ist Ihre Meinung zu diesem Problem?

**Becker:** Es wäre meines Erachtens ein Widerspruch in sich, wenn eine Partei wie die SPD Chancengleichheit im Bildungsbereich fordert und besonders den Kindern von Arbeitnehmern eine qualifiziertere Ausbildung zu Teil werden lassen will, um dann festzustellen, daß eine qualifiziertere Ausbildung und eine höhere Leistung nicht entsprechend honoriert werden soll. So sind auch wohl die Äußerungen von Minister Dohnanyi und Minister Rau zu verstehen, die beide davon ausgehen, daß zwischen dem Einkommen der Akademiker und dem Einkommen anderer kein **extrem hoher** Abstand bestehen soll. Ich glaube nicht, daß dies für die Masse der höheren Beamten bei Bahn und Post zutrifft. Sie haben mit Ihren Überlegungen insbesondere für den Bereich der Besoldungsgruppen A13 bis A16 sicherlich nicht Unrecht.

**Arbgr.:** Wären Sie in absehbarer Zeit zu einem weiteren Gespräch bereit?

**Becker:** Zu weiteren Gesprächen bin ich gern bereit.

Für die Arbeitsgruppe Besoldung

Belke                      Tenzer                      Bell

## Aus der Arbeitsgruppe Besoldung

1. Am 20. Juni 1973 hatten Mitglieder der Arbeitsgruppe Besoldung unserer Vereinigung sowie Vertreter der Arbeitsgemeinschaft der Verbände des höheren Dienstes der Deutschen Bundesbahn im Bundeshaus in Bonn Gelegenheit zu einem Gespräch mit führenden F.D.P.-Politikern und sachverständigen F.D.P.-Mitgliedern über Besoldungsfragen und sonstige aktuelle berufspolitische Probleme.

Von der F.D.P. nahmen daran teil:

Herr Kleinert, MdB	
Herr Groß, MdB	Mitglieder des
Herr Dr. Hirsch	Innenausschusses
Herr Hoffie, MdB	Mitglied des
	Postverwaltungsrates
Herr Dr. Wendig, MdB	
Herr Prof. Maihofer, Bundesminister	



Frau Strack Ministerialbüro  
 Prof. Maihofer  
 Herr Doppler  
 Frau Franzy-Beckmann, Geschäftsführerin des  
 Arbeitskreises IV  
 der F.D.P.-  
 Bundestagsfraktion

einfacher Dienst 40,- DM  
 mittlerer Dienst 67,- DM  
 gehobener Dienst 100,- DM  
 höherer Dienst (nur A 13) 100,- DM

Nach Artikel II § 17 Absatz 1 Nr. 2 ist im höheren Dienst der Länder die Zulagengewährung nicht auf BesGr A 13 beschränkt.

Folgende Mitglieder der Arbeitsgruppe Besoldung waren zugegen:

Herr Dr. Stüttgen VHP  
 Herr Dipl.-Ing. Tenzer VHP

Als Vertreter der AG der Verbände des höheren Dienstes der DB waren anwesend:

Herr Flügge VJB  
 Herr Dr. Bächstädt VJB  
 Herr Bubel VRB  
 Herr Wolters VRM

Die Vertreter der F.D.P. sagten ihre Unterstützung bezüglich der vorgetragenen Anliegen des höheren Dienstes zu.

2. Die Arbeitsgruppe hatte ferner Gelegenheit, mit MdB Helmuth Becker (SPD) aktuelle berufspolitische und Besoldungsprobleme zu besprechen. Das Interview wird in diesem Nachrichtenblatt auf Seite 90 veröffentlicht.

3. In der Jahreshauptversammlung in München wurde im Rahmen der Diskussion um die Zulagenregelung (Art. II § 6 des 1. BesVNG) darum gebeten, den Inhalt der diesbezüglichen Verfassungsbeschwerde einiger höherer Bundesbahnbeamter und die daraufhin ergangene Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes mitzuteilen.

Die unter dem 15. März 1973 eingereichte Verfassungsbeschwerde hatte folgenden Inhalt:

„Nach dem Ersten Gesetz zur Vereinheitlichung und Neuregelung des Besoldungsrechts in Bund und Ländern (1. BesVNG) vom 18. März 1971 (BGBl. I, S. 208) Artikel II § 6 erhalten die Bundesbeamten folgende Ruhegehaltsfähige Stellenzulagen:

Die Beschwerdeführer sind Bundes(bahn)beamte und sehen mit dieser gesetzlichen Regelung ihr Grundrecht auf gesetzliche Gleichbehandlung nach GG Art. 3 verletzt.

Sie halten sich ohne vernünftigen, sich aus der Sache ergebenden oder sonstwie einleuchtenden Grund für die gesetzliche Differenzierung für ungleich behandelt gegenüber

- a) den Beamten der Laufbahnen des einfachen, mittleren und gehobenen Dienstes,
- b) den Beamten des höheren Dienstes der BesGr A 13,
- c) einer Anzahl Länderbeamter des höheren Dienstes.

In der Gesetzesbegründung – Gesetzentwurf der Bundesregierung (Drucksache VI/1684) und schriftlicher Bericht des Innenausschusses (Drucksache VI/1885) – wird diese nach Laufbahnen differenzierte Regelung nicht begründet. Es heißt dort lediglich, durch unterschiedliche Strukturmaßnahmen und die Gewährung von Zulagen durch die Länder seien die Bezüge der Landesbeamten zusätzlich so verbessert worden, daß ihr Besoldungsvorsprung gegenüber den Bundesbeamten etwa 5 v. H. betrage. Der Stufenplan des Gesetzentwurfes solle die in den Ländern unterschiedlich eingeführten Zulagen vereinheitlichen und auf den Bereich des Bundes übertragen.

Im Bund und beispielsweise in den Ländern Nordrhein-Westfalen, Bayern, Hessen und Hamburg gab es im Zeitpunkt des Erlasses des 1. BesVNG im höheren Dienst zahlenmäßig die aus der nachstehenden Tabelle ersichtlichen Stellenzulagen, erhöhten Grundgehälter usw.:

Bund	Nordrhein-Westfalen	Bayern	Hessen	Hamburg	
(es ist jeweils die Zahl der Ämter genannt)					
A 13	3 von 68	17 von 76	13 von 31, außerdem alle Beamten auf herausgehobenen Dienstposten eine Zulage von 124,- DM + 8 %, sofern sie keine andere Zulage erhalten	3 von 57	6 von 62
A 14	1 von 43	8 von 69	12 von 49, außerdem wie A 13 162,- DM + 8%	9 von 60	19 von 52
A 15	4 von 43	22 von 63	17 von 40	14 von 62	23 von 57
Zum Vergleich:					
A 5	12 von 48	9 von 20	7 von 18	4 von 23	1 von 3
A 11	0 Techniker- zulage 62,- DM	22 von 24, außerdem Technikerzulage 62,- DM	2 von 19	3 von 11, außerdem Technikerzulage 100,- DM	1 von 22



Die gesetzlich getroffene unterschiedliche Regelung nach Laufbahnen verstößt auch gegen GG Art. 33 Abs. 5, wonach das Recht des öffentlichen Dienstes unter Berücksichtigung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums zu regeln ist. Hierzu dürfte ein etwa gleichmäßiges angemessenes Spannungsverhältnis zwischen den einzelnen Ämtern gehören mit einer gewissen Besoldungssystematik und die im wesentlichen gleichmäßige Behandlung der Ämter aller Laufbahnen. Ein Beamter der BesGr A13 in den ersten Dienstaltersstufen erhält infolge der Zulagenregelung höhere Dienstbezüge als ein vergleichbarer Beamter der BesGr A14.“

Gemäß § 93a Abs. 3 des Gesetzes über das Bundesverfassungsgericht erging daraufhin folgender (einstimmig getroffener) Beschluß:

Welche Schwierigkeiten entstehen können, wenn im Rahmen einer Arbeitstagung die Zeit knapp wird und ein Redekonzept um mehr als die Hälfte gekürzt vortragen wird, zeigen die nachstehenden, im unmittelbaren Anschluß niedergeschriebene Inhaltsangabe der Rede Prof. Däublers und eine Schilderung der

Ursula Dehmer, Darmstadt

## Professor Däubler, Bremen: Beamte und Politik

Von der Darstellung der jetzigen Lage, den gegenwärtigen Einflußmöglichkeiten der Beamtenschaft auf die Verwaltung, von den verfassungsrechtlichen Komponenten der Mitbestimmung bis zur Erläuterung verschiedener Reformvorschläge reichte die Skala der Probleme, die Professor Däubler in seinem Referat skizzierte.

Im allgemeinen werde mit dem Begriff „öffentlicher Dienst“ sofort der Begriff „Hierarchie“ assoziiert – Titel - Ämter - Personen, meinte der Referent.

Nach dem geltenden Recht stünde der Beamte in der **Gehorsamspflicht** (begrenzt nur durch GG und Strafgesetz) und in der **Treuepflicht** (unentgeltliche Überstunden, Zurückhaltung bei politischer Betätigung). Hier zeige sich die Konservierung eines überholten Honoratioren-Verhaltens.

Professor Däubler wies darauf hin, daß der Beamte nicht durch die Gewerkschaft auf seine Arbeitsbedingungen einwirken könne, weil diese vom Gesetzgeber festgelegt seien. Die Beamtenverbände würden zwar gehört, ihre Forderungen müßten aber nicht berücksichtigt werden.

Zum Personalvertretungsgesetz meinte der Referent, hier sei der Mitbestimmungsstandard bei Beamten niedriger als bei anderen Organisationen. Der Personalrat beschränke sich auf bloße Mitwirkung – einziger Ausgleich sei ein gewisses Maß an sozialer Absicherung (Fürsorgepflicht des Staates).

Professor Däubler versteht das GG als bewußt geschaffenes Kontrastgesetz zu den Rechtsvorstellungen des Dritten Reiches mit einer speziellen Stoßrichtung auf die sozialstaatliche Demokratie hin (Art. 20 GG). So gesehen ist für ihn die Kompensation

„Die Verfassungsbeschwerde wird nicht zur Entscheidung angenommen, weil sie keine hinreichende Aussicht auf Erfolg hat.“

4. Nach Herausgabe des neuen Verzeichnisses der höheren Beamten der Deutschen Bundespost wird die Arbeitsgruppe wiederum eine graphische Übersicht über die Besetzung der Dienstposten der Laufbahngruppe D fertigen.

Die entsprechenden Histogramme werden im nächsten Nachrichtenblatt veröffentlicht.

Für die Arbeitsgruppe

Tenzer Belke Stüttgen

Diskussion. Verfasserin ist Frau Ursula Dehmer, Darmstadt, eine beruflich gestalterisch und redaktionell tätigen Kollegenfrau. Der anschließend abgedruckte Beitrag Prof. Däublers zum Thema „Beamte und Politik“ gibt ungekürzt die Meinung des Verfassers wieder.

von Mitbestimmung durch soziale Absicherung grundgesetzwidrig. So sieht er einen Zwang zum Kompromiß zwischen Mitbestimmung und staatlicher Verwaltungshoheit in der Verfassung institutionalisiert. Er bedauert das Fehlen von Lösungsmodellen in diesem Konflikt.

Mitbestimmung im öffentlichen Dienst umfaßt nach seiner Darstellung drei Bereiche:

1. Verhalten von Vorgesetzten
2. Durchführung der staatlichen Aufgaben
3. Inhalt der Staatstätigkeit

Im ersten Bereich (Lohn, Arbeitszeit) ließe sich seiner Meinung nach die volle Mitbestimmung unschwer erreichen.

Streiks seien in der freien Wirtschaft und speziell im öffentlichen Dienst so rar, daß sie ohne weiteres zugelassen werden könnten. Ein demokratischer Staat habe keine Legitimation zur Streikverhinderung.

Auch im zweiten Bereich sieht der Referent keine Schwierigkeiten, ein gewisses Maß an Selbstbestimmung (gleitende Arbeitszeit, Geschäftsverteilung nach Art der Richterkollegien) zuzulassen.

Im dritten Bereich allerdings müsse der Regierung das alleinige Entscheidungsrecht da vorbehalten bleiben, wo es um Fragen der öffentlichen Sicherheit (Polizei, Personenbeförderung, Energieversorgung) ginge. Hier sei die Mitbestimmung auszuschließen.

Zum rechtspolitischen Stellenwert der Mitbestimmung meinte Däubler, die Verfassung stecke nur einen allgemeinen Rahmen ab, ohne auf Einzelheiten festgelegt zu sein.



Zu unterscheiden sei die **vertragliche** (Abkommen) von der **institutionalisierten** (Personalvertretung) Mitbestimmung.

Nach der Meinung des Redners stehen zwei Alternativmodelle zur Debatte:

### 1. das Integrationsmodell:

Es sieht Mitbestimmung im sozialen Bereich vor und strebt einvernehmliche Konfliktlösungen im Rahmen des Bestehenden an, ausgehend von der Friedenspflicht und dem Unternehmenswohl. Kontrollmöglichkeiten der Belegschaft fehlen, da der Personalrat der Schweigepflicht unterliegt.

### 2. Mitbestimmung als Gegenmacht:

Zu diesem Modell bekannte sich Professor Däubler ausdrücklich. Es sei ausschließlich orientiert an den Interessen der Belegschaft. Er räumte ein, daß in der BRD noch kein entsprechendes Modell ausdiskutiert worden sei – im Gegensatz zu Italien. Eine Bemerkung, die in der anschließenden Diskussion viel Zündstoff bot.

Den Genscher-Entwurf lehnte Professor Däubler als Integrationsmodell ab.

Hier – so meinte er – schieden sich die Geister, hier gehe es um die prinzipielle Einstellung zur Gesellschaftsreform. Er warnte davor, die Mitbestimmungsfrage isoliert zu betrachten. Für ihn ist das Ziel – Aufhebung des rein kapitalistischen Systems – auch in diesem Bereich vordringlich.

Bei der Darstellung der verschiedenen Reformmodelle nannte Däubler das DGB-ÖTV-Modell. Er wies darauf hin, daß die Verfassung ein Verbot des sozialen Rückschritts enthält, daß also eine Schlechterstellung der Beamten schon vom GG her ausgeschlossen sei.

Däubler ließ keinen Zweifel daran, daß die Ausdehnung der Personalvertretungen wie sie in Hamburg, Bremen und Niedersachsen praktiziert wird, nach seiner Meinung schleunigst auf die übrigen Länder und den Bund ausgedehnt werden sollte.

Ungemein wichtig erscheint ihm die Mitbestimmung der Arbeitnehmer auf Direktionsebene (geplanter Postaufsichtsrat, Drittelparität bei den Universitäten).

Zum Schluß erklärte der Referent, nur wenn die Mitbestimmung konkret dem einzelnen Arbeitnehmer Vorteile bringe, werde sie vom einzelnen akzeptiert. Er – der einzelne Arbeitnehmer – muß wissen, daß er die Chance hat, gehört und berücksichtigt zu werden. Bisher sei die Mitbestimmung am Arbeitsplatz als Vehikel für die allgemeinen Rahmenbedingungen viel zu wenig ernst genommen worden.

Allerdings sei auf der anderen Seite dringend zu warnen vor einer eventuellen Beschränkung auf den nur persönlichen Bereich, quasi als Beschwichtigung. Keinesfalls dürfe dadurch vom allgemein-gesellschaftspolitischen Ziel – mehr Demokratie durch mehr Mitbestimmung – abgelenkt werden.

Grundsätzlich sei die Diskussion so zu lenken, daß dem Einzelnen bewußt wird, daß er nicht notwendigerweise Objekt fremder Entscheidungen bleiben müsse. Fazit: Viel Skepsis im Saal, zögernder Beifall.

## Diskussion nach dem Referat Prof. Däublers:

### Zu wenig Zeit um zu überzeugen?

Zu den in der Diskussion angeschnittenen Fragen: Kampf des Vorgesetzten um Einfluß bei der Post größer als der Kampf der Untergebenen um mehr Einfluß; fehlende Aussperrungsmöglichkeit bei streikenden Beamten; Fragen nach der Verantwortung und finanziellen Haftung des Vorgesetzten; mögliche chaotische Folgen einer zu weitgehenden Mitbestimmung; Gefahr des Abgleitens von staatlicher zu gewerkschaftlicher Übermacht, Frage des Minderheitenschutzes – äußerte sich Professor Däubler in knapper Zusammenfassung:

Streik und Aussperrung wollte er nicht hochgespielt wissen – Streikrecht bedeute keine Streikpflicht und schon gar keinen Streikmißbrauch – der sei nach Lage der Dinge in der BRD so gut wie ausgeschlossen.

Sogar die Zustände in Italien versuchte Däubler zu bagatellisieren: pro Arbeitnehmer gingen in Italien jährlich nur 1,5 Arbeitstage verloren. Nach Meinung der Teilnehmer an der Diskussion übersah er dabei nur, daß erstens die Folgen für die Allgemeinheit in Italien trotzdem verheerend sind und daß zweitens eine bisher ruhige Streiklage in der BRD keine Garantie auf ewig sei.

Däubler bestritt, daß die Aussperrung ein allgemeines Pendant zum Streikrecht sei – sie habe schließlich auch in der freien Wirtschaft nur eine suspendierende, keine lösende Wirkung des Beschäftigungsverhältnisses.

Zum Problem der leitenden Angestellten wies Däubler auf eine bestehende Gesetzeslücke hin – die er bedauerte. Er verlangte eine Differenzierung zwischen Mitbestimmung und Mitverantwortung. Auch ein leitender Angestellter habe und vertrete Eigeninteressen als Arbeitnehmer – neben seiner Arbeitgeberfunktion.

Die Haftungsfrage tat der Referent kurz ab – sie betreffe Große wie Kleine gleichermaßen.

Zur Frage der Gewerkschaftsübermacht meinte Däubler, die Gewerkschaft werde von ihren Mitgliedern gestaltet, wo das nicht geschähe, sei es Schuld der Mitglieder, nicht der Funktionäre. Als Abhilfe nannte er effektivere Kontrolle der Gewerkschaft und der Personalvertretung durch ihre Wähler.

Gefragt, ob er als Hochschullehrer oder als Politiker gesprochen habe, erklärte Däubler, beides ließe sich nicht voneinander trennen. Er habe fairerweise seine Wertentscheidungen verdeutlicht. Es sei erlaubt, wissenschaftliche Vorstellungen zu entwickeln, die über die des GG hinausgingen.

Das GG sei ausdrücklich als antifaschistische Ordnungsvorstellung entwickelt worden und vom Geschehen der letzten 20 Jahre her diskutierbar. Die Mitbestimmung sei im übrigen eine Grundgesetzforderung, keine Machtfrage einzelner Gruppen. Die Verwirklichung erfordere freilich einen längeren Willens- und Meinungsbildungsprozeß.

Däubler bestritt den Gegensatz von Eigen- und Gemeinwohl. In seiner Sicht ist Gemeinwohl die Realisierung des vom GG gewollten Zustandes: eine



umfassende Mitbestimmungsordnung für alle Bediensteten.

Auf den Einwurf, die Postpraxis sei weiter als das von ihm angepeilte Modell, konterte Däubler, ein Rückschritt stehe keinesfalls zur Debatte. Er räumte ein, daß jede Praxis über ein bestehendes Modell hinausgehen könne. Rechtsnormen regelten schließlich nur

pathologische Fälle, in der Regel einige man sich einvernehmlich.

Fazit der Diskussion: Widerstand bei den Zuhörern, der Referent bedauerte, daß er wegen der Kürze der Zeit nicht überzeugender habe argumentieren können.

## Mitbestimmung im öffentlichen Dienst

Ein Beitrag zum Thema „Beamte und Politik“

Von Prof. Dr. Wolfgang Däubler Bremen / Tübingen

I. Die Problematik der Mitbestimmung im öffentlichen Dienst soll hier unter vier Aspekten behandelt werden: Zunächst ist ein Überblick über den mitbestimmungsrechtlichen Status quo des Beamten zu geben und danach zu fragen, inwieweit er heute in der Lage ist, auf seine Arbeitsbedingungen und die Dienstabläufe Einfluß zu nehmen. Der zweite Aspekt ist verfassungsrechtlicher Natur: Macht das Grundgesetz eine Aussage – und wenn ja, welche – zur Frage der Mitbestimmung im allgemeinen und zum Problem der Mitbestimmung im öffentlichen Dienst im besonderen? Im dritten Komplex soll die rechtspolitische Seite der Mitbestimmung angegangen werden, was uns wenigstens ansatzweise zu der Frage führen soll, ob die Mitbestimmung ein Ziel an sich oder ob sie nur ein Zwischenziel auf dem Weg einer weiterkreisenden Gesellschaftsveränderung darstellt. Unter Punkt vier soll schließlich eine kurze Vorstellung der ins Gespräch gebrachten Reformvorschläge erfolgen, die im Rahmen der gesamten Mitbestimmungsdiskussion zu sehen sind.

II. Öffentlicher Dienst und Hierarchie sind im allgemeinen Bewußtsein eng verknüpft. Man denkt an die Hierarchie der Titel vom Sekretär über den Obersekretär bis zum Inspektor, Oberinspektor und Regierungsrat. Man denkt an die Hierarchie der Ämter von der unteren über die mittlere bis zur obersten Verwaltungsbehörde und man denkt schließlich an die Hierarchie der Personen. Um diese letztere Form, um die Über- und Unterordnung des einzelnen soll es hier in erster Linie gehen. Wie sieht die rechtliche Position des einzelnen aus, der in den hierarchischen Behördenaufbau eingegliedert ist?

Die Rechtsstellung des einzelnen Beamten findet ihren wichtigsten juristischen Ausdruck im Beamtenrecht. Nach § 55 des Bundesbeamtengesetzes trifft den Beamten eine Gehorsamspflicht: Er muß seinen Vorgesetzten nicht nur beraten, sondern ist ihm auch Gehorsam schuldig. Bei Meinungsverschiedenheiten kann er von seinem Remonstrationsrecht Gebrauch machen, das jedoch spätestens beim Vorgesetzten seines Vorgesetzten endet.

Bestätigt dieser die ursprüngliche Anordnung, so muß der Beamte auch dann handeln, wenn er sein Tun für unzweckmäßig hält, ja sogar dann, wenn er dieses Tun als rechtswidrig erachtet. Nach geltendem Recht ist die Grenze der Gehorsamspflicht erst erreicht, wenn der Befehl eine strafbare Handlung oder eine Verletzung der Menschenwürde zum Gegenstand hat.

Neben die Pflicht zum Gehorsam tritt die Pflicht zur Treue: Nach § 2 Bundesbeamtengesetz und nach Art. 33<sup>IV</sup> GG trifft den Beamten die Pflicht, sich in besonders intensivem Maße für die Belange seines Dienstherrn einzusetzen. Aus diesem – neuerdings nachhaltig in Zweifel gezogenen – Grundsatz werden eine Reihe von Einzelverpflichtungen abgeleitet. Dazu gehört einmal die Pflicht zur Leistung von Überstunden, die bis vor kurzer Zeit unentgeltlich abzuleisten waren und die auch jetzt nur in beschränktem Umfang der für Arbeitnehmer geltenden Überstundenregelung unterliegen. Weiter hat sich der Beamte nach § 53 BBG bei politischer Betätigung diejenige Mäßigung und Zurückhaltung aufzuerlegen, die das Ansehen seines Amtes erfordert. Bei Lichte besehen stellt dies einen sehr problematischen Ausdruck der Treuepflicht dar, denn diese Vorschrift geht im Grunde davon aus, daß die Zurückhaltung und das „möglichst sich nicht Engagieren“ immer das adäquateste Mittel zur Erfüllung der Aufgaben eines öffentlichen Bediensteten ist. Man könnte sehr wohl auch gegenteilig argumentieren und darauf verweisen, gerade der Kampf für eine demokratische Grundordnung erfordere ein besonders entschiedenes Engagement, so daß derjenige, der sich zurückhält und sich in seinen Elfenbeinturm zurückzieht, sich wenig funktionsgerecht verhält. Es läßt sich schwerlich leugnen, daß auch derjenige politisch handelt, der das Feld den anderen überläßt und damit u. U. Leuten Einfluß gewährt, die nicht die gleiche demokratische Haltung besitzen wie er selbst. § 53 BBG intendiert in Wahrheit ein honoratiorenhaftes Ideal vom Beamten, der sich grundsätzlich nur in sehr vorsichtiger Form zu den Zeitläuften soll äußern können. Auf ähnlicher Linie liegt das Gebot des achtungswürdigen Verhaltens nach § 54 BBG. Eine weitere konkrete Ausprägung stellt die Regelung der Nebentätigkeit dar, die ja von der Genehmigung durch den Dienstherrn abhängig ist, soweit nicht die wenigen Ausnahmen Platz greifen. Diese Genehmigung kann bei Gefahr der Beeinträchtigung dienstlicher Interessen verweigert werden, was der entscheidenden Behörde einen beträchtlichen Ermessensspielraum einräumt. Was dabei an „dienstlichen Belangen“ herauskommen kann, zeigt das Beispiel eines vor 8 Jahren in Tübingen praktisch gewordenen Falles, wo ein Briefträger um eine Nebentätigkeitsgenehmigung einkam, um am Wochenende als Jazztrompeter auftreten zu können. Sein Antrag wurde mit der Begründung abgelehnt, die Tätigkeit eines Jazztrompeters beeinträchtige das Ansehen der Deutschen Bundespost und könne des-



halb nicht hingenommen werden. Auch wenn man diesen Fall nicht verallgemeinern und auf die Gegenwart übertragen kann, so wird doch deutlich, daß das Tatbestandsmerkmal „dienstliche Interessen“ eben doch eine Leerformel oder vorsichtiger ausgedrückt eine sehr weite Formel darstellt, in die bestimmte Vorverständnisse und Wertungen einfließen, die nicht unbedingt als aufgeschlossen und zukunftsgerichtet angesehen werden können.

Gehorsamspflicht und Treuepflicht sind die beiden Hauptpflichten des Beamten, die sein gesamtes Rechtsverhältnis strukturieren. Zu dem dadurch begründeten Pflichtenstatus kommt nun die herkömmliche Regel, daß der Beamte anders als der Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes und anders als der Arbeitnehmer in der gewerblichen Wirtschaft nicht in der Lage ist, seine Arbeitsbedingungen mit Hilfe der Gewerkschaft tariflich festzulegen. Nach immer noch herrschendem Verständnis hat der Beamte nicht die Möglichkeit, aktiv gestaltend auf seine Arbeitsbedingungen einzuwirken; im Beamtenrecht soll eine totale Prärogative des Gesetzgebers herrschen. Der einzelne Beamte wie die Beamtenschaft insgesamt besitzen keine institutionalisierten Möglichkeiten der Einwirkung auf den Inhalt von Beamten- und Besoldungsgesetzen. Nach § 94 BBG besteht lediglich ein Anhörungsrecht der Spitzenverbände, das sich in keiner Weise auf den Inhalt der Gesetzgebung auswirken muß. Weil es keine Tarifverträge im Beamtenverhältnis gibt, weil also dieses wichtigste Mittel der Mitbestimmung fehlt, soll es nach gleichfalls immer noch herrschender Auffassung kein Streikrecht geben. Denn – so die überwiegende Meinung – Streik und Tarifautonomie sind nach deutschem Recht untrennbar verbunden, so daß eine Arbeitsniederlegung nur möglich ist, wenn es um ein tariflich regelbares Ziel geht.

Neben Tarifvertrag und Streik, die im Arbeitsrecht praktiziert werden, gibt es eine zweite, institutionalisierte Form der Mitbestimmung – die Beteiligung des Personalrats. Ohne Rücksicht darauf, ob man das bisher geltende Personalvertretungsgesetz des Bundes oder den Entwurf der SPD- und F.D.P.-Fraktion zu einem neuen Gesetz zugrundelegt, auch hier zeigt sich ein deutlicher Rückstand der Beamten gegenüber allen anderen Gruppen von Lohnabhängigen. Das geltende Recht gibt bezüglich der Beamten Mitbestimmungsrechte überhaupt nur in einigen sozialen Angelegenheiten, die sehr viel weniger weit reichen als die in § 87 BetrVG 1972 angesprochenen. Bei personellen Angelegenheiten besitzt der Personalrat überhaupt kein Mitbestimmungs- sondern nur ein sog. Mitwirkungsrecht. Das bedeutet, daß im Konfliktfalle, d. h. wenn keine Einigung erzielt wird, die oberste Dienstbehörde allein entscheiden kann, daß sich hier ihr Wille also ohne die Notwendigkeit zu einem Kompromiß durchsetzen kann. Bei sehr vielen anderen, auch praktisch wichtigen Fragen, wie etwa der Behördenorganisation und der Auflösung von Dienststellen, ist der Personalrat überhaupt nicht beteiligt. Ebenso verhält es sich mit allen arbeitstechnischen Problemen; was das neue BetrVG in § 90 und § 91 unter menschengerechter Arbeitsplatzgestaltung versteht, taucht nicht einmal dem Begriffe nach im Personalvertretungsrecht des Bundes auf.

Die Feststellung ist eindeutig: Nach geltendem Recht, so wie es im Bundesbeamtengesetz und im PersVG des Bundes niedergelegt ist, besitzt der Beamte Mit-

bestimmungsrechte nur in einem ganz marginalen Bereich. Allein in einem Teil der sozialen Angelegenheiten kann er durch den Personalrat auf seine Arbeitsbedingungen Einfluß nehmen. Alle anderen Fragen, auch solche existenzieller Art, werden nicht vom Beamten oder seinen Vertretungen mitentschieden, sondern stehen ausschließlich zur Disposition der Exekutivspitze.

Dennoch wäre es ein wenig vordergründig, wollte man allein auf Grund dieser Tatsache den Beamten zu denjenigen rechnen, die in unserer Gesellschaft am Fuße der Hierarchie stehen. Dem fast totalen Mangel an Mitbestimmung steht auf der anderen Seite ein hohes Maß an Arbeitsplatzsicherheit gegenüber, da der Beamte in der Regel Lebenszeitbeamter ist. Abgesehen von großen Umbrüchen politischer Art ist der Beamte sicher vor Arbeitslosigkeit – was kaum ein Arbeitnehmer von sich behaupten kann – und er kann auch darauf vertrauen, daß er nicht ohne sein Verschulden degradiert und auf einen weniger gut bezahlten Arbeitsplatz versetzt wird, eine Gefahr, die in der Industrie auch durch weitgehende Einschaltung des Betriebsrats nie ganz zu bannen ist. Die durch das Lebenszeitprinzip vermittelte Sicherheit mag auch eine wichtige Ursache dafür sein, daß der Leistungsdruck im öffentlichen Dienst im Durchschnitt der Fälle wohl unter dem der gewerblichen Wirtschaft liegt. Dies läßt sich zwar nicht zwingend ableiten, aber immerhin plausibel machen angesichts der verbreiteten Übung zahlreicher Versicherungsgesellschaften, Spezialtarife für Beamte anzubieten, deren Beiträge unter denen anderer Bedienstetenkategorien liegen. Da man ohne Zögern unterstellen kann, daß derartige Erscheinungen nicht auf besonders ausgeprägter Menschenfreundlichkeit beruhen, sondern Ergebnis versicherungsmathematischer Berechnungen sind, dürfte der Rückschluß möglich sein, daß Beamte im Durchschnitt der Fälle eben weniger krank sind, daß ihre Unfallgefahr geringer und ihre Lebenserwartung höher ist. Daß dabei ein Zusammenhang mit dem Leistungsdruck besteht, dürfte vom arbeitsmedizinischen Standpunkt aus kaum einem Zweifel unterliegen. Natürlich kann und wird es in vielen Bereichen Ausnahmen geben; im Durchschnitt der Fälle dürfte jedoch die höhere Absicherung gegen existentielle Risiken dazu führen, daß nicht alle körperlichen und geistigen Reserven mobilisiert werden und der einzelne damit ein erhöhtes Maß an Verfügung über seine eigene Arbeitskraft erhält. Daß dies keine Kompensation für die fehlende Mitbestimmung darstellt, sei bereits hier angemerkt.

III. Wir müssen uns nun im zweiten Fragenkomplex der Problematik stellen, ob dieser Status quo in vollem Umfang mit dem Grundgesetz vereinbar ist. Gibt es in unserer Verfassung so etwas wie eine prinzipielle Vorentscheidung zu Gunsten der Mitbestimmung? Ist dies der Fall, so bedürfte es besonderer Gründe, warum im Beamtenrecht diese fast totale Form der Fremdbestimmung zu tolerieren ist.

Zur Stellung des Grundgesetzes gegenüber der Mitbestimmung gibt es zahlreiche Äußerungen. Schon aus Raumgründen würde es schwerfallen, hier alles abzuhandeln und einer kritischen Würdigung zu unterziehen. Ich möchte mich deshalb darauf beschränken, nur eine – wie ich glaube auch politisch sehr wichtige – Position zu zitieren, nämlich die der Mitbestimmungskommission, die die Problematik der Ausdehnung der paritätischen Mitbestimmung zu



Bei einer Lebensversicherung sind Sie an den Gewinnen beteiligt. Ganz gleich, wie hoch Sie versichert sind. Die Überschüsse, die die Iduna erzielt, gibt sie voll an ihre Versicherten weiter. Dadurch steigt Ihr Anspruch im Laufe der Jahre beträchtlich. Nach heutigem Stand z. B. kann sich Ihr Versiche-

rungsschutz nach 30 Jahren Laufzeit mehr als verdoppeln.

Dieses Prinzip gilt für alle bei der Iduna versicherten Postangehörigen. Denn jedes Mitglied erhält im Verhältnis zu seinen Aufwendungen gleiche Überschüsse.

Die Iduna ist der größte

deutsche Lebensversicherungs-Verein auf Gegenseitigkeit. Sie bietet auch in der Zukunft die Gewähr für eine hohe Gewinnbeteiligung ihrer Versicherten.

Günstige Tarife und Bedingungen für Postangehörige – das gibt es bei der Iduna schon seit über 60 Jahren.

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

**Hohe Gewinne  
für alle Versicherten.**

**Das sollen  
Sie wissen-  
denn Ihre  
Interessen  
gehen vor**

**IDUNA**

**immer der richtige Rahmen**

prüfen hatte: „Inhaltlich beruht die Wertentscheidung für die Mitbestimmung auf dem grundlegenden Bekenntnis zur Würde der Person, zu den unverletzlichen und unveräußerlichen Menschenrechten als Grundlage jeder menschlichen Gemeinschaft und zum Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit (Art. 1 u. 2 GG). Zunächst allgemein ausgedrückt, besagt sie, daß die Unterordnung des Arbeitnehmers unter fremde Leitungs- und Organisationsgewalt im Unternehmen mit seiner Selbstbestimmtheit, der ihm rechtlich zuerkannten Möglichkeit, seine Zwecke selbst zu wählen und eigene Initiativen zu entfalten, nur solange vereinbar ist, als sich ihre Entsprechung in Gestalt der Freiheit der Beteiligung an den Entscheidungen findet, die den Arbeitsprozeß regeln und gestalten“. Grundlage der „Wertentscheidung“ für die Mitbestimmung ist also das Bekenntnis zur Menschenwürde und zur freien Entfaltung der Persönlichkeit. Die daraus zu ziehende Konsequenz wird zu Recht nicht darin gesehen, daß der einzelne überhaupt keiner Weisungsgewalt unterliegen soll – das wäre utopisch – sondern daß er diejenige Stelle mitlegitimieren muß, die die Weisungen erteilt, daß er selbst am Zustandekommen der „Programme“ beteiligt sein muß. Eine eingehende – im Kommissionsbericht selbst nicht vorgenommene und auch hier nicht zu leistende – verfassungsrechtliche Exegese vermag diese Aussage zu bestätigen.

Die an anderer Stelle (Däubler, Das Grundrecht auf Mitbestimmung, Frankfurt/Main 1973 § 5) niedergelegte Argumentation sei hier nur in wenigen Sätzen

nachgezeichnet: Die Grundentscheidung des Art. 1 GG, das Bekenntnis zur Menschenwürde muß aus der Gesamtkonzeption des Grundgesetzes heraus als bewußte Kontrastentscheidung zu Recht und Rechtswirklichkeit des Faschismus begriffen werden. Wie auch die Präambel des Grundgesetzes sagt, wollte man 1949 eine neue Ordnung schaffen, die sich ganz bewußt von dem distanzierte, was zwischen 1933 und 1945 gegolten hatte und in der Praxis geschah. Aus dieser Kontrastfunktion heraus, die sich auch in zahlreichen anderen Vorschriften unserer Verfassung zeigt, ergibt sich eine ganz spezifische Stoßrichtung hin auf eine sozialstaatliche Demokratie, die als solche den einzelnen nicht in einer Objektstellung beläßt, sondern die den mündigen, demokratischen, mitgestaltenden Bürger will. Diese alle Lebensbereiche umfassende Grundentscheidung findet ihre Ausprägung und Konkretisierung in Art. 20 GG, der die Bundesrepublik als demokratischen und sozialen Rechtsstaat definiert. Auch diese Vorschrift, die genau wie Art. 1 an der sog. Ewigkeitsgarantie des Art. 79<sup>III</sup> partizipiert, hat nur dann einen Sinn, wenn nicht nur der Staatsaufbau demokratischen Prinzipien entspricht, sondern auch die Gesellschaft demokratische Strukturen aufweist. Das bedeutet nicht, daß wir staatliche Demokratiemodelle, also etwa die Monopolisierung der Entscheidungskompetenz bei Organen, die ausschließlich von den Betroffenen gewählt wurden, auf den öffentlichen Dienst oder die gewerbliche Wirtschaft übertragen. Das sog. Homogenitätserfordernis zwischen staatlicher und gesellschaftlicher Organisation verlangt nur, daß nicht deutlich



undemokratische, rein hierarchische, unlegitimierte Abhängigkeitsverhältnisse in gesellschaftlichen Bereichen existieren dürfen. In letzteren gilt zwar nicht das staatliche Organisationsprinzip des Aufbaus von unten nach oben, wohl aber muß — wie die Mitbestimmungskommission zutreffend sagt — der Betroffene am Zustandekommen der Entscheidung selbst mitwirken können.

Das eigentliche Problem, das uns hier interessiert und das bisher erst wenig behandelt wurde, besteht nun darin, ob dieser Grundsatz auch für den öffentlichen Dienst gilt, ob also die Wertentscheidung des Grundgesetzes für die Mitbestimmung auch den öffentlichen Dienst erfaßt oder ob sie evtl. eine Ausnahme erleidet, die mit den besonderen dort herrschenden Bedingungen zu begründen wäre.

Zunächst könnte man versucht sein, auf die schon erwähnte verstärkte soziale Absicherung des Beamten abzustellen und zu sagen: Wer durch eine Absicherung auf Lebenszeit privilegiert ist, benötigt keine Mitbestimmung über Personalrat und Tarifverträge. Dem wäre entgegenzuhalten, daß das Grundgesetz keinen Bürger will, dem es materiell und sozial gut geht, der als Ausgleich dafür jedoch auf seine Mündigkeit verzichtet. Die Grundentscheidung für die Mitbestimmung in Art. 1 und Art. 2 GG steht nicht zur Disposition des Gesetzgebers oder irgendwelcher gesellschaftlicher Gruppen, die hier quasi ein Tauschgeschäft machen könnten. Derartige Vorstellungen sind dem Grundgesetz völlig fremd. Es will keinen autoritären Wohlfahrtsstaat, sondern ein demokratisches Gemeinwesen, das soweit als möglich sozialstaatliche Komponenten aufnimmt. Es geht unserer Verfassung nicht um eine Alternative: soziale Sicherung—Mitbestimmung, sondern es geht um die Verwirklichung beider Prinzipien.

Zur Begründung einer Sonderstellung des öffentlichen Dienstes könnte man weiter auf Art. 20 GG hinweisen, der im Zusammenwirken mit Art. 28 und anderen Grundgesetzbestimmungen das Prinzip der parlamentarischen Kontrolle der Verwaltungstätigkeit und das Gewaltenteilungsprinzip garantiert. Aus letzterem hat das BVG die Konsequenz hergeleitet, daß der Gesetzgeber der Exekutive ein beträchtliches Maß an Eigenständigkeit einräumen müsse. Anlässlich des BremPersVG führte es aus, die Exekutivspitze müsse die politisch wichtigen Entscheidungen grundsätzlich selbst fällen können, da sie sonst nicht mehr die Verantwortung vor dem Parlament und dem Volk zu tragen vermöge.

Diese allein aus staatsorganisatorischen Prinzipien abgeleiteten Thesen, die sich etwa auch in dem Buch von Leisner über Mitbestimmung im öffentlichen Dienst finden, werden bedauerlicherweise nie mit der Grundentscheidung der Verfassung für die Mitbestimmung konfrontiert. Darin liegt nicht nur eine bedenkliche politische Wertung, sondern auch ein in der Methode fehlerhaftes Vorgehen, da man einen Teil der Verfassung gegenüber einem anderen verabsolutiert. Man stellt allein auf parlamentarische Kontrolle und Letztentscheidungsrecht der Exekutivspitze ab, vergißt jedoch die Mitbestimmung. Genauso falsch wäre es auf der anderen Seite, wenn man nur die Mitbestimmung im Auge hätte und daraus die Konsequenz ableiten würde, die öffentlichen Bediensteten müßten bei sämtlichen im Staatsapparat anfallenden Fragen paritätisch mitbestimmen können. Das würde

vom rein Faktischen her bedeuten, daß diese Beschäftigtengruppe einen ungeheuren Einfluß gewinnen könnte, da sie auch die Inhalte der Staats-tätigkeit und deren gesamte Richtung zumindest mitbestimmen könnte, was sich schwerlich mit den Befugnissen des demokratisch gewählten Parlaments vereinbaren ließe.

Der Verfassungsinterpret steht daher vor der Aufgabe, zwei Wertentscheidungen, die beide im Grundgesetz enthalten sind, so zu harmonisieren, daß jede von ihnen optimal zum Tragen kommt. Wir müssen also einen Kompromiß suchen zwischen der Mitbestimmung der öffentlichen Bediensteten, speziell auch der in dieser Hinsicht besonders unterprivilegierten Beamten, und den Grundsätzen der Staatsorganisation, wie sie sich im Prinzip der parlamentarischen Verantwortlichkeit und der Eigenständigkeit der Exekutive niederschlagen. Dieser Kompromiß liegt m. E. darin, daß man im öffentlichen Dienst drei verschiedene Bereiche unterscheidet. Zunächst ist nach Regeln zu fragen, die sich auf das Rechtsverhältnis der Bediensteten zur öffentlichen Hand beziehen, also das Beamtenverhältnis beim Beamten und das Arbeitsverhältnis beim Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst. Der zweite Bereich, den man bei dieser Kompromißlösung zu unterscheiden hat, betrifft die Art und Weise der Durchführung staatlicher Aufgaben — also einen Teil der von den Bediensteten zu leistenden Arbeiten. Der dritte Bereich betrifft die Verwaltungszwecke selbst, d. h. den Inhalt und die Richtung der Staatstätigkeit.

Beginnen wir mit dem Rechtsverhältnis der Bediensteten, also mit dem Beamten- oder Arbeitsverhältnis. Es umfaßt die Probleme Lohn, Gehalt, Arbeitszeit, Sozialleistungen, Kündigungsschutz und ähnliches mehr. In diesem Bereich läßt sich genau wie schon bei den Arbeitnehmern des öffentlichen Dienstes und in der gewerblichen Wirtschaft volle Mitbestimmung verwirklichen. Die parlamentarische Verantwortlichkeit, die Eigenständigkeit der Exekutivspitze wird nicht dadurch tangiert, daß die Regierung oder der Innenminister Tarifverhandlungen führt, die im Einzelfall auch mal unangenehme Folgen zeitigen könnten. Die bisherigen Erfahrungen mit den Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst haben gezeigt, daß es zu keinen Unzuträglichkeiten kommt, da Streiks im öffentlichen Dienst sehr selten sind und keine Veranlassung zu der Annahme besteht, daß sich Beamte „streikfreudiger“ als Arbeitnehmer erweisen würden. Gerade als demokratischer Staat darf sich die öffentliche Hand nicht in die Rolle desjenigen begeben, der als einziger Bedienstete mit gemindertem Rechtsstatus beschäftigt, der ihnen dasjenige Maß an Mitbestimmung vorenthält, das er allen anderen Mitbürgern ohne weiteres gewährt. Er würde seine eigene Legitimationsgrundlage gefährden, wollte er seine Bediensteten in ihrem persönlichen Rechtsverhältnis zu ihm schlechter stellen als die übrigen Arbeitnehmer. Die guten Erfahrungen mit dem Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes lassen es völlig unbedenklich erscheinen, eine tarifvertragliche Mitbestimmung unter Wahrung des sozialen Standards auf den Gesamtbereich des öffentlichen Dienstes auszudehnen.

Der zweite, in der Mitbestimmungsfrage relevante Bereich betrifft die Art und Weise der Durchführung der Aufgaben. Dazu gehören einmal soziale Angelegenheiten, die zum Teil schon heute im Personal-



vertretungsgesetz eine entsprechende Regelung erfahren haben. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, die Frage etwa, ob man um 7.00 Uhr, um 7.30 Uhr oder erst um 8.00 Uhr mit der Arbeit beginnt, diese Frage kann in der Tat auf der Ebene der Dienststelle und sie kann auch paritätisch durch die Bediensteten und die Dienststellenleitung entschieden werden. In diesem Bereich würden darüber hinaus nicht einmal Bedenken dagegen bestehen, ein beträchtliches Maß an Selbstverwaltung einzuführen, die Grenze der Parität also zugunsten der Arbeitnehmer zu überschreiten, sofern nur sichergestellt ist, daß die Arbeitszeit als solche eingehalten wird. Geht es nur um die zeitliche Lage, nur um eine Verschiebung nach vorne oder nach hinten, dann besteht keinerlei Veranlassung, die Eigenverantwortlichkeit der Regierung oder die parlamentarische Kontrolle ins Spiel zu bringen. Zu dieser Kategorie der Art und Weise der Durchführung der Arbeit gehört auch die Geschäftsverteilung, die Zuteilung von Aufgaben an einzelne Bedienstete; auch hier ist es etwa nach dem Vorbild der gerichtlichen Selbstverwaltung durchaus denkbar, dem Personal einen zumindest paritätischen Einfluß einzuräumen.

Das eigentlich schwierige Problem und der Bereich, wo man Abstriche von der Mitbestimmungsforderung machen muß, betrifft den Inhalt der Staats Tätigkeit. Es leuchtet ein, daß es nicht zugelassen werden kann, der Polizei die Entscheidung darüber zu überlassen, ob sie auch in Zukunft Verbrecher verfolgen will, oder die Post darüber entscheiden zu lassen, welche Tarife der Benutzer zu bezahlen hat und in welchem Ausmaß Personenbeförderung betrieben wird. In diesem dritten Bereich, wo es um die Verwaltungszwecke und damit den Inhalt der Staats Tätigkeit geht, muß der Regierung das Alleinentscheidungsrecht bleiben, soweit nicht das Parlament durch Gesetze den nötigen rechtsstaatlichen Rahmen gezogen hat. Soweit Parlament und Regierung also im Rahmen ihrer Kompetenz über Inhalte der Verwaltungstätigkeit entscheiden, kann es keine paritätische Mitbestimmung geben.

Aus dieser Feststellung wird nun häufig der vorschnelle Schluß gezogen, bezüglich des Inhalts der Staats Tätigkeit sei die Mitbestimmung der Bediensteten auf Randbereiche abgedrängt oder müsse sich jedenfalls eine Reduzierung auf bloße Mitwirkung gefallen lassen. Damit verkennt man m. E. die Tatsache, daß in der heutigen Realität die Entscheidungen ja weithin nicht auf oberster Ebene, sei es im Parlament oder in der Regierung getroffen werden, sondern vielmehr auf mittlerer und unterer Ebene fallen. Die Eigenverantwortlichkeit der Exekutivspitze und das Prinzip parlamentarischer Kontrolle ist jedoch offensichtlich nicht verletzt, wenn auf dieser mittleren und unteren Ebene nicht der jeweilige Vorgesetzte allein entscheidet, sondern wenn dort Mitbestimmung praktiziert wird. Soweit der Regierung und dem Parlament das Recht zur Strukturierung des gesamten Geschehens nicht verkürzt wird, besteht vom Grundgesetz her keinerlei Notwendigkeit, das Mitbestimmungsrecht der Bediensteten einzuschränken. Rechtstechnisch ließe sich das so realisieren, daß man auch Fragen der Behördenorganisation, des Umfangs der amtlichen Tätigkeit und ähnliches mehr der Mitbestimmung unterwirft, daß jedoch die Regierung jederzeit das Recht hat, diese Angelegenheiten an sich zu ziehen und sie selbst zu entscheiden. Soweit sie von diesem Recht keinen Gebrauch macht —

und das werden zugegebenermaßen sehr viele Fälle sein — soweit es also nach ihrem eigenen Selbstverständnis nicht um die zentralen Fragen der Staats Tätigkeit geht, die sie selbst entscheiden will, kann es beim vollen Mitbestimmungsrecht der Bediensteten auch bezüglich der Verwaltungszwecke bleiben.

Ein am überkommenen Beamtenrecht orientierter Kritiker wird dieser Konzeption vermutlich entgegenhalten, wer eine volle Mitbestimmung im persönlichen Dienstverhältnis und in bezug auf die Art und Weise der Durchführung der Aufgaben wolle und bei Wahrung des Letztentscheidungsrechts der Exekutivspitze dasselbe auch bezüglich des sachlichen Inhalts der Amtstätigkeit bejahe, verstoße damit gegen die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums. Ohne hier in eingehende Analyse des Art. 33, Abs. 5 GG eingehen zu wollen, ist darauf hinzuweisen, daß diese Grundgesetzbestimmung ja nur besagt, die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums seien zu berücksichtigen, daß sie aber nicht von deren Beachtung spricht. Das bedeutet, daß der Gesetzgeber nicht gezwungen ist, für alle Zeiten am Hergebrachten im Beamtenrecht festzuhalten, sondern daß er auch die Möglichkeit hat, von einzelnen und letzten Endes auch von allen hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums abzugehen. Das BVerfG hat ausdrücklich betont, daß dem Gesetzgeber ein weiter Ermessensspielraum bei der Reform des Beamtenrechts zustehe, und es hat lediglich in Kompensation des von ihm verneinten Streikrechts ausgeführt, daß bei bestimmten Elementarprinzipien eine Bindung des Gesetzgebers eintrete, insbesondere bei der Alimentationspflicht und daß darauf eine Verfassungsbeschwerde gestützt werden könne. Im Grundsatz aber besteht hier eine weite Gestaltungsfreiheit für den Gesetzgeber. Dieser Grundsatz muß vom hier vertretenen Konzept her erst recht deshalb gelten, weil ja Art. 33 Abs. 5 nicht isoliert und für sich allein im Grundgesetz steht, sondern im Zusammenhang mit Art. 1 und Art. 20 GG zu sehen ist. Wenn dort ein Grundrecht auf Mitbestimmung, wenn dort das Grundprinzip der Mitentscheidung durch die Weisungsunterworfenen festgelegt ist, dann kann Art. 33 Abs. 5 schwerlich das Gegenteil davon bestimmen. Die unwandelbaren Vorschriften der Art. 1 und 20, die auch der verfassungsändernde Gesetzgeber nicht beseitigen kann, besitzen einen höheren Rang als die spezielle beamtenrechtliche Vorschrift des Art. 33 Abs. 5. Er vermag daher keine Hindernisse gegen das Bemühen des Gesetzgebers aufzurichten, seinen Ermessensspielraum in Richtung auf eine weitere Demokratisierung des öffentlichen Dienstes zu gebrauchen, in Richtung auf mehr Mitbestimmung für Beamte. Soviel zur verfassungsrechtlichen Situation.

IV. Die Verfassung gibt im hier interessierenden Bereich nur einen Rahmen, der besagt, daß die Unterwerfung unter nicht legitimierte Herrschaftsgewalt unzulässig sei. Sie sagt nichts darüber aus, wie im einzelnen diesem Grundprinzip Rechnung getragen werden soll.

Nach dem gegenwärtigen Stand der Mitbestimmungsdiskussion existieren hier verschiedene Möglichkeiten, die bei der Darstellung des Status quo bereits etwas angedeutet wurden. Von der äußeren Form her gibt es zwei Arten von Mitbestimmung: die vertragliche, durch Tarifvertrag realisierte, sowie die institutionelle, die sich über den Personalrat, d. h. über ein von allen Bediensteten gewähltes Vertretungs-



organ vollzieht. Welche dieser Alternativen man wählt, wie man sie ausgestaltet, welcher Handlungsspielraum den mitbestimmenden Organen und der Belegschaft eingeräumt wird, das läßt sich nur beantworten, wenn man die Zielsetzung der gesamten Mitbestimmung vorher ausreichend geklärt hat.

In den bisherigen Erörterungen gibt es 2 Grundtypen von Mitbestimmungsformen, die man als „integrationistisch“ bzw. als „gegenmächtorientiert“ bezeichnen kann. Die erste Alternative zielt darauf ab, den einzelnen Bediensteten möglichst stark in das bestehende Rechts- und Gesellschaftssystem zu integrieren. Dies zeigt sich u. a. darin, daß zwar recht zahlreiche, inhaltlich aber nur Randfragen berührende Mitbestimmungsrechte gewährt werden. So darf bei der Verwaltung von Sozialeinrichtungen in großem Umfang mitbestimmt werden und selbst die Parität stellt dort keine Tabugrenze mehr dar; andererseits sind alle Unternehmerentscheidungen wie Ausdehnung und Einschränkung des Produktionsprogramms und Preispolitik aus jeder Mitentscheidung durch die Arbeitnehmer ausgenommen. Konflikte werden nicht im Wege des Arbeitskampfes entschieden – im Betrieb und in der Dienststelle herrscht absolute Friedenspflicht –; hier greift vielmehr die Kompetenz der Einigungsstelle oder eines anderen vergleichbaren Gremiums ein, das als Schiedsinstanz die letzte Entscheidung trifft, soweit sich Betriebsvertretung und Unternehmer nicht einig werden. Ein weiteres Charakteristikum des integrationistischen Modells liegt in der Bindung der Vertretungskörperschaft an das Betriebs- oder Unternehmenswohl, was jede konsequente Wahrung von Arbeitnehmerinteressen unmöglich macht, zumindest aufs heftigste erschwert. Nach den bisherigen Modellen fehlt jede effektive Kontrollmöglichkeit durch die Belegschaft. Die Personalvertretung ist entweder gar nicht oder nur unter sehr schwer zu erfüllenden Bedingungen abwählbar und selbst eine Überprüfung der Personalratstätigkeit im Wege der argumentativen Auseinandersetzung ist durch die im öffentlichen Dienst besonders weitgehende Schweigepflicht extrem erschwert. Im Ergebnis bedeutet dies, daß die Belegschaftsvertretung inhaltlich eine schwache Stellung bezieht, daß jedoch gleichzeitig Vorsorge getroffen wird, daß ihre Anbindung an die Belegschaft möglichst verhindert und so auch keine weiteren Handlungsmöglichkeiten durch Mobilisierung der Belegschaft erreicht werden können. Der zweite, gegenmächtorientierte Typ kennt alle diese Eigentümlichkeiten nicht. Hier fehlt die Bindung an Friedenspflicht sowie an das Betriebs- und Unternehmenswohl; Maßstab für die Tätigkeit von Betriebs- bzw. Personalrat sind ausschließlich die Interessen der Belegschaft und der Gewerkschaftsbewegung. Die Vertreter sind nicht nur wählbar, sondern aus den gleichen Gründen und im gleichen Verfahren auch abwählbar; sie sind zur regelmäßigen Rechenschaftslegung verpflichtet und können dabei alles mitteilen, was nicht die Voraussetzungen eines Staatsgeheimnisses erfüllt.

In der Bundesrepublik gibt es bis heute kein Modell dieser Art; auch die gewerkschaftlichen Vorstellungen orientieren sich in mehr oder weniger prononcierter Form am integrationistischen Weg. Anders verhält es sich in Italien und zum Teil auch in Frankreich, wo die gesamte Gewerkschaftsbewegung, also auch die christlichen Gewerkschaften, ein derartiges Gegenmachtmodell fordert bzw. teilweise schon prak-

tiziert. Das deutsche Modell wird abgelehnt, da man sich nicht in das Korsett von Friedenspflicht, Wahrung des Betriebswohls und Geheimhaltungspflicht zwingen lassen will.

Die Entscheidung zwischen beiden Alternativen stellt eine Wertentscheidung von ganz grundsätzlicher Bedeutung dar. Wollen wir eine verstärkte Integration in das bestehende System, dann erscheint es allein sinnvoll, den Personalrat in seiner bisherigen Form mit all seinen Bindungen vielleicht noch etwas auszubauen, ohne seine Rechtsstellung wesentlich zu verstärken. Das ist im Grunde die Konzeption des Genscher-Entwurfs, der jetzt von den Fraktionen F.D.P. und SPD im Bundestag eingebracht wurde und zur Zeit zur Entscheidung steht. Ist man dagegen der Auffassung, daß das bestehende Gesellschaftssystem dem Arbeitnehmer keine ausreichenden Entfaltungsmöglichkeiten bietet, will man Mitbestimmung als Form demokratischer Mitgestaltung des gesamten Arbeits- und Produktionsprozesses konzipieren, so kann man sich nur für das Gegenmachtmodell entscheiden. Will man eine demokratische und sozialistische Gesellschaft etwa im Sinne eines konsequent verwirklichten Godesberger Programms, dann muß man die bestehende Mitbestimmungskonzeption in der angezeigten Richtung modifizieren, auch wenn dies noch längst nicht Gemeingut geworden ist. Die Grundlage dieser Entscheidung, die in einer Kritik des kapitalistischen wie der bestehenden sozialistischen Systeme liegt, kann hier nicht geleistet werden; worauf es zunächst ankommt – und auch dies ist bei dem gegenwärtigen Diskussionsstand ein beträchtlicher Fortschritt – ist die Tatsache, daß die Mitbestimmung nicht als institutionelle Veränderung bestimmter Gremien begriffen wird, sondern als ein Zwischenziel auf dem Weg zu einer weiteren Zementierung des Status quo oder zu einem demokratischen Sozialismus.

V. Der vierte Komplex, von dem nunmehr zu handeln ist, erfaßt die Reformvorhaben, die von unterschiedlicher Seite vorgetragen werden und die in den letzten Jahren recht zahlreich geworden sind. Zu erwähnen ist zunächst der Vorschlag des DGB und der Gewerkschaft ÖTV, der sich weithin mit der Mindermeinung in der Dienstrechtskommission deckt, wonach das Beamtenrecht in ein gesetzlich geregeltes Grundlagenrecht und ein tariflicher Gestaltung unterliegendes Folgerecht aufgeteilt werden soll. Durch diese Konstruktion soll sichergestellt werden, daß der soziale Standard des Beamten, insbesondere das Lebenszeitprinzip auf gesetzlicher Grundlage erhalten bleibt, daß gleichzeitig jedoch ein beträchtliches Maß von Mitbestimmung über die eigenen Arbeitsbedingungen eingeführt wird. Damit wird gleichzeitig einem verfassungsrechtlichen Imperativ Rechnung getragen, der es verbietet, einmal bestehende soziale Sicherungen wie das Prinzip lebenslänglicher Anstellung wieder abzuschaffen. Die Tarifverträge sollen sich auf alle die Dinge erstrecken, die auf diesem Standard erst aufbauen, insbesondere auf alle Fragen von Lohn und Gehalt, Beihilfe, Urlaubsregelung und ähnliches mehr. Bei fehlender Einigung zwischen Dienstherrn und Beamtengewerkschaften soll es – möglicherweise nach Durchführung eines vorgeschalteten Schlichtungsverfahrens – notfalls zu einem Arbeitskampf kommen. Im Ergebnis würde diese Vorstellung von DGB und ÖTV für das persönliche Rechtsverhältnis des Beamten den grund-



# Umweltverschmutzung- für uns kein Problem mehr.

Jedenfalls nicht bei unseren Fernsprechanlagen. Denn wir haben das Problem der zunehmenden Umweltverschmutzung rechtzeitig erkannt. Und bei der Entwicklung unserer Fernsprech-

anlagen in MULTIREED-Technik berücksichtigt. MULTIREED-Kontakte sind deshalb in einen flachen Glaskörper eingeschmolzen. Und die vergoldeten Kontaktzungen sind von einem Schutzgas

umgeben. Hermetisch geschützt gegen Schmutz, Staub und Korrosion. MULTIREED-Technik – Umweltschutz für die Fernsprechtechnik



TELEFONBAU UND NORMALZEIT · 6 Frankfurt 1 · Postfach 4432 · Telefon (0611) 26 61

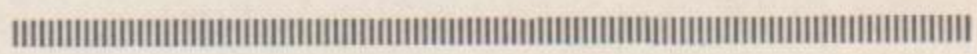


gesetzlichen Imperativ zugunsten der Mitbestimmung verwirklichen. Damit wäre auch für das Beamtenrecht ein Schritt nachvollzogen, der etwa im Recht der Angestellten längst getan wurde.

Die zweite Reformvorstellung betrifft den anderen Bereich der Mitbestimmung, die Personalvertretung. DGB wie auch Deutscher Beamtenbund fordern mit Entschiedenheit, die Mitbestimmung des Personalrats erheblich auszudehnen. Als Vorbild dienen einige Personalvertretungsgesetze der Länder, etwa das in Bremen, das in Hamburg oder das in Niedersachsen geltende Gesetz, die in sehr vielen sozialen Angelegenheiten, aber auch im personellen Bereich ein Mitbestimmungsrecht gewähren. Mit Rücksicht auf die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zum BremPersVG machen sie jedoch sämtlich halt vor den personellen Angelegenheiten der Beamten, das das Gericht ausführte, es sei unzulässig, in allen Personalangelegenheiten der Beamten die Entscheidung einer paritätisch besetzten Einigungsstelle zu überlassen, da dies die Personalhoheit der Exekutivspitze und damit ihre Eigenständigkeit tangieren würde. Dabei hat man m. E. übersehen, daß das Urteil nur die Eigenständigkeit der Exekutive wahren sollte, jedoch nicht zwingend eine bloße Reduzierung auf Mitwirkung oder einen völligen Wegfall jeder Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten bezweckt. Nach diesem Urteil ist es vielmehr auch möglich, die vorhin skizzierte Lösung zu wählen, nämlich die Spitze der Exekutive in allen personellen Angelegenheiten ein sog. Evokationsrecht einzuräumen, d. h. ihr die Befugnis zu geben, bestimmte ihr wichtig erscheinende Angelegenheiten an sich zu ziehen und selbst zu entscheiden. Ähnliche Regelungen kämen im Bereich organisatorischer und arbeitstechnischer Fragen in Betracht. Nimmt man die grundgesetzliche Entscheidung für die Mitbestimmung einigermaßen ernst, dann sollte man diesen Schritt tun und den gesamten Spielraum ausnützen, den das Urteil des BVerfG eröffnet. Maßstab kann hier außer den Landespersonalvertretungsgesetzen in Hamburg, Bremen und Niedersachsen auch das seit 1972 in der gewerblichen Wirtschaft praktizierte Betriebsverfassungsgesetz sein, das dem Betriebsrat immerhin bei Einstellungen, Kündigungen, bei der Personalplanung und der Arbeitsplatzbewertung beträchtliche Einflußmöglichkeiten verschafft hat, ohne zu irgendwelchen Unzulänglichkeiten zu führen.

Die dritte Mitbestimmungs- und Reformvorstellung trifft die Beteiligung der Arbeitnehmer und ihrer Organe auf der Direktionsebene. Beispiele sind die Forderung nach paritätischer Zusammensetzung des Aufsichtsrats der Deutschen Bundespost sowie die Forderung nach bestimmten Paritäten in den Entscheidungsgremien der Universitäten. Am bekanntesten und auch durch das neue Urteil des Bundesverfassungsgerichts zur Wissenschaftsfreiheit nicht für unzulässig erklärt ist die sog. Drittelparität wie sie in Bremen bereits verwirklicht wurde, wonach in allen Gremien ein Drittel der Vertreter von den Hochschullehrern, ein weiteres Drittel von den Studenten und das letzte Drittel von den nicht-wissenschaftlichen Mitarbeitern gestellt wird. Auch soweit es sich nicht um eine autonome Körperschaft wie die Universität handelt, sind derartige Mitbestimmungsmodelle auf „Unternehmensebene“ mit dem Grundgesetz vereinbar, soweit das Letztentscheidungsrecht der Exekutivspitze gewahrt bleibt, was kein Hineinregieren in jede Zweckmäßigkeitsentscheidung bedeuten kann.

Schließlich muß mit besonderem Nachdruck betont werden, daß alle Mitbestimmungsmodelle ja nicht für sich allein existieren, sondern im Falle ihrer Realisierung auch dem Einzelnen etwas bringen müssen. Eine verbesserte Mitbestimmung darf sich nicht darin erschöpfen, die Kompetenzen von Vertretungsorganen zu erweitern; ein wirklicher Fortschritt liegt im Grunde nur dann vor, wenn sich im konkreten Dasein der Belegschaften einiges ändert und sie deshalb diese neue Regelung voll akzeptieren. Wenn prinzipiell jeder merkt, daß er nicht mehr in einem hierarchisch von oben geführten und kommandierten Betrieb arbeitet, sondern daß er die Position eines mitbestimmenden Bürgers hat, wenn er erkennt, daß er nicht mehr nur ein Faktor ist, der irgendwie nach übergeordneten Gesichtspunkten eingesetzt wird, wenn er vielmehr die Bedeutung seiner Arbeit erkennt und auch die Chance hat, mit seinen Vorstellungen gehört zu werden und sich durchzusetzen, wenn er weiß, daß Kritik an Vorgesetzten zu einer Selbstverständlichkeit geworden ist — dann hat die Mitbestimmung einen wesentlichen Teil ihrer Ziele erreicht. Es ist daher notwendig, das gesamte System von Mitbestimmung durch Tarifvertrag, über den Personalrat und über Verwaltungsausschüsse und Leitungsgremien durch eine Mitbestimmung am Arbeitsplatz zu ergänzen, die bisher viel zu wenig Aufmerksamkeit gefunden hat und überdies Mißdeutungen ausgesetzt war. Gerade der letzte Punkt hat seine Ursache darin, daß es bestimmte Kräfte gibt, die eine verstärkte Mitentscheidung des einzelnen in der Sphäre seines Arbeitsplatzes als Ersatz für die gesamte Mitbestimmung anbieten und damit die mehr oder weniger deutlich werdende Absicht verbinden, den einzelnen sowie einzelne Arbeitsgruppen von der Gesamtbelegschaft und der Gewerkschaftsbewegung zu isolieren. Es liegt auf der Hand, daß eine derartige Entwicklung nicht im Interesse eines demokratischen Sozialstaates liegen kann; dazu kommt, daß eine Beschränkung der Mitbestimmungsrechte auf den Arbeitsplatz gerade die allerwichtigsten Entscheidungen ausklammert. So ist die Gefahr besonders groß, daß der einzelne zwar den Eindruck hat, mitzubestimmen, daß er in Wirklichkeit aber nur den Rahmen ausfüllt, der von hoher Hand für sein Dasein bestimmt wurde. Nur als Ergänzung zu den übrigen Rechten kann daher die Mitbestimmung am Arbeitsplatz einen Schritt nach vorne bedeuten. Sie einzubeziehen ist unumgänglich, will man an den Zielen festhalten, daß Arbeitnehmer wie Beamte in Betrieb und Dienststelle genauso frei mitbestimmen können wie sie es als Staatsbürger nach dem Anspruch unseres Grundgesetzes tun.



### **Notiz aus der Rheinzeitung vom 14. 6. '73**

**Weniger Oberpostdirektionen:** Die Zahl der Oberpostdirektionen soll im Verlauf der Strukturverbesserungen der Deutschen Bundespost verringert werden.

Das erklärte der parlamentarische Staatssekretär für das Post- und Fernmeldewesen, Dr. Volker Hauf, auf eine mündliche Anfrage des F.D.P-Bundestagsabgeordneten Klaus-Jürgen Hoffie (Darmstadt). Wie Hauf dazu weiter mitteilte, sollen vor allem Oberpostdirektionen wie Trier, Saarbrücken und Tübingen aufgelöst werden, da sie nur ein einziges Fernmeldeamt betreuen.



# „Die Führungspositionen für den höheren Dienst bei der Deutschen Bundespost“

1. Allgemeine Lage
2. Die Führungspositionen des höheren Dienstes
  - 2.1. beim Bundespostministerium
  - 2.2. bei den Zentralämtern
  - 2.3. bei den Oberpostdirektionen
  - 2.4. bei den Ämtern des Post- und Fernmeldewesens
3. Erforderliche Fähigkeiten und Kenntnisse
4. Erforderliche Vorbildung
5. Vergleich mit der Wirtschaft
6. Gesellschaftspolitische Gesichtspunkte
7. Folgerungen

## 1. Allgemeine Lage

Die DBP ist mit einem Umsatz von fast 19 Milliarden und 470 000 Beschäftigten das größte Unternehmen der Bundesrepublik. Die Beamten des höheren Dienstes haben in diesem Unternehmen die wichtigsten Führungspositionen inne und sind für die wirtschaftliche Unternehmensführung verantwortlich. Verschiedene der vorerwähnten Führungspositionen werden in der letzten Zeit vom gehobenen Dienst beansprucht. Es ist daher an der Zeit, eine nüchterne Bestandsaufnahme der Wertigkeit der wichtigsten Führungspositionen durchzuführen und die dazu notwendigen Fähigkeiten und Kenntnisse festzustellen. Dabei ist es zweckmäßig, einen Vergleich mit der Privatwirtschaft zu ziehen, die ja gezwungen ist, ihre Führungspositionen unter dem Gesichtspunkt des größten Nutzeffekts für das betreffende Unternehmen zu besetzen, der für die DBP ebenfalls maßgeblich sein sollte.

## 2. Die Führungspositionen des höheren Dienstes

Die wichtigsten Führungspositionen für den höheren Dienst liegen vor:

### 2.1. beim Bundespostministerium

Dort sind die höheren Beamten als Abteilungsleiter, Referenten und Hilfsreferenten für die Führungsorganisation, die Ausarbeitung und Festlegung der Unternehmensziele im Rahmen der deutschen Volkswirtschaft, die Gebührenpolitik, die Investitionsplanung und die Verteilung der Mittel in sachlicher und regionaler Hinsicht nach wirtschaftlichen Gesichtspunkten sowie für die Personalplanung und die Steuerung des Personaleinsatzes verantwortlich. Sie haben die Leitlinien für den Post- und Fernmeldebetrieb verantwortlich festzulegen und die wirtschaftliche Durchführung dieses Betriebes durch eine Revision und Erfolgskontrolle überwachen zu lassen. Sie haben ferner die Dienstvorschriften und Benutzungsbedingungen festzulegen und den sich ändernden Verhältnissen ständig anzupassen. Dabei ist ein ständiger Meinungsaustausch mit ausländischen Verwaltungen zur Regelung der gegenseitigen Beziehungen notwendig. Die Führungskräfte des Ministeriums haben über den Einsatz neuer Techniken und die damit verbundenen organisatorischen und personellen Maßnahmen unter dem Gesichtspunkt einer möglichst wirtschaftlichen Lösung zu entscheiden.

### 2.2. bei den Zentralämtern

Bei dem Posttechnischen und dem Fernmeldetechnischen Zentralamt haben höhere Beamte im Auftrag des Bundespostministeriums als Präsidenten, Hauptabteilungsleiter, Abteilungsleiter und Referenten die Aufgabe, die technische Entwicklung in Zusammenarbeit mit der Industrie zu steuern. Außerdem sind sie für das Ausarbeiten von Vorschriften zur Vereinfachung und Verbesserung des Betriebs verantwortlich, gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit ausländischen Verwaltungen.

### 2.3. bei den Oberpostdirektionen

Bei den Oberpostdirektionen sind höhere Beamte als Präsidenten, Abteilungs- bzw. Unterabteilungsleiter und als Referenten tätig<sup>1)</sup>. Sie haben dabei die besondere Führungsaufgabe, die Arbeit der OPD auf die Unternehmensziele der DBP auszurichten, insbesondere die Investitionsplanung, die Verteilung der Mittel auf die Ämter nach Schwerpunkten, die Personalplanung und die Steuerung des Personaleinsatzes, letztere im Einvernehmen mit der Personalvertretung. Sie haben ferner den Betriebs- und Verwaltungsdienst bei den Ämtern zu koordinieren, besonders bei Einsatz neuer technischer Systeme und Einführung neuer Betriebsverfahren, sowie den Erfolg mit Revisions- und Erfolgskontrollen festzustellen. Sie müssen die Arbeitsbereiche nach wirtschaftlichen Gesichtspunkten abgrenzen. Bei Verhandlungen mit Beschwerdeführern sind sie Berufungsinstanz und müssen Grundsatzentscheidungen treffen sowie schwierige Entscheidungen formulieren. Der Präsident hat darüber hinaus die besondere Aufgabe der Repräsentation und Vertretung der Belange der Direktion nach außen.

### 2.4. bei den Ämtern des Post- und Fernmeldewesens

Die Leitung der Fernmeldeämter und der größeren Postämter<sup>2)</sup> ist eine besonders schwierige Aufgabe. Sie liegt, wenn man die Besetzung des Amtsvorstehers-Dp und seines Vertreters betrachtet, ausschließlich in den Händen von Beamten des höheren Dienstes. Außerdem stellt der höhere Dienst zusammen mit dem gehobenen Dienst weitere Abteilungsleiter. Wegen der Bedeutung dieser Aufgabe ist in den Anlagen 1 und 2 eine eingehende Funktionsbeschreibung der Führungstätigkeiten mit den dazu erforderlichen Eigenschaften und Kenntnissen aufgestellt worden. Hier sei nur auf einige wichtige Punkte hingewiesen. Die Amtsvorsteher haben vor allem die Aufgabe, „Amtsziele“ entsprechend den Unternehmenszielen der DBP zu entwickeln und durchzusetzen sowie die Mitarbeiter nach modernen Führungsmethoden zu führen. Sie sind für den wirtschaftlichen Einsatz des Personals und der Sachmittel verantwortlich, außerdem für die wirtschaftliche und funktionsgerechte Gestaltung des Betriebs- und

<sup>1)</sup> Die Tätigkeiten der Referenten und die dazu erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse sind als Anlage 3 und 4 dargestellt.

<sup>2)</sup> Nach den Vorstellungen der Projektgruppe „Organisation der PÄ“ wird es in Zukunft nur noch größere PÄ geben.



Verwaltungsdienstes, ggf. in Zusammenarbeit mit der Personalvertretung. Bei den Fernmeldeämtern tragen sie die Verantwortung für die optimale Planung des Netzes und die wirtschaftliche Verwendung eines Mittelvolumens, das bei großen Ämtern die 100-Millionengrenze überschreitet. Die Amtsvorsteher müssen die Organisation des Amtes nach wirtschaftlichen Gesichtspunkten an die Aufgaben anpassen, bei Schwierigkeiten innerhalb der Dienststellen oder in der Zusammenarbeit der Dienststellen eingreifen und nach vorangegangenen Untersuchungen Abhilfemaßnahmen veranlassen. Sie müssen in geeigneter Weise eine Revision und Erfolgskontrolle veranlassen und die Folgerungen aus den Ergebnissen ziehen. Sie haben außerdem Aufgaben der Repräsentation und der Vertretung der Belange der DBP nach außen.

### 3. Erforderliche Fähigkeiten und Kenntnisse

Aus den vorstehenden Ausführungen und den Anlagen ist zu erkennen, daß es sich bei den beschriebenen Tätigkeiten – anders als im gehobenen Dienst, wo im allgemeinen begrenzte Aufgabengebiete bearbeitet werden, die mehr spezielles Fachwissen oder gründliche Betriebskenntnisse erfordern – um komplexere Aufgaben mit Auswirkungen auf größere Organisationseinheiten handelt, bei denen optimale Lösungen nicht für einen speziellen Teilbereich, sondern für eine größere Organisationseinheit unter Berücksichtigung aller Faktoren gefunden werden müssen. Diese Lösungen setzen die genauen Kenntnisse der Betriebsziele des Gesamtunternehmens DBP voraus; die besondere Aufgabe der höheren Beamten ist es, die Tätigkeiten in ihrem Bereich auf dieses Betriebsziel auszurichten und dabei Prioritäten festzulegen, was neben volkswirtschaftlichen Einsichten kreatives und interdisziplinäres Denken in besonderem Maße voraussetzt. Sie haben die so erarbeiteten Ziele für ihr Amt, Referat oder Abteilung klar zu formulieren und ihre Mitarbeiter dafür zu motivieren, wozu außer großer Überzeugungskraft auch besonderes psychologisches Einfühlungsvermögen gehört.

Die Kenntnis und Anwendung moderner Managementmethoden ist für sie unerlässlich, um ihre Mitarbeiter führen zu können, wozu auch die zweckmäßige Abgrenzung der Verantwortlichkeit und der sachgemäße und wirtschaftliche Einsatz des Personals nach Leistung und Fähigkeit unter Berücksichtigung der besonderen Interessenlage der einzelnen gehört. Sie müssen die notwendige geistige Beweglichkeit besitzen, sich in neue Gebiete kurzfristig – unter Umständen bis zum Detail – einzuarbeiten und sich auf neue Sachlagen schnell einstellen, um sach- und fristgerechte Entscheidungen treffen zu können. Sie müssen ein hohes Verantwortungsbewußtsein besitzen, da sie teilweise für den wirtschaftlichen Einsatz eines großen Mittelvolumens verantwortlich sind. Ein entsprechendes Auftreten sowie psychologisches Einfühlungsvermögen und bedeutende Überzeugungskraft sind erforderlich, um die Interessen der DBP wirksam nach außen zu vertreten. Dazu gehört auch die notwendige Rede- und Schriftgewandtheit für Verhandlungen mit Beschwerdeführern in Berufungs- oder Grundsatzfällen und für die Formulierung schwieriger Bescheide.

Zur erfolgreichen Wahrnehmung dieser leitenden Aufgaben müssen die höheren Beamten zu interdisziplinärem Denken erzogen sein. Sie müssen die Fähigkeit haben, Aufgabenstellungen völlig zu durch-

dringen, schnell das Wesentliche eines Problems zu erkennen und umfassende Lösungen anzubieten.

Sie müssen in der Lage sein zu abstrahieren, zu analysieren, abzuwägen und zu kombinieren.

### 4. Erforderliche Vorbildung

Da die erfolgreiche Wahrnehmung der leitenden Aufgaben ein fundiertes Allgemeinwissen zur Voraussetzung hat, eine möglichst qualifizierte schulische Bildung, also wird in der Regel der Abschluß eines Gymnasiums, gefordert. Weiter setzen diese Aufgaben Kenntnisse und Fähigkeiten voraus, die im allgemeinen nur durch ein Studium an einer Universität oder technischen Universität erworben werden können, wenn man von besonders befähigten Beamten anderen Werdegangs absieht, die sich diese Kenntnisse ausnahmsweise auf andere Weise, z. B. durch Selbststudium, angeeignet haben.

Für die technischen Bereiche ist, wie auch die Verhältnisse in der freien Wirtschaft beweisen, das Studium an einer technischen Universität notwendig. Auch der gehobene Verwaltungsdienst fordert für seinen Nachwuchs bereits eine Vorbildung im Hochschulbereich<sup>3)</sup>, eine indirekte Bestätigung für das hier Ausgesprochene.

### 5. Vergleich mit der Wirtschaft

Da die DBP das größte Wirtschaftsunternehmen der Bundesrepublik ist und in erster Linie nach wirtschaftlichen Gesichtspunkten geführt werden müßte, liegt ein Vergleich vor allem mit der freien Wirtschaft nahe. Aus der Analyse ergibt sich, daß bei der DBP eine große Zahl von Führungspositionen denen der freien Wirtschaft oder anderer der freien Wirtschaft ähnlichen Behörden weitgehend entsprechen.

Eine gleichwertige Tätigkeit wie die AV großer PÄ (V) üben z. B. die Geschäftsführer der freien Wirtschaft, aber auch die Leiter anderer Behörden, z. B. der Finanzämter aus. Die AV großer FÄ sind in ihren Aufgaben den Direktoren der Niederlassungen großer Elektrofirmen oder von kommunalen Elektrizitätsversorgungsunternehmen vergleichbar; diese werden – wie die FÄ – in der Regel von Diplom-Ingenieuren geleitet. Auch Untersuchungen des VDI auf breiter Basis durch Befragung der Mitglieder zeigen, daß die besser entlohnten leitenden Positionen mehr von promovierten und diplomierten Ingenieuren besetzt sind<sup>4)</sup>.

Wie der Präsident der Bundesanstalt für Arbeit, Joseph Stingel, bekanntgab, sind 75% der vermittelten Mittel- und Top-Manager Absolventen der Universitäten<sup>5)</sup>, bei Direktoren von Versicherungsunternehmen sind es sogar 94%<sup>6)</sup>.

In Zukunft haben in der freien Wirtschaft im allgemeinen nur noch diese eine Chance, in die obere Managerebene aufzusteigen<sup>7)</sup>.

<sup>3)</sup> Die Deutsche Postgilde 1/73, Der Beamte des gehobenen Post- und Fernmeldedienstes bei der Deutschen Bundespost, Seite 8.

<sup>4)</sup> Siehe Studie des VDI (Der Ingenieur der Deutschen Bundespost, Heft 5/6, 1971, Seite 14).

<sup>5)</sup> Siehe Hamburger Abendblatt, 27./28. Januar 1973, Seite 14.

<sup>6)</sup> Studie des sozialwissenschaftlichen Forschungszentrums der Universität Erlangen/Nürnberg, im Auftrag des bayrischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus. „Führungskräfte der Wissenschaft, Studium, Beruf, Weiterbildung“, Nürnberg 1972.

<sup>7)</sup> Siehe Karriere 73, Seite 25, in „Die Welt“ Nr. 15 vom 18. Januar 1973 und „Die Welt“ Nr. 24 vom 29. Januar 1973, Seite 10.



Es hat sich offenbar durch einen natürlichen, an der Leistung oder am Erfolg orientierten Ausleseprozeß ergeben, daß Absolventen der Hochschulen für leitende Positionen am geeignetsten sind. Sie haben – was vielfach vergessen wird – durch ihre im allgemeinen bessere Schulbildung, durch ein anspruchsvolles Studium und durch die entsprechenden Examina in echter Konkurrenz zu anderen Bewerbern und unter den gleichen Bedingungen wie diese eindeutiger eine Leistung erbracht als Bewerber mit anderen Auswahlkriterien, die bei Behörden auf Grund des unbefriedigenden Beurteilungsverfahrens weniger klar sein würden, da dort der „Erfolg“ meist nicht meßbar ist. Weil die DBP gezwungen ist, wirtschaftlich zu arbeiten, sollten die höheren Führungskräfte mindestens eine ebensogute Vor- und Ausbildung aufweisen wie die Führungskräfte der freien Wirtschaft. Das gilt in besonderem Maße, weil weniger fähige Führungskräfte nicht wie in der Privatwirtschaft entlassen werden können.

Die freie Wirtschaft und andere Behörden gehen in der Besetzung von Führungspositionen mit Hochschulabsolventen sogar noch wesentlich weiter als die DBP. So läßt die Tatsache, daß das zahlenmäßige Verhältnis zwischen Diplom-Ingenieuren und graduierten Ingenieuren bei der Deutschen Bundespost bekanntlich etwa 1:10, insgesamt in der Bundesrepublik im Bereich der Elektrotechnik aber 1:2 beträgt<sup>8)</sup>, darauf schließen, daß eine Reihe von Führungsstellen, die bei uns vergleichsweise den graduierten Ingenieuren vorbehalten sind, in der freien Wirtschaft zu einem hohen Prozentsatz mit Dipl.-Ing. besetzt sind, was auch durch die erwähnte Studie des VDI indirekt bestätigt wird<sup>9)</sup>.

Bemerkenswert ist dabei, daß trotzdem die durchschnittlichen Gehälter der Diplom-Ingenieure in der freien Wirtschaft wesentlich über den der graduierten Ingenieure liegen, sogar um einen größeren Betrag, als das bei Behörden der Fall ist<sup>10)</sup>. Ähnliche Feststellungen gelten auch für andere Zweige der Wirtschaft. Offenbar ist die freie Wirtschaft zu der Erkenntnis gekommen, daß sich trotz der wesentlich höheren Gehälter der Einsatz von Hochschulabsolventen in weit größerem Umfang, als es bei der DBP zur Zeit der Fall ist, aus wirtschaftlichen Gründen lohnt.

## 6. Gesellschaftspolitische Gesichtspunkte

Für eine Besetzung weiterer Dp mit Hochschulabsolventen und gegen ein „Gesundshrumpfen“ des höheren Dienstes spricht auch die Notwendigkeit, daß der Staat aus gesellschaftspolitischen Gründen alles versuchen muß, die künftigen Hochschulabsolventen, für die zur Zeit eine Reihe neuer Hochschulen gebaut werden, ihrer Vorbildung entsprechend unterzubringen<sup>11)</sup>, wenn er nicht ein „akademisches Proletariat“ züchten will. Zur Zeit bewirbt sich jeder zehnte Angehörige eines Geburtsjahrgangs um ein Hoch-

schulstudium, 1980 soll es nach dem Willen der Bildungsreformer sogar jeder zweite sein<sup>12) 13)</sup>.

## 7. Folgerungen

Aus der durchgeführten Untersuchung und dem Vergleich mit der freien Wirtschaft ergibt sich u. E. eindeutig, daß sowohl die Tätigkeiten der AV der großen PÄ und FÄ als auch die der Referenten vom Arbeitsinhalt und Verantwortungsbereich her auch in Zukunft dem höheren Dienst zuzuordnen sind. Dies dürfte erst recht für Präsidenten und Abteilungsleiter von OPDn sowie für entsprechende Ministerialbeamte gelten, die übergeordnete Funktionen ausüben.

Strittig könnte die Zuordnung zum höheren Dienst für die Abteilungsleiter-Dp auf den FÄ und PÄ sein, die ja auch bisher teilweise als Dp des höheren, teilweise als Dp des gehobenen Dienstes ausgewiesen sind. Eine Ausnahme bilden die beiden Abteilungsleiter-Dp der Planungsabteilungen der FÄ, die auch bisher fast durchweg dem höheren Dienst zugeordnet sind und daher in die Untersuchung einbezogen worden sind. Es wird aufgrund der Stellenbeschreibung für notwendig gehalten, diese auch in Zukunft mit höheren Beamten zu besetzen, außerdem noch aus folgenden Gründen:

1. Ein Abteilungsleiter ist Vertreter des AV und hat, wie die Erfahrung zeigt, unter Umständen auch längere Zeit die schwierigen und vielseitigen Funktionen des AV wahrzunehmen, wozu ein Leiter einer Planungsabteilung wegen der guten Gesamtübersicht besonders gute Voraussetzungen mitbringt.
2. Einer dieser beiden Abteilungsleiter hat im Auftrag des AV die schwierige Koordinierung der Planung und des Baues für die verschiedenen Bereiche durchzuführen, was den eben genannten Gesichtspunkt noch unterstreicht.
3. Dem AV muß innerhalb der Amtsleitung außer dem stellvertretenden AV, der ein erfahrener Beamter sein sollte, mindestens ein junger höherer Beamter zur Verfügung stehen, der die Fähigkeit hat, für ihn schwierige Sonderaufgaben und besondere Untersuchungen über mehrere Aufgabenbereiche hinweg auszuarbeiten bzw. durchzuführen.
4. Die jüngeren höheren Beamten müssen unter Anleitung erfahrener Beamten des höheren Dienstes die Möglichkeit haben, bei den Ämtern die notwendigen Kenntnisse und Erfahrungen zu gewinnen, die es ihnen später ermöglichen, die Tätigkeit eines Referenten oder AVV erfolgreich auszuüben.

Dazu reicht es nicht aus, wenn, wie teilweise angestrebt, nur ein Abteilungsleiter dem höheren Dienst angehört<sup>14)</sup>.

Auch in der freien Wirtschaft werden Absolventen wissenschaftlicher Hochschulen zu Beginn ihrer Laufbahn häufig als Direktionsassistenten oder Stellvertreter eines Abteilungsleiters eingesetzt, um sich mit der betrieblichen Praxis vertraut zu machen<sup>15)</sup>. Diese jüngeren Hochschulabsolventen können auch nicht

<sup>8)</sup> Verband Deutscher Elektrotechniker: „Die Elektroingenieure in der Bundesrepublik“ – Studie zur Frage des Bedarfs 1970.

<sup>9)</sup> Siehe Studie des VDI (Der Ingenieur der Deutschen Bundespost, Heft 5/6, 1971, Seite 168).

<sup>10)</sup> Siehe Studie des VDI (Der Ingenieur der Deutschen Bundespost, Heft 5/6, 1971).

<sup>11)</sup> In Schweden, Großbritannien und den USA gelingt das heute bereits nicht mehr (siehe H. Dirks, Berufsausbildung des Akademiker-Optimum, in „der arbeitgeber“, Nr. 2, 1973, Seite 62).

<sup>12)</sup> „Die Welt“, Nr. 38 vom 14. Februar 1973, Seite 27.

<sup>13)</sup> Anlage 6 „Statistische Unterlagen“.

<sup>14)</sup> Der Ingenieur der Deutschen Bundespost 1/73, Seite 7.

<sup>15)</sup> Siehe Studie des sozialwissenschaftlichen Forschungszentrums der Universität Erlangen, Blaschke Seite 22.



durch die bei den FÄ beabsichtigte „Stabsstelle“ ersetzt werden.

Die unter 1., 3. und 4. aufgeführten Gesichtspunkte gelten weitgehend auch für Abteilungsleiter von PÄ. Die zuletzt angeführten Gründe lassen es außerdem sowohl für den Post- als auch für den Fernmeldedienst notwendig erscheinen, Vertreter von Referenten oder Abteilungsleitern der Ämter grundsätzlich dem höheren Dienst zuzuordnen. Diese müssen elastisch genug sein, sich auf ständig wechselnde Anforderungen auf den verschiedensten Gebieten einzustellen, eine Eigenschaft, die sie später als AV eines großen Amtes bzw. teilweise gar als Präsident oder Abteilungsleiter einer OPD unter Beweis stellen müssen.

Eine weitere Folgerung aus der Untersuchung wäre, eine Reihe von Dp für höherwertige Tätigkeiten als „Funktionsgruppen“ anzuheben. Das gilt vor allem

für AV-Dp mit großem Amts- bzw. Verantwortungsbereich, die nach der durchgeführten Analyse hinter der allgemeinen Anhebung stark zurückgeblieben sind, und mindestens nach A16, ihre Vertreter nach A15, zu bewerten wären, vor allem, wenn man die Gehälter entsprechender Führungspositionen in der freien Wirtschaft zum Vergleich heranzieht. Auch der gehobene Dienst hat mit der entsprechenden Begründung durchgesetzt, daß der größte Teil der Abteilungsleiter-Dp großer Ämter nach A13 bewertet worden ist und fordert das jetzt für alle Abteilungsleiter-Dp<sup>16)</sup>. Die Anhebung dieser Dp wäre im übrigen auch notwendig, um qualifizierte Nachwuchskräfte mit Hochschulexamen für den höheren Dienst bei der DBP zu gewinnen.

Arbeitsgruppe BV Hamburg

<sup>16)</sup> Der Ingenieur bei der Deutschen Bundespost 1/73, Seite 33.

## Anlage 1

### Stellenbeschreibung von Führungspositionen des höheren Dienstes Leiten eines großen PA in eigener Verantwortung nach wirtschaftlichen Gesichtspunkten

1. **Entwickeln und festlegen von Zielen** und Schwerpunkten für das PA (V) und Teile des PA (V) im Hinblick auf die Unternehmensziele der DBP  
Konstruktives, vorausschauendes Denken, Kenntnis der Kapazitäten und Arbeitsweisen, Kombinationsgabe, Dispositionsvermögen, Beherrschung der Planungstechnik
2. **Erkennen wichtiger grundsätzlicher Probleme**, Herausarbeiten wesentlicher Aspekte, Durchdenken verschiedener Lösungsmöglichkeiten, Abwägen von Vor- und Nachteilen, **Treffen klarer Entscheidungen**  
Interdisziplinäres Denken, Abstraktionsvermögen, scharfe Beobachtungs- und Kombinationsgabe, analytische Fähigkeiten, gute Betriebskenntnisse, technisches Einfühlungsvermögen
3. **Anpassen der Organisation des Amtes an die Aufgaben**
  - 3.1. Einflußnahme auf grundsätzliche Arbeitsmethoden in verschiedenen Arbeitsbereichen  
Konstruktives Denken, fundiertes Fachwissen, technische, wirtschaftliche und soziale Kenntnisse, Objektivität
  - 3.2. Überwachen der optimalen Gestaltung des Betriebs- und Verwaltungsdienstes; Abstimmen technischer und personeller Maßnahmen für den reibungslosen Arbeitsablauf, Rationalisierungsmaßnahmen  
Analytische und synthetische Fähigkeiten, Abstraktions- und Dispositionsvermögen, Entwicklung konstruktiver Verbesserungsvorschläge, Organisationstalent, Kombinationsgabe, Kostenbewußtsein, technisches Verständnis
  - 3.3. Erkennen von Schwierigkeiten in der Organisation einzelner DSt und der Zusammenarbeit verschiedener DSt; Aussprache, Veranlassen von Untersuchungen, Entscheidungsfindung  
Kenntnisse der Organisationslehre, der Vielseitigkeit des Betriebs- und Verwaltungsdienstes sowie der Zusammenhänge, analytische und synthetische Fähigkeiten, Urteilsvermögen, Überzeugungskraft
4. **Lenken des Betriebes**
  - 4.1. Veranlassen der Erstellung geeigneter Unterlagen zur Steuerung des Betriebes, Einleiten von Maßnahmen  
Kenntnisse der Aufbau- und Ablauforganisation
  - 4.2. Veranlassen von Betriebskontrollen  
Mathematisch-statistische Kenntnisse, Kombinationsgabe
  - 4.3. Festsetzen von Terminen für die Erledigung wichtiger Aufgaben; Überwachung der Termineinhaltung  
Beurteilung der Dringlichkeit von Aufgaben und der Leistungsfähigkeit des Betriebes und einzelner Betriebsteile
  - 4.4. Bestimmen von Prioritäten der Aufgabenerfüllung unter Abwägen der Dringlichkeit bei Mangelsituationen  
Dispositionsvermögen, Übersicht über Aufgaben, Leistungsfähigkeit und Auslastung aller Bereiche, Entschlußkraft
  - 4.5. Entscheidung über Dienstgestaltung und Dienstpläne unter Abwägung dienstlicher und sozialer Belange in Zusammenarbeit mit der Personalvertretung  
Psychologische und soziale Fähigkeiten, wirtschaftliches Verhalten, Entschlußkraft, Verhandlungsgeschick, Durchsetzungsvermögen
  - 4.6. Kontrolle von Sicherheitsmaßnahmen
    - a) Betriebssicherheit
    - b) UnfallverhütungUnermüdlige Aktivität, scharfe Beobachtungsgabe, Kritikvermögen, gute Betriebskenntnisse, Überzeugungskraft
5. **Einflußnahme auf die Personalplanung**  
Kenntnisse volkswirtschaftlicher Zusammenhänge; Fähigkeit, richtige Prognosen zu stellen; Kostenbewußtsein
6. **Personalführung nach modernen Führungsmethoden**
  - 6.1. Festlegen der Kompetenzen der Mitarbeiter und Abgrenzung der Verantwortlichkeit; Förderung der Eigeninitiative  
Beherrschung des Kommunikationsverlaufs, psychologisches Einfühlungsvermögen, rationales Denken, Erkennen wirtschaftlicher Erfordernisse, Autorität



6.2. Motivieren nachgeordneter Führungskräfte für die angestrebten Ziele, um diese mit möglichst geringem Aufwand zu erreichen	Antriebsstärke, Erfolgswille, Zivilcourage, große geistige Beweglichkeit, Fähigkeit zu argumentieren, Vorbildfunktion
6.3. Beeinflussen von AbtL und StV zu wirtschaftlichem und sozialem Handeln	Allgemeine Betriebswirtschaftskenntnisse, speziell Beherrschung der Kostenlehre
6.4. Überwachen der fachlichen Leistungen Nachgeordneter und der Personalführung durch den höheren und gehobenen Dienst	Fach- und Menschenführungskenntnisse, Beurteilungsvermögen, Mut zur Kritik
6.5. Beurteilen der Führungskräfte sowie Vorschläge für Beförderungen und Dp-Besetzungen	Umfassende Bildung, gute Menschenkenntnis, soziologische und psychologische Fähigkeiten, positive Einstellung zur Arbeit, Neutralität, Gerechtigkeitssinn, Leistungsdenken
6.6. Ausgleichen von Meinungsverschiedenheiten der Führungskräfte	Psychologisches Geschick, Aktivität, gute Bildung, Sachkenntnis, richtige Beurteilung der Mitarbeiter und ihrer Charaktere, geistige Gewandtheit
6.7. Information der Mitarbeiter und des öPerR sowie Herstellen des Einvernehmens über notwendige Maßnahmen	Offenheit, gutes geistiges Reaktionsvermögen; Fähigkeit, gute Gedanken zu erkennen und zu berücksichtigen
6.8. Überwachen der Aus- und Fortbildungsmaßnahmen	Kenntnis der betrieblichen Anforderungen und Beurteilung des vorhandenen Wissens und Könnens
6.9. Repräsentation innerhalb des Amtes	Sicheres Auftreten, vertrauenerweckendes, aber konsequentes Verhalten
6.10. Ausüben der Disziplinargewalt	Rechtskenntnisse
<b>7. Vertretung der DBP nach außen</b>	
7.1. Treffen von Verwaltungsentscheidungen in erster Instanz	Fach- und Rechtswissen
7.2. Abschließen von Rechtsgeschäften	Wirtschaftliche und juristische Kenntnisse
7.3. Repräsentation der DBP, z. B. bei Empfängen	Rede- und Schriftgewandtheit, die in höheren Ebenen eine gute Bildung voraussetzt, sicheres Auftreten, gutes geistiges Reaktionsvermögen, ausgewogene Mischung von Initiative, Zurückhaltung und Verhandlungsbereitschaft; Verhalten, das Achtung und Anerkennung erzeugt; umfassende Kenntnisse der DBP
7.4. Überwachen der Öffentlichkeitsarbeit und Durchführung von Pressebesprechungen	
7.5. Verhandeln mit Vertretern des öffentlichen Lebens und Leitern anderer Behörden	

## Anlage 2

### Stellenbeschreibung von Führungspositionen des höheren Dienstes Leiten eines FA in eigener Verantwortung nach wirtschaftlichen Gesichtspunkten

#### Führungsaufgaben

1. **Entwickeln von Zielen für die Arbeit des FA entsprechend den Unternehmenszielen der DBP**
2. **Lenken der Planung und des Baus der Fernmeldenetze und Anlagen**
  - 2.1. Festlegen von Leitlinien für den Aufbau der Netze in Übereinstimmung mit (Landes-)Planungsbehörden nach wirtschaftlichen Gesichtspunkten; Veranlassung von Wirtschaftlichkeitsrechnungen
  - 2.2. Steuerung der Aufstellung lang- und mittelfristiger Planungen in Übereinstimmung mit personellen und finanziellen Möglichkeiten des Amtes. Setzen von Prioritäten
  - 2.3. Steuerung der Haushaltsmittel nach Dringlichkeit (bei großen FÄ über 100 Mill.)
  - 2.4. Sollvorgaben genehmigen
  - 2.5. Abwägen der Dringlichkeiten bei kurzfristig durch äußere Anlässe (z. B. Straßenbau, Mittelkürzungen, Beschwerden) notwendige Maßnahmen
  - 2.6. Eingreifen bei schwerwiegenden Behinderungen im Bauablauf
  - 2.7. Veranlassen und Auswerten von Ergebnisprotokollen, Einleiten von Maßnahmen
3. **Lenken des Betriebs u. a.**
  - 3.1. Koordinierung technischer und personeller Maßnahmen für den reibungslosen Ablauf unter Berücksichtigung des schwankenden Bedarfs und des Kosten/Nutzen-Verhältnisses

#### Erforderliche Eigenschaften, Kenntnisse

- Konstruktives Denken, Kombinationsgabe, Kenntnis der Arbeitsweise und Kapazität des FA
- Interdisziplinäres und konstruktives Denken, Kombinationsgabe, Kenntnis der Infrastruktur und der Arbeitsweise und der Möglichkeiten der Technik
- Interdisziplinäres und konstruktives Denken, Kombinationsgabe, Kenntnis der Infrastruktur und der Arbeitsweise und der Möglichkeiten der Technik, Kenntnis der Arbeitsweise und Kapazität der Planungs- und Baudienststellen des FA
- Dispositionsvermögen, Kombinationsgabe, Entschlußkraft
- Dispositionsvermögen, Kombinationsgabe, Entschlußkraft
- Dispositionsvermögen, Kombinationsgabe, Entschlußkraft
- Fähigkeit, Tragweite der Behinderung abzuschätzen, Entschlußkraft und Durchsetzungsvermögen
- Kombinationsgabe, Entschlußkraft
- Analytische Fähigkeiten, Abstraktionsvermögen, Kenntnisse des Betriebsablaufs und der Technik



- |  |   |
|--|---|
| <p>3.2. Veranlassen der Schaffung geeigneter Unterlagen zur Steuerung des Betriebs; Einleiten von Maßnahmen</p>  | <p>Analytische Fähigkeiten, Abstraktionsvermögen, Kenntnisse des Betriebsablaufs und der Technik, Kenntnisse der Aufbau- und Ablauforganisation</p>                                   |
| <p>3.3. Erkennen von Schwierigkeiten im Dienstablauf, Veranlassung von Untersuchungen; Entscheidung über zu treffende Maßnahmen</p>  | <p>Fähigkeit, sich von den Gegebenheiten (Betriebsblindheit) zu lösen, um konstruktive Vorschläge machen zu können; Refa-Kenntnisse</p>   |
| <p>3.4. Veranlassen von Rationalisierungsmaßnahmen</p>   | <p>Fähigkeit, sich von den Gegebenheiten (Betriebsblindheit) zu lösen, um konstruktive Vorschläge machen zu können; Refa-Kenntnisse</p>   |
| <p>3.5. Entscheidung über Dienstgestaltung und Dienstpläne unter Abwägung dienstlicher und sozialer Momente in Zusammenarbeit mit der Personalvertretung</p>   | <p>Entschlußkraft, Durchsetzungsvermögen, Verhandlungsgeschick</p>  |
| <p>3.6. Veranlassen von Betriebskontrollen und Revisionen; Einleiten von Maßnahmen</p>   | <p>Kombinationsgabe, Entschlußkraft, mathematisch-statistische Kenntnisse</p>   |
| <p><b>4. Anpassen der Organisation des Amtes an die Aufgaben u. a.</b></p>   |   |
| <p>4.1. Zweckmäßige und wirtschaftliche Einteilung des Amtes, u. a. in technische und bautechnische Bereiche</p>   | <p>Umfassende Gesamtschau, synthetische Fähigkeiten, um Bereiche aufeinander abzustimmen, Kenntnis der Arbeitsweise und Technik der verschiedenen Arbeitsgebiete; Refa-Kenntnisse</p> |
| <p>4.2. Erkennen von Schwierigkeiten in der Organisation der einzelnen DSt, Veranlassung von Untersuchungen, Entscheidung</p>  | <p>Urteilsvermögen, Verhandlungsgeschick, Überzeugungskraft, Fähigkeit, Meinungsunterschiede auszugleichen und Forderungen durchzusetzen, Ideenreichtum; Refa-Kenntnisse</p>          |
| <p>4.3. Erkennen von Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit der DSt, Entscheidung über Abhilfemaßnahmen nach vorhergegangenen Besprechungen u. a. nach erteilten Sonderaufträgen</p>                        | <p>Urteilsvermögen, Verhandlungsgeschick, Überzeugungskraft, Fähigkeit, Meinungsunterschiede auszugleichen und Forderungen durchzusetzen, Ideenreichtum; Refa-Kenntnisse</p>          |
| <p><b>5. Führen von Mitarbeitern nach modernen Führungsmethoden u. a.</b></p>  |   |
| <p>5.1. Motivieren der Mitarbeiter für die Amtsziele</p>   | <p>Psychologisches Einfühlungsvermögen, Fähigkeit klar zu argumentieren, Überzeugungskraft</p>  |
| <p>5.2. Motivieren der Mitarbeiter zum Kostendenken und wirtschaftlichen Verhalten</p>   | <p>Kenntnis und Anwendung von Führungsstilen moderner Managementmethoden</p>  |
| <p>5.3. Koordinieren der Arbeiten der Abteilungen u. a. durch Abteilungsleiterbesprechungen</p>  | <p>Vorbildfunktion, Verhandlungsgeschick, Überzeugungskraft</p>   |
| <p>5.4. Gewinnen des Personals für außergewöhnliche Einsätze</p>   | <p>Fähigkeit, klar zu argumentieren, Überzeugungskraft</p>  |
| <p>5.5. Herstellen des Einvernehmens der Personalvertretung über notwendige Maßnahmen</p>  | <p>Fähigkeit, klar zu argumentieren, Überzeugungskraft, psychologisches Einfühlungsvermögen, gute technische und betriebliche Kenntnisse</p>  |
| <p>5.6. Erkennen der Fähigkeiten und Kenntnisse der Führungskräfte u. a. durch Mitarbeitergespräche, um den richtigen Mann an den richtigen Platz zu setzen. Beurteilung der Führungskräfte</p>            | <p>Urteilsvermögen, Verhandlungsgeschick, um Meinungsunterschiede auszugleichen, Durchsetzungsvermögen</p>  |
| <p>5.7. Setzen eines Maßstabes für die Beurteilung durch die Führungskräfte, um gerechte Beurteilung und gutes Betriebsklima zu erreichen</p>  | <p>Sicheres Auftreten</p>   |
| <p>5.8. Repräsentation nach innen</p>  | <p>Urteilsvermögen, Kenntnisse der Verhältnisse bei den DSt</p>   |
| <p>5.9. Ausüben der Funktion eines Disziplinarvorgesetzten</p>   |   |
| <p><b>6. Steuern des Personaleinsatzes nach übergeordneten Gesichtspunkten u. a.</b></p>   |   |
| <p>6.1. Bildung von Schwerpunkten, unter Abwägung der Dringlichkeiten</p>  | <p>Dispositionsvermögen, Übersicht über Aufgaben, Leistungsfähigkeit und Auslastung sämtlicher Dienste, Entschlußkraft</p>  |
| <p>6.2. Einsatz des Personals nach Fähigkeiten und Leistungen, bei Mangelsituationen auch außerhalb des nach Laufbahn und Fachrichtung vorgesehenen Bereichs. Abwägung der Möglichkeiten, Entscheidung</p> | <p>Urteilsvermögen, Kenntnisse der Anforderungen bei den verschiedenen Tätigkeiten und der Möglichkeiten der Kräfte</p>   |
| <p>6.3. Herstellen des Einvernehmens mit der Personalvertretung über Besetzung von Beförderungsdienstposten</p>  | <p>Fähigkeit, klar zu argumentieren, Überzeugungskraft</p>  |
| <p><b>7. Vertretung der DBP nach außen, Lenken der Öffentlichkeitsarbeit u. a.</b></p>   |   |
| <p>7.1. Erkennen geeigneter Schwerpunkte und Gelegenheiten für Öffentlichkeitsarbeit</p>   | <p>Psychologisches Einfühlungsvermögen in Wünsche der Öffentlichkeit</p>  |



- 7.2. Veranlassung und Durchführung von Pressebesprechungen usw.
- 7.3. Repräsentation nach außen

Schrift- und Redegewandtheit, Überzeugungskraft

Sicheres Auftreten, Redegewandtheit, Überzeugungskraft

### Anlage 3

## Stellenbeschreibung von Führungspositionen des höheren Dienstes Leiten einer Planungsabteilung bei einem FA

### Führungsaufgaben

### Erforderliche Eigenschaften – Kenntnisse

#### A. Stabsfunktionen innerhalb der Amtsleitung

1. Information, Beratung und Unterstützung des AV in allen Fragen des jeweiligen Fachbereichs mit dem Ziel eines optimalen Arbeitens des gesamten Amtes
2. Entwickeln von Vorschlägen zur besseren Ziel- oder Aufgabenerfüllung der jeweiligen Abt ggf. auch zur besseren Zusammenarbeit zwischen den Abt
3. Entwickeln von Vorschlägen zur Durchführung von Aufträgen innerhalb des gesamten Amtsbereichs
4. Durchführen von Sonderaufträgen des AV mit Auswirkung für den gesamten Amtsbereich

Kreatives und interdisziplinäres Denken, geistige Beweglichkeit, Ideenreichtum

Kenntnis der Arbeitsweisen und Möglichkeiten der Technik und des organisatorischen Zusammenspiels der Dienststellen

Kreatives und interdisziplinäres Denken, gute technische und betriebliche Kenntnisse, Ideenreichtum

Fähigkeit, sich von den Gegebenheiten (Betriebsblindheit) zu lösen, um konstruktive Vorschläge machen zu können

#### B. Lenken der Abteilung

##### 1. Situationsanalyse

Kenntnis der Arbeitsweise und Kapazität der DSt der Abt und des Amtes

##### 2. Lenken der Planung ggf. nach den Leitlinien des AV

- 2.1. Koordinieren der Planungs- und Ausbaumaßnahmen zwischen den Aufgabenbereichen der Vermittlungstechnik und der Linientechnik
- 2.2. Übertragen der Unternehmens- und Amtsziele (entsprechend den vom AV für das Amt vorgegebenen Zielen) auf die geleitete Abt
- 2.3. Motivieren der Mitarbeiter für diese Ziele
- 2.4. Motivieren der Mitarbeiter zum Kostendenken und wirtschaftlichen Verhalten
- 2.5. Erfolgskontrolle – Folgerungen

Kenntnis der Arbeitsweisen und Möglichkeiten der beiden Aufgabenbereiche, Verhandlungsgeschick, Blick für Prioritäten und Schwerpunkte, Dispositionsvermögen, Entschlußkraft

Konstruktives Denken, Kombinationsgabe, Kenntnis der Arbeitsweise und Kapazität des Amtes und der Abteilung

Fähigkeit, die Mitarbeiter anzusprechen, Überzeugungskraft

Fähigkeit, Kritik anzubringen – und selbst konstruktive Vorschläge zu entwickeln (Kreativität)

##### 3. Lenken des Dienstbetriebs

- 3.1. Lenken des Dienstbetriebs, soweit zuständig
- 3.2. Vorschläge für den AV ausarbeiten oder ausarbeiten lassen
- 3.3. Dienstaufsicht
- 3.4. Erfolgskontrolle – Folgerungen

Kenntnisse der betrieblichen Aufgaben

Kombinationsgabe – Abstraktionsvermögen

Kenntnisse der betrieblichen Aufgaben

Betriebswirtschaftliche Grundkenntnisse – Blick für das Wesentliche, Urteilsvermögen – Fähigkeit, positive oder negative Kritik anzubringen

##### 4. Anpassung der Organisation (Aufbau und Ablauf) an die jeweilige Situation (soweit zuständig)

Fähigkeiten, sich von eingefahrenen Methoden lösen zu können – Überzeugungskraft – Durchsetzungsvermögen  
Fähigkeit, konstruktive Vorschläge zu entwickeln (Kreativität)  
Fähigkeit, die Mitarbeiter für derartige Aufgaben zu motivieren

##### 5. Steuern des Personaleinsatzes

- 5.1. Einsatz des Personals nach Fähigkeit und Eignung ggf. im Einvernehmen mit dem AV
- 5.2. Abfassen von Beurteilungen nach den Leitlinien des AV

Urteilsvermögen – Kenntnisse der Anforderungen bei den verschiedenen Tätigkeiten und der Wünsche und Möglichkeiten der Kräfte – Verhandlungsgeschick

Urteilsvermögen, genaue Kenntnis der Arbeitsbereiche, Einfühlungsvermögen

##### 6. Repräsentieren und vertreten der Belange der Abteilung

Sicheres Auftreten – Durchsetzungsvermögen – Überzeugungskraft

##### 7. Vertretung des AV

Siehe Stellenbeschreibung des AV



## Stellenbeschreibung von Führungspositionen des höheren Dienstes Leiten eines Referats bei der OPD

### Führungsaufgaben

### Erforderliche Eigenschaften, Tätigkeiten und Kenntnisse

#### 1. Betriebsplanung

- 1.1. Entwickeln von Lösungen zur Verbesserung des Betriebs und der -systeme
  - 1.1.1. durch Änderung (Vereinfachung und Umstellung) der Betriebsabläufe und der Aufgabenverteilung (Vergabe)
  - 1.1.2. durch Einsatz technischer Hilfsmittel
- 1.2. Bewerten der Lösungen, Rangfolge
- 1.3. Entscheiden für eine Lösung unter Beachtung betrieblicher und wirtschaftlicher Konsequenzen und zukünftiger Entwicklungen
- 1.4. Berücksichtigung tangierender Sachbereiche
- 1.5. Veranlassen der Durchführung

Analytisches und konstruktives Denken, volkswirtschaftliche und betriebswirtschaftliche Einsichten, fundiertes Fachwissen, Kenntnis der Aufbau- und Ablauforganisation, fundierte Kenntnisse und Beurteilungsvermögen der Auswirkungen in Gang gesetzter Maßnahmen in rechtlicher, betrieblicher, volkswirtschaftlicher, sozialer, gesellschaftspolitischer, kommunalstruktureller usw. Hinsicht  
Kreatives Denken, Ideenreichtum, geistige Beweglichkeit, Vorstellungsvermögen, Findigkeit, geschultes Urteilsvermögen, unternehmerische Gesamtschau, Abstraktionsvermögen, Planungstechnik, Gespür für Entwicklungen, Kenntnisse der Planungstechniken

#### 2. Organisationsplanung

- 2.1. Innere Organisationsplanung der Ämter und Amtsstellen
  - 2.1.1. Mitwirken bei der Abgrenzung von Funktionsbereichen
  - 2.1.2. Mitwirken bei Fragen der Dp-Besetzung
- 2.2. Äußere Organisationsplanung (z. B. optimale Funktionsgrößen schaffen)

Wie vor

#### 3. Koordinierungsaufgaben

- 3.1. Verbindungsaufgaben zu anderen Fachbereichen (z. B. Bauplanung, F.-Bereich)
- 3.2. Herstellen des Einvernehmens Beteiligter (Personalrat, Kommunalbehörden, Interessenträger)

Interdisziplinäres Denken und Kenntnisse

#### 4. Betriebslenkung

- 4.1. Lenkung des Betriebs, soweit die Zuständigkeit der AV nicht unmittelbar gegeben ist
- 4.2. Koordinieren der Betriebslenkung mehrerer Ämter
- 4.3. Erarbeiten von Mitteln und Methoden zur Betriebslenkung
- 4.4. Ausüben der Betriebsaufsicht

Eingehendes Fachwissen und Querschnittswissen, Kenntnisse des Betriebes und Verwaltungsdienstes, Fähigkeit, Konflikte verschiedener Fachsparten und Fachgebiete zu lösen, Unternehmenskenntnisse

Scharfe Beobachtungs- und Kombinationsgabe, Kenntnis der technischen Einrichtungen und ihrer Wirkungsweise

#### 5. Erfolgskontrolle

- 5.1. Vergleichen der Durchführungsergebnisse mit den Zielergebnissen
- 5.2. Einleiten von Maßnahmen aus den Erkenntnissen von 5.1. (Rückkopplung)

Mathematisch-statistische Kenntnisse, kritisches Denken, Fähigkeit, Betriebsblindheit abzustreifen und Regelmäßigkeiten infrage zu stellen, Fähigkeit, in den Betriebsablauf konsequent und aktiv einzugreifen. Kenntnis von den Arbeitsverfahren und -methoden

#### 6. Verwalten und Beschaffen der Arbeitsmittel (Einrichtungen, Kfz usw.)

Rechtskenntnisse, Kenntnisse des innerbetrieblichen Rechnungswesen, Kenntnis des Liegenschaftsrechts, Verhandlungsgeschick, Durchsetzungsvermögen, technische und wirtschaftliche Erkenntnisse

#### 7. Personalführungsaufgaben

- 7.1. Referatsintern: Motivierung der Mitarbeiter
- 7.2. Bezirkliche Einsatzplanung
- 7.3. Nachwuchsplanung
- 7.4. Anwendung beamten- und arbeitsrechtlicher Vorschriften

Kenntnisse des Beamten- und Tarifrechts, Kenntnisse der Fachbereiche P und F. Dispositionsvermögen, psychologische, soziologische und pädagogische Tätigkeiten. Management-Wissen und Kenntnis der Führungstechniken, Einfühlungs- und Urteilsvermögen, Zivilcourage



## 8. Rechtsanwendung

- 8.1. Anwenden der Benutzungsordnungen und der gesetzlichen Bestimmungen des P.- und F.-Wesens
- 8.2. Prozeßführung (gerichtliche Vertretung der DBP)
9. Verhandlungen mit Beschwerdeführern in Berufungs- und Grundsatzfällen, Formulierung schwieriger Bescheide
10. Vertretung der DBP nach außen

Umfangreiche juristische Kenntnisse, Gesetzeskenntnisse, Anwendungstechnik, Kenntnis des Post- und Fernmelde-rechts, Verwaltungsrechts und Arbeitsrechts

Wie vor, außerdem Kenntnis des Prozeßrechts

Wie zu 10.

Sprach- und Redegewandtheit, Überzeugungskraft, Reprä-sentationsvermögen, psychologisches Einfühlungsvermögen, Verhandlungsgeschick, Einwirkungsfähigkeit, Kontaktfähig-keit, taktvolles Verhalten

## Leiten eines Referates des Fernmeldewesens

## Anlage 5

### Führungsaufgaben

1. Konzipieren und Formulieren der Referatsziele (Objekte, Umfang, Stufen, Termine). Erkennen der Möglichkeiten, Feststellen der Wertigkeit, Bestimmung der Prioritäten. Prognose der künftigen Entwicklung
2. Durchführung übergeordneter technischer Planungen. Untersuchungen hinsichtlich möglicher Rationalisie-rungen in Technik und Betrieb
3. Koordinierungsaufgaben
  - 3.1. Beim Einsatz neuer technischer Systeme (Aus-musterung bisheriger Systeme, Einführung neuer Systeme)
  - 3.2. Bei der Einführung neuer Betriebsverfahren (orga-nisatorischer Ablauf, technische Ausstattung und personelle Besetzung)
  - 3.3. Bei Investitionen (Festlegung des Mittelbedarfs, Schaffung von Maßstäben für die Verteilung auf die FÄ, Bestimmung der Dringlichkeiten, Überwachung der Wirtschaftlichkeit und des optimalen Einsatzes)
  - 3.4. Koordinierungsaufgaben in Hochbauangelegen-heiten
4. Organisatorische Aufgaben (Mitwirkung bei der Abgren-zung von Arbeitsbereichen, Dienstpostenbemessung und -bewertung)
5. Erfolgskontrolle und Betriebskontrolle, Erarbeitung bzw. Erweiterung von Verfahren dafür
  - 5.1. Auswertung von Statistiken (Veranlassung zusätz-licher Untersuchungen und Betriebsbeobachtungen)
  - 5.2. Einleitung von Folgemaßnahmen (Änderung von Arbeitsabläufen, Mittelverteilungen und personellen Besetzungen, Rückkopplung auf Punkt 1., 2., 3., 4.)
6. Verhandlungen mit Beschwerdeführern in Berufungs-fällen, Formulieren schwieriger Bescheide und Stellung-nahmen, Grundsatzgespräche mit leitenden Persönlich-keiten von Behörden und großen Unternehmen
7. Personaleinsatz und -führung
  - 7.1. Personalführung im Referat (optimaler Einsatz und Motivieren der Mitarbeiter, Schwerpunktarbeiten)
  - 7.2. Überwachungs- und Koordinierungsaufgaben bei der Besetzung von Beamtendienstposten im Bezirk

### Erforderliche Eigenschaften, Kenntnisse

Kreatives Denken, unternehmerische Gesamtschau, volks-wirtschaftliche Einsichten, fundiertes Fachwissen, Interdiszi-plinäres Denken

Analytisches und konstruktives Denken, Kombinationsgabe, Dispositionsvermögen, Kenntnis der Aufbau- und Ablauf-organisation, Ideenreichtum, Kenntnisse des Betriebsablaufs und der Technik, betriebswirtschaftliches Denken

Analytisches und konstruktives Denken, Kombinationsgabe, Dispositionsvermögen, Kenntnis der Aufbau- und Ablauf-organisation, Ideenreichtum, Kenntnisse des Betriebsablaufs und der Technik, betriebswirtschaftliches Denken

Eingehende Kenntnisse der Organisationslehre und der ver-schiedenen Betriebszweige

Mathematisch-statistische Kenntnisse, kritisches Denken, Fähigkeit, aktiv und konsequent in den Betriebsablauf ein-zugreifen. Entschlußkraft

Psychologisches Einfühlungsvermögen, Verhandlungs-geschick, allgemeine gute technische und betriebliche Kenntnisse

Kenntnisse und Anwendung von Führungsstilen, Führungs-qualität, Überzeugungskraft, Gerechtigkeitssinn



## Statistische Unterlagen

1. Laut Angaben des Statistischen Bundesamtes Wiesbaden waren immatrikuliert

	Rechtswissenschaften	Volkswirtschaft	Betriebswirtschaft
WS 67/68	25 036	11 380	16 063
WS 68/69	28 385	10 431	16 027
WS 69/70	31 256	10 117	16 609
WS 70/71	34 442	10 620	19 294
WS 71/72	35 568	11 173	20 799

(Die Sommersemester wurden nicht aufgeführt, weil sie wegen der ungünstigen Schulabschlüsse keinen Aussagewert haben.)

2. Alex-Studie \*), Teil I, Seite IV:

## Hochschulabsolventen nach Fachbereichen

	1968	1975	1980
Rechtswissenschaften	3230	4700	5900
Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Politologie	4940	5170	8330
Ingenieurwissenschaften	4340	3810	4740

3. Alex-Studie \*), Teil II, Seite 154:

## Arbeitskräftebilanz für Hochschulabsolventen (in 1000)

1975			
	Bestand	Bedarf	Meßziffer*)
Rechtswissenschaften	101,5	107,5	+ 6
Wirtschaft- und Sozialwissenschaften	99,5	91,4	- 8
1980			
	Bestand	Bedarf	Meßziffer*)
Rechtswissenschaften	115,4	114,5	- 1
Wirtschaft- und Sozialwissenschaften	125,5	107,6	- 12

\*) Meßziffer des Ungleichgewichts =  $\left( \frac{\text{Bedarf}}{\text{Bestand}} - 1 \right) \times 100$

\*) Dr. Laszlo Alex, Angebot und Bedarf an hochqualifizierten Arbeitskräften in der BRD bis 1980 (Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, Bonn 1972).

## Personalveränderungen

Amtsblattauszüge,  
bearbeitet von Dr. Wilhelm Fenge

## Ernennungen:

zum VPr einer OPD der APr Dr. Hertwig *Bender* in Saarbrücken, OPD;  
zum Ltd OPDir der OPDir Dipl.-Ing. Albert *Albenssöder* in Nürnberg, FA 2;  
zum OPDir der OPR Manfred *Heim* in Darmstadt, PTZ;  
zum MinDir der APr Andreas *Jordt* in Bonn, BPM;  
zum MinDirig der MinR Dipl.-Ing. Wolfgang *Krüger* in Bonn, BPM;

zum APr die OPDir Dr. Alfons *Bermel* in Berlin, LPD, Hermann *John* in Saarbrücken, OPD;

zum Ltd OPDir die OPDir Dipl.-Ing. Rudolf *Enge* in Darmstadt, PTZ, Dipl.-Ing. Günter *Lampe* in Bonn, BPM, FÜAk, Dipl.-Ing. Günther *Schlevogt* in Darmstadt, FTZ.

zum OPDir der OPR Dipl.-Ing. Theodor *Fritz* in Darmstadt, PTZ.

## Versetzungen:

OPDir Georg *Kraft* von Berlin, LPD, nach Bremen, Senatskommission der Freien Hansestadt Bremen, Gerhard *Rupp* von Heilbronn nach Tübingen, OPD;

Ltd OPDir Dipl.-Kfm. Dr. Bruno *Worm* von Berlin, LPD, nach Braunschweig, OPD;

OPDir Dr. Heinz *Deppe*, BPM, nach Braunschweig, OPD;

Dr. Rudolf *Rubenbauer* von München, OPS, nach Regensburg, OPD;

Dipl.-Ing. Johann *Sacher* von Bonn, BPM, nach Darmstadt, FTZ.

## Amtsvorsteherstellen:

OPDir Dipl.-Ing. Walter *Schmitz* von Dortmund, OPD, in Aachen, FA;

OPR Dipl.-Ing. Uwe *Frey* von Kiel, OPD, in Flensburg, FA;

OPDir Dr.-Ing. Karl-Heinz *Deutsch* von Berlin, FA 1, in Berlin, FA 3.

OPDir Dipl.-Ing. Dieter *Backhaus* von Münster/Westf., FA, in Meschede, FA;

Dipl.-Volksw. Heinrich *Beck* von Stuttgart, OPD, in Heilbronn/Neckar 1;

Dipl.-Ing. Helmut *Biesenthal* von Lübeck, FA, in Hamburg, FA 2;

Dipl.-Ing. Hartmut *Jankun* von Heide/Holstein, FA, in Braunschweig, FA;

## Ruhestand:

APr Dipl.-Ing. Friedrich *Pfaffe* in Darmstadt, FTZ;

Ltd OPDiren Helmut *Böhm* in Freiburg im Breisgau, OPD, Dipl.-Ing. Werner *Genewikow* in Darmstadt, PTZ,

Dipl.-Ing. Werner *Mathais* in Aachen, FA;

Ltd OPDir Dipl.-Ing. Hans *Berkner* in Darmstadt, FTZ; OPDir Georg *Hauser* in Düsseldorf, OPD, Dr. rer. nat. Erwin *Tinius* in Darmstadt, FTZ;

APr Wilhelm *Borchert*, Wilhelm *Nicolin* in Braunschweig, OPD, Ltd OPDir Otto *Minnerop* in Köln 4, OPDir Dipl.-Ing. Kurt *Klimpel* in Nürnberg, FA 1, Dipl.-Ing. Rudolf *Teuscher* in München, OPD.

## Sterbefälle:

OPDir a. D. Dipl.-Ing. Friedrich *Schaper* in Hameln;

OPR a. D. Hermann *Werner* in Dreieichenhain;

Postoberamtman Helmut *Kroker* in Nürnberg, OPD; MinDir a. D. Dr. Fritz *Schuster* in Bonn-Bad Godesberg;

APr Heinrich *Wolf* in Regensburg, OPD;

OPDir a. D. Dipl.-Ing. Ernst *Bantel* in Stuttgart;

OPR a. D. Albert *Bundle* in Traunstein;

PR a. D. Dr. Hans *Beil* in Frankfurt/Main,

Walter *Spielberg* in Witten;

OPDir a. D. Dipl.-Ing. Daniel *Reinhardt* in Dreieichenhain.



# Laufbahnbild des höheren Dienstes

Von Friedrich Schmidt, Düsseldorf

Zu dem Aufsatz „Laufbahnbild des höheren Dienstes – ein Diskussionsbeitrag“ des Arbeitskreises BV Düsseldorf und Münster möchte ich folgendes anmerken:

Der Arbeitskreis geht grundsätzlich davon aus, daß das System der Laufbahnen mit ihrem „Anforderungsprofil“ beizubehalten ist, auch die bestehende Abgrenzung von höherem und gehobenem Dienst. Die in der Diskussion über die Reform des öffentlichen Dienstes aufgeworfenen Fragen werden deshalb nicht erörtert. Als Korrektur hält der Arbeitskreis die Einführung einer sog. Grauzone mit funktioneller Überlappung der Laufbahngruppen unter Einbeziehung der A13-Dienstposten für ausreichend.

Schon im Nachrichtenblatt vom Mai 1968 wurde von Rickert in dem Aufsatz „Quo vadis, höherer Dienst?“ die Meinung vertreten, der höhere Dienst müsse auf die Dauer nach unten Stühle abgeben, weil der höhere Dienst auf Dienstposten, deren Wertigkeit im Laufe der Entwicklung gemindert worden sei, Tätigkeiten unterwertig wahrnehme. Dieser Vorschlag zielte auf die Abgabe von Tätigkeiten an den gehobenen Dienst, wobei diese Tätigkeiten selbstverständlich auch durch Angehörige des gehobenen Dienstes wahrgenommen werden sollten. Das wäre eine konsequente Lösung.

Durch die Grauzone und die funktionale Überlappung entsteht etwas ganz anderes, nämlich ein Mittelding zwischen höherem und gehobenem Dienst mit herausgehobenen Dienstposten für den gehobenen und zweitrangigen und minderwertigen Dienstposten für den höheren Dienst. Entsprechend dieser Zwitterstellung der Dienstposten der Grauzone sind die Anforderungen an die Qualifikation der für diese Posten geeigneten Beamten: sehr gut qualifizierte Beamte des gehobenen oder jüngere und leistungsschwächere des höheren Dienstes.

Von einer Abgrenzung des höheren vom gehobenen Dienst ist in dem Bereich der sog. Grauzone nicht die Rede. Zwischen den Zeilen ist zu lesen, daß diese Dienstposten eigentlich dem gehobenen Dienst zugerechnet werden sollten, aber aus Gründen des Stellenkegels und anderen praktischen Gründen anteilig auch vom höheren Dienst besetzt werden sollten.

Die Folgen dieser Konstruktion sind einmal eine Verwischung der Grenzen der Laufbahnen, die auch die vom Arbeitskreis versuchte Abgrenzung der Laufbahnen nicht beseitigen kann, ferner der Beginn eines Schrumpfungsprozesses für den höheren Dienst, von dem niemand weiß, wo er enden wird. Die unter Abschnitt V. zur Frage „Gesund schrumpfen, ja oder nein“ gemachten Ausführungen zum Bestehenbleiben der Gesamtzahl der höheren Beamten und der Hinweis auf den Zuwachs an Funktionen durch das Übergreifen auf die Tätigkeiten der BesGr A13 können über die Tatsache des Schrumpfens der dem höheren Dienst vorbehaltenen Tätigkeiten nicht hinweghelfen.

Die versuchte Abgrenzung des höheren Dienstes zum gehobenen Dienst und die Ausführungen zur Auf-

gabenstellung und Vorbildung des höheren Dienstes sind ziemlich allgemein gehalten. Kenntnis der Ziele, die im Rahmen des Gesamtunternehmens erreicht werden sollen, und das Wissen, wie sie zu erreichen sind, sind eine Umschreibung der Aufgabenstellung, die von bloßen Globalkenntnissen bis zu Detailkenntnissen alles umfassen können. Daß eine wissenschaftliche Ausbildung von großem Nutzen sein kann, wird niemand bestreiten; aber die Auffassungen darüber, welche wissenschaftliche Ausbildung der Aufgabenstellung im Verwaltungsdienst besonders gerecht wird, gehen weit auseinander. Diese Problematik wird mit keinem Wort berührt. Daß optimale Problemlösungen nur bei Berücksichtigung aller relevanten Faktoren gefunden werden können, dürfte eine Binsenweisheit sein, die man auch ohne wissenschaftliches Studium erwerben kann. Die Fähigkeit, die Zielsetzung durch kostenorientiertes und verantwortungsbewußtes Handeln zu erreichen und die Auswirkung von Entscheidungen zu erkennen, kann dem gehobenen Dienst wohl nicht ohne weiteres abgesprochen werden.



Von Theodor Lenze, Mönchengladbach

Den Diskussionsbeitrag habe ich zweimal lesen müssen. Nicht weil ich ihn als zurückgebliebener Grauzonenbeamter nicht verstanden hätte! Die zukunftsweisenden und durch zahlreiche Literaturhinweise wissenschaftliche Gründlichkeit anzeigenden Ausführungen lohnten schon das nochmalige Lesen! Die Formulierungen verraten auch die akademisch gebildeten Verfasser, die längst über die Niederungen der Grauzone hinwegblicken und Präsidentenposten entgegenstreben. Was auf dem Karriereweg nicht mitkommt, wird ganz konsequent abgeschüttelt. Was haben sich die Verfasser eigentlich gedacht? Oder gar nichts? Da muß schon die Frage gestattet sein, welche Interessen denn eigentlich hier vertreten werden sollen, wenn Arbeitsposten des höheren Dienstes in einer sogenannten Grauzone abqualifiziert werden? Hier werden doch Kollegen des höheren Dienstes, die auf diesen abqualifizierten Dienstposten jetzt arbeiten, in Mißkredit gebracht. Denn es wird der Eindruck vermittelt, als könnten auf diesen Grauzonendienstposten neben gehobenen Diensten ausschließlich nur Anfänger und Nietens des höheren Dienstes sitzen.

Die Katalogisierung von bestimmten Arbeitsposten für Anfänger und leistungsschwache höhere Beamte ist ganz sicher arbeitspsychologisch falsch. Da brauchte man nicht mal entsprechende Untersuchungen anzustellen! Das liegt auf der Hand. Wie soll ich



z. B. als AV ein Amt heute führen, wenn diese Tätigkeit so gering eingeschätzt wird, daß sie eigentlich eines studierten Mannes gar nicht angemessen ist. Da verliert doch der gutwilligste Beamte die Lust an verantwortungsvoller Arbeit. Solche Überlegungen scheinen die Verfasser bei ihrem geistigen Höhenflug nicht interessiert zu haben. Darum wirkt hier das penetrante Betonen, daß es ganz bestimmte Dienstposten für leistungsschwache Beamte in einer Grauzone geben müsse, geradezu abstoßend.

Jede Laufbahn hat ihre Faulenzer etc. oder Kollegen, die wegen Krankheit oder aus sonstigen Gründen versagen. Sie werden von jeher ohne Aufhebens recht und schlecht mit durchgeschleppt. Jedenfalls an die große Glocke (indem man einen ganzen Katalog von Dienstposten in einer Grauzone für diese Beamten aufstellt und bekanntmacht) hängt man das nicht.

Eine die Laufbahngruppen überlappende Trennungslinie mit dem Bereich einer Grauzone bringt aber nicht nur diesen Ärger mit sich.

Weit Schlimmeres! Die vorgeschlagene Grenzziehung durch die eigenen Reihen bedeutet nur ein zeitliches Ausweichen und damit die Förderung einer für den höheren Dienst gefährlichen Entwicklung. Denn ein heutiges Nachgeben läßt erwarten, daß morgen die Erweiterung der Grauzone verlangt wird, also noch mehr höhere Dienste in Arbeitsbereiche gehobener Dienste aufgesogen werden sollen. Diese höheren Dienste bleiben doch dann im Namen des sog. Fortschritts ebenso auf der Strecke!

Im übrigen ist die den Verfassern vorschwebende Abgrenzung sozusagen als Schnitt durchs eigene Fleisch auch deshalb angreifbar, weil sie überhaupt nicht überzeugend zu begründen ist. Eine solche Begründung wird, auch wenn der Schnitt anders angesetzt werden sollte, aus folgendem nie ganz gelingen: Es gibt, wie auch die Verfasser richtig feststellen, im heutigen Grenzbereich des höheren Dienstes zum gehobenen Dienst Arbeitsposten, die gut auch von tüchtigen gehobenen Diensten wahrgenommen werden könnten. Diese Posten gibt es aber nicht nur im Grenzbereich. In einer Verwaltung wie der unsrigen können wahrscheinlich noch mehr Posten des höheren Dienstes von besonders tüchtigen, nicht akademisch gebildeten, gehobenen Beamten ausgefüllt werden. Eine sichere Abgrenzung hier vorzunehmen, dürfte nicht möglich sein. Wie will man denn, von einer Reihe Ausnahmen abgesehen, ehrlicherweise genau begründen, von welcher Tätigkeit an bei der DBP ein Hochschulstudium mit anschließender Referendarausbildung unbedingt erforderlich ist? Hiervon ausgehend gibt es keine wissen-

schaftlich exakt beschreibbare Laufbahngrenze. Die Laufbahngrenze, wie wir sie heute haben, kann immer nur eine fingierte sein. Sie wird nach den gegebenen Notwendigkeiten festgelegt und kann immer wieder verschoben werden.

Man darf sich hier nichts vormachen, auch wenn es schwierig sein wird, angesichts der fortschreitenden Nivellierungen in allen Lebensbereichen und der dazu kommenden mehr und mehr sich verbreitenden Unsicherheit über den Wert eines Universitätsstudiums eine verschiebbare Grenze gegen Überschreitungen zu verteidigen.

Wenn eine Interessenvertretung des höheren Dienstes als in 1. Linie einer Vereinigung aller in der Verwaltung in höheren Positionen tätigen Hochschulabsolventen noch einen Sinn haben soll, dann kommt es doch darauf an, dafür einzutreten, daß die Laufbahngrenze (oder wie die Abgrenzung auch einmal heißen wird), wo sie sich auch befindet, von Beamten ohne Hochschulabschluß (was das mal in Zukunft sein wird, ist eine Frage für sich) grundsätzlich nicht überschritten werden kann. Der Hochschulabsolvent hat schließlich nach wissenschaftlicher Ausbildung (juristische Denkschulung etc.) auf Grund von Prüfungen, die schwerer kaum denkbar sind, seine besonderen geistigen Fähigkeiten und damit seine Eignung für höhere Positionen unter Beweis gestellt. Er bietet sich deshalb grundsätzlich eher als der Nichtstudierte für höhere Positionen an.

Wenn sich die Durststrecken des Studiums und einer weiteren Ausbildungszeit noch lohnen sollen, muß es wie bisher dabei bleiben, daß der nach den besseren Weidegründen strebende nichtstudierte Beamte diese nur ausnahmsweise über den Weg der Aufnahme in den höheren Dienst erreichen kann. Durch Ausbau der bewährten Einrichtung des Aufstiegs, d. h. durch ein weiteres Öffnen des Aufstiegsventils kann dann dem heute in der DBP sicher berechtigten Drängen, dem Tüchtigen freie Bahn zu geben, entsprochen werden. Das ist ein gangbarer Weg, wobei ich nicht ausschließe, daß andere bessere Wege vielleicht schon bald gefunden werden können. Dem ständig wachsenden Druck von unten durch funktionale Überlappung der Laufbahngruppen zu begegnen, wird jedoch sicher eine dem höheren Dienst schädliche Entwicklung herbeiführen. Wenn die Dämme nach und nach brechen – und sie werden brechen, werden sich nicht viele vom höheren Dienst nach vorne in einen höheren Dienst vielleicht 1. Klasse retten können, viele, das Fußvolk des höheren Dienstes, werden aber ganz sicher überrollt und den gehobenen Diensten gleich gemacht. Das soll kein Unken sein, daß muß man sehen und deutlich sagen.

