

# NACHRICHTENBLATT

für die Vereinigung der höheren Postbeamten

Heft 1

April 1974

10. Jahrgang

Aus dem Inhalt:

Zur Lage Interview des 1. Vorsitzenden Jürgen Wehran mit Staatssekretär Dietrich Elias  
Die Reform des öffentlichen Dienstrechts Jubiläums-Jahrestreffen 1974 Telegramme  
Personalveränderungen



Interview mit St Dipl.-Ing. Elias, BPM  
(von links: Schmaus, Wartmann, Wehran, Elias)

---

## Jubiläums-Jahrestreffen in Darmstadt

vom 19. bis 22. Mai 1974

---

## Inhalt

Jürgen Wehran	
Zur Lage	2
Jürgen Wehran	
Interview mit Staatssekretär Dietrich Elias, Bonn	5
Persönliches	
Dietrich Elias	7
Johann Paffen	
Die Reform des öffentlichen Dienstrechts	8
Vor großen Ereignissen	21
Telegramme	22
Personalveränderungen	22

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 ausdrücklich erwähnt.

## Zur Lage

Von Jürgen Wehran

Gleiches Recht für alle – heute noch gewollt?

Die Ergebnisse der letzten Wochen haben Entwicklungen und Ereignisse gezeigt, die einen mit Besorgnis fragen lassen, ob wichtige Grundsätze unseres Demokratieverständnisses noch wirklich verfolgt und angestrebt werden. Ich meine Grundsätze der Gerechtigkeit, der Gleichbehandlung und des Minderheitenschutzes.

Es mag schon sein, daß im Zeichen einer fortschreitenden Inflationierung – des wohl unsozialsten Geschehens für die meisten Bürger – und in Erwartung eines nahezu Nullzuwachses des Sozialprodukts der soziale Frieden immer schwieriger zu verwirklichen ist und der Verteilungskampf um das Sozialprodukt zwangsläufig heftiger und unerfreulicher wird.

Es mag auch sein, daß es in einer solchen Situation einer besonderen Anstrengung und bewußten geistigen Einstellung bedarf, nunmehr erst recht allen gleichermaßen gegenüber Gerechtigkeit walten zu lassen und keinen dem anderen gegenüber vorzuziehen bzw. zurückzusetzen.

Diese Schwierigkeit der heutigen Lage sei zuzugeben. Aber gerade bei Schwierigkeiten erweist es sich, wie Worte und Verhalten der Akteure in Wirklichkeit zu bewerten sind, und gerade bei Schwierigkeiten zeigt sich, ob den sonst so häufig berufenen hohen Ansprüchen genügt wird oder nicht.

Was ist nun geschehen? Und was kann Zweifel daran aufkommen lassen, ob die Grundsätze der Gerechtigkeit, Gleichbehandlung und der Schutz der Interessen der Minderheit z. B. im Bereich des öffentlichen Dienstes noch nachdrücklich verfolgt werden? Und dies gilt für alle Seiten der in diesem Bereich Beteiligten.

Da ist zunächst der vorgelegte Entwurf des 2. BesVNG zu erwähnen. Denn dieser Entwurf bringt keineswegs die versprochene Änderung der ungerechten Zulagenregelung. Er dokumentiert vielmehr kalt, daß die Ungleichbehandlung und Minderstellung des höheren Dienstes einfach beibehalten werden soll.

Die vom Bundestag schon 1972 geforderte Fortschreibung der Besoldungstabelle zur Regulierung der unterschiedlichen Zulagepraxis unterbleibt einfach, und es wird weiterhin trotz aller Mahnungen und Appelle zugelassen, daß die Besoldungsgruppen A 14 bis A 16 die einzigen innerhalb der aufsteigenden Gehälter bleiben, die von einer Zulagenregelung ausgeschlossen werden.

Wie ist das zu verstehen? Leisten die Kolleginnen und Kollegen dieser Laufbahngruppen weniger als andere? Wird die ihnen übertragene Aufgabenstellung neuerdings minderwertig bewertet gegenüber anderen Aufgabenbereichen?

Sicher kann davon überhaupt nicht die Rede sein. Da aber auch die fiskalische Relevanz einer gerechten und gleichstellenden Zulagenregelung für diesen Bereich kaum ins Gewicht fällt, bleibt nur der Schluß, daß sich die Exekutive einfach nicht genügend Mühe

**SIEMENS**

# Was uns verbindet, verbindet Länder



Alle Fernsprechämter  
in der BRD sind mit EMD-  
und ESK-Technik ausgerüstet.

Das Ergebnis:  
die Fernsprechvermittlung im Inland  
ist zu 100% automatisiert,  
die ins Ausland zu 95%.

Die Deutsche Bundespost und Siemens  
arbeiten seit über 50 Jahren erfolgreich zusammen.  
Auch das neue elektronische Wählsystem EWS  
ist das Ergebnis einer guten Partnerschaft  
im Dienste der Fernsprechteilnehmer.

## Die Post und Siemens

gegeben hat, die wirklich nicht zu anspruchsvolle Interessenlage ihrer Oberräte, Direktoren usw. näher zu ergründen. Oder hat man alles nur aus der Sicht der Ministerien und nicht z. B. aus der Situation der Außenverwaltungen — wie z. B. bei Bahn und Post — gesehen? Sind die Argumente für die Kollegenschaft A 14 bis A 16 dem Innenministerium umfassend genug vorgetragen worden?

Leider stellt sich zur Zeit die Lage so dar, daß die Belange einer Minderheit, der in einer Demokratie immer ein besonderer Schutz zuteil werden sollte, wieder einmal unter die Räder kamen.

Wir können hier nur noch hoffen, daß die Legislative unser Anliegen besser sieht als die Exekutive. Eine Anzahl Zuschriften von Abgeordneten aller Fraktionen zeigt uns, daß wir offensichtlich verstanden werden und unser Petitum schon mehr als verständlich und gerecht ist. Um so unverständlicher bleibt daher die Vorlage.

Der Zweifel, ob gleiches Recht für alle noch entschieden angestrebt wird, resultiert ferner aus Diskussionen um die jüngsten Lohn- bzw. Gehaltsverhandlungen. Zwar wurde der Sockelbetrag alter Art nicht mehr aufgetischt; das ist zweifellos schon ein Fortschritt. Stattdessen gab es einen Mindestbetrag, dessen nivellierende Wirkung nicht so einschneidend wirkt, dafür aber einen wesentlich breiteren Kreis als bisher mit den gleichmachenden Auswirkungen konfrontiert. Wer hören wollte, konnte mit Interesse fast überall — d. h. auch in Laufbahnbereichen, die bisher „begünstigt“ waren — zur Kenntnis bekommen, daß Nivellierung als ungerecht empfunden wird. Der Presse konnte man entnehmen, daß dies im Bereich der gewerblichen Wirtschaft, z. B. von den qualifizierten Arbeitern der Metallindustrie, schon längst so gesehen wird.

Man sollte meinen, dies alles sei schon genug, doch ganz im Gegenteil: im Zusammenhang mit den Tarifverhandlungen wurde im öffentlichen Dienst der Gedanke an einen sogenannten „Kappungsbetrag“ ganz ernsthaft ins Gespräch gebracht. Hiernach sollte es zusätzlich zu dem Mindestbetrag auch noch einen Höchstbetrag geben — gedacht war an etwa 400,— DM monatlich — über den hinaus kein Angehöriger des öffentlichen Dienstes eine Lohn- bzw. Gehaltserhöhung erhalten dürfte. Gesichtspunkte der Dienststellung, der Leistung und des Verantwortungsgrades, der fortschreitenden Teuerung, des vorhandenen Lebensstandards und der Erhaltung wenigstens des status quo, spielten hierbei offenbar überhaupt keine Rolle mehr.

Glücklicherweise erhob sich hier eine breite Protestwelle — auch die Arbeitsgemeinschaft der Verbände des höheren Dienstes wurde entsprechend tätig —, so daß zunächst von dem Vorhaben Abstand genommen wurde. War es Einsicht? Wurde vielleicht die Einsicht dadurch verstärkt, daß der Ministerialbereich diesmal unmittelbar empfindlich betroffen gewesen wäre? Es sei dahingestellt; immerhin ist es erschreckend festzustellen, bis zu welchem Ausmaß die Gedanken der Nivellierungsideologen schon gediehen sind, und was sie uns als recht und billig zu verordnen aber auch zuzumuten gedenken.

Und ein dritter, ganz neu aufgetretener Komplex gibt zu ernsthaften Zweifeln Anlaß, ob noch wirklich der Wille besteht, allen Laufbahnen und Fachrichtungen

fair und angemessen ihr gleiches Recht zu gewähren und auch die Minderheiten adäquat zu berücksichtigen. Es geht hier um die sogenannte Ausweitung der Funktionsgruppenregelung.

Es ist einfach skandalös, daß der durch die erste Funktionsgruppenregelung schon schlechtere Stellenkegel des höheren Dienstes durch die jetzt zur Verabschiedung anstehende Rechtsänderung noch weiter in Relation zu den anderen Laufbahnen verschlechtert wird. Die Beförderungs- und Fortkommensmöglichkeiten der Kolleginnen und Kollegen des höheren Dienstes stagnieren damit absolut, während man es demgegenüber für nötig erachtet, die gleichen Chancen in den anderen Laufbahnen und Fachrichtungen entscheidend zu verbessern. Man komme jetzt nur nicht mit dem Hinweis auf die Ministerien, in denen doch auch der höhere Dienst angesiedelt sei. Dieser Hinweis ist in dem genannten Zusammenhang einfach unzulässig, weil nämlich die Funktionsgruppenregelung nur die Außenverwaltung betrifft und im übrigen ja auch andere Laufbahnen in den Ministerien beschäftigt sind.

Es ist verblüffend, daß man bedenkenlos fast allen Stellen im gehobenen technischen Dienst (83 % der Planstellen) und auch verschiedenen weiteren Stellen im gehobenen Verwaltungsdienst den besonders gewichtigen — weil eben zu einer Stellenanhebung führenden — Charakter einer Funktionsgruppe zuerkennt. Ebenso verblüffend ist aber auch, daß man nicht im geringsten daran gedacht hat, die wahrlich geringe Zahl des höheren Dienstes in der Außenverwaltung überhaupt nur einmal auf „Funktionsgruppenwürdigkeit“ zu überprüfen. Hier ist man einfach darüber hinweggegangen, obwohl von verschiedenen Seiten, nicht zuletzt bei den Beteiligungsgesprächen, auf eine gerechte Regelung für den höheren Dienst hingewiesen wurde.

Ist hier überhaupt noch ein Funken von Gleichbehandlungswillen zu sehen? Oder hat man sich wieder einmal einfach keine Gedanken um die Gleichbehandlung einer Minderheit gemacht?

Auch ist zu fragen, ob das Innenministerium in genügendem Umfang und mit dem nötigen Nachdruck auf die besondere und mit anderen Verwaltungen nicht zu vergleichende Lage des höheren Dienstes bei Bahn und Post hingewiesen worden ist?

Hat man den Vertretern des Innenministeriums deutlich gemacht, daß den Referenten und den Abteilungsleitern z. B. bei den Oberpostdirektionen und ebenfalls den Amtsvorstehern künftig verständlich gemacht werden muß, daß ihre Mitarbeiter alsbald besonders hervorgehobene und gewichtige Funktionen attestiert erhalten, während sie als verantwortliche Vorgesetzte mit Zuständigkeit sogar für mehrere derartiger gewichtiger Funktionen davon unberührt zu bleiben haben, weil sie natürlich einer ganz anderen Betrachtungsweise unterliegen? Hat man ungeschminkt vorgetragen, daß der höhere Dienst — der in den letzten Jahren bestimmt nicht begünstigt wurde — bisher schon den schlechtesten Stellenkegel und die erheblichsten Nivellierungsverluste ertragen mußte? Wir werden unsere Fragen zu stellen haben! Wir werden auch aufklären müssen, wer sich und aus welchen wichtigen Gründen oder auch nur aus Gedankenlosigkeit gegen eine allein schon aus Gerechtigkeit gebotene Gleichbehandlung des höheren Dienstes gestellt hat?

Hat man denn das Treuhandgutachten weggeworfen, weil man vielleicht einfach nicht lesen will, daß sich schon seit Jahren die berufliche Entwicklung und das Fortkommen in der Laufbahn des höheren Dienstes am langsamsten von allen Laufbahnen des öffentlichen Dienstes vollzogen hat? Oder – und auch das werden wir fragen müssen – steckt hinter diesem Ausschluß des höheren Dienstes die übliche gefährliche und wegwerfende Überheblichkeit gegenüber einer Minderheit von der man nicht annimmt, daß sie auf die Straße geht!

Es drängen sich zwangsläufig diese Fragen auf, denn bisher hat noch niemand eine überzeugende und sachlich begründete Erklärung für den Ausschluß des höheren Dienstes bei der Ausweitung der Funktionsgruppenregelung geben können. Nimmt es dann wunder, wenn sich für jeden unbefangenen Betrachter der Sachverhalt objektiv auch so darstellen kann, daß ganz bewußt das Prinzip des gleichen Rechts für alle und der Interessenwahrung auch von Minderheiten speziell hinsichtlich des höheren Dienstes nicht mehr nachdrücklich wahrgenommen wird?

Fragen über Fragen. Wir werden sie allen Verantwortlichen und Beteiligten in Exekutive und Legislative stellen; ebenfalls werden wir die Berufsorgani-

sationen offen fragen ob und wie sie sich in diesem Punkt für den höheren Dienst eingesetzt haben? Die dargelegte Entwicklung und die geschilderten Ereignisse sind für den höheren Dienst wirklich nicht dazu angetan, mit Vertrauen und Zufriedenheit in die Zukunft zu blicken, und das gilt schon unter der Annahme, daß den drei geschilderten Vorgängen kein gemeinsamer Nenner zugrunde liegt.

Leider gibt es keine andere Lösung als im Kollegenkreise so solidarisch wie nur irgend möglich zu sein und tapfer und offen das zu sagen, was einfach gesagt werden muß. *Jeder* von uns hat diese Aufgabe. Hiervon kann es keine Entlastung geben. Wir müssen uns auf diese Weise schon selber helfen, denn wir können auch von anderen kaum mehr an Engagement verlangen als wir selber zu geben bereit sind. Wer in einer Demokratie hierzu nicht den Mut aufbringt, hat kaum noch eine Rechtfertigung für seine Klagen.

Gehen wir also vorwärts; wir müssen unseren guten Standpunkt breit bekannt machen. Wahrscheinlich finden wir bei weit mehr Bürgern und wohl auch bei weit mehr Politikern Verständnis als wir meinen.

Rechnen wir damit, daß letztlich auch heute noch gleiches Recht für alle gewollt ist.

## Interview des 1. Vorsitzenden Jürgen Wehran mit Staatssekretär Dietrich Elias, Bonn

### **Wehran:**

Sie stehen, Herr Staatssekretär, seit nicht ganz einem Jahr in Ihrem verantwortungsvollen Amt.

Zeichnen sich in den Fragen, die Sie bei Ihrem Dienstantritt als für Sie wichtigste Grundsatzprobleme vorgestellt haben, schon Lösungsmöglichkeiten – wenigstens im Umriß – ab?

Wir zielen dabei auf Ihre Ansicht ab, daß die Deutsche Bundespost als Monopolbetrieb in Vorwegnahme neuer technischer und betrieblicher Möglichkeiten neue Dienstleistungen anbieten und daß den optimalen Betriebsbedingungen für die einzelnen Leistungsarten besondere Beachtung geschenkt werden müsse.

### **Elias:**

Die technischen Möglichkeiten, etwa auf dem Sektor der Breitbandkommunikation, sind inzwischen so zahlreich geworden, daß genau geprüft werden muß, welche Anwendungsmöglichkeiten im Interesse unserer Kunden liegen. Es ist bereits heute abzusehen, daß künftig völlig neue Kommunikationssysteme geschaffen werden müssen, um den Bedürfnissen unserer modernen Industriegesellschaft gerecht werden zu können. Die Einführung neuer Dienstleistungen wird mit ganz erheblichen Investitionen verbunden sein. In Erkenntnis der gesellschaftspolitischen Bedeutung künftiger Kommunikationsformen hat die Bundesregierung die Bildung einer Kommission für den Ausbau technischer Kommunikationssysteme beschlossen. Aufgabe dieser Kommission wird es sein, Vorschläge für künftige Kommunikationssysteme unter Berücksichtigung der zeitlichen und finanziellen Realisierungsmöglichkeiten zu erarbeiten.

Was bestehende Dienste betrifft, so sind in wichtigen Bereichen inzwischen Maßnahmen eingeleitet worden, um im Hinblick auf die Betriebsbedingungen der einzelnen Leistungsarten eine Anpassung vorzusehen.

So wird z. B. im Bereich des Briefdienstes eine neue Betriebskonzeption geprüft, mit dem Ziel, den Einsatz von Briefverteilanlagen wirtschaftlicher als bisher möglich zu gestalten und die Verteiler von Normbriefen ausnutzen zu können.

Im Bereich der Fernmeldedienste wird u. a. die neue Konzeption des Hauptanschlusses für Direktruf für die Übertragung digitaler Nachrichten im Rahmen der Datendienste neue Möglichkeiten eröffnen.

Abgesehen davon werden laufende Vorhaben, wie Behälterverkehr im Paketdienst, Einführung von EDS und EWS, sowie die Einführung der integrierten Datenverarbeitung im Fernmeldewesen weiter getrieben.

### **Wehran:**

Welche Aufgaben haben Sie darüber hinaus in diesem Jahr konkret besonders beschäftigt?

### **Elias:**

Zu meiner eigenen Überraschung haben die Postdienste den überwiegenden Anteil meiner Arbeitszeit beansprucht. Im Vergleich mit den Fernmeldediensten hat sich deutlich gezeigt, daß in Dienstzweigen mit schrumpfendem Verkehrsvolumen die Probleme in betrieblicher und personeller Hinsicht komplexer und schwieriger zu beherrschen sind, als in Dienstzweigen mit zunehmendem Verkehr.

**Wehran:**

Als ehemaliges Mitglied im Hauptvorstand unserer Vereinigung sind Sie, Herr Elias, vielen Beamten des höheren Dienstes bestens bekannt. Wie beurteilen Sie aus Ihrer heutigen Sicht die Gewichtigkeit dieser Gruppe bei der Bewältigung der von Ihnen geschilderten Aufgaben?

**Elias:**

Ich bin der Ansicht, daß bei den ständig umfangreicher und schwieriger werdenden Problemen, die Bedeutung und Notwendigkeit der Arbeit der Beamten des höheren Dienstes ständig zunehmen.

**Wehran:**

Vor Ihrer Berufung zum Staatssekretär waren Sie fast ein Jahrzehnt als Abteilungsleiter und Amtsvorsteher großer Fernmeldeämter und bei der OPD und dem BPM tätig. Gleichzeitig haben Sie ehrenamtlich Vorstandsarbeit in der Vereinigung der höheren Beamten der Deutschen Bundespost geleistet. Können Sie aus Ihrer Erfahrung Hinweise geben, die für die angesprochene Führungsgruppe und ihre Aufgabenstellung von besonderem Interesse sind?

**Elias:**

Ein außerordentlich schwieriges Problem für die Beamten des höheren Dienstes ist meiner Auffassung nach die Doppelstellung des höheren Beamten, einerseits als Arbeitnehmer und gleichzeitig Objekt der Unternehmenspolitik und andererseits als Führungskraft mit der Aufgabe, die Unternehmensziele nach besten Kräften durchzusetzen. In dieser Rolle ergibt sich nach meiner Beobachtung häufig die Schwierigkeit, daß ein Teil der Beamten des höheren Dienstes das Rollenspiel nicht richtig versteht, das notwendigerweise in unserer Verwaltung gespielt werden muß. Wenn ein höherer Beamter seine Aufgaben als Führungskraft wahrnehmen will, so hat er unter Wahrung aller sozialer und personeller Belange im wesentlichen die Unternehmenspolitik zu vertreten, er kann dabei nicht gleichzeitig die Rolle der Personalvertretung und Gewerkschaften mitspielen wollen. Diese sind, wie Sie wissen, sehr wohl in der Lage, ihre Aufgaben, die schwerpunktmäßig ja auch auf ganz anderen Gebieten liegen, selbst wahrzunehmen.

**Wehran:**

Teilweise wird heute empfohlen, mit einer Art Gesundschumpfung die Zahl der höheren Beamten zu verkleinern. In Großbetrieben der privaten Wirtschaft beobachtet man indessen eine gegenteilige Entwicklung. Wird nach Ihrer Meinung der inzwischen von 0,6 % auf 0,4 % gesunkene Anteil der höheren Beamten überhaupt ausreichen, die zukünftigen Führungsprobleme des Unternehmens Bundespost zu meistern?

**Elias:**

Von einer Gesundschumpfung mit dem Ziel, den Anteil des höheren Dienstes bei der Deutschen Bundespost zu verringern, kann keine Rede sein. Die Deutsche Bundespost wird sich weiterhin der Mitarbeit so vieler Führungskräfte vergewissern, wie erforderlich sind. Das Angebot an Kräften dieser Art reicht aus.

Im übrigen beträgt der Anteil des höheren Dienstes (unter Einschluß der Angestellten) 0,55 % nicht

0,4 %<sup>1)</sup>. Man wird aber auch den Maßstab nicht nur an der Anzahl der Beschäftigten anlegen können, weil die höheren Aufgaben nicht proportional mit der Personalvermehrung (1960: 397 000 Beschäftigte, 1973: 487 000 Beschäftigte) zunehmen.

**Wehran:**

Das Anforderungsprofil für Führungskräfte bei der DBP wird nach Meinung des Vertretertages 1973 unserer Vereinigung angesichts der Zukunftsaufgaben in erster Linie von Laufbahnkräften mit abgeschlossener wissenschaftlicher Universitätsausbildung erfüllt.

Dabei wird der Aufstieg bejaht, sofern er Ausnahme bleibt und der Ausleseprozeß dem Anforderungsprofil an einen mit Universitätsausbildung eingestellten Laufbahnbeamten entspricht (Resolution II des Vertretertages). Können wir Ihre Meinung hierzu erfahren?

**Elias:**

Das Anforderungsprofil für die Dienstposten des höheren Dienstes bei dem Unternehmen Deutsche Bundespost wird – wie jedes Anforderungsprofil – geprägt von Fähigkeiten, Fertigkeiten, Begabungen und Kenntnissen, unter Umständen auch Interessen und Motivationen. Grundsätzlich kommen für die Besetzung dieser Dienstposten diejenigen Beschäftigten in Frage, deren Befähigungsprofil dem Anforderungsprofil am nächsten kommt. Die Universitätsausbildung steht dabei nicht in dem ausschließlichen Maße im Vordergrund, wie Sie das meinen. Diese Ausbildung kann insbesondere nicht als automatische Garantie für ein ständiges erfolgreiches Wirken im höheren Dienst angesehen werden. Das Anforderungsprofil für die Dienstposten des höheren Dienstes ist also auch wesentlich geprägt von dem Erfordernis einer ständigen Bewährung und Fortbildung.

**Wehran:**

Der nächste Vertretertag der Vereinigung, der im Mai 1974 in Darmstadt stattfindet, wird sich im Schwerpunkt mit Fragen der inneren und äußeren Neuorganisation der Deutschen Bundespost befassen.

Als Laufbahnvereinigung interessiert uns die Frage, inwieweit Zahl und Wertigkeit der Dienstposten des höheren Dienstes durch die Neuorganisation der OPDn und Ämter beeinflußt werden. Können Sie uns etwas dazu sagen?

**Elias:**

Die Neuorganisation auf den verschiedenen Gebieten und Ebenen unseres Unternehmens wird auf den höheren Dienst sicher von Einfluß sein. Da die Dinge aber noch nicht abgeklärt sind, kann ich auch nichts Konkretes äußern. Auf jeden Fall ist festzustellen, daß auch künftig Führungsaufgaben zu bewältigen sein werden, die in ihrem Schwierigkeitsgrad den heutigen Aufgaben nicht nachstehen. Bereits die Vorbereitung und Durchführung der erforderlichen Reorganisationsaufgaben selbst wird hohe Anforderungen stellen.

<sup>1)</sup> Stand 1. November / 1. Dezember 1973: 487 365 Beschäftigte (Teilkkräfte auf Vollkräfte umgerechnet), davon 2 256 höhere Beamte (einschließlich Nachwuchskräften) und 468 Angestellte entsprechender Vergütungsgruppen.

**Wehran:**

Bei der Bewertung der Post- und Fernmeldeämter werden Dienstposten im nachgeordneten Bereich entsprechend dem Leistungszuwachs aufgrund des Punktsystems jeweils höhergestuft. Dieses Prinzip wird jedoch auf den Amtsvorsteher und seinen Vertreter nicht angewandt. Gegen diese Benachteiligung der Führungskräfte hat sich der Vertretertag 1973 in einer Resolution gewandt (Nachrichtenblatt 1973 Seite 134).

Erlauben Sie uns, Herr Staatssekretär, in Anknüpfung an Ihre eigene Tätigkeit als Amtsvorsteher eines Fernmeldeamtes die Frage nach Ihrer Meinung hierzu.

**Elias:**

Die von der Ämtergröße abhängige Zuordnung bestimmter Dp zur BesGr wird auch im Bereich der von Ihnen angesprochenen Funktionsträger AV und AVV angewendet. Diese grundsätzliche Regelung erfährt jedoch eine gewisse Einschränkung durch den Stellenplanschlüssel des BBesG in der derzeitigen Fassung. Dieser Nachteil soll behoben werden, und zwar durch das im Entwurf vorliegende 2. BesVNG.

Nach diesem Entwurf ist die zentrale Aufgabe in der Besoldung, die vorerwähnten Stellenplanobergrenzen abzuschaffen und eine funktionsbezogene Bezahlung einzuführen (§ 18). Diese Zuordnung der Funktionen zu den einzelnen Ämtern in den Besoldungsordnungen soll durch Rechtsverordnungen der Bundesregierung bundeseinheitlich (Bund, Länder und Gemeinden) erfolgen (§ 20), sobald entsprechende Funktionsbeschreibungen und Bewertungsmerkmale für den jeweiligen Bereich vorliegen.

**Wehran:**

Das Besoldungsgesetz ermöglicht die Bildung von Funktionsgruppen. Dadurch können für besonders gewichtige Tätigkeiten günstigere Einstufungsmöglichkeiten geschaffen werden.

Bei der DBP wurde von dieser Möglichkeit bereits Gebrauch gemacht. Unsere Vereinigung hält es für Fernmeldeämter als Funktionsgruppe anerkannt werden sollten. Die herausragende Bedeutung und Besonderheit der Funktion eines Amtsvorstehers ist offensichtlich. Wird das Bundespostministerium unser Anliegen unterstützen?

**Elias:**

Die Zielsetzung der VO zu § 5 Abs. 6, Satz 3 des BBesG ist es, für besonders herausgehobene und eindeutig abgrenzbare Funktionen günstigere Stellenkegel zuzulassen. Diese Kriterien sind nach der Auffassung der anderen Ressorts bei den AV der DBP — abgrenzbar gegenüber anderen Behördenleitern z. B. von Bahnhöfen, Finanzämtern usw. — jedoch nicht gegeben.

Im übrigen gilt auch hier das vorhin Gesagte, wonach durch die VO-Kompetenz der Bundesregierung künftig eine einheitliche Bewertung geschaffen werden soll und damit sowohl die Stellenplanobergrenzen wie auch die Funktionsgruppenregelungen entbehrlich werden.

**Wehran:**

Herr Staatssekretär, wir danken Ihnen für dieses Gespräch.

## „Persönliches“

### Dietrich Elias



... Mit glänzenden Einfällen und mit herausragenden Einzelaktionen kann man heute die Dinge nicht mehr bewegen. Ich habe mich da am Beispiel meines verehrten Kollegen Gscheidle orientiert, der beweist, daß heute entscheidende Änderungen sehr wohl zu erzielen sind, allerdings nur in mühsamer und sehr harter Kleinarbeit ...“

Dietrich Elias: geboren am 27. Januar 1929 in Bremen-Aumund. Besuch der Volks- und Oberschule in der Heimatstadt. Von 1948 bis 1953 Studium der Elektrotechnik an der Technischen Hochschule Darmstadt. Postreferendar bei der OPD Bremen. Nach der großen Staatsprüfung von 1956 bis 1958 Beschäftigung beim Fernmeldebauamt Frankfurt/Main und anschließend Referent bei der dortigen Oberpostdirektion. 1965 Amtsvorsteher des Fernmeldeamtes 4 in Düsseldorf. Nach kürzerer Tätigkeit im Jahre 1968 als Unterabteilungsleiter in der Fernmeldeabteilung der Oberpostdirektion Düsseldorf im November desselben Jahres Berufung als Referent in das Bundespostministerium mit dem Aufgabenbereich: digitale Netze, Datendienst und Forschung. Ab 1. September 1971 Leitung der Unterabteilung für Organisation, Personal und Wirtschaftsführung im Fernmeldewesen. Während seiner Tätigkeit in der Außenverwaltung und im Bundespostministerium mehrfache Mitwirkung in Arbeits- und Projektgruppen (Neuorganisation der Linientechnik; Betrieb und Technik im Fernmeldewesen; Umstrukturierung der Leitungsspitze der Deutschen Bundespost; Organisation der künftigen Forschungsarbeit). Seine besonderen Neigungen gelten komplexen Organisationsaufgaben, den Möglichkeiten der elektronischen Datenverarbeitung im Kommunikationswesen und in der Verwaltung sowie modernen Forschungsproblemen.

Am 27. Februar 1973 wurde Elias anstelle des in den Ruhestand getretenen Prof. Dr.-Ing. Hans Pausch als Staatssekretär für den Post- und Fernmeldebetrieb in das Bundespostministerium berufen.

# Die Reform des öffentlichen Dienstrechts

Von Johann Paffen, Düsseldorf

## I. Anlaß der Reformbestrebungen

Wir leben augenblicklich in einem Zeitalter der Reformen. Neben der Bildungsreform, der Steuerreform, der Justizreform und der territorialen Neuordnung, insbesondere auf kommunaler Ebene, steht im staatlichen Bereich seit einigen Jahren die Reform des öffentlichen Dienstrechts im Mittelpunkt der Diskussion. Dabei macht die Überprüfung gesellschaftspolitischer Normen auch vor der Institution des Berufsbeamtentums nicht halt.

### 1. Wandel in der Auffassung von Staat und Gesellschaft

Die Auffassung des Verhältnisses von Staat und Gesellschaft war in den letzten Jahrzehnten einem ständigen Wandel unterworfen. Dieser Wandlungsprozeß erfordert auch einen Wandel im öffentlichen Dienst, weil das Beamtentum nicht eine von Staat und Gesellschaft isolierte Größe ist, sondern vielmehr ein wichtiger Bestandteil von Staat und Gesellschaft. Der öffentliche Dienst kann daher nur dann voll funktionsfähig sein, wenn er sich den gesellschaftspolitischen Wandlungen anpaßt. Dies erfordert eine ständige Umformung des Dienstrechts, so wie es Staat und Gesellschaft erfordern.

Heute setzt sich immer mehr die Erkenntnis durch, daß Staat und Gesellschaft entgegen früheren Auffassungen nicht mehr Gegensätze sind. Vielmehr wird der moderne Staat als die organisierte Daseinsform der demokratisch und pluralistisch strukturierten Gesellschaft angesehen, geschaffen zur Erfüllung der von der Gesellschaft gewollten Gemeinschaftsaufgaben. Die Lösung dieser Aufgaben obliegt wesentlich dem öffentlichen Dienst. Er wird seinen Auftrag nur dann sinngerecht erfüllen können, wenn er in die Gesellschafts- und Wirtschaftsordnung der Bundesrepublik voll integriert ist.

Infolge der Industrialisierung und des technischen Fortschritts haben sich die Bedürfnisse der Staatsbürger grundlegend geändert, wodurch dem Staat und der Verwaltung neue Aufgaben großen Umfangs erwachsen sind. Dies zeigt sich in der Hinwendung von der Eingriffs- zur Leistungsverwaltung (Sozial- und Gesundheitswesen, Bildungswesen, Kultur, Energieversorgung, Umweltschutz, Verkehrs- und Nachrichtenwesen). Als Folge davon ist eine wachsende Abhängigkeit der Gesellschaft von den Leistungen des Staatsapparates festzustellen. Ferner ist der Anteil der Beamten an den Beschäftigten im öffentlichen Dienst von 72,1 v. H. (1913) auf 43,1 v. H. (1970) zurückgegangen.

### 2. Verlauf der Reformdiskussion bis zur Einberufung der Dienstrechtskommission

Seit Mitte der sechziger Jahre wächst die Erkenntnis, daß die sich zunehmend wandelnden staatlichen und gesellschaftlichen Gegebenheiten immer dringlicher eine Reform des öffentlichen Dienstes erfordern. Kritik entzündete sich insbesondere an der unterschiedlichen Ausgestaltung der Rechtsverhältnisse der Beschäftigten im öffentlichen Dienst, also an der

Unterscheidung in Beamte, Angestellte und Arbeiter. Hierbei wurde besonders bemängelt, daß der Funktionsvorbehalt des § 33 Abs. 4 GG (hoheitliche Tätigkeit als ständige Aufgabe in der Regel Beamten vorbehalten), kein geeignetes Unterscheidungskriterium mehr zwischen Beamten und Tarifkräften sei oder zumindest von den öffentlichen Dienstherren nicht mehr beachtet worden sei. Das funktionslose Nebeneinander von Beamten einerseits sowie Tarifbediensteten andererseits – insbesondere bei gleichen Funktionen – führe zu sozialen Spannungen. Daher wurde der Ruf nach einer Vereinheitlichung des Dienstrechts immer lauter. Im Juni 1970 legte der Berliner Bürgermeister und Innensenator Neubauer „Vorschläge für ein einheitliches Dienstrecht“ vor, die auch als „Berliner Modell“ bekannt wurden<sup>1)</sup>.

Eine Neuordnung des öffentlichen Dienstrechts wird mit Nachdruck von den Berufsverbänden und Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes gefordert. Insbesondere die Gewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB), u. a. die Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV) und die Deutsche Postgewerkschaft (DPG), streben neben einer Vereinheitlichung eine stärkere Demokratisierung an, wie sie nach ihrer Auffassung in den übrigen Gesellschaftsbereichen bereits weitgehend verwirklicht ist. Nach Auffassung des DGB sind die Beamten „Arbeitnehmer 2. Klasse“, weil es ihnen als einziger Arbeitnehmergruppe in der Bundesrepublik verwehrt ist, über ihre Arbeitsbedingungen und ihre Bezahlung in vollem Umfang mitzubestimmen. Sie müßten aus ihrer „Bittstellerrolle“ befreit werden, indem ihre Rechtsverhältnisse in Zukunft nicht mehr einseitig durch Gesetz festgelegt werden. Deshalb forderte der 7. Deutsche Beamtentag des DGB am 28./29. November 1968 in Bremen die Aufgliederung des Beamtenrechts in ein gesetzlich zu regelndes Statusrecht und ein tarifvertraglich zu regelndes Folgerecht. Dabei soll das Statusrecht das Dienstverhältnis regeln und die Rechte und Pflichten der Beamten festlegen. Die sich aus dem Status ergebenden Regelungen, das sogenannte Folgerecht (dazu gehören Besoldung, soziale Leistungen, Arbeitszeit und Urlaub), sollen zwischen den öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern und den gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen in Tarifverträgen vereinbart werden. Nach diesen Vorstellungen würden bei Scheitern der tariflichen Folgerechtsverhandlungen auch gewerkschaftliche Kampfmaßnahmen (u. a. Streik) eingeleitet und durchgeführt werden können<sup>2)</sup>.

Im Jahre 1970 nahm sich auch der 48. Deutsche Juristentag in Mainz der Diskussion an. Dem reformfreundlichen Gutachten von Prof. Dr. Thieme, Hamburg, unter dem Titel: „Empfiehl es sich, das Beamtenrecht unter Berücksichtigung der Wandlungen von Staat und Gesellschaft neu zu ordnen?“<sup>3)</sup> stand das konservative Referat von Prof. Dr. Quaritsch, Berlin, gegenüber, der die Vorschläge des DGB mit

1) Verwaltung in der Reform, Heft 1.

2) Grundsätze des DGB zur Neuordnung des Beamtenrechts, herausgegeben vom DGB-Bundesvorstand, 1970.

3) Gutachten D zum 48. Deutschen Juristentag, Verlag C. H. Beck.



# 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) 2661

dem Hinweis ablehnte, man könne nicht überwiegend die Rechte und Vorteile der Beamten und Arbeitnehmer addieren, die Pflichten und Lasten dagegen subtrahieren. In einer mit großer Mehrheit angenommenen Resolution sprachen sich die Teilnehmer des Juristentags für eine zeitgerechte Reform auf der Grundlage des Berufsbeamtentums und gegen ein Streikrecht für Beamte aus.

Kritik am derzeitigen System des Dienstrechts äußerten aber nicht nur die Bediensteten des öffentlichen Dienstes, sondern sie wurde vielfach auch von außen, von den Staatsbürgern – insbesondere von seiten der Wirtschaft – geübt. Es wurden zunehmend Zweifel laut, ob das Beamtenrecht mit seinen oftmals starren Formen und einem Leistungsprinzip, das weitgehend nur auf dem Papier stehe und vielfach vom Anciennitätsprinzip verdrängt werde, das geeignete Dienstrechtssystem sei, um die Verwaltung in den Stand zu setzen, den steigenden Ansprüchen der Industriegesellschaft und den wachsenden Belastungen des modernen Staates auch in Zukunft gerecht zu werden.

Zur Klärung der Probleme ersuchte der Deutsche Bundestag mit Beschluß vom 27. Februar 1970 die Bundesregierung, „eine Studienkommission unabhängiger Fachleute zu berufen, die Stellung und Aufgaben des öffentlichen Dienstes in Staat und Gesellschaft von heute untersucht und dem Deutschen Bundestag bis zum 31. Dezember 1972 Vorschläge für eine zeitgerechte Weiterentwicklung eines modernen öffentlichen Dienstes unterbreitet“. Die Bundesregierung entsprach diesem Ersuchen und beauftragte mit Beschluß vom 11. September 1970 den Bundesminister des Inneren mit der Bildung der Studienkommission.

## **II. Bericht der Studienkommission für die Reform des öffentlichen Dienstrechts**

### **1. Personelle Zusammensetzung**

Der Studienkommission gehörten 19 Mitglieder an, die sich aus je fünf Vertretern der Wissenschaft und der Verwaltungen, drei Abgeordneten des Bundestages sowie je drei Vertretern der Gewerkschaften und der Wirtschaft zusammensetzten.

Zur Unterstützung der Studienkommission wurde bei der Dienstrechtsabteilung des Bundesministeriums des Inneren eine Arbeitsgruppe eingerichtet, die Vorlagen erarbeitete und die Sekretariatsgeschäfte führte. In dieser Arbeitsgruppe, der Beamte aus verschiedenen Bundesressorts und Verwaltungen angehörten, waren als Vertreter der DBP der Verfasser von November 1970 bis Februar 1972 und anschließend Kollege Dr. Herkner, Berlin, bis Ende 1972 tätig.

Die Kommission hat ferner für besondere Untersuchungen Sachverständige herangezogen und zwei aus Experten von Verwaltung und Wirtschaft zusammengesetzte Arbeitskreise gebildet, den Arbeitskreis Dienstpostenbewertung und den Arbeitskreis Bewertung von Eignung und Leistung. Zum Vorsitzenden des erstgenannten Arbeitskreises wurde aufgrund seiner hervorragenden Sachkenntnis MinDirig Dr Kaiser, BPM, berufen.

### **2. Die Vorschläge der Studienkommission**

Nach knapp zweieinhalbjähriger Arbeit legte die Studienkommission am 7. Mai 1973 ihren Bericht der

Bundesregierung vor<sup>4)</sup>. Es handelt sich um ein umfangreiches Werk. Allein der Bericht – ohne die elf Anlagebände – umfaßt 420 Seiten.

Der Bericht gliedert sich in zwei Teile, einen allgemeinen und einen besonderen Teil. Der allgemeine Teil enthält umfangreiche statistische Angaben sowie eine entwicklungsgeschichtliche Analyse des öffentlichen Dienstrechts.

Die eigentlichen Reformvorschläge befinden sich im besonderen Teil. Angesichts der oben dargelegten heterogenen Zusammensetzung der Kommission ist es nicht verwunderlich, daß nicht überall Übereinstimmung erzielt werden konnte, sondern in einigen zentralen Fragen einem mehrheitlichen Vorschlag der Kommission ein Minderheitsvotum gegenübersteht.

### **2.1 Reformziele**

Die Kommission erzielte Übereinstimmung über die beiden Hauptziele der Reform:

- a) Sicherung und Steigerung der Funktionstauglichkeit des öffentlichen Dienstes
- b) Wahrung der schutzwürdigen Interessen der Angehörigen des öffentlichen Dienstes

Die Mitglieder der Kommission waren sich im klaren darüber, daß es zwischen diesen Reformzielen zu Zielkonflikten kommen kann. Denn das Interesse der Allgemeinheit an der Aufgabenerfüllung kann im Gegensatz zu den Interessen der Bediensteten stehen. Es muß also von Fall zu Fall eine Interessenabwägung mit dem Ziel des Interessenausgleichs vorgenommen werden.

Aus den Hauptzielen der Reform ergab sich für die Kommission eine Reihe von Einzelzielen, die bei einer Neuordnung des Dienstrechts beachtet werden sollen: u. a. Funktionszuverlässigkeit, Funktionsbezogenheit, Leistungsbezogenheit, Flexibilität, vertikale und horizontale Mobilität, Rationalität, Transparenz, Attraktivität sowie soziale Sicherheit. Besondere Bedeutung unter den Einzelzielen mißt die Kommission der Verwirklichung des Leistungsprinzips bei, da der moderne Staat sich seinen Bürgern vor allem durch die Qualität seiner Leistungen legitimieren müsse.

Ausdrücklich stellt die Kommission fest, daß sich die geltenden Dienstrechtssysteme in ihrer Grundstruktur im wesentlichen bewährt haben. Es sei jedoch eine Reihe von Schwächen erkennbar, die eine Systemverbesserung angezeigt erscheinen lassen.

### **2.2 Einheitlichkeit des Dienstrechts**

Einigkeit bestand in der Kommission darüber, ein einheitliches Grundsätzen orientiertes Dienstrechtssystem zu entwickeln, das die Rechtsverhältnisse aller öffentlichen Bediensteten erfaßt, dabei aber Raum für die notwendigen und sachgerechten Differenzierungen läßt. Eine durchgängige und grundsätzliche Differenzierung in Gruppen, wie wir sie heute zwischen Beamten und Arbeitnehmern finden, könne aus funktionalen Gründen nicht abgeleitet werden. Auch die Ausübung hoheitsrechtlicher Befugnisse erfordere kein Dienstrechtssystem, das vom übrigen öffentlichen Dienstrecht durchgängig abweiche.

<sup>4)</sup> Studienkommission für die Reform des öffentlichen Dienstrechts, Bericht der Kommission, Nomos Verlagsgesellschaft Baden-Baden, 1973.

### 2.3 Regelungsverfahren

Unter Regelungsverfahren versteht die Kommission die Frage, in welcher Form (Gesetz oder Tarifvertrag) die Rechtsetzung im öffentlichen Dienstrecht erfolgen soll. Bei diesem zentralen Problemkomplex der Reform konnte kein Konsensus unter den Kommissionsmitgliedern erreicht werden. Es standen sich zwei fast gleich stark vertretene Auffassungen gegenüber. Zehn Mitglieder haben sich für das sogenannte „Gesetz-Modell“ entschieden, wonach das gesamte Dienstrecht durch Gesetz geregelt werden soll. Die Minderheit, nämlich neun Mitglieder, stimmte für das sogenannte „Gesetz-/Tarif-Modell“. Sie hält eine Regelung des Dienstrechts für alle öffentlichen Bediensteten je nach Regelungsgegenstand teils durch Gesetz, teils durch Tarifvertrag für den besten Weg. Gemäß diesem Mischmodell aus beamtenrechtlichen und arbeitsrechtlichen Elementen sollen – in Anlehnung an die oben erwähnte Trennung in „Status- und Folgerecht“ – folgende Regelungsbereiche von der gesetzlichen Regelung ausgenommen und der tariflichen Einigung vorbehalten werden: die Ausgestaltung des Bezahlungssystems, die Höhe der Bezahlung, die sonstigen finanziellen Leistungen, Urlaub, Arbeitszeit und Zusatzversorgung.

Die Vertreter des Gesetz-Modells begründen ihre Auffassung damit, daß nach dem Grundgesetz (Art. 20 Abs. 2 Satz 1) in unserer repräsentativen Demokratie die Regelungskompetenz für das öffentliche Dienstrecht der gewählten Volksvertretung vorbehalten sein müsse, weil sonst die politische Gesamtverantwortung des Parlaments für das Handeln und Unterlassen des öffentlichen Dienstes nicht mehr gewährleistet sei. Nur die Alleinzuständigkeit des Gesetzgebers könne den öffentlichen Dienst vom Machtbereich gesellschaftlicher Gruppen fernhalten und eine unparteiische, zuverlässige und vertrauenswürdige Verwaltung sichern. Arbeitskämpfe hätten im öffentlichen Dienst wesentlich weitgehendere Auswirkungen als im sonstigen Arbeitsleben. Sie beeinträchtigen die Funktionszuverlässigkeit des öffentlichen Dienstes, stören seine Sicherheit und Ordnung und müßten daher im Interesse der Allgemeinheit vermieden werden. Darüber hinaus fehle die Kampfparität der Tarifpartner, weil das Mittel der Aussperrung dem sozialen Rechtsstaat nicht zur Verfügung stehe. Während in der Wirtschaft Arbeitskämpfe die Marktposition des Arbeitgebers verschlechterten, zwängen sie den Staat zu haushalts- und finanzpolitischen Anpassungsmaßnahmen, die den einzelnen Bürger und nicht den Arbeitgeber treffen. Schließlich seien Anstellung auf Lebenszeit und wirtschaftlich gesicherte Rechtsstellung mit Tarifautonomie und Arbeitskampf prinzipiell unvereinbar. Die Mitwirkungsrechte der Bediensteten und ihrer Spitzenorganisationen an den Vorbereitungen allgemeiner dienstrechtlicher Regelungen sollen jedoch erweitert und verfahrensmäßig stärker formalisiert werden.

Die Befürworter des Gesetz-/Tarif-Modells hingegen sind unter Hinweis auf die verfassungsmäßig garantierte Koalitionsfreiheit der Auffassung, daß erst durch das Tarifvertragsverfahren die ungleichen Machtverhältnisse zwischen Bediensteten und Dienstgeber, die durch die wirtschaftliche Abhängigkeit der Bediensteten gekennzeichnet werden, ausgeglichen werden können. Ein öffentliches Austragen des Konflikts sei einer einseitigen Regelung durch den Gesetzgeber vorzuziehen, weil durch das Akzeptieren des Verhand-

lungsergebnisses der Konflikt beigelegt und eine Befriedung erreicht werde. Die Nachteile des Streiks im öffentlichen Dienst seien nicht grundsätzlich schwerwiegender als die eines Streiks in der Wirtschaft (Versorgungsbetriebe, Lebensmittelindustrie, Luftverkehrspersonal). Auch der stärkere Bestandschutz des öffentlichen Dienstverhältnisses begründe keinen Unterschied im Streikrisiko zwischen öffentlichen Bediensteten und Arbeitnehmern der Wirtschaft, weil in der Regel das Arbeitsverhältnis durch eine Aussperrung nicht gelöst werde. Allerdings sind auch die Vertreter des Gesetz-/Tarif-Modells der Auffassung, daß die Anwendung von Arbeitskämpfungsmitteln im Interesse der Allgemeinheit begrenzt werden muß. Deshalb schlagen sie eine Änderung des Grundgesetzes (Art. 9 Abs. 3 GG) dahingehend vor, daß Arbeitskämpfe im öffentlichen Dienst die Wahrnehmung folgender öffentlicher Aufgaben nicht unmittelbar gefährden dürfen:

Schutz von Leib, Leben und Gesundheit,  
Schutz vor Verstößen gegen die Strafgesetze,  
Schutz des Staates vor Angriffen von außen,  
Schutz der verfassungsmäßigen Ordnung,  
Schutz der Funktionsfähigkeit der obersten Verfassungsorgane in Bund und Ländern.

Die Frage, ob eine unmittelbare Gefährdung vorliegt, soll gerichtlicher Kontrolle unterliegen.

Ob man dem „Gesetz-Modell“ oder dem „Gesetz-/Tarif-Modell“ den Vorzug gibt, ist im wesentlichen eine politische Frage. Man kann jedoch kaum annehmen, daß der Vorschlag der Kommissionsmehrheit, der 1,8 Millionen Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst die Tarifautonomie nehmen würde, zu realisieren ist, zumal die Tarifautonomie zur Zeit zu den fundamentalen Grundsätzen unserer Gesellschaftsordnung gehört. Andererseits ist wohl auch das Modell der Minderheit in absehbarer Zeit nicht durchzusetzen, weil es hierzu – angesichts der Tatsache, daß die ausschließlich gesetzliche Regelung ein hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums (Art. 33 Abs. 5 GG) ist – einer Grundgesetzänderung bedarf. Die hierfür erforderliche Zweidrittel-Mehrheit ist aber zur Zeit nicht zu erreichen.

Deshalb ist bereits die Frage aufgeworfen worden, ob nur die im Mehrheits- und Minderheitsvotum dargelegten Alternativen denkbar sind. Der Vorsitzende des Innenausschusses des Deutschen Bundestages, Prof. Schäfer<sup>5)</sup>, hält im öffentlichen Dienst auch eine Tarifautonomie ohne Streikrecht für möglich. Er plädiert für die Einrichtung einer Schlichtungsstelle, die im Fall der Nichteinigung der Tarifvertragsparteien jedoch nicht nur Empfehlungen geben, sondern verbindliche Entscheidungen treffen kann. Hier und da wird auch die Frage gestellt, ob der Streik in unserer Wirtschaftsordnung – also nicht nur im öffentlichen Dienst – angesichts der großen Schäden für unmittelbar, aber auch für mittelbar Beteiligte – und damit für die Allgemeinheit – auf lange Sicht gesehen noch ein geeignetes Mittel der Lohnfindung sein kann oder ob man nicht in einem ohne Machteinsatz ausschließlich mit rationalen Mitteln geführten Verfahren zu ebenso befriedigenden Ergebnissen käme<sup>6)</sup>.

<sup>5)</sup> Gutachten auf dem 48. Deutschen Juristentag 1970 in Mainz; vgl. auch Finger, Der Bericht der Studienkommission zur Dienstrechtsreform, Recht im Amt 1973/105.

<sup>6)</sup> Feindt, Reform des öffentlichen Dienstes, DÖD 1973/153 ff., 202.

Die Erfahrung des Arbeitskampfes bei den Tarifauseinandersetzungen dieses Jahres im öffentlichen Dienst hat gezeigt, daß zumindest ein Schlichtungsverfahren in diesem Bereich – wie in den meisten Wirtschaftsbereichen – dringend notwendig ist, weil aus der Forderung nach der Sozialadäquanz eines Streiks Arbeitskampfmaßnahmen erst nach Ausschöpfung aller Verständigungsmöglichkeiten Platz greifen dürfen.

#### **2.4 Art der Dienstverhältnisse, Bestandsschutz**

Die Kommission hält an der Gestaltung des öffentlichen Dienstverhältnisses als Lebensberuf im Regelfall fest. Sie verspricht sich von diesem Bestandsschutz (Unlösbarkeit durch den Dienstgeber) eine Förderung der Unabhängigkeit der Bediensteten, d. h. ein allein am Gemeinwohl orientiertes Handeln ohne Furcht vor Entlassungen sowie eine Sicherung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes auf dem Arbeitsmarkt. Neben dem Dauerdienstverhältnis, das dem bisherigen Beamtenverhältnis auf Lebenszeit entspricht, schlägt die Kommission folgende Typen von Dienstverhältnisse vor:

Dienstverhältnisse von begrenzter Dauer,  
Dienstverhältnisse zur Erprobung und  
Dienstverhältnisse zur Ausbildung.

Mit Ausnahme des Ausbildungsverhältnisses sollen alle Dienstverhältnisse generell auch als Teildienstverhältnis möglich sein.

Das Dauerdienstverhältnis soll nach einer Beschäftigungszeit von fünf Jahren, frühestens nach Vollendung des 30. Lebensjahres des Bediensteten im Bestand geschützt werden. Hierin ist ein Kompromiß zwischen der jetzigen Regelung für Beamte (Anstellung auf Lebenszeit mit 27 Jahren) und der Unkündbarkeit für Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes (frühestens mit Vollendung des 40. Lebensjahres) zu sehen.

Kraft Gesetzes endet das Dienstverhältnis entsprechend den derzeitigen beamtenrechtlichen Vorschriften. Ein Teil der Mitglieder der Studienkommission hat sich allerdings gegen die automatische Beendigung des Dienstverhältnisses bei rechtskräftiger, strafgerichtlicher Verurteilung wegen einer vorsätzlichen Tat zu Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr ausgesprochen.

#### **2.5 Pflichten und Pflichtverletzungen**

Für alle öffentlichen Bediensteten sollen in Zukunft die bisherigen Beamtenpflichten gelten. Die Kommission hält es jedoch für notwendig, daß die heutigen Vorstellungen von den Pflichten eines öffentlichen Bediensteten auch in der Gesetzessprache ihren Niederschlag finden. Einzelne in den heutigen Beamtengesetzen enthaltene Begriffe sollen daraufhin überprüft und ggf. ersetzt werden. Hier ist wohl an Begriffe gedacht wie „sich mit voller Hingabe seinem Beruf widmen“ (§ 54 BBG).

Da die Kommission sich für die lebenslange Anstellung der Bediensteten ausspricht, ist es konsequent, daß sie für alle öffentlichen Beschäftigten (also auch für die heutigen Arbeitnehmer) ein dem bisherigen Disziplinarrecht entsprechendes Dienstordnungsrecht vorsieht. Die Ausdehnung auf die Tarifkräfte des öffentlichen Dienstes entspricht dem Grundsatz, daß gleiche Pflichten gleiche Sanktionen für Pflichtverstöße verlangen. Anstelle der besonderen Diszi-

plinargerichte des Bundes sollen die allgemeinen Verwaltungsgerichte für den Rechtsschutz zuständig sein.

Zu begrüßen ist, daß hinsichtlich der Haftung der Bediensteten die Unterscheidung nach hoheitlichem und nichthoheitlichem Handeln als nicht sachgerecht fallengelassen und die Haftung generell auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt wird.

#### **2.6 Rechtsweg**

Alle Streitigkeiten in Zusammenhang mit dem öffentlichen Dienstrecht werden von der Kommission den Verwaltungsgerichten zugewiesen. Die historisch bedingten Restzuständigkeiten der ordentlichen Gerichte werden mit Recht beseitigt, weil sie auf einem überholten Bild eines unvollkommen ausgebildeten Verwaltungsrechtsschutzes beruhen.

#### **2.7 Berufszugang und Berufsweg (Funktionsgruppen)**

Diesem Bereich hat der Bericht sehr breiten Raum gewidmet. Die Regelungen des Berufszugangs und des Berufsweges sieht die Kommission für die Funktionstauglichkeit des öffentlichen Dienstes als besonders bedeutsam an, weil sie der Personalsteuerung und der Leistungsmotivation dienen.

##### **2.7.1 Grundstruktur**

Die Übereinstimmung von Anforderungen und Befähigung wird als das wichtigste Ziel eines Personalsteuerungssystems angesehen. Bezugspunkt hierfür ist der Dienstposten als organisatorische Zusammenfassung der von einem Bediensteten wahrgenommenen Tätigkeit (anstelle des abstrakten Amtes im statusrechtlichen Sinne).

Die Kommission hält das abstrakte Amt für eine anforderungsorientierte Personalsteuerung für wenig geeignet, da es nicht konkret genug durch Anforderungen an Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kenntnisse beschrieben werden kann. Demzufolge versteht die Kommission unter „Beförderung“ nicht mehr die Übertragung eines höheren Amtes, sondern nur noch die Übertragung einer höherwertigen Funktion, d. h. eines Dienstpostens, der einer höheren Bezahlungsgruppe zugeordnet ist.

Als weiteres Instrument der Personalsteuerung dient die Funktionsgruppe (anstelle der bisherigen Laufbahngruppe). Sie darf nicht verwechselt werden mit den Funktionsgruppen nach heutigem Recht aufgrund der sogenannten „Funktionsgruppen-Verordnung“. Die Funktionsgruppe umfaßt alle Dienstposten, welche die gleiche Ausbildung in fachlichen Grundkenntnissen erfordern, die also ihrer Art nach gleiche und nur in ihrem Schwierigkeitsgrad unterschiedliche Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse verlangen. Der Regeleinstieg erfolgt an der Basis von Funktionsgruppen. Den Basisdienstposten werden Bildungsabschlüsse zugeordnet. Zwischeneinstiege oberhalb der Basiseinstiege und Sondereinstiege für Einzelbewerber, die den für den Basiseinstieg vorgeschriebenen Qualifikationsnachweis nicht besitzen, werden als Ausnahme nach Eignungsprüfung durch eine unabhängige Stelle zugelassen. Die Basiseinstiege der Funktionsgruppen werden – anders als jetzt bei den Laufbahngruppen – nicht immer zu Dienstposten der gleichen Bezahlungsgruppe eröffnet, weil die Einstiege sich nur nach den Anforderungen der Fach-

**Vielleicht ist Ihnen 1977 ein neues Auto wichtiger. Gut, dann setzen Sie eben mal mit der Anpassung in der dynamischen Lebensversicherung aus. Bei der Iduna können Sie das!**

**3**



**Frage:** Es ist klar, damit die Altersversorgung ausreichend ist, muß ich ab und zu erhöhen. Wenn ich aber nun mal ein Jahr lang knapp bei Kasse bin, zwingen Sie mich dann zur Anpassung?

**Antwort:** Nein. Bei der Iduna können Sie jedesmal aufs neue entscheiden, ob Sie anpassen wollen. Sie können aussetzen, z. B. weil Abzahlungen für ein neues Auto dran sind, und später die Anpassung für Ihre Iduna-Lebensversicherung wieder aufnehmen.

Auch hier zeigt sich, wie vorteilhaft die dynamische Lebensversicherung ist. Viele Gründe sprechen für dieses moderne Versicherungsangebot:

- Die dynamische Lebensversicherung berücksichtigt in sinnvoller Weise die steigenden Lebenshaltungskosten, aber auch den gestiegenen Lebensstandard
  - Die Anpassungen orientieren sich immer an der Beitragsentwicklung der Gesetzlichen Rentenversicherung
  - Sie können von Ihrem Recht auf Anpassung Gebrauch machen oder auch nicht — also kein Zwang
  - Sie können nach einer Ablehnung später die Anpassung wieder aufnehmen — also freie Entscheidung
  - Ihr Gesundheitszustand spielt bei der Anpassung keine Rolle
  - Selbstverständlich erhalten Sie auch in der dynamischen Lebensversicherung der Iduna die hohe Überschußbeteiligung
- Sprechen Sie mit Ihrem Kollegen, dem Iduna-Vertrauensmann, über die dynamische Lebensversicherung. Sie ist die ideale Vorsorge für später.

**IDUNA**  
immer der richtige Rahmen

richtung ausrichten. Vertikal reicht die Funktionsgruppe jeweils bis zum höchsten aufgrund der Voraussetzungen des Basiseinstiegs in dem einzelnen Verwaltungsbereich funktional erreichbaren Dienstposten. Die Anzahl der übereinanderliegenden Funktionsgruppen muß nicht in allen Fachrichtungen gleich sein. Die Grenzen des beruflichen Werdegangs sollen von Verwaltungsbereich zu Verwaltungsbereich und innerhalb verschiedener Fachrichtungen unterschiedlich sein.

Hier müssen insofern Bedenken angemeldet werden, als sich unterschiedliche Berufsaussichten sicherlich negativ auf die Attraktivität der Verwaltungsbereiche und Fachrichtungen auswirken werden, in denen die Grenzen des beruflichen Werdegangs relativ niedrig angesetzt sind. Ferner wird nach den Erfahrungen der letzten Jahre von den Gewerkschaften und Verbänden ein starker Druck auf Gleichbehandlung der einzelnen Fachrichtungen ausgeübt werden, dem sich die Politiker nur schwer entziehen können.

Im Gegensatz zu den bisherigen Laufbahngruppen soll bei den Funktionsgruppen auf generelle Obergrenzen verzichtet werden, so daß der Übergang zwischen den Funktionsgruppen nicht starr, sondern fließend ist. Im Grenzbereich der Funktionsgruppen soll es demnach Dienstposten geben, die aufgrund ihres Anforderungsprofils sowohl von Beamten der höheren als auch der nächstniedrigeren Funktionsgruppe ausgeübt werden können.

Das bedeutet jedoch nicht, daß die Kommission sich für eine völlige Öffnung der Funktionsgruppen nach

oben entschieden hätte. Wer aus einer niedrigeren Funktionsgruppe in die nächsthöhere überwechseln will, muß auch in Zukunft entsprechend dem heutigen Aufstieg einen Qualifikationsnachweis erbringen.

Nach Auffassung der Kommission zeichnet sich das Funktionsgruppensystem gegenüber dem herkömmlichen Laufbahngruppensystem durch eine größere Fähigkeit zur Differenzierung aus, da die Obergrenzen nicht schematisch festgelegt werden.

#### 2.7.2 Personalverteilungsentscheidungen, Beurteilungen

Als Personalverteilungsentscheidungen bezeichnet die Kommission:

- Übertragung eines gleichwertigen Dienstpostens (Umsetzung)
- Übertragung eines höherwertigen Dienstpostens (Beförderung)
- Übertragung eines geringerwertigen Dienstpostens

Grundlage der Personalverteilungsentscheidungen soll ein Vergleich von Anforderungsprofilen der Dienstposten mit den Befähigungsprofilen der Bediensteten sein.

Die Anforderungsprofile werden für alle Dienstposten in einem längeren Prozeß systematisch ermittelt. Die Befähigungsprofile ergeben sich aus den Verwendungsbeurteilungen, die alle vier Jahre sowie bei einem Funktionswechsel abzugeben sind und die eine Aussage über Fähigkeiten, Kenntnisse, Fertigkeiten,

Interessen und Motivationen treffen. Die getroffenen Personalverteilungsentscheidungen werden durch eine getrennte, alle zwei Jahre zu erstellende Leistungsbewertung überprüft, in der die vom Bediensteten am Arbeitsplatz konkret erbrachte Arbeitsleistung hinsichtlich ihrer Qualität und Quantität bewertet wird.

Die Trennung der Beurteilungsverfahren wird von der Kommission für notwendig gehalten, weil die bisherige Vermischung von Verwendungsbeurteilung und Leistungsbewertung wegen der unterschiedlichen Gegenstände den Aussagewert der Beurteilungen wesentlich vermindert habe.

Die Leistungsbeurteilung schließt im Gegensatz zur Verwendungsbeurteilung mit einer Gesamtnote ab. Alle Beurteilungen sollen – um die Sachverstands- und Informationsbasis zu erhöhen – von einem Gremium aus unmittelbarem Vorgesetzten, höherem Fachvorgesetzten und einem weiteren Beurteiler abgegeben werden. Kollegen, Untergebene und Personalratsvertreter als Mitbeurteiler werden abgelehnt.

Die betroffenen Bediensteten sollen stärker als bisher in das Entscheidungsverfahren bei Personalentscheidungen einbezogen werden, um die Identifikation der Bediensteten mit ihrer Aufgabe zu fördern. Deshalb sollen grundsätzlich alle Dienstposten verwaltungsintern ausgeschrieben werden. Vor einer Personalentscheidung ist der Betroffene zu hören. Die Entscheidungen sind durch Entscheidungsvorschläge institutionalisierter Gremien vorzubereiten und grundsätzlich zu begründen.

Die Übertragung eines höherwertigen Dienstpostens (Beförderung) soll zunächst nur auf Probe erfolgen, weil der Übertragung nur eine Prognose über die Eignung der Bediensteten zugrundeliegt und die Möglichkeit der Korrektur offen bleiben soll. Während der Probezeit, die je nach der Anforderung des Dienstpostens zwischen drei und zwölf Monaten dauert, erhält der Bedienstete noch die Bezahlung, die seinem bisherigen Dienstposten entspricht. Warum dieser einleuchtende Vorschlag zum Teil auf erhebliche Bedenken stößt<sup>7)</sup>, ist nicht recht verständlich, zumal er in Verwaltungen mit einem mehr oder minder großen Stellenpuffer der heutigen Praxis weitgehend entspricht und die Möglichkeit bietet, Fehlbesetzungen zu korrigieren.

Stark beschäftigt hat die Kommission das Problem der sogenannten „Abstiegsmobilität“, das sich dann ergibt, wenn eine wesentliche Abweichung der Qualifikation des Bediensteten von den Anforderungen des von ihm besetzten Dienstpostens festgestellt wird. Diese Abweichung kann nicht nur in der Veränderung der Qualifikation des Bediensteten (Abfall seiner Leistungen), sondern auch in einer Änderung der objektiven Anforderung des Dienstpostens sowie in einer Fehlbesetzung ihre Ursache haben. Die Kommission hat sich nicht dazu entschließen können, eine allgemeine Abstiegsmobilität vorzuschlagen, d. h. es dem Dienstgeber zu überlassen, Bedienstete allein nach Maßgabe ihrer Qualifikation und der Anforderung des Dienstpostens auch auf geringer bewerteten Dienstposten einzusetzen. Sie sah hierin eine Gefahr für die Unabhängigkeit der Bediensteten, die sich aus einer gesicherten Rechtsstellung ergebe und Voraussetzung sei für ein kritisches und selbständiges Handeln, das ausschließlich am Gemeinwohl und am Rechtsstaatgedanken orientiert sei. Neben dieser Befürchtung, daß eine allgemeine

Abstiegsmobilität mißbräuchlich gegen unbequeme Mitarbeiter verwendet werden könnte, vertrat die Kommission die Auffassung, eine unbeschränkt mögliche Herabstufung von Bediensteten würde unangemessenen Leistungsdruck erzeugen.

Die Studienkommission sieht daher nur eine eng begrenzte Herabstufung vor. Es soll nämlich nur in zwei Fällen die Möglichkeit bestehen, Beschäftigten Dienstposten zu übertragen, die der nächstniedrigeren Bezahlungsgruppe zugeordnet sind:

- a) Bei organisatorisch bedingtem Dienstpostenwegfall,
- b) bei Leistungsabfall.

Ein organisatorisch bedingter Dienstpostenwegfall liegt vor, wenn der bisherige Dienstposten aufgrund größerer Aufgaben- oder Organisationsänderungen (z. B. Auflösung von Behörden) entfällt und keine Möglichkeit zur Beschäftigung auf einem gleichwertigen Dienstposten besteht. In diesem Fall sollen die bisherigen Bezüge fortgezahlt werden.

Ein Leistungsabfall führt dann zur Herabstufung, wenn die Leistungen eines Bediensteten zweimal nacheinander mit „genügt nicht den Anforderungen“ bewertet werden und ausreichende Leistungen auch auf einem anderen gleichwertigen Dienstposten nicht zu erwarten sind. Hinsichtlich der finanziellen Folgen daraus sollen die Gründe für den Leistungsabfall berücksichtigt werden. Bediensteten, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und 25 Jahre im öffentlichen Dienst tätig waren (altersbedingter Leistungsabfall) sowie Bediensteten, bei denen die Leistungsminderung durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit herbeigeführt wurde, soll völliger finanzieller Besitzstandsschutz gewährt werden. Die übrigen Bediensteten, die wegen ungenügender Leistungen herabgestuft werden, erhalten zwar auch eine Ausgleichszulage in Höhe der am Tage des Wirksamwerdens der Umsetzung bestehenden Differenz zwischen den Bezahlungsgruppen des bisherigen und des neuen Dienstpostens. Die Ausgleichszulage vermindert sich jedoch um alle künftigen Bezahlungserhöhungen.

Zusätzlich zu den vorgeschlagenen Möglichkeiten funktionaler Herabstufung hat sich eine Minderheit der Kommissionsmitglieder dafür ausgesprochen, eine Übertragung von Spitzenpositionen künftig nur auf Zeit (ca. sechs Jahre) vorzusehen. Diesem Vorschlag liegt die Überlegung zugrunde, daß der optimalen Besetzung gerade der Spitzenpositionen eine besondere Bedeutung zukommt, weil die Leistungs- und Innovationsfähigkeit der Verwaltung vor allem von der Qualität ihrer Führungskräfte abhängt. Der besonderen Eigenart von Spitzenpositionen entspricht nach Auffassung dieser Kommissionsmitglieder eine stärkere Betonung des Wettbewerbs. Ein Kräfteaustausch in der Führungsebene müsse erleichtert werden, um jüngeren Bediensteten, deren Qualifikation Spitzenleistungen erwarten lasse, den Zugang zu Führungspositionen zu eröffnen.

Die Mehrheit der Kommission hat sich dagegen nur für eine befristete Zuweisung höherwertiger Dienstposten ausgesprochen, wenn das zur Wahrnehmung zeitlich begrenzter Aufgaben (Sonderaufgaben, z. B. in Stabs- und Projektgruppen) erforderlich ist. Sie lehnt eine Übertragung von Spitzenpositionen auf Zeit ab. Man kann ihr wohl nur zustimmen,

<sup>7)</sup> Vgl. Finger, a. a. O., Seite 103.

wenn sie auch hierin eine Gefährdung der Unabhängigkeit der Spitzenbediensteten sieht. Sachfremden Einflüssen, denen Spitzenpositionen besonders ausgesetzt sind, könnte bei der alle sechs Jahre anstehenden Entscheidung über die Besetzung nur schwer entgegengewirkt werden. Die Mehrheit „sieht in der durch politische Einflüsse möglichen Rotation einen gefährlichen Beitrag zum Pfründedenken und eine Vernachlässigung der geforderten Stabilität der Verwaltung“. Angesichts der in den Verwaltungen immer stärker um sich greifenden Ämterpatronage kann man sich dem nur anschließen.

### 2.7.3 Aus- und Fortbildung

Inhalt und Umfang der für den Eintritt in den öffentlichen Dienst erforderlichen Ausbildung sollen sich ausschließlich nach den Anforderungen der Funktionsgruppe richten. Die Kommission will die Ausbildung in eine möglichst für mehrere gleichwertige Funktionsgruppen gemeinsame Grundausbildung und eine ein- oder mehrstufige Spezialausbildung gliedern. An Prüfungen als einem besonders geeigneten Mittel des Leistungsnachweises soll grundsätzlich festgehalten werden.

Die Kommission empfiehlt, daß alle Bediensteten zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen verpflichtet werden sollen, die die zur Wahrnehmung des Dienstpostens erforderliche Qualifikation erhalten und verbessern (Anpassungsfortbildung). Geeignete Bedienstete haben einen Anspruch auf Teilnahme an Fortbildungslehrgängen, die Voraussetzung für die Übernahme höherwertiger Dienstposten sind (Förderungsfortbildung). Nach Auffassung der Studienkommission ist der für die Fortbildung erforderliche Zeitaufwand bei der Personalbemessung zu berücksichtigen.

## 2.8 Bezahlung

Ein weiterer Schwerpunkt des Kommissionsberichts stellt der Regelungsbereich Bezahlung dar. Hier spart die Kommission auch nicht mit Kritik an dem geltenden Bezahlungssystem. Einmal beklagt sie das störende Nebeneinander der unterschiedlichen Bezahlungssysteme der Beamten, Angestellten und Arbeiter. Zum anderen kritisiert sie auch die einzelnen Systeme. Insbesondere am Besoldungssystem der Beamten wird bemängelt, daß es zu wenig funktionsorientiert sei und nicht genügend Leistungsanreize biete.

Die Studienkommission spricht sich für ein einheitliches Bezahlungssystem aus, das die Verbindung zwischen geleisteter Arbeit und Bezahlung deutlicher macht als bisher. Die Bezahlung wird als wichtiges Mittel bezeichnet, die Bediensteten zu guter Leistung zu motivieren und qualifizierte Bewerber für den öffentlichen Dienst zu gewinnen. Als Leitlinien der Reform des Bezahlungssystems stellte die Kommission heraus:

- a) Die funktions- oder anforderungsgerechte Bezahlung (gleiche Bezahlung bei gleicher oder gleichwertiger Funktion),
- b) die leistungsgerechte Bezahlung durch Berücksichtigung der individuellen Leistung,
- c) die gesamtwirtschaftlich angepaßte Bezahlung durch Berücksichtigung der Arbeitsmarktlage und laufende Anpassung der Bezahlung an die allgemeine Einkommensentwicklung,
- d) die Berücksichtigung sozialer Komponenten wie Familienstand und Kinderzahl.

### 2.8.1 Struktur des Bezahlungssystems

Hauptbestandteil der Bezahlung soll wie bisher ein Grundgehalt sein, das sich nach der Wertigkeit der ausgeübten Funktion richtet; daneben soll es eine Familienzulage und für einen Teil der Bediensteten eine Leistungszulage geben. Der Ortszuschlag und der örtliche Sonderzuschlag sollen entfallen.

An der Unterteilung in aufsteigende und feste Grundgehälter (letztere für die höheren Bezahlungsgruppen) wird festgehalten. Die Zahl der Steigerungsstufen bei den aufsteigenden Gehältern wird auf fünf verringert. Das Aufsteigen soll nach einer Beschäftigungszeit von drei (bisher zwei) Jahren erfolgen.

### 2.8.2 Funktionsgerechte Bezahlung

Die Kommission rügt, daß das derzeitige, nicht unmittelbar an die Funktion, sondern an das dem Beamten übertragene Amt orientierte Besoldungssystem der Beamten oft dazu führt, daß für Tätigkeiten mit gleich hohen Anforderungen eine unterschiedliche Bezahlung gewährt wird. Dies werde als ungerecht empfunden und wirke sich ungünstig auf die Leistungsbereitschaft des öffentlichen Dienstes aus.

Deshalb soll sich die Höhe des Grundgehalts der Bezahlung nur noch nach den Arbeitsanforderungen richten, die an den Bediensteten gestellt werden. Zu diesem Zweck muß die Wertigkeit der Funktionen festgestellt werden, und die Funktionen müssen entsprechend ihrer Wertigkeit den Bezahlungsgruppen zugeordnet werden. Die Kommission konnte keine Einigkeit darüber erzielen, auf welche Weise dies geschehen soll. Die Mehrheit der Mitglieder schlägt hierfür eine analytische Funktions-(Dienstposten-)bewertung vor. Sie hält es für möglich, mit Hilfe eines modifizierten Stufenwertzahlverfahrens die Dienstposten des gesamten öffentlichen Dienstes trotz der Größe und Vielseitigkeit des Anwendungsbereiches auf der Grundlage eines einheitlichen Bewertungsschemas zu bewerten. Die Mehrheit der Kommission folgte damit der einhelligen Auffassung des von Sachkennern aus Wirtschaft und Verwaltung gebildeten Arbeitskreises Dienstpostenbewertung unter Vorsitz von MinDirig Dr. Kaiser, BPM<sup>8)</sup>. Zur Feststellung der Wertigkeit der Funktionen müssen die verschiedenen Tätigkeiten nach einzelnen Anforderungsarten untersucht, miteinander verglichen, systematisch geordnet und bewertet werden. Die Minderheit spricht sich für ein summarisches Verfahren unter Berücksichtigung der vorgegebenen Organisationsstrukturen, der Anforderungen und Zugangsvoraussetzungen sowie der außerhalb des öffentlichen Dienstes maßgeblichen Wertvorstellungen aus, weil sie ein analytisches Verfahren nicht für „machbar“ hält.

Erfreulich ist insbesondere, daß die Kommissionsmehrheit den bisher im Besoldungsrecht vorhandenen Stellenschlüssel, der sich auch bei der DBP als rationalisierungsfeindlich erwiesen hat, als mit der funktionsgerechten Bezahlung nicht vereinbar bezeichnet. Nach Einführung eines analytischen Funktionsbewertungsverfahrens soll der Bedienstete einen Anspruch auf Bezahlung aus der Bezahlungsgruppe haben, der seine Funktion zugeordnet ist. Bei Beförderungen soll dieser Anspruch allerdings erst nach Ablauf der Probezeit bestehen.

<sup>8)</sup> Bericht des Arbeitskreises Dienstpostenbewertung zur Einführung einer einheitlichen und praktikablen Bewertung der Dienstposten im öffentlichen Dienst, Anlageband 10 zum Bericht der Studienkommission für die Reform des öffentlichen Dienstrechts, Seite 383 ff.

### 2.8.3 Leistungsgerechte Bezahlung

Die Kommission ist der Auffassung, daß der Bestandschutz (d. h. die lebenslange Anstellung) zu einer Übersicherung der Bediensteten führt, wenn das Dienstrecht nicht über Sanktionsmöglichkeiten bei schlechten Leistungen der Bediensteten verfügt. Das Leistungsprinzip erfordere es, daß neben den Arbeitsanforderungen der Funktion auch die Art und Weise, wie der einzelne seine Aufgabe erfülle (subjektive Leistung), berücksichtigt werde. Darüber hinaus müsse das Bezahlungssystem auch die Belohnungsfunktion der nach den Vorstellungen der Kommission künftig wegfallenden Beförderungen ohne Übertragung einer höherwertigen Funktion übernehmen.

Um einen von Beförderungen unabhängigen Leistungsanreiz zu bieten, schlägt die Studienkommission die Einführung von Leistungszulagen für Bedienstete mit aufsteigenden Gehältern vor. Sie sollen an etwa 15 v. H. der Bediensteten und jeweils für die Dauer eines Bewertungszeitraumes von zwei Jahren gewährt werden. Die Höhe der Leistungszulage soll so bemessen werden, daß die Differenz zum Grundgehalt der nächst höheren Bezahlungsgruppe nicht erreicht wird.

Nach Meinung der Kommission muß bei unzureichenden Leistungen die Möglichkeit einer negativen Sanktion vorgesehen werden. Deshalb soll bei einem Bediensteten, der den an ihn gestellten Anforderungen nicht genügt, das Aufsteigen in den einzelnen Steigerungsstufen des Gehalts um zwei Jahre hinausgeschoben werden. Diese Einführung eines besoldungsmäßigen „Trottelparagraphen“ sowie die vorgeschlagene Umsetzung auf einen geringerwertigen Dienstposten bei Feststellung von ungenügenden Leistungen in zwei aufeinanderfolgenden Beurteilungen ist bei den Gewerkschaften als auch in der Literatur<sup>9)</sup> auf Ablehnung gestoßen. Wenn man jedoch dem Leistungsprinzip im öffentlichen Dienst mehr als bisher zur Geltung verhelfen will, ist es von der Kommission konsequent gedacht, diese negativen Sanktionsmöglichkeiten bei ungenügenden Leistungen in ihr System einzubauen. Skeptisch kann man allerdings sein, ob von diesen Möglichkeiten in der Praxis Gebrauch gemacht wird. Schließlich gab es bereits in dem bis 1953 gültigen Besoldungsgesetz des Bundes eine Vorschrift die es zuließ, bei unbefriedigender Leistung das Aufrücken in den Dienstaltersstufen zu versagen, ohne daß diese Regelung in nennenswertem Umfang angewandt wurde.

### 2.8.4 Gesamtwirtschaftlich angepaßte Bezahlung

Um die Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes auf dem Arbeitsmarkt zu sichern, sollen Steigerungsstufen vorzeitig gewährt werden können, falls dies erforderlich ist, um einem „ausgeprägten“ Mangel an Arbeitskräften in einzelnen Fachrichtungen oder in einzelnen Regionen zu begegnen. Die Kommission hielt diese Regelung für systemgerechter als die Praxis des heutigen Besoldungssystems, in dem arbeitsmarktpolitische Gesichtspunkte durch höhere Einstufung von Mangelberufen in das Besoldungsgefüge berücksichtigt werden (z. B. Lehrer, Techniker), ohne daß dies nach der Wertigkeit der Funktion gerechtfertigt ist.

Die Vorschrift des § 60 B BesG, die den Gesetzgeber verpflichtet, die Beamtenbezüge entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und

finanziellen Verhältnisse regelmäßig anzupassen, soll bei gesetzlicher Regelung der Bezahlung dahingehend präzisiert werden, daß jährlich die Einkommen im öffentlichen Dienst zu überprüfen und auf der Grundlage der Entwicklung der Durchschnittseinkommen aller unselbständig Beschäftigten in der Privatwirtschaft fortzuentwickeln sind. Ein Bezahlungsbeirat prüft die Veränderungen des durchschnittlichen Arbeitseinkommens und unterbreitet dem Parlament Vorschläge zur Fortentwicklung der Einkommen im öffentlichen Dienst.

Die Regelung, für die offensichtlich das Modell der Rentendynamisierung Pate gestanden hat, stellt nach Auffassung der Befürworter einer gesetzlichen Regelung der Bezahlung einen sinnvollen Ausgleich für das dort fehlende Verhandlungs- und Streikrecht dar. Sie hat allerdings den bei der heutigen Geldentwertung nicht unbedeutenden Nachteil, daß die Gehälter im öffentlichen Dienst dem Einkommensniveau in der Privatwirtschaft um ein Jahr hinterherhinken würden. Immerhin haben sich ähnliche Regelungen in der Schweiz und den Europäischen Gemeinschaften bewährt.

### 2.8.5 Berücksichtigung sozialer Komponenten

Soziale Komponenten werden durch Familienzulagen nach dem Familienstand und der Kinderzahl berücksichtigt. Keine Einigkeit wurde darüber erzielt, ob ein bei gleichem Familienstand und gleicher Kinderzahl einheitlicher Brutto- (Steuerprogression!) oder Nettobetrag gezahlt werden soll.

### 2.9 Fürsorgeleistungen; Urlaub

Alle Bediensteten sollen – wie heute schon die Beamten – von der gesetzlichen Krankenversicherungspflicht befreit werden und Beihilfen zu ihren Aufwendungen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen erhalten.

Der Urlaub soll in Zukunft allein nach dem Lebensalter bemessen werden.

### 2.10 Versorgung

Hinsichtlich der materiellen Gestaltung der Versorgung soll für alle Bediensteten im wesentlichen das heutige Versorgungsrecht der Beamten gelten. Abweichungen gibt es insbesondere in folgenden Punkten:

- a) Versorgungsleistungen werden erst nach einer Beschäftigungszeit (Wartezeit) von fünf (bisher beim Bund zehn) Jahren gewährt.
- b) Der Höchstsatz der Versorgung von 75 v. H. der Ruhegehaltsfähigen Dienstbezüge soll zwar – wie bisher – nach 35 Jahren erreicht werden, anstelle der degressiven Staffelung des Steigerungssatzes tritt jedoch eine lineare Staffelung mit einem Steigerungssatz von 2,14 v. H. jährlich.
- c) Die Versorgung bei Frühpensionierung<sup>10)</sup> und die Unfallversorgung (Höchstsatz 85 v. H.) sollen verbessert werden.
- d) Die Familienzulage wird – auch für die Witwe – ungekürzt gewährt. Die Hinterbliebenenversorgung für Vollwaisen wird von 20 auf 25 v. H. erhöht.

<sup>9)</sup> Finger, a. a. O., Seite 103; Schnupp, Reform des öffentlichen Dienstrechts, Die Personalvertretung 12/1973, Seite 357, 361.

<sup>10)</sup> Vgl. Artikel IV § 1 Ziffer 12 des Entwurfs des 2. BesVNG (Bundesrats-Drucks. 1/74).





VEREINIGTE POSTVERSICHERUNG Berlin—Stuttgart V. V. a. G.

## Selbsthilfeeinrichtung des Postpersonals

	Vertragszahl	Versicherungs- summe Mio DM	Beitrags- einnahmen Mio DM	Bilanz- summe Mio DM	Technische Reserven Mio DM
1960	209 980	215,2	6,8	48,7	45,8
1964	315 405	497,7	13,7	85,4	81,9
1968	372 753	903,2	24,3	150,3	144,6
1972	436 901	1811,7	49,8	277,1	268,5

Wer seinen Vorteil nützt, prüft unsere Angebote!

Ein günstigeres Angebot werden Sie nicht finden!

**7000 Stuttgart Lindenspürstraße 22 Postfach 2770 Telefon (0711) 619911**

- e) Versorgungsanwartschaften bleiben auch beim Ausscheiden aus dem öffentlichen Dienst erhalten.
- f) Strukturelle Verbesserungen der Bezahlung sollen pauschal mit einem einheitlichen Prozentsatz an die Versorgungsempfänger weitergegeben werden<sup>11)</sup>.

Hat sich die Kommission bezüglich des Inhalts der Versorgung in einem künftigen vereinheitlichten Dienstrecht für das Versorgungsrecht der Beamten entschieden, so hat sie hinsichtlich des Verfahrens, d. h. der organisatorischen Durchführung, im Hinblick auf die Unsicherheit der finanziellen Auswirkungen keine Empfehlungen gegeben, sondern nur zwei Alternativen aufgezeigt:

1. Alle Bediensteten werden in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert. Sie erhalten vom Dienstgeber eine Zusatzversorgung, welche die Leistung des Rentenversicherungsträgers bis zur Höhe des sich aus den dienstrechtlichen Regelungen ergebenden Versorgungsanspruchs ergänzt.
2. Alle Bediensteten erhalten ihre Versorgung vom Dienstgeber (ggf. mit Sonderregelung für Dienstverhältnisse von begrenzter Dauer und für Teilzeitdienstverhältnisse).

Die erste Alternative würde zur Beseitigung von Mobilitätshemmnissen beitragen, die bei unterschiedlichen Versorgungssystemen für den Wechsel zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft bestehen. Sie entspricht auch dem Trend der Zeit, da die Rentenversicherung sich durch die Öffnung für immer weitere Bevölkerungskreise mehr und mehr zu einer Volksversicherung entwickelt. Umstritten ist allerdings, ob diese Regelung ohne Grundgesetzänderung möglich ist, da die Versorgung der Beamten durch den Dienstgeber als ein „hergebrachter Grundsatz“ im Sinne des Art. 33 Abs. 5 GG angesehen wird.

Für die zweite Alternative spricht der geringere Verwaltungsaufwand, der sich dadurch ergibt, daß bei der ersten Alternative die Versorgung über zwei Versorgungsträger und zwei Versorgungssysteme mit unterschiedlichen Leistungsvoraussetzungen abgewickelt wird. Infolge des geringeren Verwaltungsaufwandes dürften auch die Kosten bei einer Versorgung durch den Dienstgeber erheblich niedriger liegen.

### 3. Stellungnahme zum Bericht

Begrüßt wurde der Bericht der Kommission vom Deutschen Beamtenbund (DBB)<sup>12)</sup> und vom Deutschen

Postverband (DPV)<sup>13)</sup>. Sie sehen in den Vorschlägen eine Bestätigung ihres Reformkurses. Insbesondere wird gutgeheißen, daß sich die Mehrheit der Kommission für das sogenannte Gesetz-Modell und damit gegen tarifvertragliche Regelungen und gegen Kampfmaßnahmen ausgesprochen hat.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) dagegen stellt fest<sup>14)</sup>, daß das Gutachten der Dienstrechtskommission von einer konservativen Grundhaltung geprägt und deshalb in seiner Gesamttendenz keine geeignete Diskussionsgrundlage sei. Daß er insbesondere das mehrheitliche Kommissionsvotum für eine Regelungskompetenz allein durch den Gesetzgeber entschieden ablehnt, ist aus seiner Sicht verständlich. Das Minderheitsvotum der neun Kommissionsmitglieder, wonach das Dienstrecht teils durch Gesetz, teils durch Tarifvertrag geregelt werden soll, wird als förderlicher Diskussionsbeitrag bezeichnet.

Viel schärfer ist die Kritik der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV). Ihrer Meinung nach liegt dem Bericht der Studienkommission eine Auffassung von Staat und Gesellschaft zugrunde, die überwiegend von obrigkeitstaatlichen Vorstellungen geprägt ist. Selbst der — auch vom DGB-Vorstandsmitglied Gerhard Schmidt unterstützte — Vorschlag der Minderheit für das Gesetz-/Tarif-Modell, der eine Reglementierung und Einschränkung des Streikrechts für lebenswichtige Aufgaben vorsieht, wird als unannehmbar bezeichnet. Nach Pressemitteilungen<sup>15)</sup> soll der ÖTV-Vorsitzende Kluncker den Bericht der Studienkommission und ihre Arbeit als ein „Happening von Reaktionären“ bezeichnet haben; eine Kritik, die sicherlich dem Ringen in der Kommission um ein abgewogenes Gutachten nicht gerecht wird und die auch das Kommissionsmitglied des DGB, G. Schmidt, nicht billigt, der im übrigen feststellt, daß in einigen Bereichen — so zum Beispiel Berufsordnungssystem, funktionsgerechte Bezahlung, Wahrung des Bestandsschutzes — die Kommissionsvorschläge zumindest in ihren Grundsätzen mit gewerkschaftlichen Vorstellungen übereinstimmen<sup>16)</sup>.

<sup>11)</sup> Vgl. Artikel VII des Entwurfs des 2. BesVNG.

<sup>12)</sup> Entschließung des Bundeshauptvorstandes der DBB vom 11./12. Mai 1973, Der Beamtenbund Nr. 6/1973.

<sup>13)</sup> „Dienstrechtskommission bestätigt den Reformkurs von DBB und DPV“, Deutsche Postzeitung Nr. 5/1973.

<sup>14)</sup> „Vorschläge der Studienkommission in der Grundtendenz konservativ“, Der Deutsche Beamte Nr. 6/1973, Seite 102.

<sup>15)</sup> Kluncker: Um das Beamtenstreikrecht wird gekämpft, Welt vom 12. Mai 1973, Seite 5.

<sup>16)</sup> G. Schmidt: Der Kampf um die Reform beginnt, DDB 6/1973, Seite 103.

Für den Fall der Realisierung des Mehrheitsvotums zum Regelungsverfahren kündigt die ÖTV einen umfassenden Arbeitskampf an („Eher gehen in Deutschland die Lichter aus“).

Als Postbeamte interessiert uns natürlich besonders die Stellungnahme des Hauptvorstands der Deutschen Postgewerkschaft (DPG)<sup>17)</sup>. Er teilt zwar die Auffassung der Studienkommission, daß die Dreiteilung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst in Beamte, Angestellte und Arbeiter nicht zu rechtfertigen sei. Im übrigen äußert er sich jedoch überwiegend negativ zu dem Gutachten und lehnt es entschieden ab, daß nach den Vorschlägen der Studienkommission die Tarifautonomie und das Recht auf Streik abgeschafft und zudem Sanktionen in Form von Lohn- und Gehaltskürzungen verhängt werden sollen. Über einzelne Reformgedanken wie Abkehr vom starren Laufbahnrecht und Bezahlung der Beschäftigten entsprechend den dienstlichen Anforderungen erklärt sich die DPG zur Diskussion bereit.

### III. Andere Reformvorschläge

Im Frühjahr 1973 haben die Bayerische Staatsregierung und der Innenminister des Landes Rheinland-Pfalz zu der Reform des öffentlichen Dienstrechts folgende Grundsätze bzw. Thesen vorgelegt:  
Bayerische Staatsregierung:

- „1. Die Reform des öffentlichen Dienstrechts dient dem Ziel, angesichts der wachsenden öffentlichen Aufgaben die Funktionsfähigkeit unserer Verwaltung zu erhöhen und die rechtliche und soziale Stellung der Angehörigen des öffentlichen Dienstes den sich wandelnden gesellschaftlichen Verhältnissen anzupassen.
2. Das Berufsbeamtentum muß als tragende Säule unserer Rechts- und Verfassungsordnung erhalten bleiben. Die Rechtsverhältnisse der Beamten sind vom Parlament durch Gesetz zu regeln. Für Beamte darf es kein Streikrecht geben.
3. Die Beteiligung der Spitzenorganisationen der Angehörigen des öffentlichen Dienstes am Zustandekommen beamtenrechtlicher Vorschriften ist zu verstärken.
4. Das systemwidrige Nebeneinander von Beamten und Angestellten in gleichen Funktionen ist zu beseitigen. Wer die Tätigkeit eines Beamten ausübt, muß auch ins Beamtenverhältnis übernommen werden können.
5. Für das Beamtenverhältnis ist am Grundsatz der Anstellung auf Lebenszeit festzuhalten. Die Mindestaltersgrenze von 27 Jahren für die Berufung in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit wird abgeschafft.
6. Einstellung und berufliches Fortkommen im öffentlichen Dienst müssen sich allein nach objektiv festgestellter Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung richten. Die Durchsetzung des Leistungsprinzips in der Praxis muß stärker gesichert werden.
7. Die Bewertung und Einstufung der verschiedenen Laufbahnen im Verhältnis zueinander und innerhalb des Laufbahn- und besoldungsrechtlichen Gesamtgefüges bedarf einer grundlegenden Überprüfung und Neuordnung. Dabei müssen die durch die Bildungsreform neugeschaffenen Bildungsabschlüsse berücksichtigt werden.

8. Die Ausbildung muß als Voraussetzung für die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes den wachsenden Anforderungen angepaßt und durch ein ständig weiterzuentwickelndes System der Fortbildung ergänzt werden. Die Ausbildung des nichttechnischen gehobenen Dienstes ist vorrangig auf Fachhochschulniveau anzuheben.
9. Das Besoldungssystem muß mit dem Ziel einer funktionsgerechten Bezahlung nach objektiven Maßstäben neu geordnet werden. Die laufende Anpassung der Besoldung an die allgemeine wirtschaftliche und finanzielle Entwicklung muß stärker abgesichert werden.
10. Das geltende Versorgungssystem muß erhalten und ausgebaut werden. Besoldungsverbesserungen bei den aktiven Bediensteten müssen an die Versorgungsempfänger voll weitergegeben werden. Die Versorgung der Beamten in Fällen der Frühpensionierung ist zu verbessern.“

„Mainzer Thesen“

(Innenminister des Landes Rheinland-Pfalz):

- „1. Die Reform des öffentlichen Dienstes ist im letzten Grunde ein gesellschafts- und verfassungspolitisches Anliegen. Das künftige öffentliche Dienstrecht muß die Funktionsfähigkeit unserer Verwaltung erhöhen. Zugleich muß es die rechtliche und soziale Stellung der Mitarbeiter den sich wandelnden Verhältnissen anpassen.
2. Das Recht des öffentlichen Dienstes muß auf öffentlich-rechtlicher Grundlage vereinheitlicht werden. Die Rechtsverhältnisse des öffentlichen Bediensteten werden vom Parlament als oberstem Repräsentativorgan der Volkssouveränität durch Gesetz geregelt.
3. Die Tätigkeit im öffentlichen Dienst erfordert aktives Eintreten für unsere freiheitliche demokratische Grundordnung.
4. Die öffentliche Sicherheit und Ordnung sowie die für den Bürger notwendige Daseinsvorsorge sind von der öffentlichen Verwaltung jederzeit uneingeschränkt zu gewährleisten. Deshalb darf es im öffentlichen Dienst kein Streikrecht geben.
5. Das Berufsbeamtentum muß als tragende Säule unserer Rechts- und Verfassungsordnung erhalten und weiter ausgebaut werden. Das systemwidrige Nebeneinander von Beamten und Arbeitnehmern in gleichen Funktionen ist zu beseitigen. Wer die Tätigkeit eines Beamten ausübt, muß auch ins Beamtenverhältnis übernommen werden können. Den übrigen Angehörigen des öffentlichen Dienstes ist ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis besonderer Art anzubieten, das dem Beamtenverhältnis angenähert ist.
6. Die Beteiligung der Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften und Berufsverbände am Zustandekommen dienstrechtlicher Vorschriften ist auszubauen.
7. Das Personalvertretungsrecht ist auf der Basis einer echten Partnerschaft zwischen der Dienststelle und den Organen der Personalverfassung fortzuentwickeln.
8. Für das Beamtenverhältnis wird am Grundsatz der Anstellung auf Lebenszeit festgehalten. Die

<sup>17)</sup> „DPG protestiert gegen Vorschläge der Studienkommission“, Deutsche Post Nr. 10/1973, Seite 5.

Mindestaltersgrenze von 27 Jahren für die Berufung in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit ist abzuschaffen.

9. Einstellung und berufliches Fortkommen im öffentlichen Dienst dürfen sich allein nach objektiv festgestellter Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung richten. Die Durchsetzung des Leistungsprinzips in der Praxis muß stärker gesichert werden.
10. Die Bewertung und Einstufung der verschiedenen Laufbahnen im Verhältnis zueinander und innerhalb des laufbahn- und besoldungsrechtlichen Gesamtgefüges sind grundlegend zu überprüfen und neu zu ordnen. Dabei muß den durch die Bildungsreform geschaffenen Bildungsabschlüssen Rechnung getragen werden.
11. Vorbildung und Ausbildung gewinnen als Voraussetzung für die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes immer stärkere Bedeutung. Für alle Laufbahnen des gehobenen Dienstes ist die Ausbildung auf Fachhochschulniveau anzuheben. Eine umfassende dienstliche Fortbildung muß die Ausbildung sinnvoll ergänzen.
12. Bestimmte Spitzenfunktionen, die mit Managementaufgaben der Wirtschaft vergleichbar sind, sollen auch auf Zeit übertragen werden können.
13. Das Disziplinarrecht bisheriger Prägung ist unter deutlicher Abkehr von überholten Vorstellungen im Sinne eines reinen Dienstordnungsrechts zu reformieren.
14. Das Besoldungssystem ist stärker funktionsbezogen auszugestalten. Die laufende Anpassung der Besoldung an die allgemeine wirtschaftliche und finanzielle Entwicklung ist durch Orientierung an einem unabhängigen Sachverständigenurteilen zu objektivieren.
15. Das bestehende Versorgungssystem muß im Grundsatz beibehalten, zahlreiche Einzelregelungen müssen leistungsbezogener gestaltet werden. Die versorgungsrechtliche Sicherung in Fällen vorzeitiger Dienstunfähigkeit oder frühen Todes des Beamten ist wesentlich zu verbessern. Strukturelle Besoldungsverbesserungen bei den aktiven Mitarbeitern sind an die Versorgungsempfänger voll weiterzugeben.“

Bereits vor Vorlage des Berichts der Studienkommission hat der Bundesvertretertag des Deutschen Beamtenbundes am 8. November 1972 den „Vorschlag des DBB zur Reform des öffentlichen Dienstrechts“ verabschiedet.

Dieser Reformvorschlag befürwortet eine verfassungskonforme Fortentwicklung des Dienstrechts auf der Grundlage des Beamtenrechts. Die Erfüllung von Ordnungs- und Leistungsaufgaben soll – wie es das Grundgesetz vorsieht – grundsätzlich Beamten übertragen werden. Die jetzigen Tarifkräfte des öffentlichen Dienstes sollen daher – soweit ihre Funktion es erfordert – in das Beamtenverhältnis überführt werden.

Weiter wird vorgeschlagen, das geltende unzulängliche Beteiligungsrecht bei der Vorbereitung der allgemeinen Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse zu einer partnerschaftlichen Dienstrechtsgestaltung auszubauen. Danach sollen paritätisch mit Vertretern der Regierungen des Bundes und der Länder und Vertretern der gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen besetzte Beamtenkommissionen die

Aufgabe haben, bei Wahrung des parlamentarischen Letztentscheidungsrechts zu einem verfassungskonformen, die arbeitsrechtlichen Formen der Tarifverhandlungen und des Arbeitskampfes ausschließenden Interessenausgleich zu gelangen.

Es würde zu weit führen, im Rahmen dieser Abhandlung die Vorschläge des DBB erschöpfend zu behandeln. Von besonderem Interesse sind jedoch noch folgende Punkte:

- Dem Leistungsprinzip soll u. a. dadurch mehr Geltung verschafft werden, daß bei voller Öffnung der Laufbahn nach oben das bisherige viergliedrige Laufbahngruppensystem mit der Unterscheidung in einfachen, mittleren, gehobenen und höheren Dienst aufgegeben wird. Der Einstieg in eine Laufbahn soll sich allein nach den Bildungsabschlüssen, der Aufstieg ohne Laufbahnsperren allein nach der Leistung richten.
- Durch eine gleiche Bezahlung gleicher Tätigkeiten soll eine funktions- und leistungsgerechte Gestaltung der Besoldung erreicht werden. Individuelle Leistungszulagen werden jedoch abgelehnt.
- Das eigenständige Beamtenversorgungsrecht soll beibehalten werden und keinesfalls in einem „einheitlichen Versorgungsrecht“ für alle Bediensteten aufgehen.

#### IV. Realisierung der Reformvorschläge

Im November 1973 hat der Bundesminister des Inneren eine Konzeption zur Realisierung der Reform des öffentlichen Dienstrechts vorgelegt, über die nach vorheriger Abstimmung mit den Bundesressorts, den Ländern, den kommunalen Spitzenverbänden und den Gewerkschaften das Bundeskabinett beschließen wird. Der Bericht der Dienstrechtskommission soll also nicht – wie so manches Kommissionsgutachten – in der Schublade verschwinden, sondern mit der Verwirklichung der Reform soll noch im Jahre 1974 begonnen werden.

Die Konzeption des Bundesinnenministers zielt – dem Vorschlag der Studienkommission folgend – darauf ab, das materielle Dienstrecht für alle Angehörigen des öffentlichen Dienstes weitgehend nach einheitlichen Grundsätzen zu regeln. Allerdings soll hierbei die in der Kommission so sehr umstrittene Frage nach dem geeignetsten Regelungsverfahren (Gesetz-Modell oder Gesetz-/Tarif-Modell) zunächst ausgeklammert bzw. vertagt werden. Man ist zu der Einsicht gekommen, daß der Versuch, eines der in der Diskussion befindlichen Modelle zu verwirklichen, im Augenblick zu schweren Konflikten führen würde, durch die auch die notwendigen und erreichbaren Reformen des materiellen Dienstrechts gefährdet würden. Dennoch soll auf die Anfangsschritte zur Verwirklichung der Reform nicht verzichtet werden, weil sich nach Aussage der Studienkommission sämtliche materiellen Reformvorschläge mit Hilfe der beiden angebotenen Regelungsmodelle realisieren lassen. Dies würde bedeuten, daß diese Sachvorschläge im Rahmen des geltenden Beamtenrechts verwirklicht würden und für die Tarifkräfte gleichzeitig entsprechende Lösungen in den Tarifverträgen angestrebt würden.

Nach dem Realisierungskonzept soll die Dienstrechtsreform in Stufen aufgrund eines detaillierten Realisierungsplans zu großen Teilen in dieser und in der nächsten Legislaturperiode, zum Teil auch erst später

auf der Grundlage der Vorschläge der Studienkommission verwirklicht werden. Kernstück der Konzeption sind die Vorschläge für den Ausbau des Beteiligungsverfahrens der Gewerkschaften, ein an Funktion und Leistung orientiertes Personalsteueringssystem und ein an der Wertigkeit der ausgeübten Tätigkeit orientiertes Bezahlungssystem. Deshalb soll mit der Entwicklung und Erprobung von Systemen zur Arbeitsplatzanalyse, zur Dienstpostenbewertung und zur Bewertung von Eignung und Leistung sogleich begonnen werden.

In diesem Sinne äußerte sich bei verschiedenen Anlässen auch Bundesinnenminister Genscher, zuletzt in einem Fernsehreport der ARD am 2. Januar 1974 unter dem Titel: „Beobachtungen in deutschen Behörden.“ Er setzte sich für eine schrittweise Verwirklichung der Reform ein, die vor allem in jenen Bereichen ansetzen könne, in der die beteiligten Gewerkschaften übereinstimmen. Dabei lehnte er ein Streikrecht für Beamte entschieden ab und bezeichnete es als „schlecht vorstellbar“, Unkündbarkeit einerseits und Streikrecht andererseits in Verbindung zu bringen.

#### **V. Auswirkungen der Reformvorschläge auf den höheren Dienst**

Für den höheren Dienst ist von besonderem Interesse, daß die Kommission Maßnahmen empfiehlt, mit denen einer „dem Leistungsprinzip widersprechenden Nivellierung des Bezahlungssystems“ begegnet wird (Seite 133). Wenn man die Besoldungserhöhungen der letzten Jahre mit ihren Sockel- und Mindestbeträgen betrachtet, scheint diese Empfehlung allerdings bisher nicht auf fruchtbaren Boden gefallen zu sein. Trotzdem ist es erfreulich, daß die Vereinigungen des höheren Dienstes in ihrem Kampf gegen die Nivellierung neben dem Gutachten zur Frage des Besoldungsrückstandes der Treuarbeit-AG aus dem Jahre 1972<sup>18)</sup> nun auch den Bericht der Studienkommission für ihre Auffassung ins Feld führen können.

Beachtung aus der Sicht des höheren Dienstes verdienen auch die Ausführungen der Studienkommission zum Funktionsgruppensystem. Dabei ist es zu begrüßen, daß für einen Aufstieg in eine höhere Funktionsgruppe im Gegensatz zu den Vorschlägen des DBB ein Qualifikationsnachweis gefordert wird. Der Verzicht auf generelle Obergrenzen der Funktionsgruppen, der einen fließenden Übergang zwischen den Funktionsgruppen zur Folge hat, sollte auch von einer Laufbahnvereinigung des höheren Dienstes, die es mit dem Leistungsprinzip ernst meint, bejaht werden. Dieser Reformvorschlag deckt sich in seinen Grundzügen mit dem Vorschlag der Arbeitsgruppe Düsseldorf/Münster unserer Vereinigung zum Laufbahnbild des höheren Dienstes, der eine Überlappungszone zwischen gehobenem und höherem Dienst vorsieht (Nachrichtenblatt Heft 2/1973, Seite 36).

Positiv zu werten ist auch die Auffassung der Studienkommission, Sondereinstiege für Einzelbewerber nur als Aufnahme aufgrund einer Eignungsprüfung durch eine unabhängige Stelle und nach Absolvierung einer Probezeit zuzulassen. Dem Ausnahmecharakter soll dadurch entsprochen werden, daß ein Dienstposten nur in den Fällen über einen Sondereinstieg besetzt werden kann, in denen kein geeigneter verwaltungsinterner Bewerber vorhanden ist. Darüber hinaus will

die Kommission mit Recht Sondereinstiege grundsätzlich nur zulassen, wenn der konkrete Befähigungsstand des Bewerbers eine Verwendung in der gesamten Funktionsgruppe, der der angestrebte Dienstposten angehört, erlaubt.

Zustimmung des höheren Dienstes verdient auch der Vorschlag der Kommission, die Bezahlung in erster Linie nach dem Schwierigkeitsgrad der Arbeit zu bemessen, die der einzelne Bedienstete verrichtet. Gerade die von der Kommissionsmehrheit angestrebte analytische Dienstpostenbewertung für den gesamten öffentlichen Dienst würde sicherlich deutlich machen, daß eine Reihe von Führungspositionen der DBP mit Lenkungs- und Leistungsaufgaben (z. B. AV großer Ämter) im Verhältnis zu anderen Verwaltungen, zu den Ländern und Kommunen unterbewertet ist.

Überstunden sollen nach dem Vorschlag der Studienkommission nur bis zu einer bestimmten Funktionsebene durch Freizeit ausgeglichen oder bezahlt werden. Damit dürfte der höhere Dienst zu einem großen Teil von einer Überstundenvergütung ausgeschlossen sein, was man als einen weiteren Akt der Nivellierung ansehen könnte. Bisher hat es allerdings nicht dem Ethos des höheren Dienstes entsprochen, sich die oftmals in reichem Maß anfallende Mehrarbeit ausgleichen zu lassen. Falls sich jedoch die Diskriminierung der oberen Bezahlungsgruppen bei den Besoldungsverbesserungen fortsetzen sollte, könnte auch hier ein Umdenkungsprozeß bei den Kollegen des höheren Dienstes einsetzen.

Die von der Studienkommission vorgeschlagene Urlaubsbemessung allein nach dem Lebensalter (nicht mehr nach Besoldungsgruppen) schließt zwar den höheren Dienst von Verbesserungen in der Urlaubsdauer zunächst aus. Gegen diese Regelung kann jedoch nichts eingewendet werden, sofern der Besitzstand der oberen Besoldungsgruppen gewahrt wird. Denn bisher konnte durch arbeitsmedizinische Gutachten nicht nachgewiesen werden, daß die größere Verantwortung und stärkere psychische Belastung der Bediensteten in den höheren Besoldungsgruppen ein Bedürfnis nach längerer Erholung zur Folge hat als die stärkere physische Beanspruchung in den unteren und mittleren Besoldungsgruppen.

Im großen und ganzen hat der höhere Dienst Veranlassung, eine positive Einstellung zu dem Bericht der Studienkommission an den Tag zu legen. Schwierig dürfte es für die Vereinigung der höheren Postbeamten allerdings sein, eine einheitliche Stellungnahme zum Problem des Regelungsverfahrens (Gesetz-Modell oder Gesetz-/Tarif-Modell) abzugeben. Wenn aber die Studienkommission in dieser Frage gespalten ist und die Bundesregierung sie in ihrer Realisierungskonzeption ausklammert, wird man es einer partei- und verbandspolitisch neutralen Laufbahnvereinigung, die Mitglieder der gerade hinsichtlich dieses Problems sich konträr gegenüberstehenden Gewerkschaften in ihren Reihen hat, nachsehen müssen, wenn sie sich mit einer Meinungsäußerung zunächst zurückhält.

<sup>18)</sup> Bundestags-Drucksache VI/3504.

## Jubiläums-Jahrestreffen 1974 der Vereinigung der höheren Postbeamten in Darmstadt vom 19. bis 22. Mai 1974

### Vorläufiges Programm

#### **Sonntag, 19. Mai 1974**

*nachmittags:*

Sitzung des Hauptvorstandes

#### **Montag, 20. Mai 1974**

*vormittags:*

Empfang des Hauptvorstandes beim  
Oberbürgermeister der Stadt Darmstadt  
mit anschließender Pressekonferenz  
(im Foyer des Justus-Liebig-Hauses)

*nachmittags:*

Tagung der Delegierten  
(im FTZ-Vortragssaal)

*abends (20.00 Uhr):*

Begrüßungsabend  
(im Gartensaal des Georg-Moller-Hauses)

#### **Dienstag, 21. Mai 1974**

*vormittags:*

Tagung der Delegierten  
(im FTZ-Vortragssaal)  
Damenprogramm

*nachmittags:*

Tagung der Delegierten  
(im FTZ-Vortragssaal)  
Damenprogramm

*abends:*

Theaterbesuch bei Bedarf

#### **Mittwoch, 22. Mai 1974**

*vormittags:*

Tagung der Delegierten  
(im FTZ-Vortragssaal)  
Festveranstaltung mit anschließender  
Pressekonferenz  
(im kleinen Haus des Staatstheaters)

*nachmittags:*

FITCE- und FEFAS-Arbeitstagung  
(in den FTZ-Vortragssälen)

*abends (20.00 Uhr):*

Gesellschaftsabend  
(im Justus-Liebig-Haus)

Samstag, 2. Februar 1974

„Darmstädter Echo“

## Vor großen Ereignissen

### Höhere Postbeamte bereiten Zwanzigjähriges vor

(oh). Über hundert Mitglieder trafen sich zur Jahreshauptversammlung des Darmstädter Bezirksvereins der Vereinigung der höheren Postbeamten im PTZ-Kasino. Der Vorsitzende, Abteilungspräsident Althage, konnte auch die Präsidenten der beiden Darmstädter Zentralämter, Dr. Meyer vom PTZ und Dipl.-Ing. Dingeldey vom FTZ, sowie eine stattliche Zahl von Ruhestandsbeamten begrüßen.

Als Gast sprach der Vorsitzende des Hauptvorstandes der Vereinigung, Abteilungspräsident Wehran aus Koblenz, über die berufspolitische Arbeit der Vereinigung. Mitbestimmungsfragen (Beteiligung der „Leitenden Angestellten“) und organisatorische Verbesserungen bei der Post waren die Hauptthemen. Dieser Vortrag machte die Entwicklung der Vereinigung in den zwanziger Jahren seit ihrer Wieder-

gründung deutlich: Die Verlagerung des Schwerpunktes der Vereinstätigkeit von der Pflege von Verbundenheit und Geselligkeit hin zur bewußten Berufs- und Gesellschaftspolitik.

Der Vorstand hätte, der bisherigen Übung folgend, neu gewählt werden müssen; er wurde jedoch nahezu einstimmig für ein weiteres Jahr im Amt bestätigt. Denn große Ereignisse werfen ihre Schatten voraus: Zum zwanzigjährigen Bestehen haben die Darmstädter alle Bezirksvereine in der Bundesrepublik zum Jahrestreffen nach Darmstadt, dem Gründungs-ort, eingeladen. Die Darmstädter arbeiten intensiv an den Vorbereitungen für dieses Ereignis, das in der Himmelfahrtswoche an die 200 Delegierte aus allen deutschen Bezirken nach Darmstadt bringen wird.

## Telegramm

Herrn Bundesminister des Innern  
Hans-Dietrich Genscher  
5300 Bonn

„Arbeitsgemeinschaft der Verbände des höheren Dienstes“, durch die die gemeinsamen Interessen der Hochschullehrer, der Pädagogen des höheren Schulwesens, der Verwaltungsjuristen, der beamteten Ärzte und anderer akademischer Berufe im öffentlichen Dienst vertreten werden, protestiert entschieden gegen die Absicht, die prozentuale Erhöhung der Beamtenbesoldung auf einen bestimmten Höchstbetrag zu begrenzen. Hierdurch würde der höhere Dienst gegenüber der gesamten übrigen Beamtenschaft aufs Schwerste benachteiligt, insbesondere würden Beamte mit Kindern und ältere Beamte hart getroffen und in ihrer Lebenshaltung in unzumutbarer Weise beeinträchtigt.

Wir erwarten von der Bundesregierung, daß sie ihre sozialen Verpflichtungen gegenüber allen Angehörigen des öffentlichen Dienstes gleichmäßig und gerecht erfüllt. Die prozentuale Besoldungserhöhung kann daher für alle Beamte wie bisher nur gleichmäßig erfolgen. Durch die Festsetzung eines Höchstbetrages würde gerade die Beamtengruppe benachteiligt, von der man wegen ihrer Vorbildung, amtlichen Stellung und dienstlichen Verantwortung besondere Leistungen erwartet.

Gerade von Ihnen, Herr Bundesminister, erwartet der höhere Dienst, daß Sie aufgrund Ihrer gesellschaftspolitischen Auffassung die Festsetzung eines Kappungsbetrages verhindern und sich besonders gegen alle ideologisch motivierten Nivellierungstendenzen im Besoldungsrecht zur Wehr setzen.

*Dr. Claussen*  
Staatssekretär a. D.  
Sprecher der Arbeitsgemeinschaft der  
Verbände des höheren Dienstes

## Personalveränderungen

Amtsblattauszüge, bearbeitet von Dr. Wilhelm Fenge

### Ernennungen:

- zum Präsidenten einer OPD der MinRat Hans *Hertle* in Freiburg im Breisgau, OPD;
- zum MinRat die OPDir Dipl.-Ing. Peter *Keil*, Dipl.-Ing. Jochen *Kütter*, Richard *Fischer* in Bonn, BPM;
- zum MinDir der MinDirig Dipl.-Ing. Waldemar *Haist* in Bonn, BPM;
- zum MinDirig der VizePr einer OPD Dipl.-Ing. Hans-Joachim *Orth* in Bonn, BPM;
- zum VizePr einer OPD der APr Karl Ludwig *Wolf* in Düsseldorf, OPD;
- zum APr der OPDir Dipl.-Ing. Karl-Heinz *Schmidt* in Darmstadt, FTZ;
- zum Ltd OPDir die OPDir Dipl.-Ing. Heinz *Biehler* in Darmstadt, FTZ, Dipl.-Kfm. Walter *Buch* in Darmstadt, FTZ, Dipl.-Ing. Heribert *Meyrhofer* in Darmstadt, FTZ;
- zur OPDirn die OPRn Dipl.-Ing. Roswitha *Wolf* in Bonn, BPM;
- zum OPDir die OPR Dr.-Ing. Franz *Arnold* in München, OPD, Dieter *Mais* in Darmstadt, PTZ, Dipl.-Ing. Wolf-

## Telegramm

Herrn Bundeskanzler  
Willy Brandt  
5300 Bonn  
Bundeskanzleramt

Die „Arbeitsgemeinschaft der Verbände des höheren Dienstes“, durch die die gemeinsamen Interessen der Hochschullehrer, der Pädagogen des höheren Schulwesens, der Verwaltungsjuristen, der beamteten Ärzte und anderer akademischer Berufe im öffentlichen Dienst vertreten werden, protestiert entschieden gegen die Absicht, die prozentuale Erhöhung der Beamtenbesoldung auf einen bestimmten Höchstbetrag zu begrenzen. Hierdurch würde der höhere Dienst gegenüber der gesamten übrigen Beamtenschaft aufs Schwerste benachteiligt, insbesondere würden Beamte mit Kindern und ältere Beamte hart getroffen und in ihrer Lebenshaltung in unzumutbarer Weise beeinträchtigt.

Wir erwarten von der Bundesregierung, daß sie ihre sozialen Verpflichtungen gegenüber allen Angehörigen des öffentlichen Dienstes gleichmäßig und gerecht erfüllt. Die prozentuale Besoldungserhöhung kann daher für alle Beamte wie bisher nur gleichmäßig erfolgen. Durch die Festsetzung eines Höchstbetrages würde gerade die Beamtengruppe benachteiligt, von der man wegen ihrer Vorbildung, amtlichen Stellung und dienstlichen Verantwortung besondere Leistungen erwartet.

*Dr. Claussen*  
Staatssekretär a. D.  
Sprecher der Arbeitsgemeinschaft der  
Verbände des höheren Dienstes

gang *Schaub* in Darmstadt, FTZ, Josef *Schulte* in Düsseldorf, OPD.

### Versetzungen:

- VPr Dipl.-Ing. Hans-Joachim *Orth* von Düsseldorf, OPD, nach Bonn, BPM,
- OPDir Dr. Franz *Arnold* von Bonn, BPM, nach München, OPD, Josef *Schulte* von Bonn, BPM, nach Düsseldorf, OPD;
- APr Dipl.-Ing. Johann *Socher* von Darmstadt, FTZ, nach Bonn, BPM, unter Umbenennung zum MinRat.

### Amtsvorsteherstellen:

die OPDir Dr. Otfried *Brauns-Packenius* von Frankfurt am Main, OPD, in Frankfurt am Main, PSchA, Joachim *Koenig* von Freiburg im Breisgau, OPD, in Freiburg im Breisgau, Dipl.-Ing. Hans-Peter *Bublitz* von Köln, OPD, in Köln, FA 2, Egon *Schülle* von Köln 2 in Köln 1.

### Entlassung:

OPR Dr. Franz-Joseph *Gehrold* in Freiburg im Breisgau.

## Ruhestand:

Pr Wilhelm Wolf in Freiburg im Breisgau, OPD, MinDir  
Dipl.-Ing. Friedrich-Hans Bethmann in Bonn, BPM;

MinDirig Johannes Schumacher in Bonn, BPM, APr  
Dipl.-Ing. Hans-Günther Senske in Düsseldorf, OPD,  
OPDir Theodor Reiner in Frankfurt am Main, OPD,  
Dipl.-Ing. Herbert Roder in Neustadt an der Wein-  
straße, FA;

MinRat Rudolf Meierrose in Bonn, BPM, VizePr einer  
OPD Dipl.-Ing. Gerhard Schütt in Darmstadt, FTZ,  
OPDir Dr. phil. Bruno Beckmann in Darmstadt, FTZ,  
Dipl.-Ing. Prosper Lemoine in Berlin, LPD, Dipl.-Ing.  
Hans Pauly in Frankfurt am Main, OPD.

## Sterbefälle:

AbtPr a. D. Hellmuth Menger in Kiel, OPDir a. D. Eber-  
hard Weisker in Göttingen, Pr. a. D. Lothar Kunath in  
Winningen und Albert Reiche in Eberbach;

OPDir a. D. Gustav Gerke in München, OPR a. D. Willy  
Münzberg in Köln;

OPBR a. D. Karl Freund in Freiburg im Breisgau;

OPR a. D. Dipl.-Ing. Georg Herzer in München, Johann  
Horcher in Berlin 37, Albert Papke in Berlin 41.

\*

Wenn heutzutage die Jugend, auch die reifere, sich  
nicht mehr mit dem Alter beschäftigt, so muß dieses  
es mit sich selbst tun. Unter diesem Aspekt habe ich  
mir das „Verzeichnis der im Ruhestande lebenden  
höheren Beamten“ in der „Rangliste 1973“ angesehen  
und folgendes festgestellt:

Es leben noch Kollegen

aus Jahrgang	1876	1	
	1877	2	
	1878	1	
	1879	1	
	1880	1	
	1881	1	
	1882	2	
	1883	—	
	1884	2	
	1885	7	
	1886	4	
	1887	11	
	1888	10	
	1889	14	zusammen 57.

Ich selber gehöre dem Jahrgang 1891 an, bin also  
knapp 83 Jahre alt. Mögen jüngere — noch jüngere —  
die obige Liste fortführen! Durch Beschäftigung im  
BPM, bei 6 OPDn (Kbg - Kiel - Eft - Bln - Brsl - Han)  
und 11 Amtsstellen kenne ich eine Menge Kollegen,  
von den oben erwähnten 57 immerhin 17 persönlich.  
Wie schnell man zum alten Eisen wird, geht unter  
anderem daraus hervor, daß von den mir aus meiner  
Amtszeit selbstverständlich bekannten sämtlichen  
Präsidenten heute nur noch drei persönlich bekannt  
sind.

Ich bitte mich noch nicht als so verkalkt zu betrachten,  
daß ich mich mit solchen kompilatorischen Experi-  
menten beschäftige, aber ich bin der Ansicht, daß das  
aristotelische „introite, nam et hic dii sunt“ auch hier  
gilt — ohne meine Kollegen mit den dii gleichsetzen  
zu wollen!

Dr. Lapp, Ffm

## Hauptvorstand

### Vorsitzender

Jürgen Wehran, APr  
D 5400 Koblenz, OPD  
W 5400 Koblenz, Bismarckstraße 31  
F (02 61) 1 28 - 24 00 P (02 61) 1 28 - 92 20

### Stellvertretender Vorsitzender

Dipl.-Ing. Hans Wartmann, APr  
D 6100 Darmstadt, FTZ  
W 6367 Karben 4, Bismarckstraße 9  
F (0 61 51) 83 - 26 00 P (0 60 39) 22 24

### Geschäftsführer

Franz Ricke, OPR  
D 5400 Koblenz, OPD  
W 5420 Lahnstein 2, Jägerpfad 7  
F (02 61) 1 28 - 23 50 P (0 26 21) 6 07 (Nst 92)

### Kassenwart

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

### Beisitzer

Dipl.-Ing. Karlheinz Bork, OPDir  
D 7900 Ulm, FA  
W 7901 Dornstadt, Zollernring 34  
F (07 31) 10 04 00 P (07 31) 10 04 01  
Dr. Wilhelm Fenge, Pr a. D.  
W 3582 Felsberg, Pankratiusstraße 1  
P (0 56 62) 26 65  
Dipl.-Ing. Norbert Meusgeier, OPR  
D 6000 Frankfurt, FA 2  
W 6451 Bischofsheim, Schillerstraße 11  
F (06 11) 40 63 06 P (0 61 94) 6 25 71  
Dr. Susanne Söldner, CPDirn  
D 5300 Bonn, BPM  
W 8000 München 21, Perhamerstraße 32  
F (02 22 21) 1 41 P (0 89) 13 99 33  
Dr. Reinhard Stüttgen, OPDir  
D Kraftverkehr GmbH — KVG —  
F (0 41 41) 6 10 01 P (0 41 61) 8 36 66

### Stellvertretender Beisitzer

Dipl.-Ing. Kurt-Hellmuth Bergs, APr  
D 6100 Darmstadt, PTZ  
W 6086 Goddelau, Taunusstraße 23  
F (0 61 51) 17 45 00 P (0 61 58) 7 46  
Siegfried Kutz, APr  
D 4600 Dortmund, OPD  
W 4600 Dortmund-Lütgendortmund, Harpener Hellweg 460  
F (02 31) 1 99 51 00 P (0 23 21) 2 81 84 (Nst 4)  
Johann Paffen, OPDir  
D 4000 Düsseldorf, OPD  
W 4000 Wittlaer, Am Krausenbaum 6  
F (02 11) 8 72 86 40 P (02 11) 4 08 93  
Dipl.-Ing. Manfred Pickert, OPDir  
D 2800 Bremen 1, FA 1  
W 2800 Bremen, Schorf 38 B  
F (04 21) 33 66 00 P (04 21) 33 78 16  
Dipl.-Ing. Karl Schmaus, MinR  
D 5300 Bonn, BPM  
W 5300 Bonn-Oberkassel, Hasterbacher Straße 42  
F (0 22 21) 13 72 18 P (0 22 21) 1 46 70

### Verbindungsmann zur

#### Arbeitsgemeinschaft des höheren Dienstes

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

### Vertreter FEFAS

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

### Vertreter FITCE

Dipl.-Ing. Werner Hufnagel, Ltd OPDir  
D 6100 Darmstadt, FTZ  
F (0 61 51) 83 41 60

### Redakteur des Nachrichtenblattes

Dipl.-Ing. Harder, VPr a. D.  
P (0 40) 7 38 54 34

### Abkürzungen:

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

# Bezirks-Vereins-Vorstände

## 1000 Berlin 030

- I Schneider, VPr a. D., Berlin  
P 8 03 17 10
- II Dipl.-Ing. Friedrichowitz, PR, LPD  
F 25 80 21 - 370 P 3 66 52 14
- III Dipl.-Kfm. Schütt, PR, AV, PA 41  
F 7 97 - 2 03 / 2 04 P 80 08 / 3 35
- IV Bartelheim, OPR, LPD  
F 30 30 - 53 20 P 2 11 38 99

## 5300 Bonn 022 21

- I Dr. Zurhorst, MinDirig  
F 14 - 80 00 P 80 - 53 27
- II Dipl.-Ing. Kupper, MinDirig  
F 14 - 22 00 P 14 - 89 10
- III Hesse, OPDir  
F 14 - 61 39  
P 02 22 41 - 1 06 - 3 91 1 06 - 5 21
- IV Dr. Bänsch, MinR  
F 14 - 41 20 P 14 - 87 80

## 3300 Braunschweig 05 31

- I Weigand, APr, OPD  
F 4 72 - 21 00 P 4 72 - 21 99
- II Dipl.-Ing. Wegmeyer, PR, FA  
F 4 72 - 27 05 P 4 72 - 33 22
- III Oyen, OPR, OPD  
F 4 72 - 24 40 P 4 72 - 45 31
- IV Ziern, OPR, OPD  
F 4 72 - 23 60 P 4 72 - 45 89

## 2800 Bremen 04 21

- I Dipl.-Ing. Sanders, OPDir, OPD  
F 3 01 - 32 80 P 3 00 - 44 17
- II Bohlken, OPR, OPD  
F 3 01 - 33 20 P 3 00 - 62 21
- III Dipl.-Ing. Dickehut, OPR, FZA  
F 3 01 - 81 00 P 66 02 - 2 79
- IV Dipl.-Ing. Vogel, PR z. A., OPD  
F 3 01 - 32 80

## 6100 Darmstadt 06 1 51

- I Dipl.-Ing. Althage, APr, FTZ  
F 83 - 21 03
- II Lichtenthäler, OPDir, PTZ  
F 83 - 30 10
- III Dipl.-Ing. Dehmer, OPDir, FTZ  
F 83 - 22 60
- IV Dipl.-Ing. Slabon, PR, FTZ  
F 83 - 21 98

## 4600 Dortmund 02 31

- I Frank, OPDir, OPD  
F 1 99 - 54 40 P (0 23 03) 1 76 51 20
- II Dipl.-Ing. Küppers, OPDir, OPD  
F (0 23 1) 1 99 - 52 10  
P (0 23 21) 6 10 - 2 75
- III Sowa, OPDir, PSchA Dortmund  
F 1 99 - 82 00 P (0 23 1) 1 99 - 84 60
- IV Dipl.-Ing. Blankenstein, PR z. A.,  
FA Bochum  
F (0 23 21) 61 01

## 4000 Düsseldorf 02 11

- I Kill, OPDir, PA Oberhausen  
F (0 21 32) 83 02 00 P (0 21 32) 83 04 00
- II Dipl.-Ing. Werner, Ltd OPDir, OPD  
F 8 72 - 82 10 P 8 72 - 91 95
- III Dipl.-Ing. Tenzer, PR, FA 4  
F 89 00 - 2 04 P (0 21 01) 2 01 - 4 40
- IV Giro, OPR, OPD  
F 8 72 - 84 30 P 42 48 86

## 6000 Frankfurt 06 11

- I Schulz, OPDir, OPD  
F 7 44 - 23 40 P (0 61 03) 74 04
- II Dipl.-Ing. Wartmann, APr, FTZ  
F (0 61 51) 83 - 1 P (0 60 39) 22 24
- III Behr, PR, OPD  
F 7 44 - 1
- IV Dipl.-Ing. Nirschl, PR, OPD  
F 7 44 - 32 35 P (0 61 03) 2 47 11

## 7800 Freiburg 07 61

- I/II Mörmann, OPR, PA Freiburg  
F 2 11 - 5 80 P 2 11 - 73 06
- III Pospiech, PR z. A., OPD  
F 2 13 - 2 10 P 3 59 41
- IV Alt, PR, OPD  
F 2 13 - 4 03 P 2 11 - 72 58

## 2000 Hamburg 04 40

- I Dipl.-Ing. Biesenthal,  
Ltd OPDir, AV, FA 2  
F 22 88 - 2 00 P (04 51) 10 - 6 00
- II Dipl.-Ing. Barthel, APr a. D.  
P 7 20 12 86
- III Abolins, OPR, PA (V) Hamburg 80  
F 72 51 - 2 00 P 86 69 - 2 64
- IV Dipl.-Ing. Plath, OPDir, OPD  
F 3 57 - 55 96 P 86 69 - 3 45

## 3000 Hannover 05 11

- I Dipl.-Ing. Dietrich Grützmacher, OPR,  
FA 2, Abteilungsleiter 5 A  
F 6 77 - 62 05
- II Horst Bechler, PR, OPD, Ref. 37  
F 1 97 - 43 70
- III Dipl.-Ing. Dietfried Kuhn, PR,  
FA 1, Abteilungsleiter 5 A  
F 1 97 - 20 22
- IV Claudia Hennek, OPRn, OPD, Ref. 43  
F 1 97 - 44 30

## 7500 Karlsruhe 07 21

- I Stezelberger, OPR, OPD  
F 13 25 20 P (0 72 43) 1 49 49
- II Dipl.-Ing. Wiedemann, OPDir, OPD  
F 13 22 50 P (0 72 43) 45 04
- III Dipl.-Ing. Heinze, PR, OPD  
F 13 24 80 P 1 31 83 85
- IV Dipl.-Kfm. Woerner, OPDir, OPD  
F 13 24 10 P 13 26 11

## 2300 Kiel 04 31

- I Engeln, OPDir, OPD  
F 5 91 - 34 40 P 31 89
- II Dipl.-Ing. Frey, OPDir, FA Flensburg  
F (04 61) 88 - 2 22
- III Dipl.-Ing. Meyer, PR z. A., OPD  
F 5 91 - 32 60 P 2 33 99
- IV Dipl.-Ing. Belting, OPBR, OPD  
F 5 91 - 34 20 P 89 07

## 5400 Koblenz 02 61

- I Bereuther, OPRn, OPD  
F 1 28 - 23 30 P 1 28 - 93 22
- II Dipl.-Ing. Glück, OPR, OPD  
F 1 28 - 22 10 P 1 28 - 92 55
- III Höher, PR, OPD  
F 1 28 - 22 30 P 1 28 - 93 23
- IV Dipl.-Ing. von Schilling, PR, OPD  
F 1 28 - 22 70 P 1 28 - 93 91

## 5000 Köln 02 21

- I Dipl.-Ing. Bublitz, OPDir, FA 2  
F 5 75 20 00  
P (0 22 32) 4 34 11 (Nst 71)
- II Müller, OPR, OPD  
F 4 99 24 10 P (0 22 34) 8 39 40
- III Dipl.-Ing. Strohbach, PR, OPD  
F 4 99 32 10 P 8 29 12 71
- IV Niehues, OPDirn, OPD  
F 4 99 24 40 P 7 73 33 67

## 8000 München 2 0 89

- I
- II Dipl.-Ing. Karcher, OPDir, OPD  
F 5 58 8 - 5 19 P 5 58 8 - 26 60
- III Hartung, OPR, OPD  
F 5 58 8 - 8 79 P 2 1 77 - 5 73
- IV Dipl.-Ing. Pauli, OPR, FA 2  
F 3 1 77 - 2 22 P 5 58 8 - 23 46

## 4400 Münster 02 51

- I Dipl.-Ing. Wittel, APr, OPD  
F 3 90 - 56 00 P 3 90 - 51 05
- II/III Dr. Schulte-Uhlenbrock, OPDir, OPD  
F 3 90 - 54 10 P 3 90 - 54 82
- IV Dipl.-Ing. Noltenius, PBR, OPD  
F 3 90 - 56 30 P 3 90 - 79 3

## 6730 Neustadt (Weinstr.) 06 3 21

- I Himmel, OPDir, OPD  
F 87 - 5 70 P (06 21) 50 75 37
- II/III Hempell, OPR, OPD  
F 87 - 6 50 P 87 - 6 73
- IV Dipl.-Ing. Heeringer, PR, OPD  
F 87 - 2 60

## 8500 Nürnberg 09 11

- I Dipl.-Ing. Rosenfeld, APr, OPD  
F 10 51 00 P (0 89) 4 14 13 04
- II Leicht, OPDir, OPD  
F 10 71 10 P 13 05 64
- III Dipl.-Ing. Unglaub, PR, FA 1  
F 1 30 - 2 05 P 4 32 - 5 85
- IV Dipl.-Ing. Fiedler, PR, OPD  
F 10 75 10 P (0 91 87) 13 00

## 8400 Regensburg 09 41

- I Wankerl, OPR, OPD  
F 5 05 - 21 40/48 P 5 05 - 21 49
- II Dipl.-Ing. Pommer, OPR, OPD  
F 5 05 - 22 50 P 5 05 - 22 59
- III Achhammer, OPR, OPD  
F 5 05 - 24 40 P 5 05 - 24 49
- IV Dipl.-Ing. Schindler, PR, OPD  
F 5 05 - 24 80 P 5 05 - 24 89

## 6600 Saarbrücken 06 81

- I Nienhaus, OPDir, PA  
F 4 01 - 4 00 P 4 01 - 51 02
- II Dipl.-Ing. Heering, Ltd OPDir, FA  
F 81 01 - 2 00 P 81 01 - 6 66
- III Dollt, OPR, PA  
F (06 81) 4 01 - 51 80  
P (06 81) 4 01 - 53 99
- IV Dipl.-Ing. Gigler, PR, OPD  
F 4 01 - 51 60

## 7000 Stuttgart 07 11

- I Rumpfenhorst, OPR, AV,  
PA Ludwigsburg  
F (0 71 41) 4 01 - 6 00 P 4 01 - 5 54
- II Dipl.-Ing. Simon, OPBR, OPD  
F 20 00 - 22 14
- III Dipl.-Ing. Bork, OPDir, AV, FA Ulm  
F (0 73 1) 1 00 - 4 00 P (0 73 1) 1 00 4 01

## 5500 Trier 06 51

- I Peters, OPR, OPD  
F 7 7 - 5 23 P 7 7 - 8 82
- II Rademacher, OPR, OPD  
F 7 7 - 6 49 P 7 7 - 8 87

## 7400 Tübingen 07 1 22

- I Dr. Klebes, OPDir, PA  
F 10 - 6 00 P 10 - 5 64
- II Dipl.-Ing. Schultheiß, PR, OPD  
F 10 - 2 30 P (0 74 72) 7 03 95
- III/IV Dipl.-Ing. Queißner, OPDir, OPD  
F 10 - 2 10 P 10 - 2 06

### Erläuterung:

Postleitzahl OPD ON-Kennzahl

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

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