

NACHRICHTENBLATT

für die Vereinigung der höheren Postbeamten

Heft 2

Mai 1974

10. Jahrgang



Rötger Groß, MdB, FDP-Abgeordneter
und Mitglied des Innenausschusses

Aus dem Inhalt:

Interview der Arbeitsgruppe Besoldung mit dem
FDP-Abgeordneten und Mitglied des Innen-
ausschusses Rötger Groß, Bonn

6 Resolutionsentwürfe zum Jahrestreffen

Dr. Frieder Lauxmann

Kann man die Leistung des einzelnen Beamten
sichtbar machen?

Ernst Schilly

Probleme und Sorgen der „Association
Amicale des Elèves et anciens Elèves de
l'Ecole Nationale Supérieure des Postes
et Télécommunications“ (Paris)

Dr. Wilhelm Fenge

Es geht um die rechtliche Gleichstellung der
Ruhestandsbeamten

Tätigkeitsbericht der „Arbeitsgruppe Einstieg“

Jubiläums-Jahrestreffen in Darmstadt

vom 19. bis 22. Mai 1974

Inhalt

Interview der Arbeitsgruppe Besoldung mit dem FDP-Abgeordneten und Mitglied des Innenausschusses Rötger Groß, Bonn	26
Jahrestreffen 1974	30
Dr. Frieder Lauxmann, Karlsruhe	
Kann man die Leistung des einzelnen Beamten sichtbar machen?	34
APR E. Schilly, Saarbrücken	
Probleme und Sorgen der „Association Amicale des Elèves et anciens Elèves de l'Ecole Nationale Supérieure des Postes et Télécommunications“ (Paris)	41
Personalveränderungen	45
Dr. Wilhelm Fenge, Felsberg	
Es geht um die rechtliche Gleichstellung der Ruhestandsbeamten	45
Tätigkeitsbericht der „Arbeitsgruppe Einstieg“	46

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 738 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.

Interview der Arbeitsgruppe Besoldung mit dem FDP- Abgeordneten und Mitglied des Innenausschusses Rötger Groß, Bonn

Herr Groß, Sie sind seit der letzten Legislaturperiode Mitglied der FDP-Fraktion des Deutschen Bundestages.

Als ordentliches Mitglied des Innenausschusses haben Sie sich auch mit Fragen der Beamtenbesoldung zu befassen.

Wenn auch im Augenblick Probleme der Energieversorgung, der internationalen Währung, der Geldwertstabilität und Arbeitsplatzsicherung im Vordergrund stehen, und den Deutschen Bundestag und seine Ausschüsse beschäftigen, möchten wir Ihnen dennoch zur Beamtenbesoldung einige Fragen stellen:

Arbeitsgruppe Frage:

Zusätzlich zu den Beträgen, die in der Besoldungstabelle ausgewiesen sind, werden den Beamten bis zur Besoldungsgruppe A 13 einschließlich Zulagen gewährt. Diese Regelung ist auch im Entwurf eines 2. Gesetzes zur Vereinheitlichung und Neuregelung des Besoldungsrechts in Bund und Ländern (2. BesVNG) übernommen worden.

Halten Sie diese durch nichts gerechtfertigte Benachteiligung des höheren Dienstes ab A 14 nicht für eine Diskriminierung der Führungskräfte, die den Aufbau der Besoldungstabelle ad absurdum führt?

MdB Groß Antwort:

Ich halte es für unvertretbar, daß durch die Einführung der allgemeinen Zulage von 100,- DM für die Beamten der Besoldungsgruppe A 13 praktisch kein Unterschied mehr zu der Besoldungsgruppe A 14 besteht. Ich halte es für notwendig, daß durch die Gewährung einer Zulage – wenn auch in geringerer Höhe – in der Besoldungsgruppe A 14 finanziell wieder ein Unterschied zwischen den Besoldungsgruppen A 13 und A 14 hergestellt wird.

Arbeitsgruppe Frage:

In einer EntschlieÙung des Deutschen Bundestages zum 1. BesVNG war vorgesehen, die Eingangssämter aller Laufbahnen wegfällen zu lassen. § 23 Abs. 1 des 2. BesVNG sieht dagegen den angekündigten Wegfall der Eingangssämter nicht vor.

Warum wurde der EntschlieÙung des Deutschen Bundestages nicht Rechnung getragen?

MdB Groß Antwort:

Die Entwicklung im Besoldungswesen ist seit der EntschlieÙung des Deutschen Bundestages vom 3. März 1971 zum 1. BesVNG andere Wege gegangen. Nicht zuletzt, da sich die Entscheidung vom 3. März 1972 als Fehlentscheidung herausgestellt hat. Inzwischen ist der Gesetzgeber dazu übergegangen, eine höhere Eingangsgruppe dann vorzusehen, wenn vorher eine als höherwertig angesehene Ausbildung absolviert worden ist.

Dies geschah zunächst durch das 2. Besoldungserhöhungsgesetz mit den Beamten des gehobenen technischen Dienstes. Dies wird fortgesetzt durch den

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

Entwurf des 2. BesVNG (§ 23) mit der Ausdehnung dieser Bestimmung auf alle Absolventen aller Fachhochschulen und die ihnen gleichzusetzenden (sog. altgraduierten) Ingenieure. Ich halte diesen Gedanken, so problematisch er sicher in mancher Hinsicht auch sein mag, für zukunftsträchtiger, als den der EntschlieÙung vom 3. März 1971, die generell alle Eingangssämter wegfallen lassen wollte.

Dies wäre im übrigen finanziell kaum durchzuführen.

Arbeitsgruppe Frage:

Im 2. BesVNG ist der Stellenkegel in den einzelnen Laufbahnen unverändert angesetzt worden (§ 26). Da es sich um prozentuale Anteile handelt, gibt es keine sachliche Rechtfertigung dafür, im mittleren Dienst einen Stellenkegel von 78 % für die Besoldungsgruppen A 7 bis A 9, im gehobenen Dienst einen Anteil von 46 % in den Besoldungsgruppen A 11 bis A 13, im höheren Dienst jedoch nur einen Anteil von 40 % für die Besoldungsgruppen A 15 bis B 2 festzulegen.

Sehen Sie in dieser Regelung nicht eine Benachteiligung der Beförderungsmöglichkeiten für die Führungskräfte der Verwaltung, von denen auf Grund ihrer Qualifikation besondere Leistungen verlangt werden? Ist hierin nicht eine Mißachtung des Grundsatzes der Gleichbehandlung und ein Verstoß gegen den im Entwurf des 2. BesVNG § 14 verankerten Leistungsgrundsatz zu sehen?

MdB Groß Antwort:

Ich halte die Einrichtung von Stellenkegeln oder Stellenschlüsseln für eine Übergangslösung. Sie entspricht mit Sicherheit nicht dem Gedanken einer leistungsgerechten und schon gar nicht einer funktionsgerechten Besoldung, wie ja jetzt auch wieder im Entwurf des 2. BesVNG festgehalten worden ist. Die Einrichtung von Stellenkegeln ist eine Krücke, die so lange gebraucht werden muß, bis es gelungen ist, einen vollständigen Übergang zu einer funktionsgerechten Besoldung zu erreichen.

Arbeitsgruppe Frage:

Eine Beförderung in die Besoldungsgruppe A 14 kann auch in Zukunft erst nach einer Tätigkeit von drei Jahren seit der Anstellung erfolgen. Im mittleren bzw. gehobenen Dienst ist die erste Beförderung bereits nach einer Tätigkeitsdauer von ein bis zwei Jahren möglich. Nach den Ergebnissen des seit Frühsommer 1972 vorliegenden Gutachtens der Treuarbeit steht fest, daß im Vergleich zu den Verhältnissen in der freien Wirtschaft außer bei den Technikern des gehobenen Dienstes bei den unteren Besoldungsgruppen des höheren Dienstes ein Besoldungsrückstand vorliegt. Während für die Techniker des gehobenen Dienstes mögliche Konsequenzen gezogen wurden, geschah für die jüngeren höheren Beamten nichts. Vielmehr wurde für sie erneut die längste Wartezeit für die Verleihung des ersten Beförderungsamtes — nämlich drei Jahre — festgelegt.

Erscheinen Ihnen diese unterschiedlichen Zeiten nicht auch willkürlich, da sie auch die lange Ausbildungsdauer der höheren Beamten nicht berücksichtigen?

MdB Groß Antwort:

Die Gutachten der Treuarbeit lassen verschiedene Schlüsse zu. Bei Betrachtung des Gesamtzusammenhanges wird es nicht einfach sein darzulegen, daß gerade — im Verhältnis nämlich zu anderen Besol-

dungsgruppen — die Besoldungsgruppen A 14 bis A 16 einen besonderen Rückstand aufwiesen. Gerade in den Positionen, die diesen Besoldungsgruppen in der freien Wirtschaft vergleichbar sind, sind die Aufwendungen für die Altersvorsorge ganz besonders hoch.

Arbeitsgruppe Frage:

In den Besoldungsverhandlungen der letzten Jahre haben sich die Tarifpartner auf die Zahlung von Sockel- und Mindestbeträgen geeinigt. Auf diese Weise reichten die Besoldungserfolge für weite Gruppen des höheren Dienstes nicht mehr aus, um angesichts der Teuerung wenigstens das bisherige Realeinkommen zu erhalten. Hinzu kommt, daß auf den Gebieten der Besoldungs-, Steuer-, Wohnungs-, Bildungs- und Sozialpolitik Maßnahmen zugunsten der unteren Einkommensgruppen getroffen worden sind, die dazu führten, daß der vermeintlich höher belastbare Haushalt der Beamten des höheren Dienstes in Wirklichkeit ein geringeres verfügbares Einkommen hat als derjenige, der als weniger belastbar gilt.

Was muß Ihrer Ansicht nach getan werden, um ein solches „Umkippen“ zu verhindern und das Leistungsprinzip im öffentlichen Dienst zu erhalten?

MdB Groß Antwort:

Die Zahlung von Sockelbeträgen halte ich für grundsätzlich falsch, da sie in der Tat zu einer Nivellierung beiträgt. Wenn in diesem Jahr bei den Tarifverhandlungen wiederum ein Mindestbetrag festgelegt worden ist, dann ausnahmsweise deshalb, weil die Teuerung besonders die unteren Einkommenschichten betroffen hat. Ich gebe Ihnen aber im übrigen vollkommen recht. Es muß darauf in Zukunft stärker geachtet werden, daß nicht eine leistungstötende Nivellierung eintritt. Dies gilt auch zum Beispiel für gelegentliche Überlegungen bei linearen Besoldungserhöhungen für die Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung B eine sog. „Kappung“ durchzuführen.

Arbeitsgruppe Frage:

Verschiedene Gutachten haben ermittelt, daß sich Arbeiter und Angestellte des öffentlichen Dienstes hinsichtlich ihrer Altersversorgung erheblich besser stehen als Beamte. Dies beruht einmal darauf, daß Beamtenpensionen im Gegensatz zu den Renten der Angestellten- und Invalidenversicherung grundsätzlich zu versteuern sind.

Darüber hinaus müssen die Pensionäre im Gegensatz zu den Rentnern einen erheblichen eigenen Betrag zur Krankenversicherung leisten.

Sind Sie nicht auch der Ansicht, daß diese Ungerechtigkeit umgehend beseitigt werden sollte?

MdB Groß Antwort:

Das Problem der steuerlichen Behandlung der Altersversorgung der Beamten im Verhältnis zu der günstigeren Behandlung der Renten der Angestellten und Arbeiter ist ein altes Ärgernis. Es ist unser Bestreben, das heißt das Bestreben auch meiner, der FDP-Fraktion, und der Bundesregierung, im Zusammenhang mit der Steuerreform diese ungleiche ungerechtfertigte Behandlung abzubauen. Es ist zu hoffen, daß es gelingt, hier Ungleichheiten ganz verschwinden zu lassen.

Arbeitsgruppe Frage:

Als Folge zweier verschiedener Bezahlungssysteme kommt es häufiger vor, daß beamtete Ingenieure des hochbautechnischen Dienstes im Verhältnis zu ihren angestellten Kollegen benachteiligt werden.

So verdienen zum Beispiel aufgrund der Auswirkungen des Tarifvertrages Nr. 297 vom 6. April 1971 hochbautechnische Referenten (A 13/14) bei der DBP als voll verantwortliche und weisungsbefugte Leiter ihres Geschäftsbereiches nicht selten weniger als ein Teil der ihnen unterstellten Mitarbeiter.

Wann und wie werden diese Probleme beseitigt werden?

MdB Groß Antwort:

Das Auseinanderklaffen der Besoldung von Beamten und der Vergütung bei Angestellten, die gleiche Tätigkeiten ausüben, ist bekannt. Dies folgt in der Regel aus den ungleichen Terminen für den Abschluß von Tarifverträgen und gesetzlichen Regelungen für Beamte, die in der Regel nach den Tarifverträgen folgen. Grundsätzlich wird man diesem Problem nur beikommen können, indem man nicht mehr wie bisher bedenkenlos Angestellte auf Positionen setzt, die eigentlich Beamten vorbehalten sind. Ich mache aber keinen Hehl daraus, daß hierbei natürlich auch grundsätzliche Fragen eine Rolle spielen, die je nach politischem Standpunkt unterschiedlich beantwortet werden. Gegner des Berufsbeamtentums werden natürlich versuchen, auf diesem Wege das Problem zu lösen.

Für meine Person halte ich diese Auffassung für falsch. Es bleibt abzuwarten, welche Auffassung sich auf die Dauer durchsetzt.

Arbeitsgruppe Frage:

Im 2. BesVNG ist erfreulicherweise vorgesehen, die Anpassung der Versorgungsbezüge neu zu ordnen. Dies wird allerdings nach dem vorliegenden Entwurf jeweils erst mit einer Verspätung von einem Jahr erfolgen.

Sollte nicht angestrebt werden, die Anpassung zum gleichen Zeitpunkt wie bei den aktiven Beamten vorzunehmen?

MdB Groß Antwort:

Ich halte mit Ihnen die Regelung der Altersversorgung bzw. der Anpassung der Versorgungsbezüge an strukturelle Verbesserungen der Beamten für einen Fortschritt. Ich halte es allerdings für technisch kaum möglich, diese Anpassung zum gleichen Zeitpunkt wie die Verbesserung für die aktiven Beamten vorzunehmen, weil diese strukturellen Veränderungen sich nicht stets zum gleichen Zeitpunkt einstellen, sondern über das ganze Jahr verteilt sind. Insofern würde es eine nahezu permanente zusätzliche Arbeit für die Personaldienststellen bedeuten, wenn laufend neu, ggf. um geringe Prozentsätze, erhöht werden müßte. Schon aus diesem Grunde halte ich eine, in allem ohnehin komplizierten Verfahren errechnete Anpassung mit einer Verzögerung von einem Jahr für besser, wenn sie auch sicher nicht allen Anforderungen genügt.

Arbeitsgruppe Frage:

Es liegt der Entwurf einer Verordnung zu den Ausführungsbestimmungen des § 5 Abs. 6 Satz 3 des Bundesbesoldungsgesetzes vor. Hiernach werden im mittleren und gehobenen Dienst sogenannte Funk-

tionsgruppen geschaffen, die ausschließlich auf die beiden genannten Laufbahnen begrenzt sind. Hierdurch wird der in § 5 Abs. 6 für die einzelnen Laufbahnen festgelegte Stellenschlüssel erheblich verändert.

Es ist nicht einzusehen, daß der höhere Dienst erneut erheblich schlechter gestellt wird und nach uns zugegangenen Informationen bewußt ausgeklammert wurde.

Die Funktionsgruppenverordnung für den gehobenen Dienst wird voraussichtlich die Zahl der Beförderungstellen wie folgt vermehren:

A 11	19,6 %
A 12	28,9 %
A 13	28,5 %

Es erhebt sich die Frage, ob die Funktionsgruppenverordnung, da sie in den einzelnen Besoldungsgruppen einen erheblichen Anteil ausmacht, das Besoldungsgefüge nicht völlig durcheinanderbringt.

Halten Sie die bewußte Herausnahme des höheren Dienstes aus der Funktionsgruppenverordnung für vertretbar und rechtlich zulässig?

MdB Groß Antwort:

Ich muß eine formelle Bemerkung vorausschicken. Über die Rechtsverordnung zu § 5 Abs. 6 des Bundesbesoldungsgesetzes entscheidet naturgemäß nicht das Parlament, sondern die Bundesregierung. Infolgedessen wird über diese Rechtsverordnung auch gar nicht im Innenausschuß beraten. Zur Sache halte ich es stets für bedenklich, wenn eine allgemeine Tendenz zur Nivellierung sich durchsetzt. Die FDP hat sich stets gegen solche Nivellierungstendenzen zur Wehr gesetzt, mit Erfolg nicht zuletzt bei der Verhinderung eines sog. Kappungsbetrages.

Aus der Presse

Rhein-Zeitung vom 6. April 1974

Höhere Beamte reagieren scharf

Koblenz Auf Empörung und Unverständnis der höheren Beamten der Deutschen Bundespost ist der Beschluß der SPD-Bundestagsfraktion gestoßen, bei den Besoldungserhöhungen erstmalig einen sogenannten „Kappungsbetrag“ einzuführen, durch den die Besoldungsverbesserungen auf einen Höchstbetrag von 320,- DM begrenzt werden. Hierdurch würden die höheren Beamten schon vom Amt des Regierungsdirektors ab in diskriminierender Weise benachteiligt und vom Ausgleich der Teuerungsverluste ausgeschlossen, heißt es. Das Leistungsprinzip und der Gleichheitsgrundsatz würden „unerträglich verletzt“, die besonders qualifizierten Kräfte der öffentlichen Verwaltung „klar geschädigt“. Die schon seit einiger Zeit zu beobachtenden Nivellierungstendenzen durch Sockelbeträge und dergleichen erführen einen neuen Höhepunkt. Die Vereinigung der höheren Postbeamten ersuchte die Abgeordneten des Deutschen Bundestages dringend, einer derartigen Entwicklung Einhalt zu gebieten.

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-Möller-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)

Jahrestreffen 1974

Zum Jahrestreffen 1974 in Darmstadt sind rund 70 Anträge des HV und der BV eingegangen. Viele Anträge liegen auf gleicher Ebene und unterscheiden sich nur wenig voneinander. Die wichtigsten sind daher zu sechs Resolutionsentwürfen zusammengefaßt worden und werden nachstehend bekanntgegeben. Diese vom HV vorgeschlagenen Resolutionsentwürfe können im Laufe der Beratungen noch abgeändert werden und bedürfen der mehrheitlichen Zustimmung der stimmberechtigten Vertreter.

Resolution I

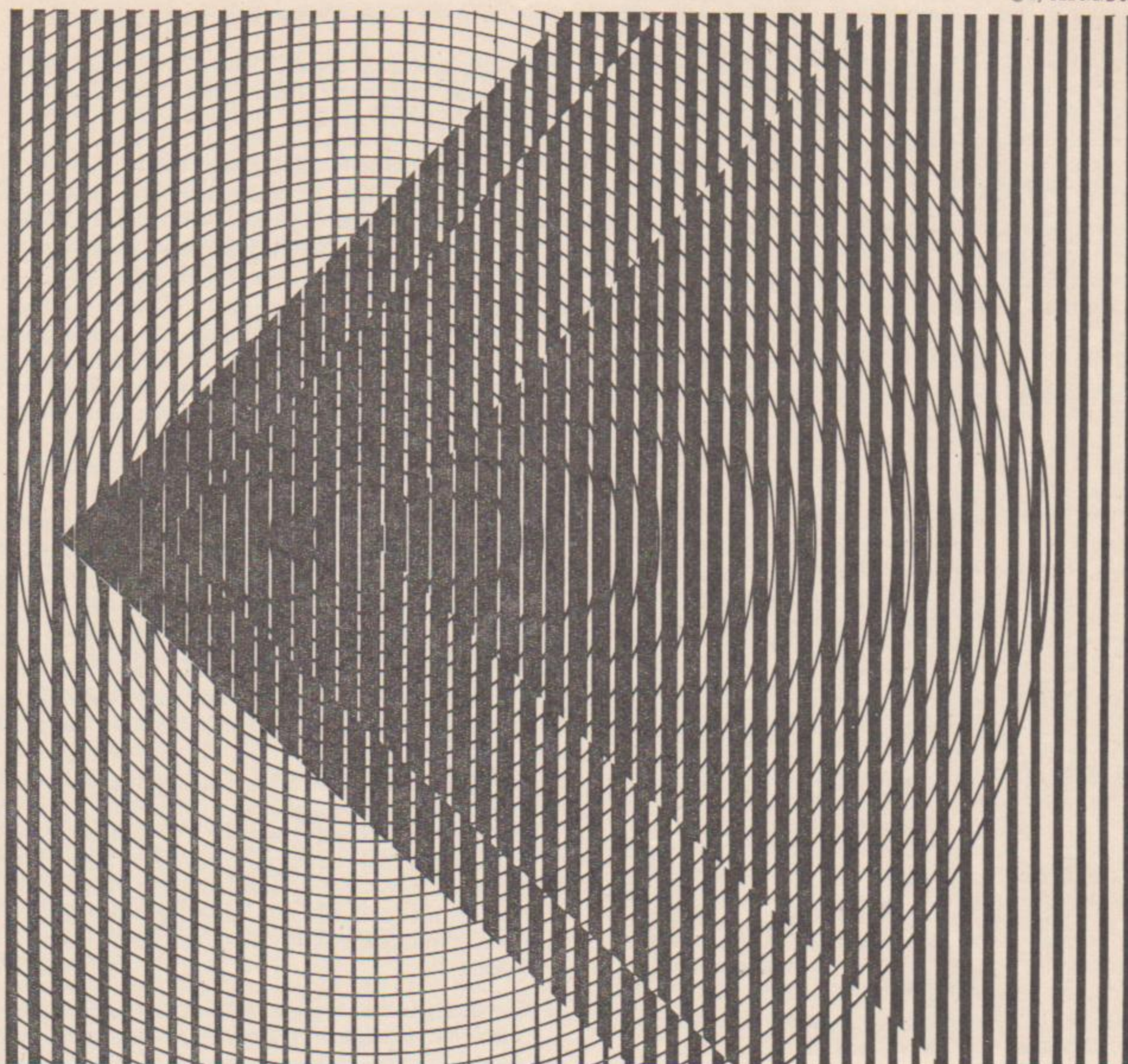
— Regionale und organisatorische Veränderungen im Bereich der Oberpostdirektionen —

Die Vertreterversammlung 1974 der Vereinigung der höheren Postbeamten (VhP) hat davon Kenntnis genommen, daß im Bundespostministerium Untersuchungen über eine regionale Neugliederung und

eine innere Neuorganisation der Oberpostdirektionen angestellt werden.

Die Führungskräfte des höheren Dienstes der DBP begrüßen ausdrücklich alle Schritte, die eine sinnvolle Verbesserung sowohl der regionalen Gliederung als auch der inneren Organisation der Oberpostdirektionen bewirken und gleichzeitig eine Kostensenkung herbeiführen.

Die Vertreterversammlung 1974 der VhP stellt aber auch fest, daß die angesprochenen Fragen weitreichende Folgen gerade für die Angehörigen des höheren Dienstes der DBP haben können, zum Beispiel in bezug auf deren Einsatzbedingungen, beruflichen Chancen und die soziale Situation. Die VhP hält es deshalb für unerlässlich, daß sie durch das Bundespostministerium möglichst frühzeitig, umfassend und fortlaufend über den Stand der Planungen mit dem Ziel einer gemeinsamen Erörterung der gerade die Führungskräfte betreffenden zahlreichen Probleme informiert wird. Die Vertreterversammlung 1974 der VhP erinnert in diesem Zusammenhang an



SEL-Richtfunk

für Schmalband- und Breitbandkanäle ist in der »Neuen« wie in der »Alten Welt« längst ein Begriff. Kommunikation und Verteilung erfordern moderne Übertragungsnetze mit zeitgemäßer Technik: Zuverlässigkeit im

Betrieb und Genügsamkeit im Aufwand sind erstes Gebot. SEL-Entwickler und -Fertiger wissen sich darin mit allen Benutzern einig. Darum sind SEL-Nachrichtengeräte für »Draht« und »Welle« überall so beliebt.

Standard Elektrik Lorenz AG
Unternehmensgruppe
Nachrichtentechnik
7 Stuttgart 40, Hellmuth-Hirth-Straße 42
Telefon (07 11) 8 21-1, Telex 722 861

Im weltweiten **ITT** Firmenverband



den in Ziffer 1.6 der Leitlinie für die Zusammenarbeit und Führung bei der DBP zum Ausdruck gebrachten Grundsatz.

Die Vereinigung der höheren Postbeamten stellt selbstverständlich ihre fachlichen Kenntnisse und praktischen Erfahrungen für eine gute Lösung und insbesondere eine sinnvolle Terminierung evtl. denkbarer regionaler und organisatorischer Veränderungen zur Verfügung.

Die Vertreterversammlung 1974 der Vereinigung der höheren Postbeamten geht davon aus, daß die letztlich zu findenden Lösungen dabei in keinem Fall zu einer weiteren Statusverschlechterung für die Angehörigen des höheren Dienstes nunmehr im Bereich der inneren und äußeren Organisation führen. Hiergegen würde sich die Vereinigung der höheren Postbeamten mit allem Nachdruck wenden.

Resolution II

— Besoldung, Nivellierung —

Die Vertreterversammlung 1974 der Vereinigung der höheren Postbeamten (VhP) stellt mit Enttäuschung fest, daß sich die leistungsfeindlichen nivellierenden Tendenzen in der Besoldungsgesetzgebung auch bei den Besoldungsverhandlungen dieses Jahres fortsetzen. Waren es in den vergangenen Jahren die für alle Beamten gleichen Sockelbeträge, die die Bezieher höherer Einkommen benachteiligten, so führte in diesem Jahr der gewährte Mindestbetrag von 170,— DM zu einer weiteren Nivellierung. Es gibt hier nach Gehaltsverbesserungen je nach Besoldungsgruppe mit einer Spanne zwischen 11 und 17 %.

Damit reichen auch die diesjährigen Besoldungserhöhungen für den größten Teil der höheren Beamten bei einer zu erwartenden Inflationsrate von mindestens 9,5 % und der hohen Steuerprogression wieder einmal nicht aus, das Realeinkommen zu sichern.

Bei dieser Sachlage stößt es auf völliges Unverständnis, ja sogar auf Empörung der Delegierten der VhP, wenn nunmehr noch durch einen Beschluß der SPD-Bundestagsfraktion eine zusätzlich nivellierende Variante eingeführt wird, nämlich der „Kappung“ der Gehaltsverbesserungen auf einen Höchstbetrag von 320,— DM.

Die Studienkommission für die Reform des öffentlichen Dienstrechts mißt in ihrem Bericht der Verwirklichung des Leistungsprinzips besondere Bedeutung bei und spricht sich eindeutig gegen eine „dem Leistungsprinzip widersprechende Nivellierung des Bezahlungssystems“ aus (Seite 133 des Berichts). Es hat demgegenüber aber den Anschein als ob sich in der Praxis die Entwicklung verschärft, daß höhere Beamte in diskriminierender Weise benachteiligt und selbst vom Ausgleich der Teuerungsverluste ausgeschlossen werden. Die Vertreterversammlung 1974 der VhP fordert die Bundesregierung und die Abgeordneten des Deutschen Bundestages deshalb mit Nachdruck auf, hieraus Konsequenzen zu ziehen. Zukünftig muß dem auf dem Gerechtigkeitsgebot beruhenden Grundsatz der besseren Bezahlung für höherwertige Leistung in der Besoldungspolitik stärker Rechnung getragen werden. Damit würde zwangsläufig auch einer den Leistungswillen der Beschäftigten nivellierenden Entwicklung Einhalt geboten.

Resolution III

— 2. BesVNG —

Der Gesetzentwurf zum 2. BesVNG enthält Regelungen, die auf den berechtigten Widerstand der Mitglieder der VhP stoßen.

Die Vereinigung der höheren Postbeamten fordert:

1. Entsprechend der Entschliebung des Deutschen Bundestages zum 1. BesVNG müssen die Eingangssämter aller Laufbahngruppen wegfallen, so daß als Eingangssamt Besoldungsgruppe A 14 vorgesehen werden muß.

Entgegen der Entschliebung des Deutschen Bundestages zum 1. BesVNG hält der Gesetzentwurf wieder an dem Eingangssamt A 13 für den höheren Dienst fest, während im gehobenen Dienst für die Absolventen von Fachhochschulen der Einstieg in die Besoldungsgruppe A 10 vorgesehen ist.

Im übrigen hat im Rahmen der Neuordnung der Laufbahnen der Einstieg für den höheren Dienst in folgerichtiger, aufgabenbezogener und funktionsgerechter Weiterführung der Laufbahnen bei A 15 zu erfolgen. Für den gehobenen Dienst wird bereits der Einstieg bei A 11 ernsthaft diskutiert.

2. Für den höheren Dienst ist zwischen Anstellung und 1. Beförderungssamt eine einjährige Tätigkeit ausreichend.

Im Gesetzentwurf wird beim höheren Dienst eine dreijährige Tätigkeit von der Anstellung bis zum 1. Beförderungssamt verlangt; für andere Laufbahnen gilt eine wesentlich kürzere Zeit. Diese Differenzierung ist unverständlich, zumal der Angehörige des höheren Dienstes eine längere Ausbildungszeit und ein höheres Lebensalter aufweist.

3. Der Stellenkegel muß aus Gründen der Chancengleichheit in allen Laufbahnen gleich sein. Eine wesentliche Verbesserung des Stellenkegels des höheren Dienstes ist unabweisbar.

Der Stellenkegel für den höheren Dienst in der Außenverwaltung sieht für die Beförderungssämter A 15 bis B 2 nur 40 % vor. Er ist somit weit schlechter als der anderer Laufbahngruppen (mittlerer Dienst A 7 bis A 9 = 78 %, gehobener Dienst A 11 bis A 13 = 46 %; unter Einbeziehung der Funktionsgruppen ergeben sich noch weit höhere v.-H.-Sätze). Diese Benachteiligung der Angehörigen des höheren Dienstes ist durch nichts gerechtfertigt.

4. Die Besoldungstabelle der Besoldungsordnung A ist unter Berücksichtigung einer leistungsgerechten Besoldung des höheren Dienstes neu zu schneiden; für die Übergangszeit sind die Stellenzulagen bis zur Besoldungsgruppe A 16 weiterzuführen.

Im Gesetzentwurf zum 2. BesVNG ist entgegen der Bekundung des Deutschen Bundestages vom Frühjahr 1971 die Besoldungstabelle nicht neu, das heißt unter Einarbeitung der gewährten Zulagen gefaßt worden.

Ruhegehaltsfähige Zulagen werden nach dem Gesetzentwurf nur bis A 13 gewährt. Diese willkürliche Grenze schließt die aufsteigenden Gehälter der Besoldungsgruppen A 13 bzw. A 14 bis A 16

als einzige Gruppe ohne erkennbare Gründe aus. Sie führt zu grotesken Verzerrungen. Das Leistungsprinzip wird auf den Kopf gestellt.

Wir meinen daher, daß diese Forderungen erfüllt werden müssen, wenn eine Leistungsmotivation von der Besoldung ausgehen soll. Es bleibt unvereinbar mit dem Leistungsprinzip, das auch nach § 14 des Entwurfs zum 2. BesVNG ausdrücklich Grundlage einer Bezahlung sein soll, daß die Führungsschicht einer Behörde oder eines Unternehmens schlechter gestellt wird als andere Funktionsträger.

Wir fordern daher alle Verantwortlichen – besonders die Mitglieder des Innenausschusses des Deutschen Bundestages – auf, darauf hinzuwirken, daß im 2. BesVNG endlich die Ungerechtigkeiten zwischen den Laufbahnen abgebaut werden.

Resolution IV

– Funktionsgruppen –

Die auf der Vertreterversammlung 1974 der Vereinigung der höheren Postbeamten in Darmstadt versammelten Delegierten stellen mit Empörung fest:

Die in Vorbereitung befindliche Erweiterung der Verordnung zu § 5 Abs. 6 Satz 3 des Bundesbesoldungsgesetzes (Funktionsgruppenverordnung), die für den mittleren und gehobenen Dienst der DBP erhebliche Verbesserungen der Beförderungsmöglichkeiten mit sich bringt, schließt die Laufbahngruppe des höheren Dienstes weiterhin völlig aus. Das Leistungsprinzip, der Gleichbehandlungsgrundsatz und der unentbehrliche Gesichtspunkt der Chancengleichheit werden hierdurch gänzlich mißachtet. Während für bestimmte Funktionsgruppen des mittleren und gehobenen Dienstes erhebliche Überschreitungen der gesetzlich festgelegten Obergrenzen für Beförderungssämter zugelassen werden, bleibt es für den höheren Dienst beim gesetzlichen Stellenschlüssel mit wesentlich geringeren Fortkommensmöglichkeiten für den einzelnen. Dies ist um so unverständlicher, als dieser Stellenschlüssel im höheren Dienst ohnehin schon erheblich ungünstiger ist als in allen anderen Laufbahngruppen.

Es trägt den Stempel der Willkür und ist durch keine stichhaltigen Argumente zu begründen, daß zum Beispiel im gehobenen technischen Dienst 83% der Tätigkeiten von der Funktionsgruppenregelung erfaßt und aus dem gesetzlichen Stellenkegel herausgelöst werden sollen, während der höhere Dienst in denselben Aufgabenbereichen völlig leer ausgeht. Das wird dazu führen, daß in noch weit stärkerem Maße als bisher Vorgesetzte des höheren Dienstes sich in derselben Besoldungsgruppe befinden wie die ihnen nachgeordneten Beamten des gehobenen Dienstes. Dies verstößt eindeutig gegen den Grundsatz der besseren Bezahlung für höherwertige Leistung. Noch diskriminierender ist die Tatsache, daß Referenten des höheren hochbautechnischen Dienstes vielfach in eine niedrigere Bezahlungsgruppe (A 13 bzw. A 14) eingestuft sind als die ihnen unterstellten angestellten graduierten Ingenieure (VGr I b bzw. I a TV Ang).

Der im höheren Dienst vorhandene Leistungswille wird durch derartige unbegreifliche Maßnahmen mit Sicherheit nicht motiviert.

Wir fordern daher das Bundesministerium für das Post- und Fernmeldewesen auf, dieser eklatanten

Benachteiligung des höheren Dienstes entgegenzuwirken und sich mit Nachdruck beim Bundesminister des Innern dafür einzusetzen, daß Beamte des höheren Dienstes, die entweder bei Ämtern (Amtsleitung) oder bei den Oberpostdirektionen Aufgaben der Planung, der Lenkung des Betriebsgeschehens, der Organisation sowie der Bauaufsicht wahrnehmen, in die Verordnung einbezogen werden.

Unsere Aufforderung richtet sich in gleicher Weise auch unmittelbar an den Herrn Bundesminister des Innern. Sie ist ferner an die für die Gesetzgebung zuständigen politischen Kräfte gerichtet und schließlich auch für die Berufsverbände bestimmt.

Resolution V

– Bewertung der Abteilungsleiter-Dienstposten –

Die Vertreterversammlung 1974 der Vereinigung der höheren Postbeamten stellt fest, daß die Bewertung der Abteilungsleiter-Dienstposten bei den Oberpostdirektionen und den Zentralämtern nicht mehr der Bedeutung und der Verantwortung dieser Positionen gerecht wird. Die Delegierten vertreten die Auffassung, daß Abteilungsleiter-Dienstposten bei den Mittelbehörden grundsätzlich gleich bewertet werden sollen wie Referenten-Dienstposten im Bundesministerium für das Post- und Fernmeldewesen. Die Bewertung der Hauptabteilungsleiter-Dienstposten der Zentralämter müßte entsprechend höher erfolgen. Nur auf diese Weise läßt sich ein für die Verwaltung wünschenswerter Funktionswechsel zwischen Ministerium und Außenverwaltung ermöglichen.

Die Vertreterversammlung der VhP fordert deshalb eine Bewertung der Dienstposten der Abteilungsleiter der Mittelbehörden nach B 3 und eine entsprechend erhöhte Bewertung der Vertreter der Abteilungsleiter.

Resolution VI

– Mitbestimmung –

Die Vereinigung der höheren Postbeamten (VhP) erinnert an ihre auf dem Vertretertag 1973 zur Frage der überbetrieblichen Mitbestimmung verabschiedete Resolution I. Danach hatten die höheren Beamten der DBP ohne Gegenstimmen gefordert, daß für die „leitenden Angestellten“, das heißt, die Führungskräfte des Unternehmens Deutsche Bundespost im Aufsichtsrat eine eigenständige, von den Führungskräften demokratisch gewählte Vertretung vorgesehen wird.

Die VhP stellt fest: Das nach den bisherigen Vorstellungen der Regierungskoalition zu bildende Wahlmännnergremium in Verbindung mit den in Aussicht genommenen Regelungen über das Vorschlagsrecht gewährleistet in einem eventuellen Aufsichtsrat der DBP nicht eine von den Führungskräften getragene Vertretung.

Der unverzichtbare Grundsatz des Minderheitenschutzes gilt hier im Rahmen der Mitbestimmungsregelung offenbar nicht mehr für leitende Angestellte bzw. Führungskräfte. Es ist nach den bisherigen Verlautbarungen sogar denkbar, daß mit Hilfe des Wahlmännnergremiums und der Vorschlagsregelungen solche leitenden Angestellten in den Aufsichtsrat „gewählt“ werden, die nicht die Zustimmung der Mehrheit der Führungskräfte haben. Das wäre ein unhaltbares Ergebnis.

Die VhP hält es angesichts dieser Gefahren für notwendig, daß hinsichtlich der Auswahl der Führungskräfte nur eine solche Regelung getroffen wird, die dem demokratisch ermittelten Mehrheitswillen der Führungskräfte nicht entgegensteht.

Sollte im Hinblick auf das Wahlmännergremium eine Direktwahl von leitenden Angestellten in den Aufsichtsrat nicht möglich sein, so ist es aus unverzichtbaren demokratischen Gründen dringend geboten, das Quorum für ein Vorschlagsrecht an das Wahlmännergremium auf mindestens 51 % der wahl-

berechtigten leitenden Angestellten zu erhöhen, damit nicht eine Minderzahl durch ihren Vorschlag praktisch bestimmt, wer die leitenden Angestellten im Aufsichtsrat vertritt.

Die VhP fordert alle Angehörigen der Legislative, die politischen Parteien und auch die Berufsverbände auf, bei den künftigen Beratungen über die Mitbestimmungsregelung bei der DBP sich nur für eine solche Lösung einzusetzen, die einen Minderheitenschutz gewährleistet und nicht den Willen der Mehrheit der Führungskräfte der DBP mißachtet.

Kann man die Leistung des einzelnen Beamten sichtbar machen?

Von Dr. Frieder Lauxmann, Karlsruhe

Dieser Aufsatz ist — in gekürzter Form — einem Buch unseres Kollegen Dr. Frieder Lauxmann entnommen, das in diesem Sommer bei der Deutschen Verlagsanstalt, Stuttgart, erscheinen wird. Der Titel des Buches lautet: Was sind uns die Beamten wert? Der Zweck des Buches besteht unter anderem darin, einigen Vorurteilen, die über die Beamten in Umlauf sind, auf den Grund zu gehen.

Alle Jahre wieder, meist im Herbst, wenn die Berichte der Rechnungshöfe in der Presse besprochen werden, wird es dem lesenden Bürger aufs Neue, aber von Jahr zu Jahr heftiger eingehämmert: Beamte leisten nichts! Sie betreiben „Leerlauf nach Vorschrift“, sie huldigen der „Schlamperei und dem Bürokrantentrott“, sie sind schuld, wenn „Milliarden verplempert“ werden. Ist es nicht paradox, wenn ausgerechnet der Stand, der dazu berufen ist, für den Staat zu wirtschaften, diesen am Wirtschaften hindert? Wie kommen denn die Beamten zu dieser „Anmaßung“? Auf die Gefahr hin, daß der Leser beim Mitdenken etwas aus dem Konzept gebracht wird, sei hier folgendes vorangestellt. In einem Bericht des Bundesrechnungshofes wurde unter anderem dies gerügt: Zu luxuriöse Bauweise von Verwaltungsgebäuden, etwa Aluminiumverkleidung statt Klinker, zu große Räume für den Präsidenten, zu viele Teeküchen... Gewiß, vielleicht wäre für Beamtenilos etwas demonstrative Sparsamkeit taktisch klüger gewesen. Aber worum geht es denn überhaupt? Würde man es lieber sehen, wenn Beamte in staubigen Aktenhöhlen hausen müßten wie ehedem und leider auch oft heute noch, oder wo liegt das genügend komfortable Mittelmaß? Der Bürger, der solche Beanstandungen liest, bekommt einen schadenfrohen Schauer verpaßt, vor allem auch die Chefs aluminiumverkleideter Bankpaläste ärgern sich über die verschwenderischen Beamten.

Hier sei nur eine Frage gestellt: Woher wissen denn Architekten und Baufirmen, wie gut ein Chefzimmer ausgestattet sein kann, wie man eine luxuriöse Außenverkleidung anbringt, wo und wie man Teeküchen einbaut? Hier kopiert die Verwaltung offensichtlich Vorbilder der Privatwirtschaft. Der nächste Gedanke ist der: Die Wirtschaft verbaut privates Geld, der Staat verbaut Steuergelder. — Wessen Geld verbaut die Wirtschaft? Auch Banken und Versicherungen beziehen ihr Geld nicht direkt vom Himmel,

sondern von ihren Kunden. Ist da der Unterschied zu den Steuergeldern wirklich so groß, wie es uns immer wieder versucht wird einzureden? Wer kontrolliert denn die verplemperten Milliarden der Wirtschaft? Die Aktionäre sicherlich nicht, denn sie erfahren nur einen Teil, ihr Recht auf Auskunft ist bescheiden. Was private Wirtschaftsprüfer wissen, steht nicht unter Schlagzeilen in den Zeitungen. Was das Finanzamt erfährt, selbst wenn es die Wahrheit sein sollte, darf der Bürger auch nicht wissen.

Es ist höchst eigenartig, mit welcher Naivität selbst die seriöse Presse in das allgemeine Geheul über die verschwenderischen und schlampigen Beamten einstimmt, ohne jedesmal zu bedenken, daß auch Rechnungshöfe nur einen Teil des Bruttosozialproduktes, etwa 17 %, kontrollieren können — in Stichproben natürlich. Ein höherer Anteil als der Staatsverbrauch geht in die Investitionen der Wirtschaft, nämlich 25 bis 30 %. Schön wäre es, wenn man sagen könnte, die Milliarden, die dort angelegt sind, werden wirtschaftlich genutzt. Wir müssen uns endlich abgewöhnen, so zu tun, als gingen den Bürger nur die Geldausgaben etwas an, die von der Steuer bestritten werden. Dies soll hier kein Plädoyer für eine allumfassende staatliche Kontrolle der Wirtschaft sein, aber wer dies nicht haben will, sollte sich dennoch nicht wundern, wenn sich manche nicht nur dafür interessieren, wo ihre Steuergelder bleiben, sondern auch wissen möchten, was mit dem Geld geschieht, das sie als Kunden an Privatunternehmen zahlen müssen.

Man verlangt von der öffentlichen Verwaltung, sie solle ein Vorbild sein, Vorbild für wen? Wer vergleicht? Zieht das Argument vom privaten Konkurrenzkampf wirklich immer? Zieht es auch dort, wo sich alle — unausgesprochen natürlich — über die Preise einig sind?

Immer wieder hört man von Wirtschaftsbossen, die über Nacht einem beinahe ruinierten Unternehmen (und das sogar fast ohne Bilanztricks) zu neuem Aufschwung verhelfen. Solche Bosse hat die Verwaltung nicht. Und wenn sie sie hätte, brächten auch sie nichts zuwege. Die Hoffnung, man könne durch eine andere Ausbildung der Beamten oder durch den Austausch von Spitzenmanagern zwischen Wirtschaft und Verwaltung die Verwaltung von ihren traditionellen Leistungshemmern befreien, scheint kaum gewonnen, schon wieder zerronnen zu sein. So kann man lesen:

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

„Verstaatlichung ist so gut wie immer töricht, weil Verwaltungsbeamte nach allen Erfahrungen weniger leisten als Manager“. Gewiß es gibt dabei auch andere Argumente, aber hier geht es nicht um das Problem der Verstaatlichung, sondern um die wie ein Axiom geäußerte Feststellung, daß Beamte weniger leisten.

Im Jahre 1911 berichtete Otto Hintze:

Es ist im Reichstag hervorgehoben worden, daß es heute nicht möglich sei, einen (beamteten) Werftdirektor anders als auf dem Wege des Disziplinarverfahrens von seiner Stelle zu entfernen; und doch könnte ein Mangel an geschäftlichem Talent, der keiner disziplinarischen Ahndung unterliegen würde, bei einem solchen Manne dem Staate Tausende und Millionen kosten.

Das ist es. Gegen den unfähigen, aber vorschriftstreuen Beamten gibt es kein Mittel. Man kann ihn nicht feuern, allenfalls befördern, aber das hilft meist nichts. Natürlich weiß man das auch als Beamter und stellt sich darauf ein. Wer zwischen dem Risiko eines Herzinfarkts und dem einer (unverdienten) Beförderung zu wählen hat, der wird sich, falls er normal veranlagt ist, für das letztere entscheiden. Wer kann das einem Beamten verargen? Wenn es nur darauf ankäme, wirtschaftliche Versager zu beseitigen, dann ließe sich leichter etwas ändern. Aber in Wirklichkeit ist es ja noch viel schlimmer! Es käme darauf an, solche Versager überhaupt erst einmal aufzuspüren. Schon daran fehlt es. Man weiß nicht einmal wie sie aussehen. Der forsche Polterer oder der bedächtige Zögerer brauchen keine Gegensätze zu sein, wenn es um ihre Arbeitsweise in wirtschaftlicher Hinsicht geht. Aber man macht sich vorschnell Gedanken, weil man nicht weiß, wie und was man vergleichen kann. Um das zu erklären, ist ein kleiner Rückblick nötig.

Das Königlich Bayerische Staatsministerium der Justiz hatte im Rechnungsjahr 1835/36 folgenden Personaletat: 1 Dirigierender Staatsminister, 3 Ministerialräte, 1 Archivar, 2 geheime Sekretäre, 2 Kanzleisekretäre. Das Innenministerium hatte 1 Dirigierenden Minister, 7 Ministerialräte, 1 Generalsekretär, 1 Obermedizinalrat, 1 Archivar, 7 geheime Sekretäre, 3 geheime Registratoren, 3 Kanzleisekretäre.

Walter Wiese, der in seinem Buch: „Der Staatsdienst in der Bundesrepublik Deutschland“ diese Zahlen notiert, bemerkt dazu mit Recht:

Besser als lange Ausführungen vermögen diese Zahlen zu verdeutlichen, welcher Geist den Dienstbetrieb in diesen Ministerien beherrscht haben muß. Anonymität mit der Folge der Verantwortungsscheu war genau so unmöglich, wie große Reibungsverluste durch Kompetenzstreitigkeiten. Der notwendig enge persönliche Kontakt der Beamten untereinander dürfte eine Homogenität der Dienstauffassung gefördert haben, wie sie heute kaum noch vorstellbar ist.

Wir können vermuten, daß damals selbst in Ministerien Zustände wie in einem altmeisterlichen Handwerksbetrieb geherrscht haben. Ob Qualitätsarbeit geleistet wurde, hing von einigen wenigen Männern ab. Versagten sie, so war der König so frei und ersetzte sie durch andere. Er kannte seine Leute, denn es waren ja nicht viele. Die Vorgesetzten wußten

über alles Bescheid, was in ihrem Bereich geleistet wurde, sie mußten sich auch in Detailfragen auskennen. Heute sind die Zustände in der Verwaltung komplizierter geworden, die Zahl der Beamten hat sich auf ein Vielfaches vergrößert, die je Beamter zu erledigenden Fälle sind noch stärker gestiegen. Ein Ministerium von damals und eines von heute sind, so sollte man meinen, zwei völlig verschiedene Institutionen, die nichts mehr als den Namen gemein haben. Bei näherer Betrachtung müssen wir aber feststellen, daß sich am Führungsstil weniger geändert hat, als man aufgrund des allgemeinen Wandels vermuten müßte. Die Dienstwege etwa, die damals bei so wenigen Herren leicht zu durchlaufen waren, sind noch mehr gewachsen als das Heer der Mitarbeiter. Die Eingriffsvorbehalte der Vorgesetzten, die damals ohne große Formalitäten ausgeübt werden konnten, unterbrechen heute den Entscheidungsprozeß mitunter um Monate, manchmal sogar Jahre. Der Kommunikationsaufwand ist ins Astronomische gewachsen. Das Ergebnis der Arbeit war damals für alle Beteiligten erkennbar, auch wenn es nicht nach wirtschaftlichen Maßstäben beurteilt wurde. Was man einst mit Augen sehen konnte, erkennt man heute allenfalls in Statistiken, die der Arbeit um Monate und Jahre nachhinken. Diese Stichworte mögen genügen. Wenn es heute kein Zurück zum patriarchalischen Familienbetrieb mehr gibt, dann muß man sich auch vom Arbeitsstil dieser Zeit trennen. Dies wird zwar in letzter Zeit immer wieder herzhafte beteuert, aber ob sich durch solche Beteuerungen irgend etwas ändert, das ist die andere Frage.

Die Verwaltungsstrukturen mit ihren auf die Gesetz- und Rechtmäßigkeit abgestellten Kontrollmechanismen stammen aus einer Zeit, in der die klassische Hoheitsverwaltung, die Ordnungsverwaltung vorherrschend war. Eine solche Verwaltung kann und muß durch Rechtsnormen gesteuert werden. Da aber der Anteil dieser Aufgaben an der Gesamtverwaltung rückläufig ist, und jetzt immer mehr die verteilende, leistende Verwaltung in den Vordergrund tritt, wäre an sich auch eine neue Struktur nötig gewesen. Da sich dieser Wandel nicht ruckartig, sondern allmählich vollzogen hat, hat man den Zeitpunkt für die nötigen Konsequenzen gründlich verschlafen. An Weckern hat es nie gefehlt. Lange vor Ernst Forsthoff, der auf die juristischen Folgen des Wandels von der Eingriffs- zur Leistungsverwaltung hinwies, konnte man bei Otto Hintze folgendes lesen:

Man hat den Ruf erhoben: Mehr kaufmännische Grundsätze in der Betriebsführung, im Rechnungs- und Kontrollwesen in Büchern und Bilanzen; freiere Bewegung, größere Selbständigkeit der leitenden Beamten, Verminderung der bürokratischen Umständlichkeiten! Dieses Verlangen würde sich verstärken und würde an Berechtigung gewinnen in dem Maße, in dem die bisherige relative Einfachheit in der Struktur der Betriebe den komplizierten Verhältnissen großindustrieller Unternehmen Platz machen würde. Damit würden dann auch wohl einschneidende Veränderungen in der Gestaltung der Beamtenverhältnisse verbunden sein . . . Wir würden wieder die historische Erfahrung bestätigt finden, daß, wenn neue große Aufgaben zu lösen sind, das alte, gar zu stabil gewordene Beamtentum nicht mehr ausreicht.

Krankheit macht die dynamische Lebensversicherung der Iduna nicht teurer.

4



Frage: Ihre dynamische Lebensversicherung ist, auch vom Beitrag her, bestimmt eine gute Sache. Wie ist es aber später, wenn ich älter bin und vielleicht nicht mehr ganz gesund? Dann kommen Sie doch mit Zuschlägen, die ich nicht bezahlen kann!

Antwort: Nein, nicht die Iduna. Bei Anpassungen, also bei jeder Erhöhung der Versicherungssumme und damit bei jeder Verbesserung Ihrer Versorgung, stellen wir keine Gesundheitsfragen. Auch wenn Sie schwer krank werden, können Sie die Anpassung in der dynamischen Lebensversicherung der Iduna ohne Beitragszuschläge durchführen!

Das bietet Ihnen die dynamische Lebensversicherung der Iduna. Und es gibt noch mehr Gründe, die für diese moderne Art der Lebensversicherung sprechen:

- 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

Was damals vorhergesagt wurde, nämlich komplizierte Strukturen und neue Aufgaben, das haben wir längst. Aber die Forderungen nach einem anpassungsfähigen Dienstrecht und nach größerer Selbständigkeit wurden nicht erfüllt. Im Gegenteil, man ist in Personalangelegenheiten noch schwerfälliger geworden und die Kompliziertheit der Vorgänge raubt den letzten Rest an Bewegungsfreiheit auch den leitenden Beamten. Es ist daher kein Wunder, wenn der Ruf nach einer „anderen“ Verwaltung immer lauter wird. Man erwartet von ihr mehr Leistung für weniger Geld. Während man aber feststellen kann, wieviel Geld die Verwaltung überhaupt ausgibt, hat man noch immer kein Maß gefunden, die Leistung der Verwaltung zu messen. In einem Aufsatz über Betriebswirtschaftslehre und öffentliche Verwaltung versucht Heinz Strebel die „Effizienz“ (E) der Verwaltung darzustellen:

$$E = \frac{\text{Gesellschaftlicher Nutzen der Maßnahme}}{\text{Kosten der Maßnahme}}$$

Dieser Ansatz ist zwar richtig, das große Problem bleibt aber die Quantifizierbarkeit. Gelegentlich lassen sich die Kosten einer Verwaltungsmaßnahme ermitteln. Auf diesem Gebiet sind sicherlich einige Fortschritte möglich. Ob es aber je gelingen wird, den gesellschaftlichen Nutzen einer Maßnahme in Geld auszudrücken, das muß doch bezweifelt werden. Vermutlich ist dies gar nicht wünschenswert. Messen kann man zwar die Zahl der Verkehrsunfälle, der Pleiten, den Viehbestand, das Steueraufkommen und vieles mehr. Aber sagen diese Zahlen wirklich genügend über ihren gesellschaftlichen Nutzen aus?

Wir haben es doch alle erlebt, daß bis in die Gegenwart hinein das Ansehen einer Gemeinde danach beurteilt wurde, inwieweit es ihr gelang, das Gewerbesteueraufkommen zu erhöhen und möglichst viele Einwohner anzusiedeln. Hier führte das Streben nach *meßbarem* Erfolg nicht immer zu einem gesellschaftlichen Nutzen. Betriebswirtschaftliche Betrachtung ist zwar *ein* Mittel, die Verwaltung zu beurteilen, aber kein Allheilmittel. Ein Teil des Dilemmas der „unwirtschaftlichen“ Verwaltung rührt einfach daher, daß man sie mit falschen Maßstäben zu messen sucht. Kein Wunder ist dies, wenn uns immer wieder eingetrichtert wird (oder wurde), man könne den Wohlstand in Mark und Pfennig messen, so wie das Gedeihen eines Unternehmens an seinem Umsatz erkennbar sei.

Auch wenn es vielen nicht ins Konzept paßt, es muß immer wieder gesagt werden: Es gibt Dinge, die einfach nicht meßbar, ja nicht einmal rational erfaßbar sind. Dieses Eingeständnis befreit uns nicht von der Aufgabe, nach Maßen und Werten zu suchen, vieles ist dabei noch zu lösen. Aber stets müssen wir wissen, daß diese Suche nicht Selbstzweck sein darf, und daß sie irgendwo auf Grenzen stößt. Daß diese Grenzen nicht starr sind, daß wir sie nicht deutlich erkennen können, ist noch lange kein Beweis dafür, daß es sie nicht gibt. Im Zeitalter der Computertheorie, so um das Jahr 1970 herum (bei uns), da meinte man, es sei nur eine Frage der Zeit und des Geldes, bis man wirklich alles programmgerecht durchdenken oder durchdenken lassen könne. Inzwischen ist man doch wieder etwas nüchterner geworden. Trotz weiterer technischer

Verbesserung der Datenverarbeitung haben sich manche Hoffnungen nicht erfüllt, zumindest sind sie wirtschaftlich uninteressant geworden. Gewiß es mag den komponierenden Computer geben, der auf Bach programmiert ist. Was aber dabei herauskommt, ist billigster Abklatsch. Gewiß, es gibt mathematische Modelle, die auch den letzten wirtschaftlichen Vorgang zu erfassen suchen. Ihr eigenartiges Paradox besteht darin: Je genauer sie sein sollen, desto weiter entfernen sie sich von der Wirklichkeit. Sie zeugen zwar von vielem Nachdenken aber nicht immer von der Bereitschaft, Fakten ernst zu nehmen. Hier hilft nur noch eine banale Erkenntnis: Wer Daten verarbeiten will, muß erstmal Daten haben. Sind die Daten vorhanden, dann ist noch lange nicht gesagt, ob sich aus ihnen etwas Nützliches ermitteln läßt. Vielleicht ist es uns noch gar nicht bewußt geworden, wieviel Macht wir jetzt schon an den Computer abgetreten haben, oder innerlich bereit sind, an ihn oder solche Leute abzutreten, für die die Welt aus mathematischen Modellen besteht, für die alles machbar ist, koste es was es wolle. Gewiß, es gibt die Weltraumfahrt, sie ist machbar, aber ist sie wirklich der einzige Maßstab für Fortschritt? Konkreter gefragt, wird unsere Verwaltung um so besser, je mehr sie sich der Arbeitsweise der NASA angleicht? Noch tun wir so, als ob es so wäre. Stimmt es wirklich, was der Mathematiker und Begründer der Kybernetik Norbert Wiener in seinem 1948 erschienen Buch „Cybernetics“ vorhergesagt hat?

Die moderne industrielle Revolution ist . . . dazu bestimmt, das menschliche Gehirn zu entwerten, wenigstens in seinen einfacheren und routinemäßigen Entscheidungen. Natürlich, gerade wie der gelernte Zimmermann, der gelernte Mechaniker, der gelernte Schneider in gewissem Maße die erste industrielle Revolution überlebt haben, können erfahrene Wissenschaftler und erfahrene Verwaltungsbeamte die zweite überleben. Wenn man sich jedoch die zweite Revolution abgeschlossen denkt, hat das durchschnittliche menschliche Wesen mit mittelmäßigen oder noch geringeren Kenntnissen nichts zu verkaufen, was für irgend jemanden das Geld wert wäre.

Sind wir dabei, Norbert Wieners Prophezeiung zu verwirklichen? Wiener hat zwar durch sein Denken wesentliche Voraussetzungen für die Verwirklichung dieser Ankündigung geschaffen, zugleich hat er aber immer wieder vor dieser Entwicklung gewarnt, in der der Mensch zur Ameise degradiert werde. Es hat den Anschein, als ob Wiener mit seiner Voraussage mehr gewirkt habe als mit seiner Warnung. Auch wenn sich, bezeichnenderweise auch wieder aus Amerika kommend, die ersten Anzeichen eines Umdenkprozesses erkennen lassen, dürfen wir uns doch nicht darüber hinwegtäuschen, daß wir noch mitten in der angekündigten Entwicklung stehen. Das Denken der Avantgarde wirkt sich erst viel später aus, selbst wenn es jeder kennen sollte. Hilft uns nur noch eine Gegenideologie, die den Menschen vor der Mechanisierung retten will? Wenn ja, dann müßte sie um mindestens hundert Jahre moderner sein als die, die sich auf Karl Marx zurückführen läßt, der damals noch andere Probleme hatte. Gewiß, manches von dem, was Marx sah, gilt heute noch, aber angesichts dessen, was sich in den letzten 20 Jahren ergeben hat, ist die Klassenkampfnostalgie ein intellektueller

Luxus. Wir stehen heute vor anderen Aufgaben, selbst wenn die alten noch nicht gelöst sind.

Wir nehmen zur Kenntnis: Beamte als Diener eines perfektionistischen Systems tragen selbst auf mittlerer und oberer Ebene wenig zu seiner Entwicklung bei. Ihre Entscheidungen verlieren mehr und mehr den persönlichen, menschlichen Bezug. Die Leistung des einzelnen wird unsichtbar. Die Entwicklung, die dahin geführt hat und noch weiterführt, ist uns aus der Kontrolle geraten.

Ergebnis: Das System läuft heiß. Ordnungsfunktionen und Ziele können nur noch dann verwirklicht werden, wenn ständig neue Normen erlassen werden und diese wiederum bewirken, daß die Arbeit schwieriger wird und noch mehr Personal erfordert. Der einzelne bleibt bei diesem Teufelskreis auf der Strecke.

Dynamische Ziele lassen sich nicht mit dem gewohnten Normperfektionismus durchsetzen. Hier gibt es zwei Wege: Entweder wir verzichten auf Normperfektionismus oder wir verzichten auf die Anpassung der Verwaltung und damit letzten Endes auch der Politik an die veränderten Verhältnisse. Da wir uns eine rückständige Politik aber auf keinen Fall leisten können, müssen wir wohl oder übel an unserem auf Perfektionismus eingestellten Verwaltungssystem Abstriche machen. Das ist hart, aber es wäre, wie wir noch sehen werden, zu verkraften und zu verantworten.

Es geht darum, den Beamten wieder dazu zu bringen oder ihn dabei zu erhalten, daß er, um mit Wiener zu sprechen, „etwas zu verkaufen hat, was für irgend jemanden das Geld wert wäre“. Was hätte er denn anzubieten? Die Antwort mag vielleicht überraschend klingen, aber sie ist eigentlich eine Selbstverständlichkeit: Den Staat, das Gemeinwesen, dem er dient. Ohne Beamte in der Verwaltung sind auch die besten Gesetze nur Papier. Ein Staat ohne Verwaltung ist keiner. Beamte, die nicht hinter dem Staat stehen, die nicht bereit sind, für ihn einzutreten, sind Parasiten. Diese Sätze sind natürlich keine Neuigkeiten, aber es ist vermutlich an der Zeit, einige Selbstverständlichkeiten von ihrem modischen Zierrat zu befreien. Leute, die das nicht mehr glauben wollen, haben vielleicht hochinteressante Komplexe, über sie darf man sich ruhig Gedanken machen . . . aber das ist noch kein Grund, sie für eine Tugend zu halten.

Wie bringt man es nun fertig, den Beamten in der täglichen Arbeit seine Organstellung im Staat spüren zu lassen?

Die Kritiken der Rechnungshöfe des Bundes und der Länder, so berechtigt sie sein mögen, zeigen zumeist keinen Weg. Wahrscheinlich kostet sogar die berechtigte und wirksame Angst vor einer Beanstandung durch den Rechnungshof den Staat mehr als die Pannen, die dann schließlich entdeckt werden. Vernunft nach Vorschrift und Angst vor Risiko verhindern oft die wirtschaftliche Arbeitsweise mehr als Schlamperei. Denn das Schlimme an der Sache ist ja, daß die öffentliche Verschwendung in aller Regel *nicht* das Ergebnis eines Normverstoßes ist, sondern, daß sie im Rahmen der Normen stattfindet. Oft wäre gerade die vernünftige Entscheidung ein Normverstoß.

Wirtschaftlich denken und handeln kann nur der, der die dazu nötige Bewegungsfreiheit hat. Ein Beispiel:

Ein Beamter machte seine vorgesetzte Behörde auf eine viel „zu teure Sparmaßnahme“ aufmerksam. Wird sie konsequent überall durchgeführt, so sagte er, dann wird insgesamt mehr ausgegeben als gespart, außerdem hat das Publikum kein Verständnis dafür, weil es merkt, daß wegen der Einheitlichkeit – als Selbstzweck – in vielen Fällen teurer gearbeitet werden muß als zuvor. Die Antwort der vorgesetzten Behörde war die: „Es handelt sich um eine generelle Maßnahme, daher erübrigen sich Erwägungen, wie im Einzelfall wirtschaftlicher gearbeitet werden könnte.“ Im Klartext: „Wenn wir Politik machen, dann geht es euch doch nichts an, ob das wirtschaftlich ist oder nicht.“

Wird weiterhin kommandiert, reglementiert und – im Ernstfall – ausgewichen wie bisher, dann helfen auch die autoritärsten Kontrollsysteme nicht zu einer wirtschaftlicheren Arbeits- und Denkweise. Ein System, in dem das Mitdenken derer, die es auf unterster Ebene handhaben, zwar mit Worten immer wieder gefordert, in Wirklichkeit aber nicht als wesentlicher Bestandteil eingebaut ist, neigt dazu, immer schwerfälliger zu werden.

Worauf käme es also an? Kann es sich ein Massensstaat mit einer Massenverwaltung leisten, die Ideen seiner einzelnen Beamten ernst zu nehmen, wäre das nicht ein Weg ins Chaos? Noch einmal sei es gesagt: Einen neuen Weg suchen heißt noch nicht, diesen bis zum Ende zu gehen. Niemand kann eine Verwaltung wünschen, in der jeder Beamte tun und lassen kann, was er will. Zu allerletzt die Beamten selbst wollen dies. Aber es gibt einen anderen Weg.

Der Mensch kann sich mit dem Verhalten einer Gruppe, der er sich zugehörig fühlt, identifizieren. Voraussetzung dafür ist, daß er in dieser Gruppe eine anerkannte soziale Stellung einnehmen kann, und sei es auf unterster Ebene. Wie groß sein Einfluß auf das Gruppenverhalten ist, ist weniger wichtig als die Erkenntnis, daß die Gruppe auf sein solidarisches Verhalten angewiesen ist. Der Orchestermusiker ist sogar dann stolz auf die Leistung seiner „Gruppe“, wenn er fast keinen Einfluß auf die Interpretation gehabt hat, der Dirigent auch dann, wenn er das Stück nicht komponiert hat. Entscheidend ist, daß ihre Leistungsfähigkeit gefordert wird, und daß sie hören, was dabei herauskommt. Wesentlich sind dafür eine gemeinsame Aufgabe und menschlicher Kontakt. Da der Mensch – Gott sei Dank – kein Industrieprodukt ist, obwohl ihn manche gerne dazu machen würden, kann er nicht auf sein menschliches Kontakt- und Anerkennungsbedürfnis verzichten. Wer dies ignoriert, wird früher oder später scheitern. Es kommt also darauf an, Einheiten zu schaffen oder zu erhalten, in denen diese menschlichen Grundbedürfnisse befriedigt werden. Dafür gibt es keine einheitlichen Maßstäbe. Diese Einheit kann eine Familie sein, ein kleiner Handwerksbetrieb, eine Behörde mit 500 Bediensteten, ein Fußballstadion mit 100 000 Zuschauern, ja sogar ein Volk oder eine Völkergemeinschaft. Inwieweit die erfaßbare Größe in der Arbeitswelt ermöglicht werden kann, hängt davon ab, welche Art von Tätigkeit ausgeübt wird, welche Zusammenarbeit nötig und möglich ist. Insgesamt kommt es darauf an, daß Einheiten gebildet werden, die nur so groß sind, daß *jeder*, der sich zugehörig fühlt, ihre Lage, ihre Arbeitsweise und natürlich auch ihren Erfolg erfassen kann. Das ist sehr abstrakt ausgedrückt, aber es ließe sich im Einzelfall konkreti-

sieren. Eine Großstadt, die nicht gerade ins Uferlose verläuft, eignet sich dazu vielleicht eher als eine Gruppe von sieben Dörfern, die nur deshalb aneinander gekoppelt wurden, weil sie zusammen eine für die Schreibtischplaner „optimale“ Einwohnerzahl ergeben. Ein Landkreis, der sich um einen historisch gewachsenen Mittelpunkt gruppiert, eignet sich vielleicht, aber nicht eine Region, deren Größe dadurch bestimmt ist, daß sie einen ganz bestimmten Bruchteil des Landes zu umfassen hat.

Ein weiterer Fehler der Planer besteht darin, daß sich die Behördenbezirke nicht mehr decken. Dadurch wird nicht nur die Zusammenarbeit der Behörden erschwert, wenn nicht gar verhindert, sondern es bildet sich auch kein über die einzelne Kompetenz hinausgehendes Zusammengehörigkeitsgefühl. Der Sinn für die über die einzelne Behörde hinausgehende gemeinsame Aufgabe für die Allgemeinheit entschwindet dadurch immer mehr. Wenn hier die Forderung nach überschaubaren und menschlich erfaßbaren Einheiten erhoben wird, so darf dies nicht mit der Forderung nach Zwergbetrieben verwechselt werden. Hier geht es um Einheiten, die ein „Wirkbewußtsein“ ermöglichen. Das setzt voraus, daß die internen Strukturen dies fördern. Das fängt an bei der finanziellen Kompetenz. Große Wirtschaftsunternehmen haben längst erkannt, daß weitestgehende finanzielle Verantwortung einzelner Geschäftsbereiche diese ertragreicher macht. Die „Divisionalisierung“ großer Unternehmen ist kein Verzicht auf eine gemeinsame Geschäftspolitik, aber sie ist möglich, weil es sich gezeigt hat, daß gemeinsame Aktionen auch dann gelingen, wenn nur das Gesamtziel und die finanziellen Grenzen, nicht aber auch die Einzelheiten vorgegeben sind.

Solange nicht auf diesem Gebiet ernstlich gehandelt wird, d. h. alle Organisationsmaßnahmen daraufhin untersucht werden, ob sie dem einzelnen Menschen Identifikationsraum geben oder nehmen, darf man ruhigen Gewissens alles Gerede über den „Menschen im Mittelpunkt“ (fünfziger Jahre) oder „kooperative Führung“ (derzeit) als unseriös bezeichnen. Solche berechtigten Forderungen sind erst dann ernst zu nehmen, wenn diejenigen, die sie in den Mund nehmen, dafür bereit sind, Opfer zu bringen. Als da wären: Bei der Besetzung von Schlüsselpositionen keine autoritären Personen zu bevorzugen, selbst wenn sie die besten Beziehungen haben, Organisationsmaßnahmen zu verhindern, die nichts anderes bezwecken als aus der Landschaft ein geometrisches Muster zu machen, auf Normen zu verzichten, die nur einer perfektionistischen Gleichmacherei dienen. Besser noch, positiv gesehen, durch konkrete Maßnahmen einen Umdenkprozeß einleiten und fördern: Organisation ist auch eine psychologische und nicht nur eine technische Aufgabe. Wer die Psychologie erst hinter der Organisation ansiedelt, der kommt viel zu spät.

Mehr individuelle Verantwortung, das hätte zur Folge, daß wir versuchen müßten, mit weniger Normen auszukommen. Kann man auf einen Teil der Normen verzichten? In einem System, in dem der einzelne keine Zusammenhänge und Ziele sehen kann, ist dies nicht möglich. Wer verbundene Augen hat, muß jeden Schritt geführt werden. Mit einem, der offenen Auges ein Ziel anpeilt, braucht man sich über die Einzelheiten des Weges nicht ständig zu unterhalten. Es sollte also viel mehr mit Zielen als mit Normen ge-

arbeitet werden. Gewiß gelingt das nicht auf allen Ebenen, aber es wäre bei besserer Orientierung doch möglich, auf viele bindende Regeln zu verzichten. Von Kontrolle wird viel geredet, wo ist aber die zentrale Kontrollstelle, die jeden Erlaß, unabhängig von seinem Inhalt danach abtastet, ob er wirklich nötig ist oder nur eine neue Einengung bringt? Es gibt Behörden, in denen jeder Kugelschreiber vor dem Verbrauch vier- bis fünfmal nachgewiesen wird, während bergweise unnötige Verfügungen und Erlasse produziert werden, die selbst dann, wenn sie niemand ernst nimmt, immer noch eine Menge Geld kosten.

Die Einschränkung der Normenproduktion zugunsten von klaren Zielsetzungen, die Schaffung von erfaßbaren und selbstverantwortlich agierenden Verwaltungseinheiten kostet natürlich einen Preis. Er soll hier nicht verschwiegen werden. Wir müßten bereit sein, auf den Teil der Gleichheit zu verzichten, der sich als Gleichmacherei darstellt. Der Gleichheitsgrundsatz als wesentlicher Bestandteil eines Rechtsstaates soll den Menschen dienen, er ist kein Argument für Einheitsfanatiker. Wer im Flachland wohnt, kann vom Staat schließlich keine Aussicht auf Berge verlangen. Wir sollten uns einmal überlegen, ob nicht viele Forderungen, die an den Staat gestellt werden, von ähnlicher Intelligenz sind. Wenn es nach manchen ginge, müßte der Staat seinen Bürgern noch das Risiko abnehmen, das darin besteht, ein Mensch zu sein.

Diese Forderungen sollen die Ordnungs- und Leistungsfunktion der Verwaltung nicht einschränken, sondern ihr dadurch dienen, daß die Beamten sich in ihrem Bereich für das Ganze verantwortlich fühlen. Das geht auf Kosten der hierarchischen Struktur. Zwar wird es immer verschiedene hohe Ränge geben, es geht auch nicht ohne Weisungsgebundenheit in vielen Fällen, aber wir brauchen keine 15stöckige Hierarchie, in der sich der jeweils obere für alles zuständig fühlen kann, was weiter unten geschieht. Die Hierarchie ist nur noch dann zu retten, wenn sie wieder vereinfacht wird.

Wer die Bindungen der Verwaltung kennt und bejaht, der muß auch darauf achten, daß sie nicht dort verschwendet und abgeschliffen werden, wo sie gar nicht nötig sind. Vieles was die Verwaltung heute selbst tut, könnte mit gleicher Qualität auch ein Privatunternehmer leisten. Hier ist bereits ein fruchtbarer Umdenkprozeß im Gange, der schon einiges gebracht hat. Leider hat sich dabei immer wieder gezeigt, daß die Verwaltung nicht die Funktionen aus der Hand gab, für die sie nicht gebraucht wird, sondern solche, die sie selbst nicht erfüllen kann, weil sie zu teuer und zu unbeweglich ist. Private Institute werden mit hochpolitischen Planungs- und Entwicklungsaufgaben betraut. Warum? Einmal deshalb, weil gute Beamte Karriere machen wollen und es sich deshalb nicht leisten können, mehr als drei oder vier Jahre im gleichen Gebiet tätig zu sein. Die Spezialkenntnisse vermodern spätestens nach der nächsten Beförderung. Zum andern, weil die Zusammenarbeit innerhalb der Verwaltung vielfach so formalistisch und umständlich ist, daß neue Ideen dort nicht gedeihen können. Nächster Grund: Ein Institut, das nichts leistet, erhält das nächste Mal keinen Auftrag mehr. Der Beamte aber, der keine Ideen hat, wird trotzdem befördert, schließlich hat er sich ja Mühe gegeben und im übrigen ist er ein netter Mensch.

Da es bekanntlich noch kein Mittel gegen den erfolglosen Beamten gibt, sollte man nach solchen Mitteln suchen. In überschaubaren und wenigstens teilweise selbständig wirtschaftenden Bereichen ist die Leistungsfähigkeit des einzelnen bekannt. Darauf kann man vertrauen. Im übrigen braucht man noch nicht den vielgeschmähten Trottelparagraphen wieder einzuführen, es würde genügen, wenn man wichtige Spezialaufgaben und Führungsfunktionen von vornherein auf Zeit vergeben würde. Ohne dynamische Personalpolitik gibt es auch keine dynamische Verwaltung. Wer das eine ohne das andere verspricht, der mag guten Willens sein, aber er kennt sich halt nicht aus.

Der vielbeklagte Leistungsrückstand der öffentlichen Verwaltung hat also ganz andere Gründe als mancher vermutet. Die einzelnen Beamten sind es nicht, ihr Beamtenrecht ist es nur zu einem Teil, Schuld an dem nachlassenden Ansehen von Verwaltung und Beamtenschaft ist eine Entwicklung, teilweise als zweite industrielle Revolution bezeichnet, die vom Menschen eine andere Anpassung und Reaktion verlangt als sie im herkömmlichen „Verwaltungsdenken“ verkräftet werden könnte. Wenn es uns nicht gelingt, gegenzusteuern, dann geraten wir vollends in ihren Sog.

P. S.

Bekanntlich kann man jedes gesunde Prinzip zu Tode reiten. Daß die Demokratie ein gesundes Prinzip ist, wissen wir. In manchen Beziehungen ist sie noch nicht einmal eingeritten, in anderen sind wir schon weiter . . . Perfektion in der Gleichbehandlung ist auch ein gesundes Prinzip. Für viele ist die Verwaltung eine Rennbahn (Karriere), die dazu dient, auch dieses Prinzip zu Tode zu reiten . . . Es gilt hier dieser Satz: Hat man vom Guten zu viel, dann ist das schlecht, ohne daß deshalb das Gute schlecht wäre. Da wir gewohnt sind, in Gegensätzen zu denken und uns gerade auch in politischen Auseinandersetzungen immer wieder Kolossalgemälde in schwarz-weiß vorvorgeführt werden, fällt uns die Logik eines solchen Satzes schwer. Es ist entsetzlich unbequem, sich vorzustellen, daß von zweien, die sich streiten, beide Recht haben könnten. Die Frage nach dem Entweder-Oder ist selten ein Beitrag zur Besserung.

Über ein nettes Beispiel hierzu berichtet Konrad Lorenz: Der männliche Argusfasan balzt mit seinen Schwungfedern. Das Weibchen wählt den Partner nach der Größe und Schönheit dieser Federn. Prinzip: Je länger die Federn, desto größer die Fortpflanzungschancen. (Mehr Sex.)

Nun haben aber die schönen langen Federn auch einen kleinen Nachteil. Je länger sie sind, desto mehr hindern sie am Fliegen, desto größer ist die Aussicht, einem Feind nicht rechtzeitig entfliegen zu können und von ihm verspeist zu werden. Prinzip: Je kürzer die Federn, desto größer die Überlebenschancen. Die Natur findet das richtige Maß in einem Regelungsprozeß durch Selektion.

Setzen wir den von Lorenz angedeuteten Gedankenfort: Unsere Auseinandersetzung über Prinzipien mündet immer zu leicht in Konfrontation. Die Anhänger der Kurzfedern verteufeln die Anhänger der Langfedern. Die einen fragen: „Wollt ihr auf Sex

verzichten und ohne Nachwuchs bleiben?", die ändern: „Wollt ihr gefressen werden?“

Die Verwaltung hat keine natürlichen Feinde (wenigstens keine, die sie fressen könnten). Sie kann es sich leisten, ihre Schwanzfedern ins Unermeßliche wachsen zu lassen. Sie kann ihre Art uneingeschränkt erhalten.

Probleme und Sorgen der „Association Amicale des Elèves et anciens Elèves de l'Ecole Nationale Supérieure des Postes et Télécommunications“ (Paris)

Von APr E. Schilly, Saarbrücken

Fragen der Rechtsform der P.T.T.-Verwaltung und der Verwaltungsorganisation sowie untrennbar mit der Situation der Hochschule für das Post- und Fernmeldewesen (E.N.S.P.T.T.) zusammenhängende Laufbahnprobleme des höheren Dienstes sind die wesentlichen Themen, mit denen sich die Schüler und ehemaligen Schüler dieser das Gesicht des französischen höheren Post- und Fernmeldedienstes maßgebend prägenden Ausbildungseinrichtung dauernd beschäftigen und in besonderem Maße sich auf der Jahreshauptversammlung 1973 satzungsgemäß auseinandersetzen. Der in seinen Grundzügen mit unseren Verhältnissen nahezu identische Inhalt der Diskussionen unserer französischen Kollegen lassen es nicht uninteressant erscheinen, aus dem mir als „Ehemaligen“ zugegangenen Hauptversammlungsprotokoll nachstehende Auszüge aus den Ansprachen des Vorsitzenden der „Amicale“, M. D. Delteil, und des damaligen Ministers, M. Hubert Germain, an dieser Stelle mitzuteilen. In den Äußerungen des Vorsitzenden der Vereinigung kamen zusammenfassend die Sorgen der Mitglieder ebenso deutlich zum Ausdruck, wie die Stellungnahme des politisch verantwortlichen Leiters des Großunternehmens „P.T.T.“ nichts an Klarheit vermissen ließ.

Auszug aus der Ansprache des Vorsitzenden der Vereinigung der Schüler und ehemaligen Schüler der Hochschule für das Post- und Fernmeldewesen, M. D. Delteil:

Herr Minister, meine Damen, meine Herren!

Das Jahr 1973 hatte, etwas ungewöhnlich für unsere Vereinigung, nur neun Monate. Die Jahreshauptversammlung 1972 hatte nämlich beschlossen, den damals amtierenden Vorstand mit der Anberaumung einer Außergewöhnlichen Hauptversammlung für den Monat Januar 1973 zu beauftragen, auf der die damals sehr aktuellen Strukturprobleme des Ministeriums für das Post- und Fernmeldewesen¹⁾ behandelt werden sollten. Die Diskussion unserer Mitglieder über diese Frage, über die seit vielen Jahren immer wieder gesprochen wird, vor allem im Hinblick auf die Schwierigkeiten beim Fernmeldewesen, kreiste — nach einer sehr exakten Vorbereitungsarbeit — schließlich um drei Hauptpunkte:

Zunächst ging es um Haushalts- und Finanzfragen. Die Feststellung, daß sich die finanzielle Bevormundung der Post- und Fernmeldeverwaltung nicht mit der für die Leitung eines industriell und kommerziell ausgerichteten Dienstleistungsunternehmens notwendigen Anpassungsfähigkeit verträgt, gehört

Die Suche nach dem Optimum verlangt gelegentlich auch eine Umkehr. Vielleicht genügen einige Schritte (vielleicht muß sie auch Federn lassen). Solche Hinweise sind unbefriedigend, wenigstens für alle diejenigen, die immer nach einem richtigen Weg suchen, und bereit sind, diesen zu gehen, bis sie mit dem Kopf an die Wand stoßen.

seit eh und je bereits zu den Gemeinplätzen. Diese Abhängigkeit läßt einen finanziellen Ausgleich für die Auflagen, denen der öffentliche Dienst unterworfen ist, bekanntlich nicht zu, so daß, wie wir festgestellt haben, zwangsläufig ein Finanzbedarf entsteht, der die Verwaltung dazu zwingt, immer teurer werdendes Kapital zu suchen. In zweiter Linie haben wir uns mit allgemeinen beamtenrechtlichen Fragen befaßt. Unser Rechtsstatus hängt, wie wir alle wissen, sehr eng mit der Organisation des stark zentralisierten öffentlichen Dienstes zusammen. Dieser Umstand hat zu einem Einheitssystem geführt, das der Struktur des Post- und Fernmeldedienstes mit der Zeit immer weniger entspricht und die wirklich wichtigen Entscheidungen, wie wir das Tag für Tag am eigenen Leibe verspüren, Instanzen außerhalb unserer Verwaltung überträgt. Die derzeitige Lage führt zu einem Zustand der Blockierung, bei dem der Rückgriff auf gezielte Teilmaßnahmen, die, nach unserer Meinung, in erheblichem Maße zur Veränderung des sozialen Klimas beitragen könnten, unmöglich wird. Es handelt sich hierbei nicht darum, dem Wegfall der beamtenrechtlichen Grundgarantien das Wort zu reden, sondern vielmehr um den Versuch, darüber nachzudenken, wie man das derzeitige System weniger starr gestalten kann.

Und schließlich standen bei dieser Außerordentlichen Hauptversammlung Fragen des Unternehmensmanagements auf der Tagesordnung. Hierzu haben wir festgestellt, wie stark das Unternehmen in Vorschriften erstarrt ist, die nur noch sehr entfernt etwas mit seinem eigentlichen Daseinszweck zu tun haben. Diese Überlegungen, die von zahlreichen ehemaligen Schülern in aller Gründlichkeit angestellt wurden, endeten mit einer Stellungnahme, die sich in den Antworten auf einen Fragebogen niedergeschlagen hat, der im Anschluß an diese Informationskampagne ausgearbeitet wurde und der sehr deutlich gezeigt hat, daß fast alle Mitglieder unserer Vereinigung dringlich eine Änderung in den Methoden wünschen, nach denen derzeit dieses Großunternehmen arbeitet. Jedoch war der Vorstand der Meinung, es sei nötig, wenn man über ein Maximum an Beurteilungselementen verfügen wollte, über den Zaun zu schauen und sich einen Überblick zu verschaffen über das, was sich in Ländern tut, die dieselbe Entwicklungsphase durchmachen und in denen dieselben Probleme bestehen wie bei uns.

¹⁾ Vgl. meinen Aufsatz „Die Neugliederung des französischen Ministeriums für das Post- und Fernmeldewesen“, in: ZPF Nr. 18/72, Seite 665 ff.

Diese Erkundungen haben, wie Sie sich, sehr geehrter Herr Minister, sicher noch erinnern werden, das Thema unserer Studientage in Nancy abgegeben, das auf der Grundlage einer ausländische Verhältnisse vergleichenden Studie „Der Status des Post- und Fernmeldewesens“ behandelt wurde. Wir hielten es immerhin für unbedingt erforderlich, unsere Erfahrungen denen einiger unserer belgischen, deutschen²⁾, englischen oder kanadischen Kollegen gegenüberzustellen und konnten dabei feststellen, daß, wie immer auch der Status dieses großen Dienstleistungsunternehmens in den einzelnen Ländern aussehen mag, für alle geltenden, entscheidende Auflagen unübersehbar sind.

Die Behandlung des Themas zeigte uns auch, wie notwendig es ist, dieses Problem einer Prüfung zu unterziehen und die Debatte darüber leidenschaftslos zu führen. Ich kann Ihnen bestätigen, daß diese Arbeit von den Schülern und ehemaligen Schülern innerhalb ihrer Vereinigung mit allem Ernst angepackt und durchgeführt worden ist. Ich halte es für wichtig, dies bei dieser Gelegenheit zu unterstreichen.

Der Vorstand hat in sein Arbeitsprogramm aber auch Beratungen über unsere Schule und ihre künftige Entwicklung aufgenommen, eine, wie ich glaube, legitime Aufgabe seiner Mitglieder.

Diese Schule ist eine wahrhaft alte Dame. Sie ist heute 85 Jahre alt, hofft aber, mit Sicherheit 100 zu werden. Sie dürfen nicht glauben, sehr geehrter Herr Minister, daß ich deswegen an dieses biblische Alter erinnere, weil uns eine Art Nostalgie, die Sehnsucht nach der Vergangenheit gepackt hat. Wenn wir auch dieser Schule innerlich sehr verbunden sind, so richten sich unsere Überlegungen doch auf die Zukunft, und wir glauben, daß jetzt zweifellos der Zeitpunkt gekommen ist — dabei kommen uns die Zeitumstände zu Hilfe —, sie mit neuem jugendlichen Geist zu erfüllen. Diese Schule ist dazu bestimmt, die höheren Verwaltungsbeamten heranzubilden, die in den beiden großen, im Ministerium zusammengefaßten Aufgabenbereichen benötigt werden, für das Sie die Verantwortung tragen. Im Fernmeldewesen sind einige wenige ehemalige Schüler tätig, jüngere werden hinzukommen. Manche arbeiten bereits seit vielen Jahren dort und nehmen teil an der Entwicklung des Fernmeldewesens. Sie haben an ihrem Platz eine Rolle zu spielen, und es ist wichtig, zu präzisieren, wie diese Rolle in der Zukunft aussehen soll, vor allem im Hinblick auf die Möglichkeit, hier auch leitende Stellungen einzunehmen.

Was die Post angeht, so ist festzustellen: ihre Ausdehnung, ihre ständig zunehmende komplexe Aufgabenfülle, die damit verbundenen personellen Probleme verlangen zwangsläufig den Einsatz ehemaliger Schüler der E.N.S.P.T.T. in ausreichender Zahl, um den Auftrag der Verwaltung unter bestmöglichen Bedingungen erfüllen zu können. Wenn die Schule diesen beiden großen Dienstleistungszweigen des Staates das Personal des höheren Dienstes zur Verfügung stellen soll, muß sie sich ständig erneuern. Sie soll als Ausbildungseinrichtung für den höheren Dienst diesem die Kenntnisse vermitteln, die er braucht, um mit den vielschichtigen Problemen eines modernen Unternehmens von der Größe des unsrigen fertig zu werden. Für diese Ausbildung gelten ohne Zweifel besondere Methoden; die Schule ist, daran sollte man erinnern, deswegen ja auch ins Leben

gerufen worden, und aus diesem Grunde ließ man sie letztlich 1945 auch neben der neugegründeten Staatlichen Verwaltungshochschule (E.N.A.) fortbestehen³⁾.

An der E.N.A. sollen unsere Schüler, neben ihrer Ausbildung an der E.N.S.P.T.T., während der Abordnung zur Rue des Saints-Pères (Sitz der E.N.A.) eine Managementausbildung für den öffentlichen Dienst erhalten, die für leitende Aufgaben im Post- und Fernmeldewesen unerlässlich ist. Und schließlich soll sie natürlich auch zu Persönlichkeiten heranbilden, auf die, bei aller Würdigung des reinen Wissens, heute weniger denn je verzichtet werden kann. Der Besuch unserer Schule kann übrigens auch für Beamte anderer Laufbahnen in ausländischen Verwaltungen, eines Tages sogar auch für das Personal öffentlicher Unternehmungen, von Nutzen sein. Was das angeht, so können wir, glaube ich, auf unsere Schule stolz sein. Sie bildet für viele fremde Länder nicht nur das Post- und Fernmeldepersonal aus, sondern auch die höheren Beamten für verschiedene Einrichtungen und staatliche Betriebe dieser Länder. Bei internationalen Tagungen hört man nicht selten, daß der eine oder andere ausländische Absolvent unserer Schule in einem anderen Bereich als dem Post- und Fernmeldewesen tätig ist.

Die Schule muß daher, wenn sie ihren Aufgaben gerecht werden will, fraglos qualifizierten Nachwuchs aus den Kreisen des bereits bei uns beschäftigten Personals bekommen, vielleicht soll sie aber auch verwaltungsfremde Schüler aufnehmen. Letzteres ist eine der noch im Stadium von Überlegungen befindlichen Fragen, für die eine Lösung in absehbarer Zeit vorgeschlagen werden sollte⁴⁾.

Angesichts der Umgestaltungen, besser gesagt, der Wandlungen, die die Verwaltung des Post- und Fernmeldewesens heute durchmacht, hielt es der Vorstand für notwendig, sich umfassend mit diesen Problemen zu beschäftigen, Problemen, die an sich den engen Rahmen unserer Schule überschreiten. Und deshalb, Herr Minister, hat sich auch der Vorsitzende dieser Vereinigung erlaubt, während der Ferien an Sie mit der dringenden Bitte, diese Fragen zu prüfen, heranzutreten, weil die Schule Ihnen unmittelbar unterstellt ist.

Nun kann aber, sehr geehrter Herr Minister, ein Vorsitzender unglückseligerweise — und das bereits seit vielen Jahren — seine kurzen Bemerkungen bei der Jahreshauptversammlung nicht abschließen, ohne ein Wort zu Karrierefragen zu sagen.

²⁾ Als Vertreter der DBP nahm MinDirig Dr. Neuhoff an diesen Studientagen teil. Sein Referat über die Vorbereitung der Umgestaltung der Rechtsform der DBP mit anschließender Diskussion ist im französischen Text nachzulesen, in: Cahiers d'études et d'informations, Nr. 78 (Numéro spécial), 2. Vj. 1973, Seite 42–62.

³⁾ Zu der heutigen E.N.S.P.T.T. vgl. R. Poussou, L'Ecole Nationale Supérieure des PTT à l'heure du management, in: Revue des PTT de France, Nummer 1/1971, Seite 5 ff. — Die Schüler der E.N.S.P.T.T. nehmen während ihrer dreijährigen Schulzeit für die Dauer von 18 Monaten an der Ausbildung der E.N.A. teil.

⁴⁾ Fast alle Bewerber für die Zulassung zur E.N.S.P.T.T. haben heute wenigstens das Abitur, die Hälfte sind als Inspektoren sogenannte externe Bewerber mit Hochschulstudium (an einer Universität oder an einer der sogenannten „Grandes Ecoles“, die den zuständigen Ministerien unterstehen, die E.N.S.P.T.T. gehört wie die E.N.S.T. zu den „Grandes Ecoles“) vergleichbar mit unseren Referendaren (siehe hierzu Poussou a. a. O., Seite 5 und Unterrichtsblätter der DBP, Ausgabe C, Nr. 11/1965, Seite 43).

Ich habe nicht nur in meinen Notizen vom Vorjahr nachgesehen, sondern auch die Reden meiner Vorgänger durchgelesen und muß freimütig gestehen: es ist immer ein und dieselbe Frage, die auf der Tagesordnung steht, ohne daß für sie bis heute eine zufriedenstellende Lösung hat gefunden werden können. Seit langer Zeit besteht die Bitte, die ehemaligen Schüler der E.N.S.P.T.T. nicht in unterschiedliche Gruppen (corps) aufzuteilen (Ministerialbeamte und Beamte in der Außenverwaltung)⁵⁾. Erkennbare Fortschritte in dieser Sache sind vor nicht allzulanger Zeit zu verzeichnen gewesen, und die Trennung zwischen den verschiedenen Gruppen ist inzwischen nicht mehr so ausgeprägt. Aber die Tatsache, daß es noch keine wirklich einheitliche Laufbahngruppe der Absolventen der Schule gibt, ein Mangel, der Gegenstand einer Denkschrift ist, die seit langem bereits der zuständigen Stelle bei der Generaldirektion für Fragen des öffentlichen Dienstes und beim Finanzministerium vorliegt, hat zur Folge, daß anormale Verhältnisse unbereinigt fortbestehen. So gibt es Kollegen, die immer noch zur Gruppe der „Inspection Principale des P.T.T.“ gehören. Sie erleiden in einigen Fällen mit ihrer beim Schulabgang erfolgten Zuweisung zu dieser für sie nicht vorgesehenen Gruppe finanzielle Nachteile.

Das ist, sehr geehrter Herr Minister, in kurzen Worten das Ergebnis unserer Überlegungen zu den Themen, mit denen wir uns 1973 beschäftigt haben. Die „Ehemaligen“, die sich ihrem Unternehmen verbunden fühlen, kennen sehr wohl die Schwierigkeiten bei der Leitung eines öffentlichen Unternehmens von der Größenordnung des unsrigen. Sie verfolgen mit großer Anteilnahme die Wandlungen, die wir alle erleben. Sie hatten zu wiederholten Malen Gelegenheit – der Vorstand hat darin eine Bestätigung seines Wirkens gesehen – ihre Wünsche nach einer Änderung des Bestehenden anzubringen, die keinen anderen Sinn haben, als, davon mögen Sie überzeugt sein, die Aufgabe, die ihnen anvertraut ist, besser und in humanerem Geiste lösen zu können.

*Auszug aus der
Antwortrede des Ministers:*

Herr Vorsitzender, meine Damen, meine Herren!

Lieber Herr Vorsitzender, Sie haben mir soeben Sorgen dargelegt, mit denen sich Ihre Vereinigung beschäftigt. Es wird Sie sicher nicht überraschen, wenn ich in meiner Antwort darauf heute die Grenzen der Fragen, die damit aufgeworfen sind, weit überschreite und dies um so mehr, als ich heute abend unter den Schülern und ehemaligen Schülern der E.N.S.P.T.T. auch mehrere Vertreter der Gruppe der Fernmeldeingenieure begrüßen kann.

Postwesen und Fernmeldewesen stehen künftig unter dem Zeichen der Veränderung. Wir haben die Chance, in diese für unser Unternehmen entscheidende Etappe mit einem Personal hineinzugehen, das in seiner Gesamtheit von seinem Auftrag durchdrungen ist. Wir verfügen auch, und ich möchte das unterstreichen, über beachtliche finanzielle Mittel, um diese Veränderung durchzuführen. Nachdem nun diese Entwicklung in ihren Grundzügen feststeht, sehe ich Ihre wesentliche Aufgabe darin, sie in die Praxis umzusetzen, damit der Staat aus diesem Bemühen, dem er seine Zustimmung gegeben hat, auch

den größtmöglichen Nutzen zieht. Die Postgelddienste werden in Kürze eine wichtige Phase ihrer Modernisierung hinter sich haben.

Für den Postdienst ist die Automatisierung der Briefverteilung unausweichlich; wenn sie vielleicht auch noch nicht überall verwirklicht ist, auf sie können wir nicht mehr verzichten, wenn wir unsere Schnelligkeit in der Beförderung behalten wollen. Ich kann es mir schenken, hier näher auf die voraussichtliche Entwicklung im Fernmeldewesen einzugehen.

In allen Dienstzweigen werden in den kommenden Jahren weitreichende Veränderungen vor sich gehen; der Personalbedarf in allen Laufbahnen wird enorm sein. Um diese Aufgabe gut lösen zu können, ist es unabdingbar, daß die Verwaltung alle ehemaligen Schüler der E.N.S.P.T.T. in sinnvollster Weise einsetzt.

In einem Augenblick, wo es sowohl bei der Außenverwaltung als auch im Ministerium sehr stark an Personal für besonders verantwortungsvolle Stellen im Verwaltungsdienst fehlt, wäre es bedauerlich, wenn einige unter Ihnen auf den Gedanken kämen, ihre Fähigkeiten würden nicht anerkannt, weil sie noch nicht Referent im Ministerium (Administrateur) sind. Von hier aus betrachtet, ist nicht zu übersehen, daß es die reine Einheitslaufbahn für Absolventen der E.N.S.P.T.T. noch nicht gibt. Es sollte aber bei dem bestehenden Bedarf an höheren Verwaltungsbeamten im Rahmen der bereits ergriffenen Maßnahmen für jeden Absolventen der Schule möglich sein, einen Dienstposten zu bekommen, der seiner Befähigung entspricht, zumal die noch bestehenden Schranken zwischen den Ministerialreferenten und Hauptinspektoren (Inspecteurs Principaux), soweit sie aus derselben Schule stammen, allmählich verschwinden werden. So glaube ich denn auch, Ihnen versichern zu können, daß einige diesbezüglich vorgeschlagene Maßnahmen auf gutem Wege zur Verwirklichung sind. Das betrifft auch hinsichtlich Mobilität und Dienstalter die Anerkennung der von den Schulabsolventen in der Außenverwaltung als Hauptinspektor oder als Leiter großer Dienststellen verbrachten Dienstzeit, wenn sie sich um den Dienstposten eines Unterabteilungsleiters (Sous-Directeur) im Ministerium bewerben.

Es erscheint mir noch wünschenswert, daß die Untersuchungen über Laufbahnrichtlinien für den höheren Verwaltungsdienst weitergeführt werden, ohne daß ich die Schwierigkeiten verkenne, die noch auf interministerieller Ebene zu überwinden sind. Immerhin kann ich Ihnen mitteilen, daß die Arbeitsgruppe „Krieg“ ihren Bericht kürzlich dem Ministerpräsidenten vorgelegt hat. Ich glaube auch, daß die Vorlage der Ergebnisse dieser Untersuchungen zur Annahme der Sie betreffenden Laufbahnrichtlinien wesentlich beitragen wird. Wenn sie einmal in Kraft getreten sein werden, dann sollte das sowohl für das Haus als auch für die davon betroffenen Angehörigen des höheren Dienstes die Mobilität zwischen Ministerium und Außenverwaltung begünstigen. Diese Mobilität

⁵⁾ Beim Verlassen der Schule wird ein Teil der Absolventen dem Ministerium zugeteilt, und ist dort tätig als Referent (Administrateur); diese Gruppe hat im allgemeinen bessere Beförderungsaussichten. Der andere Teil beginnt seine Tätigkeit als „Inspecteur Principal“ (etwa einem Postrat vergleichbar) in der Außenverwaltung bei größeren Direktionen, Ämtern und Dienststellen mit der Aussicht, Directeur Régional des Services Postaux oder Directeur Départemental des PTT zu werden.

innerhalb der Behörden wird den Ideen- und den Erfahrungsaustausch unter den leitenden Beamten erleichtern. Sie sollte jeden aber auch in die Lage versetzen, alle Aspekte des Tätigkeitsbereiches besser zu verstehen, in dem er seinen Berufsweg zurücklegt.

Diese Ausweitung des Erfahrungsschatzes und die Spezialisierung in Ministerialaufgaben scheint mir ein geeigneter Weg zu sein, die Berufsaussichten des höheren Verwaltungsdienstes im Bereich des Fernmeldedienstes noch zu verbessern und seine Bedeutung noch zu verstärken; hier besteht – das gilt für zahlreiche Dienstposten – eine echte, leistungssteigernde Konkurrenz im Verhältnis zu ihren entsprechenden Ingenieurskollegen.

Mir liegt der Gedanke fern, Absolventen der E.N.S.P.T.T. einen wie auch immer gearteten alleinigen Anspruch auf die höchsten Posten in der Verwaltung zuzulassen. Ihre Schule ist und soll der normale Weg zu diesen Stellen bleiben.

Sie können daraus aber nur Nutzen ziehen und im besonderen aus der Erfahrung einer qualifizierten Beamtengruppe, deren Angehörige im gegebenen Zeitpunkt sich nicht zu dem Ausbildungsweg über die E.N.S.P.T.T. entschließen konnten oder wollten⁶⁾.

Diese Kollegen müssen zu den Aufgaben, die mit der Expansion des Unternehmens verbunden sind, mit herangezogen werden, indem ihnen die Stellen angeboten werden, die von den Absolventen der E.N.S.P.T.T. nicht besetzt werden können, weil ihre Zahl dazu nicht ausreicht.

Ich habe Ihnen soeben in großen Zügen die Grundlinien einer Einstellung aufgezeigt, aus der heraus wir in kurzer Zeit eine Lösung für einige der Fragen finden werden, die Ihre Vereinigung beschäftigen. Zu einer dauerhafteren Behebung der Schwierigkeiten im höheren Verwaltungsdienst aber bedarf es einer weitschauenden und konstruktiven Erörterung der mit den Berufsaussichten der Absolventen Ihrer Schule zusammenhängenden Fragen. Die Leitung der E.N.S.P.T.T. beschäftigt sich im Laufe der letzten zehn Jahre unablässig mit der Umgestaltung der Schule. Die verantwortlichen Männer haben nämlich schon sehr früh erkannt, wie notwendig eine derartige Wandlung ist, die, wie ich zu Anfang meiner Darlegungen bereits gesagt habe, charakteristisch ist für die heutigen Verhältnisse bei unserer Verwaltung. Sehr geehrter Herr Vorsitzender, Ende Juli haben Sie mir gegenüber die Beunruhigung zum Ausdruck gebracht, die Ihre Vereinigung im Hinblick auf die Schule empfindet, aus der Sie hervorgegangen sind. Ich gebe zu, auch mich kann die Zahl der in diesem Jahr zugelassenen Schüler nicht befriedigen. Ich bin in der Lage, Ihnen heute abend meinen Entschluß anzukündigen, eine Arbeitsgruppe einzusetzen, die den Bedarf an Ministerialreferenten in allen Bereichen unseres Unternehmens prüfen und sich Gedanken über die den Absolventen der Schule vorbehaltenen Stellen machen soll. Mit den Aufgaben über die dieser Arbeitsgruppe glaube ich Ihnen auch schon etwas über ihre personelle Zusammensetzung gesagt zu haben. Zu ihr werden Vertreter der Abteilungen unseres Ministeriums und der Abteilung „Ausbildung für den höheren Verwaltungsdienst“ gehören. Nach Auswertung der Ergebnisse der Arbeit dieser Gruppe wird der Ausschuß für Ausbildungsfragen des höheren Dienstes⁷⁾ die erforderlichen Anpassungen vor-

nehmen können. Um noch auf Fragen im Zusammenhang mit der Ausweitung der Aufgaben unserer Verwaltung einzugehen, halte ich es für notwendig, die Struktur dieser Verwaltung laufend den Veränderungen anzupassen, denen sie unterworfen ist oder zu denen sie sich gerne bekennt und manchmal sogar selbst gedrängt hat.

Sehr geehrter Herr Vorsitzender, Sie haben, zusammen mit diesem Problem, auch den Befürchtungen Ausdruck verliehen, die bei vielen Absolventen der E.N.S.P.T.T. entstehen können. Ich möchte Sie aber doch zunächst einmal zu der Behutsamkeit, dem Ernst und der Ernsthaftigkeit beglückwünschen, mit der, wie ich feststellen konnte, die Absolventen der E.N.S.P.T.T. seit unserem letzten Zusammentreffen an dieser Stelle im vergangenen Jahr diese Fragen behandelt haben. Ich darf hier an mein soeben bekundetes Interesse an Ihren Studientagen in Nancy erinnern. Die Atmosphäre, in der diese Untersuchungen angestellt wurden, halte ich zur Vorbereitung der notwendigen, aber reiflich zu überlegenden Entscheidungen für günstig.

Für ein Unternehmen von der Bedeutung des unsrigen ist es wichtig festzustellen, ob die derzeitigen Mittel, die uns zur Verfügung stehen, ausreichend sind für die Aufgaben; dabei muß ich aber das innere Gleichgewicht des Unternehmens PTT im Auge behalten, ebenso den Platz, den wir als öffentliches Dienstleistungsunternehmen innerhalb des Staates einnehmen.

Es kann keine Rede davon sein – und das wissen Sie genau – das Unternehmen zu privatisieren. Aber zwischen der derzeitigen Organisationsform und der Lösung in Gestalt einer völlig negativ zu bewertenden Privatisierung kann man doch noch verschiedene andere Hypothesen gelten lassen, die aber, wie ich Ihnen eben dargelegt habe, über die tatsächlichen Gegebenheiten nicht hinwegsehen dürfen.

Wenn ich das sage, dann möchte ich auf keinen Fall das schädliche Übel wieder aufleben sehen, unter dem im Mai vergangenen Jahres das Ministerium gelitten hat. Hüten wir uns vor einer neuen „Strukturkrise“! Wir haben in der heutigen Situation, glauben Sie es mir, nichts dabei zu gewinnen!

Hüten wir uns auch davor, in diesem Problem ein Alibi gegenüber den aktuellen Nöten zu finden. Es wird immer natürliche Zwangslagen geben, sie werden, unter welcher Form auch immer, eine gleichbleibende Bedeutung haben. Gäbe es ein System, das sie ausmerzen könnte, wir wüßten es mit Bestimmtheit und würden es sicher bereits seit langem anwenden.

Um das Strukturproblem abzuschließen, berufe ich mich auf einen Meister auf diesem Gebiet, das Akademiemitglied Lévi-Strauß⁸⁾. „Um einen gangbaren Weg zu finden, wird“, so versichert er, „eine Untersuchung über Strukturen damit beginnen müssen, sich vor der Macht und Ohnmacht der Gegebenheiten zu verbeugen.“ Es ist für mich keine Frage, abgesichert durch diese Feststellung einer solchen Autorität, daß ich mich von der Zweckmäßigkeit leiten lasse. Ich möchte mir nur einen realisti-

⁶⁾ Die sogenannten externen Bewerber.

⁷⁾ Vgl. die Anmerkung 1, Seite 668, linke Spalte.

⁸⁾ Bedeutender französischer Soziologe der Gegenwart und Begründer einer eigenen Schule der Soziologie.

schen Blick für die Prioritäten bewahren, die unser Unternehmen sich setzen muß. Deshalb bemühe ich mich seit einem Jahr, ihm zunächst einmal die materiellen Mittel zur Verfügung zu stellen, die es für eine Entwicklung benötigt.

Ich glaube, die Investitionsmittel, die ich beim Parlament noch vor Monatsende für das Haushaltsjahr 1974 beantragen werde, sprechen eine beredete Sprache in dieser Hinsicht. Die allein für die Postdienste vorgesehenen Beträge werden von Jahr zu Jahr um mehr als 35 % und fast 200 Mio Fr. anwachsen.

Damit wollte ich Ihnen beweisen, daß ich in der Lage bin, die Macht der Gegebenheiten zwar nicht zu übersehen, sie aber auch gerne voraussehen und mich ihnen nicht einfach unterwerfen möchte. Hier habe ich keine Zweifel, daß ich auf Sie zählen kann. Denn ich weiß, daß Sie stets den Bedürfnissen des öffentlichen Dienstes nachgekommen sind, wenn Schwierigkeiten bestanden.

Das ist es, was ich, Herr Vorsitzender, meine Damen und Herren, hier vor Ihrer Vereinigung sagen wollte. Ihr Beitrag zu den Lösungen Ihrer Schwierigkeiten als Absolventen der N.S.P.T.T. und der allgemeinen Probleme unserer Verwaltung zeigt, mit welchem Ernst Sie Ihren Aufgaben nachgehen.

Personalveränderungen

Amtsblattauszüge,
bearbeitet von Dr. Wilhelm Fenge

Ernennungen:

zum MinDirig der Pr der Führungsakademie der DP Dr. Ernst *Hermann*;
zum Pr einer OPD DinRat Dr. Elmar *Hauptmann* in Saarbrücken, OPD;
zum APr die OPDir Götz *Dietsche* in Kiel, OPD, Dipl.-Ing. Dieter *Sander* in Regensburg, OPD, Günter *Weber* in Kiel, OPD;
zum MinRat die OPDir Andreas *Günther*, Dipl.-Ing. Klaus-Dieter *Hoffmann*, Dipl.-Ing. Franz Masson in Bonn, BPM;
zum Ltd OPDir die OPDir Dr. Otfried *Brauns-Packenius* in Frankfurt am Main, PSchA, Kurt von *Bültzingsloeven* in Darmstadt, PTZ, Dr. Norbert *Herkner* in Berlin, LPD, Joachim *Koenig* in Freiburg im Breisgau, Johannes *Schreckenberger* in Stuttgart, SAP, Helmut *Vogel* in Köln, OPD;
zum OPDir der OPBR Dipl.-Ing. Eberhard *Kobe* in Berlin, LPD.

Versetzungen:

Pr einer OPD Dr. Elmar *Hauptmann* von Bonn, BPM, nach Saarbrücken, OPD;
Ltd OPDir Dipl.-Ing. Gerhard *Bahr* von Münster, Westf., FA, nach Augsburg, FA.

Ruhestand:

MinDirig Kurt *Zimmer* in Bonn, BPM;
APr Dr. Hans *Helbig*, Dr. Gustav *Rapp* in Darmstadt, PTZ;
Ltd OPDir Dipl.-Ing. Kurt *Jörns* in Düsseldorf, FA 1, Dipl.-Ing. Walter *Wystrach* in Darmstadt, FTZ;
OPDir Dipl.-Ing. Herbert *Hölzke* in Bremen, OPD, Dipl.-Ing. Walter *Scholz* in Nürnberg, OPD.

Es geht um die rechtliche Gleichstellung der Ruhestandsbeamten

Von Dr. Wilhelm Fenge, Felsberg

Im Kreise der Ruhestandsbeamten herrscht schon seit langer Zeit ein weitverbreitetes Gefühl der Vernachlässigung gegenüber den Beamten im Dienst und den Rentnern. Und das mit vollem Recht! Zwar wurden nach anfänglichem Zaudern die allgemeinen Gehaltserhöhungen der Beamten im Dienst auch denen im Ruhestand zuerkannt, aber die Stellenanhebungen blieben dann zunächst völlig unberücksichtigt. Gewiß, man kann einen Ruheständler nicht mehr befördern, aber man muß ihm einen Ausgleich gewähren, wenn seine Dienststelle (ohne Erweiterung ihres Inhalts) angehoben wird. Dazu entschloß man sich dann sehr zögernd und unterschiedlich, übersah die verdrängten Beamten, führte unzulängliche Vornachschüsse ein, gewährte keine Mittel für Vermögensbildung, gab keine Steuererleichterungen, berücksichtigte nicht die amtslose Zeit der unglücklichen verdrängten Beamten. (Im Gegensatz zu den Jahren nach 1918, wo man der großen Zahl der aus den Ostgebieten, Reichslanden, Kolonien vertriebenen Beamten und den Versorgungsberechtigten der aufgelösten Wehrmacht ihre Dienststellungen und ihre vollen Gehalts- und Versorgungsbezüge beließ. Das war damals eine als selbstverständlich anerkannte Pflicht! Dazu bedurfte es keiner Verbände wie nach 1945, die heute noch bestehen, weil für die 131er noch immer nicht das volle Recht wiederhergestellt ist, auf das noch viele warten, deren Durchschnittsalter die 70 weit übertrifft).

Inzwischen gibt es mehrere Verbände für Ruhestandsbeamte, die unentwegt und hart um die rechtliche Gleichstellung der Beamten im Ruhestand kämpfen. Auch die übrigen Beamtenverbände, darunter auch unsere Vereinigung, die Postgilde, der Postverband setzen sich in verstärktem Maße für ihre Ruheständler ein.

Nun scheint es so, daß ein gewisser Erfolg sich abzeichnet.

Ein zweites Besoldungsvereinheitlichungs- und Neuordnungsgesetz liegt im Entwurf vor.

Er sieht unter anderem vor:

die Einführung eines neuen Verfahrens zur Anpassung der Versorgungsbezüge an die „strukturellen und quasistrukturellen“ Besoldungsverbesserungen, die Verbesserung der Versorgung im Falle vorzeitlicher Zuruhesetzung infolge Dienstunfähigkeit und Einbeziehung von Mindestversorgungsbezügen in die Zulagenregelung.

Außerdem sind im Entwurf eines dritten Steuerreformgesetzes Verbesserungen vorgesehen. Ab 1. Januar 1975 soll der Ruhegehaltsfreibetrag von bisher 25 % (höchstens 2400,- DM) auf 40 % (höchstens 4800,- DM jährlich) erhöht werden.

Wie der Zeitschrift des Bundes der Ruhestandsbeamten und Hinterbliebenen (BRH) „Der Beamte im Ruhestand“ Nummer 1/1974 zu entnehmen ist, hat der Staatssekretär Jung im Bundestag erklärt, die Auffassung über die nachgeheirateten Witwen hätte „sich gewandelt“. Es ist also geplant, den Frauen ebenfalls ein volles Witwengeld ohne Anrechnung sonstigen

Einkommens zu gewähren, die einen Beamten erst geheiratet haben, als er bereits in den Ruhestand getreten und älter als 65 Jahre war. Der Staatssekretär kündigte ferner ein umfassendes Beamtenversorgungsgesetz an, das schon seit längerer Zeit in den Bonner Ministerien in Arbeit sei.

Mit Stolz weist der Vorsitzende des Bundes der Ruhestandsbeamten und Hinterbliebenen (Amtsrat a. D. Gerhard Schröder) darauf hin, daß seine ständigen Bemühungen doch endlich gewisse Erfolge bringen. Etwas völlig Neues im Versorgungsrecht ist das in Aussicht genommene Verfahren zur Anpassung der Versorgungsbezüge an die strukturellen und quasistrukturellen (eine entsetzliche Wortbildung!) Besoldungsverbesserungen. Da umfangreiche Ermittlungen dazu notwendig sind, kommen sie den Versorgungsempfängern erst mit einer Verspätung von durchschnittlich einem Jahr zugute. Das ist eine Zeitverschiebung, die bei einer weitgehenden und sich steigernden Geldentwertung wieder neue Nachteile bringen wird. Diese lassen sich mildern, wenn zwei

in der Jahresmitte liegende Vergleichsmonate für die Ermittlungen zugrunde gelegt werden.

Im Gesetzentwurf ist zwar vorgesehen, daß die in diesem Gesetz enthaltenen strukturellen und quasistrukturellen Besoldungsverbesserungen aufgrund einer Vorausschätzung sofort weitergegeben werden sollen. Aber das ist keine echte Übergangsregelung, denn dazu müßten die bisherigen Benachteiligungen im Rahmen des Möglichen ausgeräumt werden.

Der BRH macht hierzu in Nr. 12/1973 seiner Zeitschrift „Der Beamte im Ruhestand“ Vorschläge, die dort nachzulesen den Ruheständlern eindringlich empfohlen wird. Gefordert wird unter anderem die sofortige Erhöhung des Stellenplan-Anpassungszuschlags von 6 auf 10 bzw. 10 auf 12 %. Der Ausschuß „Ruhestandsbeamte“ wird den Betroffenen Auskunft geben, empfiehlt aber auch den Bezug der Zeitschrift und die Mitgliedschaft und Mitarbeit in der Vereinigung der höheren Postbeamten.

Nur durch ständigen Einsatz und Kampf können die gewünschten Erfolge erzielt werden!

Tätigkeitsbericht der „Arbeitsgruppe Einstieg“

Anläßlich der erweiterten HV-Sitzung am 24. und 25. November 1973 in Bad Neuenahr wurde eine Arbeitsgruppe aus den Herren Bork, Stuttgart, Unglaub, Nürnberg, und Hansmann, Tübingen, gebildet mit dem Auftrag zu untersuchen, ob für den höheren Dienst die Einstiegs-Besoldungsgruppe A 15 gerechtfertigt sei.

Die Arbeitsgruppe hat ihre Untersuchungen inzwischen beendet und dem Hauptvorstand die Ergebnisse unterbreitet.

Nachfolgend der Wortlaut der Ausarbeitung:

Einstiegsbesoldungsgruppe für den höheren Dienst A 15

Die Vereinigung der höheren Postbeamten fordert,

1. daß die Einstiegsbesoldungsgruppe im höheren Dienst funktionsgerecht nach A 15 zu bewerten ist und
2. daß gleichzeitig entsprechend eines funktions- und leistungsgerechten Besoldungssystems die Besoldungsordnung A um weitere drei Stufen über A 16 hinaus fortgeschrieben wird.

Begründung:

I. Laufbahnbedingte Gründe

Die Studienkommission für die Reform des öffentlichen Dienstrechts trifft die Feststellung, daß die Höhe der Bezahlung funktions- und leistungsgerecht sein und sich nach den Arbeitsanforderungen richten muß, die an die Bediensteten gestellt werden. Im höheren Dienst bestehen diese Anforderungen bezüglich der Ausbildungserfordernisse (vergleiche St Gscheidle, Archiv für das Post- und Fernmeldewesen, Heft Juni 1971, S. 315 ff.) nicht in der Vermittlung detaillierter Spezialkenntnisse, sondern von Hintergrundwissen, in das sich die Spezialkenntnisse einordnen oder aus dem sie sich ableiten lassen.

Den besten und in der BRD höchsten Schulabschluß, der diese Voraussetzungen auch heute noch vermittelt, hat der höhere Dienst aufzuweisen. Er bringt

also die Kriterien, die mindestens von einem Referenten oder von einem Abteilungsleiter bei einem Amt an aufwärts verlangt werden, z. B. (vgl. Gscheidle a. a. O.) Lernfähigkeit, menschenbezogene Führung u. a. durch die gewohnte Arbeit im Team, hohe fachliche Mobilität durch möglichst breite Ausbildung usw. weitgehendst mit. Er könnte somit, wie St Gscheidle schreibt, „in seinem Beruf Erfüllung finden“, da er beweglich ist und im wirtschaftlichen Denken und für hohe Leistungen geschult ist, wenn nicht das derzeitige Besoldungssystem leistungs- und funktionsungerecht wäre:

Nicht leistungsgerecht ist es, da z. B. eine Beförderung vom PR zum OPR wegen des Wegfalls der Technikerzulage praktisch keine bessere Bezahlung bringt und

nicht funktionsgerecht ist es, weil der höhere Beamte aufgrund der besonders in den letzten Jahren gestiegenen Anforderungen durch zunehmende Komplexität der Aufgabenerfüllung nicht wertgerecht entsprechend seiner Funktion beim Einstieg in die Laufbahn nach A 15 bezahlt wird.

II. Gründe, die sich aus den Forderungen anderer Verbände und Vereinigungen ergeben

Daß die Forderung unter I. richtig ist, beweisen auch die folgenden Aussagen:

1. Im Heft Deutsche Post Nr. 22 vom 20. November 1973 tritt die DPG unter dem Artikel „Zweites BesVNG — dieser Entwurf vergrößert die Ungerechtigkeiten“ gegen besoldungsbezogene Benachteiligung bei gleichwertigen Funktionen bzw. gegen funktionsungerechte Bewertung der Eingangsbesoldungsgruppen ein.

In dem Bericht wird vom gehobenen Dienst ausgegangen und gefordert, daß Bewerbern mit Fachhochschulabschluß ein Amt der BesGr A 11 zu übertragen sei; dabei wird gleichfalls als zweifelsfrei erachtet, daß Beamte, die gleiche oder gleichwertige Funktionen ausüben, den Fachhoch-

schulabsolventen gleichzustellen sind (funktionsgerechte Bezahlung!).

2. Der VDPI (Der Ingenieur der DBP, 1/73, Seite 7) fordert für graduierte Ingenieure eine Laufbahnführung von Besoldungsgruppe A 12 bis A 15, übergangsweise A 11 bis A 14. Diese Forderung ist vom BPM in den Vorschlag zur Neuordnung des Ft-Dienstes (Schreiben des BPM an den BMI vom 17. November 1972) auch teilweise anerkannt worden.
3. Ebenso wie der VDPI fordert auch die Deutsche Postgilde eine Laufbahnführung von A 11 bis A 15, um eine „Verbesserung des beruflichen Aufstiegs innerhalb der Laufbahn des gehobenen Dienstes“ zu erreichen (Die Deutsche Postgilde, 5/73, S. 3). Auch in Heft 6/73, S. 18 wird „die dringend notwendige Laufbahnführung bis A 14/15“ gefordert.
4. Die logische Konsequenz aus Ziffer 1 für den höheren Dienst findet sich in dem Heft „Praxis der DPG“ (Nr. 9, Jg. 18/73, S. 280) unter dem Artikel „Neuordnung der Laufbahnstruktur im F-Wesen“. Dort wird das Funktionsebenenprinzip erläutert und unter Ingenieurlaufbahn Ft 5 – die Ausgangslage 1973 vorausgesetzt – die BesGr A 11 bis A 14 verstanden.

Weiter heißt es – und das ist erstaunlich logisch –, daß sich die Laufbahnführung für den höheren Dienst aus der Fortsetzung von Ft 5 ergibt, das heißt, daß sie bei A 15 beginnt.

Die Verbände und berufsständischen Vereinigungen des gehobenen Dienstes haben schon lange öffentlich und auch schriftlich gefordert, daß sie eine Laufbahnführung von A 11 bis A 14 und A 15 für notwendig halten. Gleichzeitig haben sie aber auch erkannt, daß die logische und konsequente Fortsetzung der Laufbahnstruktur für den höheren Dienst den Einstieg bei A 15 erfordert (vgl. 3.). Der höhere Dienst selbst hat dazu bisher geschwiegen – hoffentlich nicht schon zu lange.

Literatur

1. Schriftenreihe des DGB, Mai 1973, Heft 4:
„Neuordnung des Beamtenrechts, Reform des öffentlichen Dienstrechts, Einheitliches Dienstrecht – Bericht der Studienkommission für die Reform des öffentlichen Dienstrechts“.
2. Archiv für das Post- und Fernmeldewesen, Heft Juni 1971, Seite 315 ff.:
Vortrag von St Gscheidle
„Modernes Management im öffentlichen Dienst am Beispiel technischer Bundesverwaltungen“.
3. Hefte der Deutschen Post (DPG):
Nr. 7/24. Jahrgang, Seite 175 Heinz Esders
„Besoldung 72 vor der Entscheidung“.
Nr. 12/25. Jahrgang/Juni 1973 Konradi
„Wir bleiben bei unseren Forderungen“.
Nr. 17/25. Jahrgang/September 1973 Konradi
„Zur Neuordnung der Laufbahnstruktur im Fernmeldewesen“.
Nr. 21/5. November 1973
„Aktuell – Eingangssämter“.
Nr. 23/5. Dezember 1973
„Gleiche Probleme im gehobenen Dienst“.
4. Der Ingenieur der DBP, Heft 1/1973, Seite 7:
5. Schreiben des Bundesministers für das Post- und Fernmeldewesen vom 17. November 1972 an den Bundesminister des Innern:
„Zielvorstellungen der DBP für eine Neuordnung der Nachwuchsgewinnung und Laufbahnstruktur im fernmeldetechnischen Dienst“.
6. Hefte der Deutschen Postgilde:
Heft 2, April 1973, Seite 6 (Laufbahnführung ab A 11)
Heft 4, August 1973, Seite 14
Heft 5, Oktober 1973, Seite 3
Heft 6, Dezember 1973, Seite 18

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, OPDirn
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 Dortm.-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 Zlern, 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 15 1

- 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) 6 10 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 0

- 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 (0 4 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, OPDir, OPD
F 4 99 24 40 P 7 73 33 67

8000 München 2 0 89

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

4400 Münster 02 51

- I Dipl.-Ing. Wittel, APr, OPD
F 3 90 - 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, C -R, 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) 100 - 4 00 P (0 73 1) 100 4 01

5500 Trier 06 51

- I Peters, OPR, OPD
F 77 - 5 23 P 77 - 8 82
- II Rademacher, OPR, OPD
F 77 - 6 49 P 77 - 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