

# NACHRICHTENBLATT

für die Vereinigung der höheren Postbeamten

Heft 3

Juli 1974

10. Jahrgang

## Aus dem Inhalt:

Jürgen Wehran: Begrüßungsansprache

Josef Distel: Festrede Jahrestreffen 1974 Darmstadt

Pressestimmen zum Jahrestreffen

Kappungsbetrag, Plan oder Sandkastenspiel?

Neues von der FEFAS

Geplante Reisen 1974/75

J. Paffen  
ORD 34 B



Arbeitstagung des Hauptvorstandes und der Bezirksvereine im Vortragsraum des FTZ

## Inhalt

Jürgen Wehran	
Ansprache des 1. Vorsitzenden	50
MinDir Josef Distel	
Zur Stellung des höheren Dienstes der DBP im Betrieb und in dieser Zeit	54
Pressestimmen vom Jahrestreffen in Darmstadt	60
Kappungsbetrag – Plan oder Sandkastenspiel?	62
Gleiches Recht?	67
Neues von der FEFAS	68
Geplante Reisen – 1974/75	70
Persönliches	72
Personalveränderungen	72

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 5434.

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 2008 88.

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

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

## Ansprache des 1. Vorsitzenden Jürgen Wehran anlässlich der Festveranstaltung

Meine sehr verehrten Festgäste!

Als 1. Vorsitzender der Vereinigung der höheren Postbeamten heiße ich Sie alle zu unserer Festveranstaltung herzlich willkommen. Sie wissen sicher alle, daß unser diesjähriger Vertretertag ein Jubiläumsvertretertag ist. Es freut uns deshalb besonders, daß Sie, meine verehrten Gäste, und auch Sie meine lieben Kolleginnen und Kollegen mit Ihren Angehörigen so zahlreich erschienen sind. Es ehrt uns, daß sie hierdurch Ihr Interesse, Ihre Sympathie, aber auch Ihre Solidarität bekunden.

Bei der Planung unseres Vertretertages hatten wir mit Bedacht gerade diese Woche als parlamentsfreie Woche in Bonn ausgewählt, um den mit uns in Kontakt stehenden Politikern die Möglichkeit zu eröffnen, an dieser Jubiläumsveranstaltung teilnehmen zu können. Aber, wie es bei Planungen bei genauem Zusehen übrigens schon seit jeher üblich ist, tritt immer ein nicht berücksichtigtes Ereignis ein, daß dann die kalkulierte Situation eben doch verändert. Hier war es die veränderte politische Lage in Bonn, die plötzlich ausgerechnet in diesen Tagen die Debatte zur Regierungserklärung und zum Haushalt veranlaßt hat. Wir haben deshalb volles Verständnis für das Fernbleiben der eingeladenen Parlamentarier. Um so mehr freuen wir uns natürlich über die eingegangenen Grußadressen und guten Wünsche wie z. B. von unserem jetzigen Bundesminister Gscheidle und den ehemaligen Postministern Richard Stücklen und Lauritz Lauritzen. Ebenso freuen wir uns über die guten Wünsche der Bundestagsabgeordneten Dr. Ahrens, Richard Ey, Freiherr von Fircks, Georg Gallus, Röttger Groß, Friedrich W. Hölscher, Otto Graf Lambsdorff, Dr. Erich Riedl, Harald B. Schäfer, Helmut Sieglerschmidt. Wir sehen in dieser erfreulichen Anteilnahme, wohl mit Recht, daß wir im Bundestag Abgeordnete zu verzeichnen haben, die offen sind, unsere Argumente zu hören.

Sehr dankbar begrüße ich dann die hier anwesenden Mitglieder des Landtages Herrn Sälzer und Herrn Wensel. Meine sehr verehrten Herrn Abgeordneten, wir freuen uns wirklich über Ihre Anwesenheit und wir sind auch davon überzeugt, daß Ihnen die grundsätzliche Thematik auch einer Bundesvereinigung interessante Anregungen vermitteln wird.

Mein Gruß gilt nun Ihnen sehr verehrter Herr Ministerialdirektor Distel vom Bundespostministerium und Ihnen sehr geehrte Ministerialdirigentin Frau Leithäuser, sowie Ihnen Herr Ministerialdirigent Kretschmann als offizielle Vertreter des Bundespostministeriums an unserer Festveranstaltung. Sie Frau Leithäuser und Sie Herr Kretschmann haben bereits an unseren Arbeitssitzungen teilgenommen und wir wissen von Ihnen, wie sehr Sie sich unserer Vereinigung verbunden fühlen. Teilweise haben Sie sogar aktiv bei uns mitgearbeitet. Sie sind uns sehr herzlich als Freunde willkommen.

**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

Ich begrüße ferner sehr dankbar den Vorsitzenden des Hauptpersonalrats der DBP, Herrn Busch. Sie haben es sich nicht nehmen lassen, aus Ihrem Urlaub zu unserer Festveranstaltung zu kommen. Wir nehmen dies sehr gerne zur Kenntnis, zeigt es uns doch, lieber Herr Busch, daß auch der Hauptpersonalrat die Angelegenheiten des höheren Dienstes mit aufmerksamer Anteilnahme studiert.

Gerne begrüße ich auch die Vertreter der großen Berufsvereinigungen, und zwar von der DPG den zuständigen Abteilungsleiter Herrn Konradi. Wir wissen, daß die DPG ständig als Ehrengast bei unseren Festveranstaltungen zugegen ist und wir sehen darin ganz ausdrücklich ein Zeichen, die gemeinsamen Probleme verständnisvoll, fair und offen zu behandeln. Ebenso herzlich begrüße ich Herrn Dr. Lorek von der CGP. Mein Gruß gilt ferner den Vertretern unserer Schwesternvereinigungen des höheren Dienstes bei der Deutschen Bundesbahn, mit denen wir in nahen Kontakt stehen, um die den Führungskräften der großen Bundesbetriebsverwaltungen erwachsenen besonderen Probleme in enger auch geistiger Verbindung zu bewältigen. Sie dürfen bei unseren Veranstaltungen einfach nicht fehlen, wie wir es uns auch nicht nehmen lassen, stets gerne zu Ihnen zu kommen. Ferner möchte ich die Vertreter aller anderen Vereinigungen des höheren Dienstes im Bundesgebiet erwähnen, seien es nun die Philologen oder die Verwaltungsrichter, seien es die Meteorologen bis hin zu den Archivaren. Wir sehen an Ihrer Teilnahme an unserer Jubiläumsfestveranstaltung, daß auch Sie aus guten Gründen die Notwendigkeit sehen, solidarisch für den höheren Dienst in der Öffentlichkeit aufzutreten. Wir danken Ihnen besonders für Ihr Erscheinen und Sie dürfen mit Gewißheit auch mit uns rechnen.

Last not least gilt mein Gruß allen den zahlreich anwesenden Präsidenten der Oberpostdirektionen und stellvertretend für alle Herrn Präsident Dingeldey, dem wir für die viele Hilfe zu danken haben, die er uns in diesen Wochen zuteil werden ließ.

Meine Herren Präsidenten, wir sehen in Ihrer Anwesenheit, ein echtes Zeichen wirklicher Verbundenheit und Solidarität.

Vor fast genau zwanzig Jahren wurde hier in Darmstadt die Vereinigung der höheren Postbeamten als Zusammenschluß der Führungskräfte der Deutschen Bundespost gegründet. Ich denke hier diese Festveranstaltung ist der richtige Rahmen, diese erste Stunde gebührend zu erwähnen. Dabei ist es mir eine besondere Genugtuung, die Gründungsmitglieder Herrn Dr. Damrau, Herrn Dr. Fenge und Herrn Dipl.-Ing. Peek hier mit großer Freude besonders herzlich unter den anwesenden Kolleginnen und Kollegen begrüßen zu dürfen. Ihnen gebührt unser besonderer Dank und vor allem auch unser Respekt. Sie haben nämlich vor 20 Jahren mit sicherem Blick für Notwendigkeiten die Initiative ergriffen, den höheren Dienst zusammenzuschließen und ihm damit die Möglichkeit eröffnet, frei und offen seine Anliegen und Interessen zu artikulieren. Wir haben Ihnen dafür wirklich zu danken.

Zugleich haben Sie damit auch die Tradition der früheren Vereinigung der höheren Reichspost- und Telegrafienbeamten aufgenommen. Schon 1905 haben sich nämlich die höheren Beamten der alten Reichspost zu einem für die damalige Zeit sehr mutigen Schritt zusammengeschlossen. Gegen erhebliche Widerstände haben Sie gewiß wahre aber zugleich auch un-

bequeme Wahrheiten vertreten und dabei selbst persönliche Schwierigkeiten und Nachteile einschließlich Strafversetzungen in Kauf genommen. Das mag es heute nicht mehr geben; mit Gewißheit gibt es aber auch heute noch für jeden von uns von Fall zu Fall die Frage zu entscheiden, ob man den sicheren und bequemen Weg des „Nichtwissens“, „Augenschließens“ oder „Verharmlosens“ bzw. „Anpassens“ gehen will, oder ob man es für richtig hält, dasjenige unbeeinflusst zu sagen, was man nach seiner ehrlichen Erkenntnis und Einschätzung der Dinge letztlich aus Selbstachtung sagen muß, ohne daß man dabei stets einen gesicherten und leichten Weg gewährleistet erhält.

Wir können – so finde ich – auf diese Tradition unserer Gründer stolz sein. Wir sollten uns wünschen, daß auch heute bei uns diese Kraft der gemeinsamen Überzeugung nicht verlorengegangen ist. Wenn Sie, meine älteren Kollegen, den Ablauf unserer Vertretertage beobachten, so werden Sie die Überzeugung gewinnen, daß wir nach wie vor an der Tradition der freien und offenen Rede und der Solidarität der Kolleginnen und Kollegen des höheren Dienstes uneingeschränkt in unser aller Interesse festhalten.

Die Vertreterversammlung hat in diesen Tagen fleißig gearbeitet. Etwa 70 Anträge und 6 Resolutionen waren zu diskutieren und zu beschließen. Alle die dabei gewesen sind, werden bestätigen, daß sich dabei der Meinungs-austausch auf einem guten Niveau vollzogen hat. Die uns berührenden Hauptprobleme sind dabei klar und deutlich in den Resolutionen herausgestellt worden. Vielleicht ist es die lange Tradition dieser Vereinigung, daß die Kollegenschaft des höheren Dienstes das nötige Maß an Erfahrung hat, in welcher vernünftiger aber auch nachdrücklicher Form die Probleme zu behandeln und zu erarbeiten sind. Ebenso aber auch in welcher Art sie zu verlautbaren sind. Angesichts des für unsere Vereinigung traditionellen Grundsatzes unsere Meinung frei und offen für die Kolleginnen und Kollegen des höheren Dienstes zu artikulieren, hat es der Hauptvorstand für richtig gehalten, auch auf dieser Jubiläumsfestveranstaltung allen Gästen, Kolleginnen und Kollegen unsere Hauptbeschlüsse bekanntzugeben.

Sie sollten dabei wissen, daß die gefaßten Beschlüsse allesamt von einem gemeinsamen durchgehenden Gedanken getragen werden: Nämlich von dem Willen der Abwehr einer sich mehrenden Ungleichbehandlung der Angehörigen des höheren Dienstes im Verhältnis zu den anderen Beschäftigten im öffentlichen Dienst.

Ich darf es im Namen aller unserer Vereinigung angehörenden Führungskräfte der DBP – und es sind praktisch alle – auch so ausdrücken, daß wir unzufrieden sind und uns in unserem Selbstwertgefühl und dem Respekt vor unseren Leistungen und unserem Leistungs- und Verantwortungswillen verletzt sehen.

So wünschen wir im Bereich der Besoldungsregelungen in einer Resolution endlich den Stop der leistungsfeindlichen Nivellierungstendenzen zu sehen; denn diese Nivellierungstendenzen gehen ausschließlich zu Lasten der Führungskräfte.

Wir wünschen dabei den verantwortlichen Politikern aber auch den zuständigen Angehörigen der Exeku-

tive den Mut, künftig wesentlich mehr als bisher dem auf dem Gerechtigkeitsgebot beruhenden Grundsatz der besseren Bezahlung für höherwertige Leistung tatsächlich auch Rechnung zu tragen.

Ferner fordern wir in einer weiteren Resolution alle Verantwortlichen in Legislative und Executive auf, nun endlich einmal der Entschließung des Deutschen Bundestages zum 1. BesVNG Rechnung zu tragen und die Eingangssämter der Laufbahn neu zu regeln. Ebenso sollte entsprechend den eigenen Bekundungen des Bundestages vom Frühjahr 1971 nunmehr mit dem verheerenden Unwesen der Stellenzulagen und dergleichen aufgehört und die Besoldungstabelle unter Einbezug dieser Zulagen neu gefaßt werden. Es ist einfach grotesk, wenn praktisch willkürlich ausgerechnet nur die begrenzte Gruppe ab Oberrat bis A16 als einzige Gruppe der aufsteigenden Gehälter ohne erkennbare Gründe von jeglichen Zulagen ausgenommen ist, mit der Folge, daß eine Beförderung zu keiner Verbesserung führt oder nachgeordnete Kräfte praktisch ebensoviel oder sogar mehr verdienen als der verantwortliche Vorgesetzte. Wir halten das für unvereinbar mit dem vielberufenen Leistungsprinzip. Hier werden ebenfalls nur wieder die Nachteile einseitig den Führungskräften aufgelastet.

Ein weiterer wichtiger Beschluß unserer Vereinigung betrifft die Fassung der jetzt verabschiedeten sogenannten Funktionsgruppenregelung. Nach dieser Verordnung werden wiederum ausgerechnet die Angehörigen des höheren Dienstes restlos von der geringsten Verbesserung ihrer beruflichen Fortkommensmöglichkeiten ausgeschlossen. Den übrigen nachgeordneten Laufbahnen gewährt man indessen verbesserte Bewertungsmöglichkeiten bis zu sage und schreibe 83% der Tätigkeiten. Es stellt sich unwillkürlich die Frage, ob eigentlich die Aufgaben der Führungskräfte in dieser Zeit weniger wert geworden sind?

Wenn man alle auffindbaren Informationen zusammenträgt, die Reden aller Verantwortlichen hört, muß man allerdings zu einer total gegenteiligen Auffassung kommen. Denn wenn immer wieder betont wird, daß es noch nie so kompliziert, schwierig und anspruchsvoll gewesen ist, zu führen, wie heute, dann muß doch die notwendige Schlußfolgerung nach aller Logik eine andere sein, als die Führungskräfte nahezu bei jeder Gelegenheit zu benachteiligen. Diesen Punkt deutlich und kritisch anzusprechen ist einfach unsere Pflicht!

In einer weiteren Resolution, das sollte auch hier erwähnt werden, wünschen wir uns eine faire und umfassende Information wie sie auch anderen Gruppierungen zuteil wird, um die den höheren Dienst der DBP im Zusammenhang mit regionalen und organisatorischen Veränderungen im Bereich der Mittelbehörden betreffenden Fragen zu erörtern und mitzuhelfen, Schwierigkeiten zu vermeiden.

Dabei begrüßt diese Vereinigung der Führungskräfte ausdrücklich – und stellt sich damit hinter vernünftige

Lösungen – eine sinnvolle und effektive Organisationsveränderung in den erwähnten Bereichen. Es ist keineswegs so, daß wir nur fordern; wir wollen im Gegenteil auch mitverantworten und vor allem auch dafür sorgen, daß unsere Deutsche Bundespost wirkungsvoll und effektiv in allen Bereichen im Interesse der Allgemeinheit wirken kann.

Schließlich hat die Vereinigung der höheren Postbeamten auch im Bereich der überbetrieblichen Mitbestimmung anschließend an ihre vielbeachtete Münchner Resolution aus dem Vorjahr den Beschluß gefaßt, alle verantwortlichen politischen Kräfte hinsichtlich der Einbeziehung von Führungskräften in den Aufsichtsrat zu einer solchen Lösung aufzurufen, die demokratischen Regeln entspricht. Diese Regeln haben die Minderheit zu schützen und das Ergebnis zu gewährleisten, daß der in einem eventuell künftigen Aufsichtsrat des Unternehmens DBP zu entsendende Vertreter der Führungskräfte auch wirklich deren mehrheitliches Vertrauen genießt und nicht entgegen ihrem Willen in den Aufsichtsrat gelangt.

Das wäre dann in der Tat ein unmögliches Ergebnis und erneut ein Beispiel der belastenden Ungleichbehandlung.

Ich danke Ihnen für die Aufmerksamkeit, mit der Sie die Willensäußerungen der höheren Beamten zur Kenntnis genommen haben. Ich wäre dankbar, wenn die hier anwesenden Politiker ebenso wie die Vertreter der Berufsverbände und die Gäste der anderen Vereinigungen des höheren Dienstes aber auch die Vertreter unseres Ministeriums mit unseren Resolutionen eine nachdenkenswert und sicher noch zu vertiefende Information akzeptieren würden. Von Ihnen sehr geehrter Herr Ministerialdirektor Distel bin ich davon überzeugt, daß gerade Sie unsere Auffassung gut nachzuempfinden vermögen, und zwar unabhängig davon, wie die vorläufigen oder endgültigen Äußerungen oder Entscheidungen hierüber auch ausfallen mögen. Ich glaube dies deswegen sagen zu dürfen, weil Sie sehr geehrter Herr Ministerialdirektor aus unserer Laufbahn stammen und sich überdies schon frühzeitig mit berufspolitischen Fragen befaßt haben. Wir freuen uns deshalb, daß gerade Sie als Festredner zu dem Jubiläumsvertretertag Ihrer Laufbahnkollegen gekommen sind. Wir gehen mit Gewißheit davon aus, daß Sie lieber Herr Distel aus der Sicht Ihrer langen Erfahrung als Laufbahnkollege und schließlich auch mit den Kenntnissen aus Ihrem hohen Amt als Personalchef der gesamten Deutschen Bundespost wesentliche Aussagen zur Stellung der höheren Beamten in einem Unternehmen wie die DBP gerade in dieser Zeit uns vermitteln können. Ich darf Sie herzlich bitten nunmehr das Wort zu ergreifen und den Festvortrag zu halten. Schon jetzt darf ich Sie des Dankes der gesamten Kollegenschaft des höheren Dienstes versichern.

**FITCE-Kongress vom 2. bis 7. September 1974 in Luxemburg**

**FEFAS-Kongress vom 21. bis 23. November 1974 in Klein-Heubach**

# „Zur Stellung des höheren Dienstes der DBP im Betrieb und in dieser Zeit“

Thema der Festrede, gehalten von MinDir Josef Distel

Meine sehr geehrten Damen und Herren!

Es ist mir eine besondere Ehre, anlässlich dieses Jubiläums-Jahrestreffen der Vereinigung der höheren Postbeamten zu Ihnen sprechen zu können. Zunächst darf ich im Auftrag des Bundespostministers Gscheidle der Festversammlung seine herzlichsten Grüße übermitteln. Herr Staatssekretär Elias, der zugesagt hatte, hier zu sprechen, ist wegen der heutigen Sitzung des Postverwaltungsrates zu seinem Bedauern gehindert, diese Zusage einzulösen. An seiner Stelle bin ich kurzfristig gebeten worden, zu Ihnen zu sprechen. Das Thema „Der höhere Beamte im Betrieb“ ist immer aktuell. Ich möchte meine Ausführungen aber nicht nur eng betriebsbezogen anlegen, sondern mich etwas mehr der Betrachtung allgemeiner Probleme des höheren Dienstes und des Beamten in heutiger Zeit widmen.

Ein Beruf ist das Rückgrat des Lebens, hat ein großer Philosoph einmal gesagt (Nietzsche).

Der höhere Postbeamte steht beruflich im Dienste der Allgemeinheit unserer Bundesrepublik Deutschland. Er hat bei dem als Sondervermögen des Bundes gestalteten Unternehmen Deutsche Bundespost eine ganz spezielle und interessante Aufgabe

- die ihn für die Öffentlichkeit, die Postkunden und die sonstigen Adressaten der Dienstleistungen des Unternehmens wirken läßt
- die ihm Leitungs- und Führungsfunktionen im Kreis der mehr als eine halbe Million Menschen umfassenden Beschäftigten der Bundespost zuweist
- aufgrund der er zu Entscheidung über wirtschaftliche Prozesse von ganz erheblicher Bedeutung berufen ist.

Diese Aufgaben sind gewichtig.

Es trifft sicherlich nicht zu – wie bisweilen behauptet wird – die Beamten des höheren Dienstes bei der Deutschen Bundespost seien nur zur Erledigung wissenschaftlicher, abstrakter Aufgaben berufen und in der Lage. Sie seien betriebsunerfahren und deshalb nicht besonders geeignet, Betriebsaufgaben wahrzunehmen. Eine solche Auffassung hält objektiver Betrachtung nicht stand, die Unternehmensleitung wird ihr nicht folgen können. Sie wird vielmehr Wert darauf legen müssen, aber auch davon ausgehen können, daß ihr als höhere Beamte Führungskräfte zur Verfügung stehen, die Theorie und Praxis beherrschen, die Verwaltungsverfahren und Betriebsdienst kennen. Darauf möchte ich zunächst eingehen.

Wenn man den angerissenen Gedanken vertieft, muß man sich mit verschiedenen Fragen beschäftigen, und zwar

1. Welche Aufgabenfelder sind dem höheren Dienst zuzuordnen? Wer sind leitende Kräfte?
2. Welche Tätigkeitsanforderungen sind an diese Kräfte zu stellen?
3. Was ist eigentlich Betriebsdienst im Unternehmen Deutsche Bundespost?



Präsident des FTZ Dingeldey  
bei seiner Begrüßungsansprache  
(im Hintergrund der HV,  
von links Wartmann (verdeckt), Zerbel, Wehran)

## Zu 1.

Die Aufgabenfelder des höheren Dienstes, so wie wir ihn gegenwärtig bei der Deutschen Bundespost, aber auch in anderen Unternehmen des Bundes gestaltet haben, lassen sich von zwei Auffassungen her, was als leitende Tätigkeit zu gelten hat, aufzeigen.

Die eine Auffassung definiert die leitenden Kräfte aus den leitenden Aufgaben. Sie geht von bestehenden Systemen (Mensch–Mittel–Systemen) aus und stellt fest, daß einzelne Glieder des Systems die Aufgabe haben, das System zu gestalten, auf Ziele zu lenken und auf das Verhalten der Menschen im System einzuwirken. Damit ist der Kreis der Führungskräfte als sehr groß umrissen. Im Gegensatz dazu steht die Auffassung, die als leitende Kraft nur diejenigen betrachtet will, der in erheblichen Teilbereichen typische unternehmerische Aufgaben wahrnimmt, insoweit auch eine wirkliche Entscheidungsbefugnis besitzt, wobei diese Funktionen unternehmens- und nicht nur betriebsbezogen sein müssen. Die Aufgabenfelder des höheren Dienstes, wie wir sie heute verstehen, liegen im Mittelbereich zwischen den aufgezeigten Auffassungen: Die Aufgabenfelder umfassen Leitungsaufgaben im System von wesentlichem Einfluß.

## Zu 2.

Da die Aufgabenfelder des höheren Dienstes sich in der dargetanen Weise nicht besonders zuverlässig gegenüber anderen Bereichen abgrenzen lassen, und ein recht breiter Grenzbereich natürlich umstritten ist, wird in wissenschaftlichen Abhandlungen eine Abgrenzung von Tätigkeitsanforderungen her untersucht. Dabei wird empirisch vorgegangen. Hier zeigt sich, daß neben funktionspezifischen Anforderungen bestimmte funktionsüberschreitende Anforderungen an den höheren Dienst zu stellen sind.

Als Tätigkeitsanforderung wird zunächst zur Wahrnehmung der funktionspezifischen Aufgaben und als Basis für die Entwicklung der funktionsüberschreitenden Aufgaben im Regelfall das Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule vorausgesetzt. Dieses Studium muß dann durch eine praktische Tätigkeit (Referendariat, Einführungszeit, assistierende Tätigkeit) ergänzt werden. Diese Regel darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, daß ein erfolgreiches Hochschulstudium noch kein erfolgreiches Wirken im höheren Dienst garantiert. Bestimmte Führungseigenschaften und Motivationen müssen zusätzlich gegeben sein und eine ständige Beibehaltung des erreichten Standards ist notwendig. Das Studium allein reicht nicht aus. Daneben ist in die Betrachtung einzubeziehen, daß beim Vorliegen besonderer beruflicher Erfahrungen und hervortretender positiver Eigenschaften (etwa an Durchsetzungsvermögen, Fähigkeit zur Problemlösung, Einfallsreichtum, Kontaktfähigkeit usw.) die funktionspezifischen Anforderungen auch ohne Studium erfüllt sind. Ich meine damit insbesondere, daß auch durch Aufstieg die Tätigkeitsanforderungen erreicht werden können. Und sie müssen auch durch Aufstieg erreicht werden können, gehört doch das Prinzip der Durchlässigkeit der Laufbahnabgrenzungen zu den tragenden Grundlagen des deutschen Beamtenrechts. Die Durchlässigkeit ist allerdings keine Erfindung unserer jüngsten Zeit. Sie gab es im Deutschen Beamtenrecht schon immer. Die Frage ist nur, in welchem Ausmaß man davon Gebrauch gemacht hat. Andererseits ist es sicher erlaubt, in diesem Zusammenhang festzustellen, daß – im technischen Bereich bereits verwirklicht, im nicht-technischen in Vorbereitung – ein Fachhochschul-

studium, also ein Studium, für den Laufbahnnachbar des gehobenen Dienstes allseits gewünscht wird.

Funktionsüberschreitende inhaltliche Anforderungen an den höheren Dienst betreffen die Gebiete

- Organisation
- Personalwesen
- Einzelwirtschaftliche Angelegenheiten
- Wirtschaftsstrukturprobleme und
- Öffentliches Recht.

Ferner sind kommunikative Anforderungen

- Bewältigung schriftlicher Kommunikation
- Fähigkeit zu mündlichen Verhandlungen

vorauszusetzen. Schließlich wird als formale (intellektuelle) Anforderung das Absolvieren von Entscheidungsprozessen mit den Stationen

- Eigeninitiative entwickeln
- Tatbestände ermitteln
- Überlegungen zur Zweckmäßigkeit des Verfahrens anstellen
- sachliche Handlungsalternativen aufstellen
- Entscheidungen treffen und
- Pläne aufstellen

herausgestellt.

## Zu 3.

Auch für die Abgrenzung dessen, was als Betriebsdienst anzusehen ist, gibt es kein starres und einfaches Schema. Der Begriff, in den jeder gern das hineinlegt, was ihm gerade paßt, bedarf der Durchleuchtung. Betrieb ist einmal die räumlich-technische Einheit eines Wirtschaftsgebildes. Betrieb ist aber zum anderen – und das scheint mir den Dingen in unserem Zusammenhang am nächsten zu kommen –, der geordnete Ablauf eines Unternehmens. Der geordnete Ablauf des Dienstes bei der Deutschen Bundespost wird durch Dienstvorschriften, die in ihrer Rechtsqualität unterhalb der Benutzungsverordnungen stehen, geregelt. Perfekt beherrscht wird der Betriebsdienst eigentlich nur von den Beamten des einfachen und des mittleren Dienstes, die ihn täglich ausführen müssen. Aber Kenntnis des Betriebs-



Empfang im Darmstädter Rathaus

dienstes muß auch von den übrigen Kräftegruppen im Unternehmen, die leitend und gestaltend tätig sind, erwartet werden. Eine gute allgemeine Betriebskenntnis muß jeder höhere Beamte besitzen. Dabei kommt es nicht auf Einzelheiten an. Denn die Kenntnis kann hier eben für diejenigen, die sich nicht täglich mit Betriebsaufgaben beschäftigen können, immer nur begrenzt bleiben.

Wenn in bestimmten Entschädigungsregelungen des Dienstrechts (wie bei der Dienstpostenzulage und den Belohnungen nach § 24 des Postverwaltungsgesetzes und bei der Mehrarbeitsentschädigung) die Abgrenzung zwischen Betriebsdienst einerseits und Verwaltungsaufgaben andererseits auf der Unterscheidung zwischen Ämtern und Mittelbehörden aufgebaut ist, so ist das eine sehr generalisierende Regelung, an die man sich aber zunächst halten kann. Stellt man nun fest, wieviel Dienstposten des höheren Dienstes bei den Ämtern der Deutschen Bundespost, auf der Ebene der Ämter, eingerichtet sind, und in diesem Sinne also im Betriebsdienst liegen, so führt das zu einem überraschenden Ergebnis: Von den zur Zeit insgesamt im Unternehmen vorhandenen 2281 Dienstposten des höheren Dienstes liegt rund ein Drittel, liegen 710 Dienstposten bei den Ämtern. Es sind vorhanden:

- 123 Dienstposten für Amtsvorsteher und
- 278 Dienstposten für Abteilungsleiter bei den Ämtern des Fernmeldewesens und
- 202 Dienstposten für Amtsvorsteher und
- 107 Dienstposten für Abteilungsleiter bei den Ämtern des Postwesens.

Bei dieser Sachlage fällt die Behauptung, der höhere Dienst stehe dem Betrieb zu sehr distanziert gegenüber, in sich zusammen.

Man wird hier an den alten Grundsatz erinnern dürfen, daß der Weg in die Spitzenfunktionen und das Topmanagement im Unternehmen Bundespost in aller Regel einen vorhergegangenen Einsatz bei einem Amt, also im Betriebsdienst voraussetzt. Dabei wird man jedoch sicher nicht ausschließen können, daß sich der Zuschnitt der jeweiligen Betriebsaufgaben im Laufe der Zeit durchaus zu ändern vermag. Bestimmte Funktionen bei der Mittelinstanz dokumentieren über die aufgezeigten Funktionen bei den Ämtern hinaus die enge Beschäftigung und die Verbindung von höheren Beamten zum Betrieb. Ich meine, die Leitung der Referate, die man als Betriebsreferate bezeichnen kann. Hier ist die Kenntnis des Betriebes vielfach auch in den Einzelheiten notwendig. Die Kenntnis des Betriebes: Was bedeutet das eigentlich? Diese Forderung ist nun freilich nicht schon dadurch voll umrissen, daß von den leitenden Kräften der DBP ein hinreichend tiefer Einblick in die postspezifischen Vorschriften zur Dienstabwicklung in den einzelnen Bereichen unseres Unternehmens erwartet wird. Sie ist vielmehr weiter gespannt und allgemeiner zu sehen. Denn gerade auf dem Gebiet staatlicher Leistungsverwaltung, die dem Bürger nicht mit hoheitlichen Eingriffsakten gegenübertritt, sondern der Allgemeinheit im Wege der Daseinsvorsorge Einrichtungen und Mittel für ihre gesellschaftliche Existenz bereitzustellen hat, liegt das Schwergewicht dienstlichen Tätigwerdens weniger auf dem Sektor normorientierten Denkens, als darauf, durch zielgerichteten Umgang mit dem aus Sachmitteln, Finanzkapazitäten und Menschen zusammengesetzten Organisations-

gefüge bei größtmöglicher Wirtschaftlichkeit diesen gesellschaftlichen Bedürfnissen Rechnung zu tragen. Betriebskenntnis, wie sie von den Führungskräften der DBP erwartet werden muß, impliziert daher auch und vor allem das für das Handhaben komplexer Mensch-Mittel-Systeme unerläßliche Wissen auf den Gebieten der Systembehandlung und der Menschenführung. Sachgerechte Systembehandlung setzt Kenntnisse und Fähigkeiten auf den Gebieten

- der Organisation,
- der Planung und Kontrolle, sowie
- der Entscheidungstechniken

voraus, stellt also an die einzelne Führungskraft Anforderungen, für die das akademische Studium allein ganz sicher nicht ausreichende Gewähr zu bieten vermag. Unter diesem Aspekt kommt vielmehr dem Grundsatz einer ständigen berufsbegleitenden Lernbereitschaft eine eminente Bedeutung zu. Und hier sind auch die Ansatzpunkte für eine sinnvolle berufliche Fortbildung zu finden, deren ständig verbessertem Ausbau insbesondere die Führungsakademie der DBP zu dienen bestimmt ist. Sie soll in Lehrgängen und Seminaren allen Angehörigen des höheren Dienstes Einblick in die jeweils neuesten Erkenntnisse der Organisationslehre, der planvollen Gestaltung von Informationsstrukturen und Entscheidungsvorgängen vermitteln und sie zur Anwendung dieser Instrumentarien motivieren. Aber nicht nur ein Überblick über die Systemtechniken und die Fähigkeit, dieses Wissen in die Praxis umzusetzen, spielt im Anforderungsprofil der Arbeitsplätze des höheren Dienstes eine gewichtige Rolle. Der Umgang mit Mensch-Mittel-Systemen erfordert – und als Leiter des Personalwesens muß ich dem schon von meiner Funktion her herausragende Bedeutung beimessen – in mindestens ebenso ausgeprägtem Maße das Vermögen, mit den in unserem Unternehmen tätigen Menschen so umzugehen, daß einerseits ein reibungsloser Aufgabenvollzug sichergestellt ist und andererseits der Anspruch unserer Mitarbeiter auf menschengerechte Gestaltung ihrer Arbeitswelt berücksichtigt bleibt. Er verlangt mit einem Wort also Führungsfähigkeit. Die Zeit, zu der es genügt hat, durch Hinweis auf wirtschaftliche Abhängigkeit oder auf vorgegebene Autoritätsstrukturen den Führungserfolg sicherzustellen, ist wohl endgültig abgelaufen. In unseren Tagen hat die gesellschaftliche Entwicklung zu einem rapiden Schwund von Abhängigkeiten aller Art, zu raschem Autoritätsverlust und einem gesteigerten Selbstwertgefühl des einzelnen geführt. Auch im Verhältnis der Angehörigen des öffentlichen Dienstes zu ihrem Dienstgeber genügt es heute nicht mehr, wenn sich der Vorgesetzte auf Vorschriften oder seine Rolle in der Hierarchie beruft. Bereitschaft zur Mitarbeit wird er nur dann finden, wenn es ihm gelingt, die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter nach Geborgenheit in der Gruppe, nach Anerkennung und Selbstentfaltung im Berufsleben mit den Unternehmenszielen soweit wie möglich in Übereinstimmung zu bringen. Dies ist keine einfache Aufgabe. Sie setzt voraus, daß wir als Führungskräfte in der Lage sind,

- uns selbst hinsichtlich unserer eigenen Bedürfnisse, Einstellungen und Fähigkeiten und unseres Verhaltens in verschiedenen Situationen zu erkennen
- unsere Mitarbeiter, deren Strebungen, Befähigungsprofile und Gruppenposition einzuschätzen



## Wenn das Geld weniger wert wird, steigt die dynamische Lebensversicherung der Iduna.

# 1



Frage: Die bisherige Lebensversicherung ist doch gut genug. Warum jetzt „dynamisch“?

Antwort: Ob sie ausreichend war, entscheidet sich erst im Versorgungsfall.

Nach unseren bisherigen Erfahrungen – denn wir zahlen täglich für Lebensversicherungen ca. 672.000 DM aus – ist die gewählte Summe später oft zu niedrig. Erhöhte Mieten, gestiegene Lebenshaltungskosten und wachsende Ansprüche verlangen einfach eine bessere Versorgung. Hier hilft die dynamische Lebensversicherung der Iduna. Im Laufe der Jahre können Sie die Versicherungssumme – auch wenn Sie krank werden – erhöhen, also den allgemein gestiegenen Kosten anpassen.

Eine rundum moderne Form der Alters- und Hinterbliebenenvorsorge für Sie. Die dynamische Lebensversicherung der Iduna sichert Ihnen viele Vorteile:

- 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

– das sozialpsychologische Beziehungsgeflecht einer Gruppe zu übersehen und Führungssituationen nach Zielen, Aufgaben, Organisationsmerkmalen und Arbeitsbedingungen zu analysieren.

Da die Behauptung, Führungseigenschaften seien angeboren, daher entweder von Natur aus vorhanden oder nicht mehr erwerbbar, nach dem heutigen Erkenntnisstand nicht mehr aufrecht erhalten werden kann, muß jede leitende Kraft unserer Verwaltung bemüht sein, sich das erforderliche Rüstzeug zu verschaffen. Auch hier leistet die Führungsakademie Hilfestellung, indem sie die auf dem Markt angebotenen Führungsmodelle aus dem wirtschaftlichen Bereich auf ihre Verwertbarkeit bei der DBP untersucht, eigene Führungskonzeptionen entwickelt und ihre Arbeitsergebnisse an die Praxis weitergibt. Sie alle haben inzwischen in die Leitlinie für die Zusammenarbeit und Führung bei der DBP Einblick nehmen können, die dazu beitragen soll, den Erfolg unserer Tätigkeit zu erhöhen und zugleich die humanen und sozialen Bedürfnisse der in unserem Unternehmen tätigen Menschen zu erfüllen. Ich bin mir darüber im klaren, daß die dort aufgestellten Regeln in Ihrem Kreis eingehend diskutiert werden und dies ist auch gut so. Denn nur in der lebendigen Diskussion, im sorgfältigen Abwägen des Für und Wider wird sich eine Vorstellung richtigen Führungsverhaltens entwickeln lassen, die den Bedürfnissen des betrieblichen Alltags standhält.

Wenn ich davon gesprochen habe, daß die notwendige Kenntnis des Betriebs sich auf allgemein system- und führungstechnisches Wissen zu erstrecken hat,

so darf dies nicht zu der Schlußfolgerung verleiten, Fachkenntnisse seien einigen Spezialisten vorbehalten, der in der Linie stehende höhere Beamte genüge den an ihn zu stellenden Anforderungen, wenn er nur einige generelle Kenntnisse aus dem Managementbereich nachzuweisen vermag. Wie in einem Vortrag zur Eröffnung des Europäischen Beamtenlehrgangs 1973 in Berlin ausgeführt wurde, kann der These vom Nur-Manager nicht zugestimmt werden. Jeder Einsichtige wird sich dem anschließen müssen, weil die Führungsprozesse sich ja nicht in einem Vakuum vollziehen, sondern im Raum fachlicher Probleme. Hoher Sachverstand – auch in Fachfragen – erleichtert daher dem leitenden Beamten die Wahrnehmung seiner Funktionen, gibt seinen Zielsetzungen und Entscheidungen erst das Gewicht, dessen sie den Mitarbeitern gegenüber bedürfen.

Daß dabei niemand alles wissen kann, versteht sich von selbst. Aber jede Führungskraft sollte auf wenigstens einem Fachgebiet eine Wissenstiefe nachweisen können, die sie befähigt, die Sachbeiträge anderer kritisch aufzunehmen und in die eigene Entscheidung nicht unreflektiert einfließen zu lassen. Der höhere Beamte hat sich in seiner beruflichen Alltagsarbeit täglich neu zu bewähren. Weniger denn je kann sein Tätigkeitsfeld als Reservat betrachtet werden, in das nur derjenige Einlaß findet, der das Examenzeugnis einer Universität aus der Dokumentenmappe zieht.

Die Änderungen auf dem allgemeinen Bildungssektor und die damit in engem Zusammenhang zu sehenden Bestrebungen, auch den Ausbildungsgang des gehobenen Dienstes auf ein mehr als bisher wissen-

schaftsbezogenes Niveau zu heben, werden den Wettbewerb der Beamten aus diesem Bereich um Führungspositionen in unserem Unternehmen spürbarer machen als bisher. Ich bin allerdings zuversichtlich, daß Sie, meine Kolleginnen und Kollegen diese Herausforderung annehmen und mit Ihrer immer wieder nachgewiesenen Einsatzbereitschaft die Bewährungsprobe bestehen werden.

Lassen Sie mich jetzt einen Blick auf die derzeitige Lage des höheren Dienstes in diesem Unternehmen werfen.

Ich gehe von dem 20jährigen Bestehen dieser Vereinigung der höheren Postbeamten aus und knüpfe an Betrachtungen an, die einer meiner Amtsvorgänger, der verstorbene Ministerialdirektor Dr. Jäkel, im Jahre 1955 im Vortrag über die Lage des höheren Dienstes bei der Deutschen Bundespost anlässlich des damaligen Vertretertages der Vereinigung gemacht hat.

Überschaut man den hinter uns liegenden Zeitraum von 20 Jahren, so fällt die große Zunahme des höheren Dienstes bei der Deutschen Bundespost auf. Eine Zusammenstellung der Dienstposten des höheren Dienstes aller Fachrichtungen nach dem Stande vom 30. Juni 1955, die Herr Dr. Jäkel vorgelegt hat, und nach dem Stande vom 1. April 1974, die jetzt gefertigt ist, weist aus, daß sich die Zahl der Dienstposten in dem Zeitabschnitt genau verdoppelt hat. Während 1955 insgesamt 1171 Dienstposten vorhanden waren, sind jetzt 2281 Dienstposten eingerichtet. Jede Fachrichtung hat an Dienstposten etwa in gleichem Maße anteilmäßig zugenommen.

1. Von den Dienstposten des höheren Dienstes – einschließlich BPM – entfielen nach dem Stande vom 30. Juni 1955

in der Fachrichtung	Eingangsgruppe	auf die		Insgesamt
		erste Beförderungsgruppe(n)	weitere	
P	237	195	125	557
F	204	196	75	475
M	31	36	5	72
HB	34	25	8	67
Zusammen:	506 = 43 %	452 = 39 %	213 = 18 %	1171 = 100 %

2. Von den Dienstposten des höheren Dienstes – einschließlich BPM – entfallen nach dem Stande vom 1. April 1974

in der Fachrichtung	auf die Besoldungsgruppen			Insgesamt
	A 13/14	A 15	A 16 und höher	
P	467	337	210	1014
Pt	76	60	17	153
Ht	75	37	20	132
Ft	454	283	136	873
DL	54	55	—	109
Zusammen:	1126 = 49 %	772 = 34 %	383 = 17 %	2281 = 100 %

Die auffallende Ausweitung des höheren Dienstes bei der Deutschen Bundespost ist Ausdruck der allgemeinen Aufgabenvermehrung des öffentlichen Dienstes.

Die Zunahme des öffentlichen Dienstes beruht sicher auf der Vermehrung der staatlichen Aufgaben, aber vielleicht nicht nur darauf. Kritiker weisen auch auf Mängel der Gesetzgebung, fehlende Rationalisierung, Vernachlässigung des Leistungsgrundsatzes und auf das berühmte Parkinsonsche Gesetz hin. Die Zunahme der Beschäftigten im Postdienst ist sicherlich Teil der erkennbaren Entwicklung, die eine Gewichtsverlagerung von den produzierenden zu den dienstleistenden Berufen aufweist. Eine frühere Prognose von Thomas Ellwein ging dahin, daß Ende der 70er Jahre 25 v. H. aller Beschäftigten im öffentlichen Dienst stehen sollten. Diese Voraussage wird nicht zutreffen, wie sich jetzt wohl absehen läßt. Aber vielleicht werden es 20 v. H. sein, und das ist doch auch ein enormer Anteil.

In dem Zeitraum von 1955 bis 1974 hat der gesamte Personalbestand der Deutschen Bundespost um rund 36 v. H. zugenommen. Er stieg von 360 000 auf 490 000 (dabei sind Teilkräfte auf Vollkräfte umgerechnet).

Ich darf noch einmal vergegenwärtigen, daß der höhere Dienst in diesem Zeitraum um 100 v. H. zugenommen hat. Dr. Jäkel berichtete demgemäß in seinem Vortrag auch, daß der Anteil des höheren Dienstes am Gesamtpersonalbestand 0,3 v. H. betrage, gegenwärtig muß man unter Einrechnung der höheren Angestellten von einem Anteil von 0,55 v. H. ausgehen. Es gibt natürlich ein ganzes Bündel von Gründen für diese überproportionale Zunahme des höheren Dienstes. Ich kann hier nur auf einige hinweisen. Da ist zunächst die allgemeine – in der privaten Wirtschaft wie in der staatlichen und insbesondere kommunalen Verwaltung – zu beobachtende Konzentration von Aufgaben in größeren Organisationseinheiten. Diese Entwicklung, die auch im Unternehmen Bundespost stattfindet, schaffte Wirkungsbereiche für qualifizierte Führungskräfte und erforderte diese. Viele der Dienstposten, die von den größeren Organisationseinheiten bedingt sind, dürften im Betrieb, bei den Ämtern, liegen. Da ist weiter die Abhängigkeit unserer Gesellschaft von technischen Kommunikationssystemen, die stark zugenommen hat und noch steigende Bedeutung gewinnt. Die Bewältigung der damit in Zusammenhang stehenden Probleme war und ist eine Aufgabe von Mitarbeitern, die höhere Dienste leisten. Auch hier handelt es sich nicht nur um die Fragen des technischen Fortschritts und der Zukunft, sondern um die Versorgung der Bevölkerung mit Betriebsdiensten, die funktionieren. Damit habe ich zwei wie mir scheint sehr wesentliche Gründe aufgezeigt, die zur Zunahme des höheren Dienstes geführt haben und bin zugleich wieder auf Betriebsprobleme gestoßen.

Aber zurück zur Lage des höheren Dienstes, zu der noch dies angemerkt werden soll:

Auf dem Vertretertag 1955 wurden die Aussichten des höheren Dienstes in dem Vortrag, auf den ich mich beziehen darf, nicht rosig gesehen. Die bereits erwähnte Dienstpostenzusammenstellung vom 30. Juni 1955 weist aus, daß nur 18 v. H. aller Dienstposten der Besoldungsgruppe A 15 und höher zugeordnet waren, die restlichen 82 v. H. waren in der Eingangsguppe und der ersten Beförderungsstufe ausgebracht. Die

erste Beförderung, die zum Oberposttrat, wurde damals als Regelbeförderung von Beamten etwa mit 47 Lebensjahren erreicht. Demgegenüber sind heute 51 v. H. aller Dienstposten solche der Besoldungsgruppe A 15 und höher. Die Beförderung zum Oberposttrat wird im Schnitt mit einem Lebensalter von 35 Jahren erreicht. Ich bin mir im klaren darüber, daß mit den Stellenhebungen auch an und für sich notwendig gewesene lineare Besoldungserhöhungen abgefangen worden sind. Es schien mir gleichwohl interessant — insbesondere für die jüngeren Kollegen — die Parallele mit den Verhältnissen vor 20 Jahren zu ziehen.

Was den Blick in die Zukunft anbetrifft, so meine ich, daß wir jetzt erst einmal vor einer Phase stehen, in der wegen der ungeheuren Steigerung der Ausgaben für Löhne und Gehälter und wegen der konjunkturellen Lage der Personalbedarf im höheren Dienst nicht weiter steigen wird. Wie lange diese Phase dauert, läßt sich derzeit schwer abschätzen. Die Zunahme des öffentlichen Dienstes und damit auch des Personals der DBP einschließlich des höheren Dienstes wird sich im Anschluß daran wohl weiter fortsetzen.

Es interessiert Sie alle noch zu erfahren, wie der Bedarf an Kräften des höheren Dienstes, die notwendig sind, um den Bestand zu halten und Lücken zu schließen, gedeckt werden soll. Hier haben wir im Bundespostministerium keine feste Regel aufgestellt, und wir wollen das auch nicht tun. Wir stellen — wenn auch mit großer Zurückhaltung — Nachwuchskräfte ein. Wir rekrutieren den höheren Dienst aber auch aus Aufstiegsbeamten. Festgelegte Quoten für den Einstieg und den Aufstieg gibt es nicht. Wir suchen die uns am besten geeignet erscheinenden Bewerber aus. Das Angebot sowohl an Hochschulabsolventen bzw. Bewerbern mit zwei Staatsprüfungen aber auch an Aufstiegskräften ist zur Zeit recht zufriedenstellend. Bei der Auswahl der Einstiegskräfte gehen wir nicht nur nach den Examensnoten, sondern machen uns auch Gedanken, wie der Bewerber wohl im Betrieb bei einem Amte als Vorgesetzter mit seinen Aufgaben fertig werden wird. Im Jahre 1955 waren übrigens 6,3 v. H. des Personals im höheren Dienst Aufsteiger, jetzt sind es rund 9 v. H. Erfaßt sind bei der gegenwärtigen Berechnung — und wohl auch der früheren — nur die Kräfte, die nach dem Laufbahnrecht aufgestiegen sind. Nicht erfaßt sind Einstiegskräfte, die im sogenannten zweiten Bildungsweg an die Hochschule gelangt oder die zunächst als graduierte Ingenieure tätig waren und später eine Technische Hochschule absolviert haben oder die als Beamte des gehobenen Postdienstes nebenbei oder während einer Beurlaubung einen Hochschulabschluß erworben haben. Denn auch sie dokumentieren eine beachtliche Aufstiegsmobilität. Im übrigen muß man feststellen, daß die Aufstiegskräfte vollwertig zur Laufbahn hinzugehören — und in ihr vielfach Betriebserfahrung repräsentieren.

Die Lage des höheren Dienstes kann — auch wenn die hier anstehenden Probleme naturgemäß uns alle besonders hautnah berühren — nicht isoliert, nicht losgelöst insbesondere vom Gesamtproblem „Öffentlicher Dienst“ gesehen werden. Die gesellschaftlichen Wandlungen, die sich gegenwärtig allenthalben vollziehen, das geänderte Verständnis des Staates, der schergewichtig nicht mehr als Hoheitsträger angesehen wird, der gelegentlich regulierend und

reglementierend in den grundsätzlich sich selbst überlassenen Raum des Gesellschaftlichen eingreift, sondern als Aufgabenträger, welcher der Allgemeinheit vielerlei Dienstleistungen zur Sicherung einer wirksamen Infrastruktur anbietet, läßt die Frage nicht unberechtigt erscheinen, ob denn das Berufsbeamtentum noch zeitgemäß sei.

Unbestreitbare Vorteile bietet das Berufsbeamtentum in seiner gegenwärtigen rechtlichen Ausprägung ganz ohne Zweifel. Dank seiner auf Lebenszeit begründeten Verbindung zum Staat erfüllt der Beamte gegenüber den wechselnden politischen Kräften im Interesse des Gemeinwohls bei der Wahrnehmung von öffentlichen Aufgaben eine neutrale und ausgleichende Funktion. Insofern ist der Berufsbeamte geradezu als ein Garant der rechtsstaatlichen Ordnung zu betrachten.

Es kann auf der anderen Seite aber auch nicht übersehen werden, daß eine Reihe von wenig flexiblen beamtenrechtlichen Bestimmungen und einige tradierte Verwaltungspraktiken eher die disziplinierte Tätigkeit und Konformität mit Dienstweisungen fördert, als Initiative und die Bereitschaft, Risiken einzugehen. Unter diesem Blickwinkel erscheint das traditionelle bürokratische System und der darin geformte Beamte vor allem für die Durchführung von standardisierten Aufgaben unter stabilen Verhältnissen geeignet. Die Anpassungsfähigkeit eines solchen Systems an Funktionen, die infolge veränderter Gesellschaftsstrukturen neu erwachsen und daher nicht standardisierbar sind, ist begrenzt. Hier gilt es anzusetzen und Reformen einzuleiten, ohne dabei freilich auch gleichzeitig bewährte Regelungen um bloßer Neuerungsstucht willen aufzugeben. Aus dem Zwang zu unternehmerischem Handeln hat die DBP in eigener Zuständigkeit manches angepackt. So ist im Bereich der Ministerialverwaltung die bei großen Wirtschaftsunternehmen bewährte Stab-Matrix-Organisation eingeführt worden. Seine volle Wirksamkeit wird dieser aufbauorganisatorische Akt allerdings erst entfalten können, wenn — darauf abgestimmt — die Vorhaben zur effizienteren Gestaltung des regionalen und funktionalen Aufbaus der Außenverwaltung abgeschlossen sind. Wir sollten uns also davor hüten, Anfangsschwierigkeiten, wie sie hier und da auftreten, zu verallgemeinern. Die bisherigen Arbeiten zur Neuorganisation in der Ämter- und Bezirksebene, sowie zur Verabschiedung einer neuen Zuständigkeitsordnung lassen hoffen, daß die Strukturen unseres Unternehmens funktionsgerechter werden als bisher.

Aber auch der Abschlußbericht, den die auf Ersuchen des Deutschen Bundestages von der Bundesregierung eingesetzte Studienkommission für die Reform des öffentlichen Dienstrechts vorgelegt hat, bringt für viele Probleme Lösungen, die auf eine Verbesserung der Funktionstauglichkeit der öffentlichen Verwaltung insgesamt, wie der DBP im besonderen abzielen, wobei es die Kommission als ein gleichwertiges Ziel angesehen hat, die berechtigten Interessen der im öffentlichen Dienst Tätigen zu wahren und den Anspruch des einzelnen auf Sinnerfüllung im Beruf weiter auszubauen. So sind sicherlich die im Bericht enthaltenen Vorschläge für ein analytisch begründetes Funktions- und Bezahlungssystem geeignet, das Personal eines Dienstleistungsunternehmens den Erfordernissen entsprechend zu motivieren. Auch die Über-

legungen zur Neustrukturierung der Laufbahnen und zur Ausgestaltung von Personalsteuerungshandhaben verdienen ernsthafte Auseinandersetzung, weil durch sie ein Zweifaches gewährleistet werden soll:

Einmal der Nutzen, der für die Verwaltung darin liegt, daß jeder Beamte möglichst auf einen Platz gestellt wird, dessen Anforderungsprofil seiner Eignung, Befähigung und Neigung weitgehend entspricht, und zum zweiten die Chance für alle im öffentlichen Dienst tätigen Menschen sich im Beruf voll zu entfalten.

Manches gewichtige Problem hätte der eingehenden Darlegung noch verdient. Ob es sich um die Konsequenzen handelt, die sich für die Führungskräfte aus dem neuen PersVG ergeben, um Fragen des vom einzelnen höheren Beamten mitgesteuerten beruflichen Werdegangs oder um die Möglichkeiten zu objektiver Beurteilung. Ich nehme an, das dies alles Ihre Vereinigung intensiv beschäftigen wird und die Unternehmensleitung auf Rat und Anregung durch ihre bewährten Führungskräfte rechnen kann. Die DBP ihrerseits aber – dessen darf ich Sie versichern – wird bei der Verwirklichung ihrer großen betrieblichen, wirtschaftlichen und sozialen Ziele weder die Interessen der Allgemeinheit, der sie dient, noch das Wohl ihrer Beschäftigten aus dem Auge ver-

lieren. Wir alle sollten ihr auf diesem langen und beschwerlichen Weg mit Verstand und Tatkraft helfen!

Einsatzbereitschaft für das Unternehmen Deutsche Bundespost bedeutet dabei aber keineswegs bloßes und kritikloses Nachvollziehen dessen, was auf dem hierarchischen Weg verordnet wird. Von jeder Führungskraft muß vielmehr gefordert werden, daß sie eigene Vorstellungen engagiert in die Willensbildung einbringt und den im Unternehmen sich vollziehenden Zielfindungsprozeß nach Maßgabe ihrer jeweiligen Sachkompetenz mitzubeeinflussen sucht. Die dann selbstverständliche Loyalität bei der Verwirklichung der einmal erarbeiteten Unternehmensziele impliziert darüber hinaus, daß gerade wir Beamten des höheren Dienstes auch soviel Standvermögen zeigen, das für richtig Erkannte auch gegen Widerstände zu vertreten und in Konfliktsituationen durchzusetzen, mögen diese im Verhältnis zur Öffentlichkeit oder auch innerhalb unseres eigenen Bereiches aufgetreten sein.

Weder blinder Gehorsam, noch ein halbherziges und konfliktscheues Sichttreibenlassen im Strudel gegensätzlicher Meinungen darf das Verhaltensbild eines leitenden Beamten bestimmen.

Ich rufe Sie daher auf zu *kritischer Loyalität!*

## Pressestimmen vom Jahrestreffen in Darmstadt

*Darmstädter Tagblatt vom 20. Mai 1974*

### Tagung höherer Postbeamter

**Die Anerkennung besonderer Leistungen wird gefordert**

**Heute beginnt in Darmstadt das Jahrestreffen der Vereinigung der höheren Postbeamten, die zugleich das Jubiläum ihres 20jährigen Bestehens feiert. Oberbürgermeister Heinz Winfried Sabais wird heute vormittag einen Empfang geben. Das Tagungsprogramm wird im großen Sitzungssaal des Fernmeldetechnischen Zentralamtes abgewickelt, ein Festakt findet am Mittwochnachmittag im Foyer des Staatstheaters statt.**

Der Zusammenschluß erfolgte vor 20 Jahren in Darmstadt. In der Vereinigung der höheren Postbeamten finden Juristen, Techniker, Volks- und Betriebswirte, auch Mathematiker zusammen, um Berufsangelegenheiten zu vertreten; Förderung des geselligen Lebens gehört ebenfalls zum Programm. Der Zusammenschluß erfolgte, weil die höheren Postbeamten im Gesamtverband der Deutschen Bundespost zwar nur 0,6% des Gesamtpersonals ausmachen, andererseits aber mit wichtigen Aufgaben an zumeist leitenden Stellen erhebliche Verantwortung tragen.

Gerade in Darmstadt kommt dies besonders zum Ausdruck durch die beiden Postzentralämter, wo die höheren Beamten mit ihren Mitarbeitern entscheidend für den technischen und betrieblichen Fortschritt auf den verschiedensten Arbeitsgebieten der Post beitragen.

Zwar waren in 20 Jahren die Themen der jährlichen Treffen unterschiedlich; nach wie vor aber steht die

Anerkennung der besonderen Leistung der Angehörigen des höheren Postdienstes im Vordergrund; man sehe sich zunehmend einer Nivellierung ausgesetzt, heißt es in einem Beitrag zur Darmstädter Tagung. Die Neuordnung der Bundespost werde nicht ohne Einfluß auf den Besitzstand der höheren Beamtenschaft bleiben, sich auf ihre Bewertung und ihre Besoldung auswirken; einer solchen Entwicklung sehe man mit Sorge entgegen.

Thema der Jahrestagung 1974 werden u. a. Mitbestimmung, Fragen des Laufbahnbildes und der Nachwuchsplanung sein. Eine Reihe von Anträgen aus den Bezirksvereinen und Entschließungen liege vor. Auf gesellschaftlichem Gebiet sind vorgesehen eine Stadtbesichtigung, ein Ausflug zur Bergstraße, ein Theaterbesuch und der Gesellschaftsabend im Liebighaus.

*Darmstädter Tagblatt vom 24. Mai 1974*

### Für eine höhere Leistung weniger Gehalt

**Höhere Postbeamte fühlen sich benachteiligt / Jahrestagung in Darmstadt**

**Die höheren Postbeamten plagt der Unmut. Er kam zum Ausdruck bei dem 20. Jahrestreffen der Vereinigung höherer Postbeamter in Darmstadt, das am Mittwoch mit einer Festkundgebung und einem Gesellschaftsabend der 130 Delegierten aus dem gesamten Bundesgebiet beendet wurde.**

Die höheren Beamten der Deutschen Bundespost monieren Ungleichbehandlung gegenüber allen anderen Beschäftigten dieses größten deutschen Unternehmens. Die Führungskräfte der Post, so ihr Vorsitzender Jürgen Wehran (Koblenz), verlangen, die ihrer Bedeutung für die Post zukommende Einschätzung.

Ihnen gemeinsam ist der Appell an den Dienstherrn, den leitenden Beamten entsprechend ihrer Qualifikation, ihrer Verantwortung und Leistung, gerecht zu werden und nicht höhere Anforderungen mit diskriminierenden Benachteiligungen zu entgelten.

Diese diskriminierenden Benachteiligungen sieht die Vereinigung in den leistungsfeindlichen, nivellierungsfördernden Sockelbeträgen bei Besoldungserhöhungen. Daraus resultierte, daß untere Gehaltsgruppen eine bis zu 6% höhere Steigerung ihrer Einkommen erfahren haben als die Führungskräfte. „Bei gleichbleibenden Leistungsanforderungen wird die höherwertige Leistung relativ schlechter bezahlt“, folgerte Jürgen Wehran daraus am Mittwoch bei einer Pressekonferenz im Mosaiksaal des FTZ. Es komme sogar vor, daß der Sachbearbeiter mehr verdiene als sein Chef.

Auch in der Mitbestimmung sehen sich die leitenden Beamten der Post in ihren Erwartungen enttäuscht. Bereits bei dem Vertretertag 1973 hatten sie ihre Beteiligung im Aufsichtsrat der Post gefordert. An dieser Forderung hält die Vereinigung der höheren Postbeamten fest und verlangt in diesem Zusammenhang von Legislative und politischen Parteien, ihnen „Minderheitenschutz“ in der Mitbestimmungsregelung zuzugestehen.

Mit Nachdruck setzten sich die höheren Postbeamten für die Verbesserung des Leistungsprinzips ein. Sie kritisierten, daß im Vergleich zu anderen Dienstsparten im höheren Dienst zu wenig Beförderungstellen vorhanden sind.

Die 130 Delegierten des Darmstädter Treffens vertraten 2200 Mitglieder, das sind 95% aller höheren Postbeamten in der Bundesrepublik.

Darmstädter Echo vom 24. Mai 1974

## Ungleiche Behandlung?

### Höhere Postbeamte fühlen sich benachteiligt

Eine umfangreiche Tagesordnung beschäftigte die 150 Delegierten der Vereinigung höherer Postbeamten, die sich anlässlich des 20jährigen Bestehens der Vereinigung zu ihrer Jahrestagung in Darmstadt versammelt hatten. Die Versammlung, die rund 2200 höhere Beamte der Bundespost repräsentiert, hatte über 70 Anträge zu befinden und verabschiedete sechs Resolutionen.

Bereits 1905 hatten einige Mutige aus dem höheren Beamtenstab der Post den ersten Schritt zu einer Vereinigung dieser Berufsgruppe getan, die allerdings mit dem Dritten Reich wieder auseinanderfiel. Erst 1954 wurde in Darmstadt der Grundstein für eine Interessenvertretung der höheren Postbeamten gelegt, die sich ausschließlich mit den internen beruflichen Gegebenheiten bei der Post auseinandersetzt.

# Können Ihre Prüfgeräte gleichzeitig senden und empfangen?

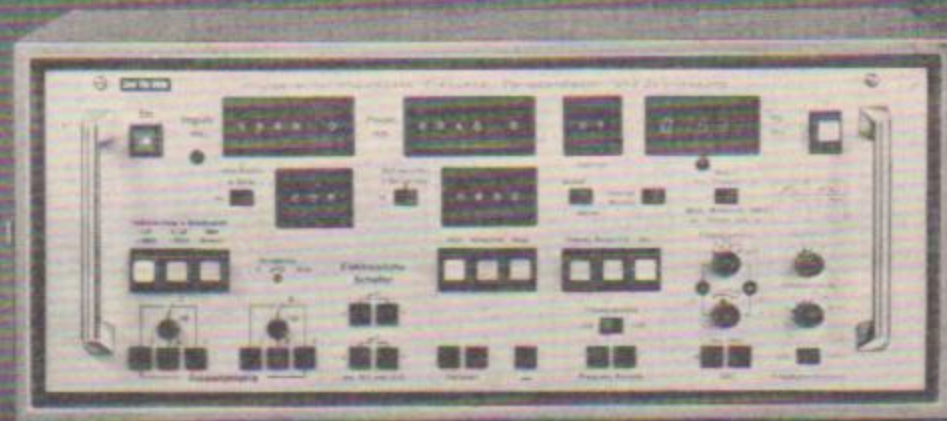
Wir liefern komplette Fernsprechämter. Und wir liefern Meß- und Prüfgeräte, die für Betriebssicherheit und gleichbleibende Betriebsgüte der Fernsprechämter so wichtig sind.

Das neueste ist das Prüfgerät 80b für Impulsgabe, Frequenz-, Periodendauer- und Zeitmessung. Mit ihm können Sie jetzt sogar gleichzeitig Impulse geben und empfangen.

Das ideale Gerät, wenn Sie Messungen nacheinander vornehmen wollen, ohne jedesmal neue Versuchsaufbauten zu machen.

**De Te We**

Es spricht sich gut mit DeTeWe.



## DeTeWe-80b. Das Prüfgerät mit den 4 Funktionen.

Lassen Sie sich einmal informieren über das neue Prüfgerät 80b. Wir schicken Ihnen gern Unterlagen.

Name: \_\_\_\_\_

Dienststelle: \_\_\_\_\_

Ort: \_\_\_\_\_

Straße: \_\_\_\_\_

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

**De Te We**

Deutsche Telephonwerke  
und Kabelindustrie AG

1 Berlin 36, Wrangelstraße 100, Ruf (030) 6104-1

Im Mittelpunkt der verabschiedeten Resolutionen stehen Fragen der Besoldung, der Mitbestimmung und des Laufbahnbildes bei der Post. Die Delegierten ließen ihren Unwillen über die ihrer Meinung nach ungleiche Behandlung gegenüber anderen Beschäftigten bei der Post erkennen und verwiesen auf das Leistungsprinzip und die Chancengleichheit. Beides werde beim beruflichen Werdegang des höheren Postbeamten oft nur wenig berücksichtigt. So sei bei der Besoldung und beim Teuerungsausgleich für den höheren Beamten im Vergleich zu unteren Gehaltsgruppen durch „leistungsfeindliche“ Nivellierung und hohe Steuerprogression eher eine Verminderung des Realeinkommens zu registrieren.

Auch beim Laufbahnbild der höheren Postbeamten treten nach Ansicht der Vereinigung Benachteiligungen offen zu Tage. Während Beschäftigte des mittleren und gehobenen Dienstes alle zwei Jahre mit einer Beförderung rechnen können, muß der Beamte im höheren Dienst, in der Regel, drei Jahre warten. Hinzu komme, daß Beamte in niedrigeren Laufbahnen eine doppelt so hohe Chance zur Beförderung haben, als die Beamten des höheren Dienstes.

Bei der Frage der Mitbestimmung knüpft die Resolution an einen Beschluß vom vergangenen Jahr an, in dem die Versammlung dafür eintrat, daß für die Führungskräfte der Bundespost eine eigenständige Vertretung im Aufsichtsrat vorgesehen wird, die von den höheren Beamten gewählt wird.

Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 25. Mai 1974

## Die höheren Postbeamten wollen vertreten sein

Die höheren Postbeamten wollen in dem nach der geplanten Unternehmensverfassung der Deutschen Bundespost neu zu bildenden Aufsichtsrat angemessen vertreten sein. Auf ihrer Jahresversammlung in Darmstadt hat die Vereinigung der höheren Postbeamten, der die meisten der 2200 Führungskräfte der Post angehören, Regierung und Parteien aufgefordert, bei den künftigen Beratungen über die Mitbestimmungsregelung bei der Post sich nur für solche Lösungen einzusetzen, die einen ausreichenden Minderheitenschutz gewährleisten.

Auf „Empörung und Unverständnis“ ist der Beschluß der SPD-Bundestagsfraktion gestoßen, bei den Besoldungserhöhungen erstmalig einen sogenannten „Kappungsbetrag“ einzuführen, durch den die Besoldungsverbesserungen auf einen gewissen Betrag begrenzt würden. Hierdurch würden die höheren Beamten schon vom Amt des Regierungsdirektors ab in „diskriminierender Weise benachteiligt“, heißt es, und vom Ausgleich der Teuerungsverluste ausgeschlossen. Leistungsprinzip und Gleichheitsgrundsatz würden „unerträglich verletzt“; die schon seit einiger Zeit zu beobachtenden Nivellierungstendenzen erfüllen durch Sockelbeträge und ähnliche Maßnahmen einen neuen Höhepunkt.

## Kappungsbetrag – Plan oder Sandkastenspiel?

### Arbeitsgemeinschaft der Verbände des höheren Dienstes

Sehr geehrter Herr Bundeskanzler!

Die Beamten des höheren Dienstes erhalten ebenso wie die Beamten der anderen Laufbahngruppen ab 1. Januar 1974 die um 11 % erhöhten Dienstbezüge. Nunmehr ist entgegen früheren Mitteilungen erneut vorgeschlagen worden, durch das 3. Besoldungserhöhungsgesetz einen Kappungsbetrag von DM 320,- einzuführen. Bezugnehmend auf das Telegramm vom 19. Februar 1974 protestiert die Arbeitsgemeinschaft der Verbände des höheren Dienstes erneut gegen diesen Vorschlag, dessen Verwirklichung sich nur einseitig zum Nachteil der Beamten des höheren Dienstes auswirken würde, ohne daß dadurch ein günstiger Einfluß auf die Preis- und Wirtschaftsentwicklung zu erwarten wäre.

Bei der Berufung in den höheren Dienst werden die Beamten in Besoldungsgruppe A 13 eingestuft. Die erste Beförderung kann in der Regel frühestens nach einer Mindestdienstzeit von fünf Jahren erfolgen. Damit wird dem Beamten ein Amt der Besoldungsgruppe A 14 übertragen. Er gehört dann schon zu einer Einkommensgruppe, auf die bei mittlerem Dienstalter die Bestimmungen über den Kappungsbetrag Anwendung finden sollen. Gerade die jungen Beamten und ihre Familien sowie ältere Kollegen würden hierdurch hart getroffen und wirtschaftlich geschädigt.

Aus der Sicht des höheren Dienstes erscheint es unverständlich, daß man gerade den Beamten, von denen aufgrund ihrer amtlichen Stellung und dienstlichen Verantwortung besondere Leistungen erwartet werden, den Inflationsausgleich vorenthalten will, der für alle anderen Angehörigen des öffentlichen Dienstes selbstverständlich ist.

Wir wären Ihnen, sehr geehrter Herr Bundeskanzler, sehr zu Dank verpflichtet, wenn Sie diese Ausführungen bei Ihren Überlegungen zu dem Entwurf des 3. Besoldungserhöhungsgesetzes berücksichtigen würden.

Mit vorzüglicher Hochachtung  
Ihr Ihnen sehr ergebener

gez. Dr. Claussen

Staatssekretär a. D.  
Sprecher der Arbeitsgemeinschaft  
der Verbände des höheren Dienstes

### Vereinigung der höheren Beamten der Deutschen Bundespost

#### Pressemitteilung

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 Be-

soldungsverbesserungen auf einen gewissen Betrag begrenzt werden. Hierdurch werden die höheren Beamten schon vom Amt des Regierungsdirektors ab in diskriminierender Weise benachteiligt und vom Ausgleich der Teuerungsverluste ausgeschlossen. Das Leistungsprinzip und der Gleichheitsgrundsatz werden unerträglich verletzt. Die besonders qualifizierten Kräfte der öffentlichen Verwaltung werden klar geschädigt. Das Leistungsprinzip gilt offenbar nicht mehr. Die schon seit einiger Zeit zu beobachtenden Nivellierungstendenzen durch Sockelbeträge u. dgl. erfahren einen neuen Höhepunkt. Die VhP ersucht die Abgeordneten des Deutschen Bundestages dringend, einer derartigen verheerenden Entwicklung Einhalt zu gebieten.

#### **CDU/CSU-Fraktion des Deutschen Bundestages — Der Parlamentarische Geschäftsführer —**

Sehr geehrter Herr Wehran,  
für Ihr Telegramm vom 25. April 1974 an den Vorstand der CDU/CSU-Bundestagsfraktion bedanke ich mich vielmals.

Die Empörung der höheren Postbeamten zu den Absichten der SPD-Fraktion, einen Kappungsbetrag von 320 DM einzuführen, halte ich für durchaus berechtigt. Der Vorschlag der SPD, der zwischenzeitlich mehrfach gemildert und eingeschränkt wurde, ist nach Überzeugung der CDU/CSU-Bundestagsfraktion durch nichts und schon gar nicht aufgrund des Leistungsprinzips und des Gleichbehandlungsgrundsatzes gerechtfertigt. Seine Realisierung hätte im übrigen eine weitere Nivellierung der Besoldungsstruktur und eine Verkürzung der Besoldungsabstände zwischen den einzelnen Laufbahngruppen zur Folge. Die CDU/CSU-Bundestagsfraktion wird sich der Einführung eines Kappungsbetrages mit Nachdruck widersetzen. Nach Einschätzung der sich heute darbietenden Sachlage glaube ich persönlich kaum daran, daß der SPD-Vorschlag eine Mehrheit des Deutschen Bundestages finden wird.

Mit freundlichen Grüßen  
Ihr

*Leo Wagner, MdB*

#### **Deutsche Postgewerkschaft Hauptvorstand (Stellvertretender Vorsitzender)**

Sehr geehrter Herr Wehran!  
In Beantwortung Ihres Schreibens vom 29. April 1974 darf ich Ihnen mitteilen, daß unmittelbar nach Bekanntwerden der bei der SPD-Bundestagsfraktion angestellten Überlegungen die im DGB zusammengeschlossenen Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes am 25. April 1974 die als Anlage beigefügte Presseerklärung veröffentlicht haben.

In der Verantwortung gegenüber unseren Mitgliedern des höheren Dienstes haben wir ferner mit der Fraktionsgeschäftsführung der SPD sogleich Rücksprache genommen. Wie wir hierbei erfahren haben, sind Überlegungen, in das 3. Besoldungserhöhungsgesetz einen sogenannten Kappungsbetrag einzuführen, alsbald fallengelassen worden. Weitere Schritte wurden damit entbehrlich.

Mit freundlichen Grüßen  
*Esders*

#### **Sozialdemokratische Partei Deutschlands Der Parteivorstand — Bundesgeschäftsführer**

Sehr geehrter Herr Wehran,

vielen Dank für Ihr Schreiben vom 29. April, mit dem Sie mir Ihre Pressemitteilung übermittelt haben.

Ich habe Ihr Schreiben an den zuständigen Arbeitskreis unserer Bundestagsfraktion weitergeleitet, der sich direkt mit Ihnen in Verbindung setzen wird.

Mit freundlichen Grüßen  
*Börner*

#### **Bundespressestelle des Deutschen Gewerkschaftsbundes**

##### **DGB gegen unterschiedliche Besoldungserhöhungen für Beamte**

Der Beschluß der SPD-Fraktion, im 3. Besoldungserhöhungsgesetz einen Höchstbetrag von 320 DM für die höher verdienenden Beamten festzulegen, wird vom DGB zurückgewiesen. Eine solche Maßnahme verstößt gegen das auch im öffentlichen Dienst geltende Leistungsprinzip und führt zu einer nicht mehr zu verantwortenden Nivellierung der Einkommensverhältnisse im öffentlichen Dienst.

Die für Arbeiter und Angestellte im öffentlichen Dienst abgeschlossenen Tarifverträge über eine 11%ige Erhöhung, mindestens jedoch 170 DM, ab 1. Januar 1974 müssen zeitgleich und auch der Höhe nach für die Beamten übernommen werden, wie es in der Regierungsvorlage vorgesehen ist.

Nach Auffassung des DGB sollte die SPD-Fraktion den Grundsatz der Gleichbehandlung aller im öffentlichen Dienst Beschäftigten nicht einem optisch populär wirksamen Beschluß opfern, dessen finanzielle Einsparung in keinem Verhältnis zu der Störung des Betriebsfriedens und der Verdrossenheit der Betroffenen steht.

Sollten die Abgeordneten die mit der Besoldungserhöhung indirekt zusammenhängende Diätenerhöhung nicht oder nicht in voller Höhe annehmen wollen, gäbe es dafür andere Wege als eine Kappung der vorgesehenen Besoldungserhöhung ab 1. Januar 1974 für bestimmte Beamtengruppen.

##### **Fraktion der SPD im Deutschen Bundestag**

##### **Betr.: „Kappungsbetrag“ im 3. Bundesbesoldungserhöhungsgesetz**

Zum „Kappungsbetrag“ im 3. Bundesbesoldungserhöhungsgesetz stellt der sozialdemokratische Bundestagsabgeordnete Karl Liedtke folgendes fest:

Die Bezüge der Beamten sind nach § 60 des Bundesbesoldungsgesetzes entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse unter Berücksichtigung der mit den Dienstaufgaben verbundenen Verantwortung durch Gesetz regelmäßig anzupassen. Diese Vorschrift haben wir in der vergangenen Legislaturperiode eingefügt.

Der Deutsche Bundestag hat zu dieser Vorschrift die folgende EntschlieÙung angenommen:

„Der Gesetzgeber will durch § 60 des Bundesbesoldungsgesetzes den Gedanken Rechnung tragen, die das Bundesverfassungsgericht in seinem BeschluÙ vom 11. Juni 1958 wie folgt zum Ausdruck gebracht hat: ‚Es ist ein ‚hergebrachter Grundsatz‘ im Sinne des Artikels 33 Absatz 5 GG, daÙ den Beamten nach ihrem Dienstrang, nach der mit ihrem Amt verbundenen Verantwortung und nach MaÙgabe der Bedeutung des Berufsbeamtentums für die Allgemeinheit entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und des allgemeinen Lebensstandards ein angemessener Lebensunterhalt zu gewähren ist. Diesen Grundsatz hat der Gesetzgeber zu beachten.‘ Die Entscheidung des Gesetzgebers in § 60 Bundesbesoldungsgesetz beinhaltet weder eine Automatisierung noch eine Dynamisierung der Beamtenbesoldung.“

Unter Beachtung dieser Grundsätze kann es richtig und sinnvoll sein, Sockelbeträge, Mindestbeträge oder Kappungsbeträge einzuführen. Der Bundesgesetzgeber hat in der Vergangenheit als soziale Komponente Sockelbeträge festgelegt, um bei den unteren und mittleren Einkommen, die von Preissteigerungen besonders betroffen sind, einen Ausgleich zu schaffen. Im Entwurf des 3. Bundesbesoldungserhöhungsgesetzes ist ein Mindestbetrag vorgesehen.

Die Sozialdemokratische Bundestagsfraktion hat sich in ihrer Sitzung am 23. April 1974 mit der Problematik der gegenwärtigen Besoldungserhöhungen befaÙt. Es ist nicht richtig, daÙ sie dabei – wie Pressemeldungen zu entnehmen war – die Einführung eines Kappungsbetrages im 3. Bundesbesoldungserhöhungsgesetz beschlossen habe. Sie war jedoch der Auffassung, daÙ auch dieses Thema in die Beratungen einbezogen werden müsse.

Nach meiner Auffassung ist im 3. Besoldungserhöhungsgesetz nicht mit der Einführung des Kappungsbetrages zu rechnen. Denn

- Beamte und Arbeitnehmer sollten bei der linearen Erhöhung ihrer Bezüge auch weiterhin gleich behandelt werden, soweit besondere Umstände keine andere Entscheidung notwendig machen (zum Beispiel könnten Strukturverbesserungen im Beamtenbereich mit hohen finanziellen Kosten durchaus auf lineare Verbesserungen angerechnet werden). Kappungsbeträge einseitig auf der Beamtenseite halte ich für bedenklich;
- wenn man unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse einen Kappungsbetrag in Erwägung zieht, so muÙ gleichzeitig unter Beachtung des Leistungsgrundsatzes in der öffentlichen Verwaltung die Differenz zwischen der prozentualen Erhöhung in den unteren und höheren Gehaltsgruppen ausgewogen sein. Sockelbeträge oder Mindestbeträge sind im Zusammenhang mit etwaigen Kappungsbeträgen zu würdigen;
- der Festlegung eines Sockelbetrages oder Mindestbetrages ist nach meiner Auffassung unbedingt der Vorzug vor einem Kappungsbetrag zu geben, zumal auch die Steuerprogression zu einem sozialen Ausgleich beiträgt;

- es ist bei den bereits erfolgten Vorschußzahlungen zum 3. Bundesbesoldungserhöhungsgesetz nicht an eine Rückzahlung zu denken.

Nach dem Entwurf des 3. Bundesbesoldungserhöhungsgesetzes ist wegen des darin enthaltenen Mindestbetrages von 170 DM bereits eine wesentliche soziale Komponente enthalten. In A 1 bedeutet dieser Mindestbetrag eine prozentuale Steigerung um 14,1 % brutto und 12,7 % netto. In B 3 beträgt die Erhöhung dagegen 10,9 % brutto, 8,3 % netto und unter Einbeziehung des derzeit noch zu leistenden Stabilitätsbeitrages 5,8 %.

Abschließend möchte ich noch einmal feststellen: Sockel- oder Mindestbeträge, die die unteren Einkommen prozentual stärker ansteigen lassen als die höheren Einkommen, stellen nach meiner Auffassung eine echte soziale Komponente dar. Ich begrüÙe es, daÙ die Gewerkschaften seit 1970 diesen Gesichtspunkt in ihren Verhandlungen eingebaut haben. In einer solchen Begünstigung der unteren Einkommen sehe ich keine Verletzung des auch von uns gewollten Grundsatzes, daÙ eine Leistungsverwaltung naturgemäß auch eine leistungsgerechte Bezahlung erforderlich macht.

★

#### **Betr.: „Kappungsbetrag“ im 3. Bundesbesoldungserhöhungsgesetz**

Zu Pressemeldungen, die Sozialdemokratische Bundestagsfraktion habe für das 3. Bundesbesoldungserhöhungsgesetz einen Kappungsbetrag beschlossen, erklärt der sozialdemokratische Bundestagsabgeordnete Kar Liedtke:

Erneute Pressemeldungen, die Sozialdemokratische Bundestagsfraktion habe beschlossen, in das 3. Bundesbesoldungserhöhungsgesetz einen Kappungsbetrag aufzunehmen, sind unzutreffend.

Die Sozialdemokratische Bundestagsfraktion hat in ihrer Sitzung am 23. April 1974 lediglich beschlossen, daÙ auch dieses Thema noch in die Beratungen einzubeziehen sei. Hiermit betone ich nochmals mit Nachdruck, daÙ mit der Einführung des Kappungsbetrages im 3. Bundesbesoldungserhöhungsgesetz nicht zu rechnen ist. Auf meine gestrige Presseerklärung nehme ich Bezug.

★

Sehr geehrter Herr Wehran,

für Ihr Schreiben vom 29. April 1974, das uns vom Bundesgeschäftsführer der SPD zugeleitet wurde, danken wir Ihnen.

Der InnenausschuÙ des Deutschen Bundestages hat in seiner Sitzung am 9. Mai 1974 beschlossen, die Beamtenbezüge im Rahmen des 3. Bundesbesoldungserhöhungsgesetzes entsprechend den Tarifabschlüssen für den öffentlichen Dienst anzugleichen. Ein Kappungsbetrag ist nicht vorgesehen.

Zur weiteren Information erlaube ich mir, Ihnen zwei Presseerklärungen zur Kenntnis zu übersenden.

Mit freundlichen Grüßen  
*Karl Liedtke*



# 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 Fernsprechanlagen 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



**Vorwärts:**

## Auch oben noch elf Prozent drauf?

**Plädoyer gegen die lineare Erhöhung der Beamtenegehälter / Von Peter Conradi, MdB**

*Am 23. April 1974 beauftragte die SPD-Bundestagsfraktion auf Antrag des Abgeordneten Peter Conradi (Stuttgart) ihren Vorstand, mit der FDP über eine obere Kappungsgrenze von 320 DM beim 3. Besoldungserhöhungsgesetz zu verhandeln. Das sollte zu einer Erhöhung der Beamtenegehälter um 11%, mindestens 170, höchstens jedoch 320 DM, führen. Das Echo des Beamtenebundes und des DGB war negativ. Die FDP lehnte den Vorschlag ab. Es wird also aller Voraussicht nach keine Kappungsgrenze, sondern eine durchgehende Erhöhung aller Beamtenegehälter um 11%, mindestens aber um 170 DM geben. Conradi erläutert hier seine Vorstellungen.*

Um was ging es bei diesem Vorschlag? War es ein Gag? Eine Demonstration? Ein mißglückter „Kapp-putsch“? Das politische Ziel der Sozialdemokraten, durch eine Verbesserung der öffentlichen Leistungen die Lebensqualität aller Bürger nachhaltig zu verbessern, wurde in einer Zeit entwickelt, in der allgemein noch von einem stetigen Wachstum des Brutto-sozialprodukts ausgegangen werden konnte. Inzwischen hat sich die ökonomische Lage geändert. Wir müssen jetzt mit verschärften internationalen Verteilungskonflikten zwischen Industrie- und Rohstoffländern, zwischen reichen und armen Ländern und mit verschärften nationalen Verteilungskämpfen

bei anhaltenden, bestenfalls stagnierenden Preissteigerungen und stagnierenden, möglicherweise sogar zurückgehendem Sozialprodukt rechnen. Es wäre kurzsichtig, die Einkommenspolitik der letzten 20 Jahre unter völlig veränderten Rahmenbedingungen fortzusetzen.

Für viele Arbeitnehmer wird es immer schwieriger, das Realeinkommen zu halten. Hinzu kommt, daß durch Steuerprogression und Versicherungsbeiträge die Zuwächse weiter reduziert werden. Diese Entwicklung trifft den „kleinen Mann“ existenziell härter als die mittleren und höheren Einkommensgruppen, deren Lebensstil und -standard durchaus Einschränkungen erlaubt.

Es ist deshalb verständlich, daß die Arbeitnehmer und die Gewerkschaften zukünftige Tarifeinsetzungen mit größerer Härte führen werden, um für die Mehrzahl Tarifabschlüsse durchzusetzen, die nach Abzug der Steuern und der Preissteigerungsrate wenigstens den realen Lebensstandard sichern. Damit entsteht zwangsläufig ein Konflikt mit der SPD/FDP-Regierung, weil

- überproportionale Lohnerhöhungen – zumal im öffentlichen Dienst – neben anderen Faktoren (Importpreise, Rohstoffpreise, wettbewerbsbeschränkende Preispolitik von großen Unternehmen) zu weiteren Preissteigerungen führen und
- steuerliche Entlastungen auf breiter Front die Realisierung der SPD-Programme gefährden muß.

Es ist zu erwarten, daß die Koalition mit der Steuerreform, die für die Arbeitnehmer der unteren und mittleren Einkommensgruppen einen Reallohnzuwachs von etwa 2 % bewirken wird, die Verteilungskämpfe mildern wird. Mit der Steuerreform wird aber die Erweiterung des öffentlichen Leistungsangebotes erheblich erschwert, wenn nicht gar unmöglich gemacht.

Das Verteilungssystem müßte schließlich explodieren, falls der notwendige verteilungspolitische Druck von „unten“ sich durchgängig und „oben“ womöglich noch verstärkt fortsetzt: Wenn von „unten“ gedrückt wird und gedrückt werden muß, weil es da um die Sicherung des Lebensnotwendigen geht, muß unter den veränderten Rahmenbedingungen „oben“ gehalten werden, sollen nicht alle Verteilungskämpfer von einer verschärften Inflation niedergeritten werden. In dieser Situation ist es unumgänglich, für die Einkommenspolitik die Gewichte von allgemeinen linearen Zuwächsen stärker auf ein „Mehr an sozialer Gerechtigkeit“ zu verlagern. Dies entspricht auch den Grundsätzen der Steuerreform.

Die „Vorreiter-Rolle“ des öffentlichen Dienstes bei den Tarifrunden könnte allenfalls sinn- und hilfreich sein, wenn es gelänge, hier Zeichen für andere Tarifbereiche zu setzen: Zukünftig müßte das Gewicht stärker auf Erhöhungen im unteren Einkommensbereich als auf linearen Zuwächsen liegen. Eine glaubwürdige Einkommenspolitik muß dort ansetzen, wo die öffentliche Hand unmittelbare Verantwortung trägt: im öffentlichen Dienst.

Die Bundesregierung hat bei der Tarifrunde im vergangenen Winter versucht, in diesem Sinne zu einem sozialen Tarifabschluß zu kommen, leider ohne Erfolg. Der Versuch, wenigstens bei der Besoldungserhöhung der Beamten, für die der Bundestag zuständig ist, zu einer Regelung zu kommen, die soziale Gerechtigkeit vor allgemeine lineare Anhebungen stellt, ist auch gescheitert. Besonders der öffentliche Dienst braucht mehr soziale Gerechtigkeit; denn seine Einkommen differieren wesentlich stärker als die Bezüge in den meisten anderen Tarifbereichen. Während die Tariflöhne etwa im Metall-Bereich bei 2500 DM enden, wobei der niedrigste Lohn etwa ein Drittel des höchsten Lohns beträgt, liegt bei den Angestellten im öffentlichen Dienst die höchste tarifliche Grundvergütung beim Fünffachen der niedrigsten tariflichen Grundvergütung, bei den Beamten das höchste Grundgehalt beim Zwölffachen des niedrigsten.

Grundsätzlich sind die Lösungen mit Sockelbeträgen und zusätzlichen prozentualen Steigerungen sozialpolitisch den Lösungen mit prozentualen Steigerungen und Mindest- und Höchstbeträgen (unteren und oberen Kappungsgrenzen) vorzuziehen. Beim Sockelbetrag erhalten alle einen einheitlichen festen Grundbetrag, darüber hinaus eine prozentuale Steigerung. Das Ergebnis ist ein von unten nach oben abnehmender prozentualer Einkommenszuwachs. Bei prozentualen Steigerungen mit Mindest- und Höchstbeträgen wird zwar bei den unteren Gruppen etwas mehr gegeben – ähnlich wie beim Sockelbetrag – oben könnte aber der Eindruck entstehen, es würde „etwas genommen“, während tatsächlich nur „etwas weniger gegeben“ wird.

Die zukünftigen Tarif- und Besoldungsrunden werden von allen Beteiligten ein hohes Maß an Vernunft und Einsicht erfordern. Dies wird leichter zu erreichen

sein, wenn „die da oben“ beispielhaft vorangehen. Deshalb wäre ein Zeichen beim 3. Besoldungserhöhungsgesetz gut gewesen, zumal auch die Regierung und die Abgeordneten durch die Koppelung ihrer Bezüge mit den Beamtengehältern betroffen worden wären. Es wäre leichtfertig, die psychologische Wirkung eines solchen Beispiels im politischen Raum zu unterschätzen.

1974 war es noch nicht möglich. Vielleicht 1975?

---

## Stellungnahme der Vereinigung der höheren Postbeamten zum Entwurf eines 2. Gesetzes zur Vereinheitlichung und Neuregelung des Besoldungsrechts in Bund und Ländern (2. Bes VNG)

Die Vereinigung der höheren Postbeamten (VHP) begrüßt die Bemühungen der Bundesregierung, die Besoldung der Beamten in Bund, Ländern und Gemeinden zu vereinheitlichen. Sie hat allerdings mit großer Enttäuschung davon Kenntnis genommen, daß die berechtigten Forderungen der höheren Beamten auch im 2. BesVNG nicht erfüllt worden sind bzw. grobe Ungerechtigkeiten der Vergangenheit fortgeschrieben werden sollen.

I. Folgende Grundgedanken und Ziele des Entwurfs werden von der VHP begrüßt:

1. Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung.

Der Entwurf betont den Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung. Es ist vorgesehen, durch Rechtsverordnung einzelne Funktionen den in den Besoldungsgruppen ausgewiesenen Ämtern zuzuordnen.

Obwohl dieser Grundsatz wahrscheinlich nur in einem langen Prozeß stufenweise verwirklicht werden kann, dürfte darin eine Entscheidung zugunsten eines transparenteren Besoldungsrechts liegen.

2. Anpassung der Besoldung.

Der Entwurf sieht vor, daß die Besoldung entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und unter Berücksichtigung der mit den Dienstaufgaben verbundenen Verantwortung durch Bundesgesetz regelmäßig anzupassen ist.

Darin wird unter anderem eine klare Bestätigung des Leistungsprinzips gesehen.

3. Die Neuregelung der Versorgungsbezüge ist grundsätzlich erfreulich. Es sollte aber angestrebt werden, die Anpassung der Bezüge laufend und nicht ein Jahr später vorzunehmen.

II.

1. Die höheren Beamten der Deutschen Bundespost haben kein Verständnis dafür, daß die Gewährung von Zulagen, die bisher völlig unmotiviert bei der Besoldungsgruppe A 13 endete, auch in den Entwurf des 2. BesVNG unverändert übernommen worden ist. Diese durch nichts gerechtfertigte Benachteiligung des höheren Dienstes führt zu einer weiteren Diskriminierung der Führungskräfte, die den Aufbau des Besoldungsgefüges ad absurdum führt.

2. Die in § 23 Abs. 1 getroffene Regelung widerspricht der EntschlieÙung des Deutschen Bundestages zum 1. BesVNG. Der in dieser EntschlieÙung angekündigte Wegfall der Eingangssämter aller Laufbahnen ist im 2. BesVNG wiederum nicht vorgesehen. Die VHP erhebt hiermit nachdrücklich die Forderung, entsprechend der EntschlieÙung des Deutschen Bundestages aus dem Jahr 1971 dafür zu sorgen, daß der Einstieg in den höheren Dienst in Zukunft in der Besoldungsgruppe A 14 beginnt.
3. 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.

Bei den Führungskräften der Verwaltung, die an sich auf Grund der Tatsache, daß von ihnen besondere Leistungen verlangt werden, einen Anspruch darauf hätten, besser besoldet zu werden, ist festzustellen, daß ohne jeden Grund die Beförderungsmöglichkeiten erheblich schlechter als bei den anderen Laufbahnen sind.

Hierin ist eine Mißachtung des Grundsatzes der Gleichbehandlung und ein Verstoß gegen den im Entwurf des 2. BesVNG (§ 14) verankerten Leistungsgrundsatz zu sehen. Für alle Laufbahnen muß einheitlich der Stellenkegel des mittleren Dienstes eingeführt werden.

4. 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 nur noch bei den unteren Besoldungsgruppen des höheren Dienstes ein Besoldungsrückstand von ca. DM 300,- vorliegt.

Während für die Techniker des gehobenen Dienstes inzwischen Konsequenzen gezogen wurden (u. a. Einstieg bei A 10), geschah für die jüngeren höheren Beamten wiederum nichts. Vielmehr wurde für sie erneut die längste Wartezeit für die Verleihung des ersten Beförderungsamtes, nämlich drei Jahre, festgelegt.

Diese unterschiedlichen Zeiten erscheinen willkürlich und berücksichtigen die längere Ausbildungsdauer des höheren Beamten nicht. Auch hier sollte für alle Laufbahnen ein einheitlicher Zeitraum von einem Jahr zugrunde gelegt werden.

Die VHP erhebt mit allem Nachdruck die Forderung, die Nivellierung des Einkommens für den höheren Dienst zu beenden.

Wenn die Forderung nach Leistung in der Verwaltung nicht nur ein Schlagwort sein soll, müssen die Führungskräfte der Verwaltung mindestens eine Gleichbehandlung gegenüber anderen Laufbahnen erfahren. Auf keinen Fall dürfen sie, wie es jetzt geschieht, erheblich schlechter gestellt werden.

---

### **Die langjährigen MinR, die vor dem 1. Juli 1967 in den Ruhestand getreten sind, sind auch heute noch nicht den MinR gleichgestellt, die nach dem 1. Juli 1967 aus BesGr B 3 in den Ruhestand treten.**

Mit dem 1. Juli 1967 konnten erstmals MinR statt nach BesGr A 16 nach BesGr B 3 eingestuft werden. Der Anteil der MinR, die nach BesGr B 3 eingestuft werden konnten, stieg von 25 % bis zur Zeit auf 75 % der Planstellen. Um die langjährigen MinR, die vor dem 1. Juli 1967 pensioniert waren, nicht zu sehr zu benachteiligen, wurde ihnen durch das 2. BesÄndG vom 15. April 1970 (BGBl. I S. 339) als teilweiser Ausgleich ab 1. Juli 1970 ein Zuschlag von 8 % zum Grundgehalt gewährt (Art. 5 Abs. 1). Durch das 2. BdsBesErhöhG vom 5. November 1973 (BGBl. I S. 1569) wurde dieser Zuschlag von 8 auf 10 % ab 1. Juli 1973 erhöht (Art. 5 § 1 Ziff. 1). Zugleich wurde aber die Höhe des Zuschusses dadurch begrenzt, daß z. B. bei den MinR das Grundgehalt und der Zuschlag zusammen das Grundgehalt der BesGr B 3 nicht überschreiten dürfen, was an sich berechtigt ist.

Trotz dieser Regelung sind aber die alten MinR immer noch nicht den nach BesGr B 3 pensionierten MinR gleichgestellt. Die MinR nach BesGr A 16 erhalten den Ortszuschlag der Tarif-Kl. Ib, während die MinR nach BesGr B 3 den nach Tarif-Kl. Ia erhalten. Die Differenz beträgt bei einem Verheirateten (570,- bis 494,- DM) 76,- DM monatlich. Es erscheint recht und billig, den langjährigen, d. h. mindestens 6 Jahre MinR nach A 16, vor dem 1. Juli 1967 pensionierten MinR auch den Ortszuschlag nach Tarif-Kl. Ia zuzubilligen. Damit wäre dann erst die volle Gleichstellung mit den nach BesGr B 3 pensionierten MinR erreicht.

Kniepmeyer, MinR a. D.

## **Gleiches Recht?**

*Nachdruck aus der Zeitschrift:  
Verband der Bundesbeamten des höheren Dienstes,  
Bonn (Februar 1974)*

Herr Dipl.-Ing. Ernst K. schreibt uns:

„Es geht um die ‚Tarifrunde‘ im öffentlichen Dienst. Wenn die Beamten auch noch nicht beteiligt sind, so pfl egten in den letzten Jahren die vereinbarten Steigerungsbeträge dann – wenn auch nach erneutem Hin und Her – doch auch für die Beamtengehälter

angesetzt zu werden. So sind die jetzt laufenden Verhandlungen auch für uns von maßgebender Bedeutung.

Natürlich will ich hier Widerspruch anmelden. Die von Herrn Minister Genscher kürzlich im Fernsehen aufgestellte Behauptung, der auch von Herrn Kluncker nicht widersprochen wurde, „der öffentliche Dienst habe in den letzten fünf Jahren rund 60 % Lohn- bzw. Gehaltssteigerungen bekommen“, trifft zumindest

beim höheren Dienst nicht zu. Ich glaube, jedem von uns ist klar, daß unsere Gehälter nicht am „wachsenen Bruttosozialprodukt“ beteiligt sind und es bei ihrer Anpassung lediglich um einen „in etwa“ Ausgleich der rückliegenden Inflationsraten geht. Um so ärgerlicher wirkt dann die gütig-väterliche Mahnung des Bundeskanzlers, der öffentliche Dienst müsse – bei allem Verständnis für seine Wünsche – in diesem Jahr einmal auf eine Beteiligung am „Mehr“ des Bruttosozialprodukts, welches in diesem Jahr sowieso vielleicht „0“ sein könne, verzichten. Wo in Wirklichkeit nicht einmal die Inflationsverluste der Vergangenheit ausgeglichen werden dürften.

Wie anders wäre auch sonst die Absicht zu verstehen, den unteren Einkommensstufen einen Mindest-Steigerungsbetrag zu geben, der prozentual erheblich über dem sonstigen allgemeinen Prozentsatz liegen würde. Die Begründung, „die Inflation wirke sich in den unteren Lohn- und Gehaltsgruppen besonders kraß aus“, beweist doch eindeutig, daß der allgemein geplante Steigerungssatz den Inflationsauftrieb eben nicht deckt.

Warum diese Unehrlichkeit? Diese ist es, die so verstimmt! Es verstimmt besonders, daß die Öffentlichkeit so falsch unterrichtet wird und die falschen Angaben nur zu gerne glaubt.

Es ist selbstredend nicht so, daß ich mit meiner Frau – auch nicht jetzt als Pensionär – am „Hungertuche“ nage oder daß ich nicht den Beziehern kleinerer Einkommen ein „Mehr“ gönnen würde. Aber nicht einmal vergangene Inflationsverluste ausgeglichen zu bekommen und sich dann noch vor der Öffentlichkeit sagen lassen zu müssen, man müsse doch einsehen, daß man seine Einkünfte nicht ununterbrochen so übermäßig gesteigert bekommen könne wie in den vergangenen Jahren, ist unerfreulich.

Ich habe deshalb versucht, mir einmal zahlenmäßig klarzumachen, wie Gehälter, die Steigerungsbeträge und die Steuern der letzten, von Herrn Minister Genscher angesprochenen fünf Jahre nun wirklich aussehen. Dabei habe ich mich lediglich mit meiner Gehaltsgruppe „B 3“ beschäftigt, mit meinem Familienstand – verheiratet ohne Kinder, da schon selbst verheiratet – und Wohnort A. Ich habe auch unterstellt, ich sei jetzt noch im Dienst, ich konnte beim Stand 1. Januar 1974 also nicht einfach meine jetzigen Bezüge ansetzen, sondern mußte neu ermitteln. Bei aller Sorgfalt, die ich dabei aufgewendet habe, kann ich nicht ausschließen, daß mir Fehler unterlaufen sein können. In der Größenordnung sind die Daten aber richtig.

Ich bin mir darüber klar, daß das Bild bei meiner Gehaltsgruppe B 3 besonders ungünstig ausfällt, ungünstiger auf jeden Fall als zum Beispiel bei den

Gruppen A 13 / A 14. Andererseits habe ich bei den Steuern nur die Einkommensteuer (nach der Splittingtabelle von 1965) und die Kirchensteuer berücksichtigt, nicht aber die Ergänzungsabgabe (da mir die Unterlagen dafür fehlen), die Ergebnisse bei B 3 sind aus diesem Grunde wiederum etwas zu günstig.

Meine Ermittlungen brachten folgendes Ergebnis:

**Brutto-Monatsgehalt:**

Stand: 1. Januar 1969	DM 3335,81
Stand: 1. Januar 1974	DM 4833,70
Mehrbetrag gegenüber 1. Jan. 1969	<u>DM 1497,89</u>
oder <u>44,9 %</u> mehr (nicht, wie Minister Genscher sagte, 60 %)	

**Netto-Monatsgehalt:**

Stand: 1. Januar 1969	DM 2572,78
Stand: 1. Januar 1974	DM 3495,54
Mehrbetrag gegenüber 1. Jan. 1969	<u>DM 922,76</u>
oder <u>35,9 %</u> mehr	

**Steuern (Einkommen- und Kirchensteuer):**

Stand: 1. Januar 1969	DM 763,04
Stand: 1. Januar 1974	DM 1338,16
Steuer-Mehrbetrag gegenüber 1. Jan. 1969	<u>DM 575,12</u>
oder <u>75,4 %</u> mehr	

**Versteuerung des Gehalts-Steigerungsbetrags:**

Brutto-Gehalts-Mehrbetrag 1974/69	DM 1497,89
Steuer-Mehrbetrag 1974/1969	DM 575,12
Der Steuer-Mehrbetrag beläuft sich also auf <u>38,4 %</u> vom Brutto-Gehalts-Mehrbetrag, d. h. der Brutto-Gehalts-Mehrbetrag gegenüber 1969 muß mit <u>38,4 %</u> versteuert werden.	

Ich meine, diese Zahlen sprechen für sich selbst. Deutlich wird dabei auch, daß sich der Steuersatz für jeden jetzt fällig werdenden Angleichungsbetrag auf über 40,0 % belaufen wird.

Mag nun bei der „Tarifrunde“ herauskommen was will und unser Dienstherr dann für seine Beamten daraus machen, was er will, ich meine, das mindeste, was man erwarten dürfte, wäre, daß ehrlich vor der Öffentlichkeit zugegeben wird, daß man sich nicht in der Lage sieht, die Inflationsverluste voll auszugleichen, insbesondere daß keine Beteiligung am Mehraufkommen beim Brutto-Sozialprodukt stattfindet. Mir scheint aber selbst dieses doch wohl bescheidene Verlangen nicht erfüllt zu werden.“

## Neues von der FEFAS

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Szene belebt sich und die Dinge geraten in Bewegung. Dies ist die erfreuliche Zwischenbilanz, die sich heute ziehen läßt. Damit Sie sich hierüber ein eigenes Bild machen können, gebe ich Ihnen im

folgenden ein Memorandum bekannt, das ich aufgrund zahlreicher Gespräche mit deutschen Kollegen an den Vorstand der FEFAS gerichtet habe. Es folgt als weiterer Beitrag in diesem Heft der Tätigkeitsbericht über das abgelaufene Jahr, wie er von mir auf dem Jahrestreffen unserer Vereinigung in Darmstadt

in der Sitzung der deutschen Mitglieder der FEFAS abgegeben worden ist. An dieser Sitzung nahm fast der gesamte Vorstand der FEFAS teil, weil er aus Anlaß des Jubiläums der deutschen Vereinigung zum gleichen Zeitpunkt eine Sitzung nach Darmstadt einberufen hatte.

Als dritten und letzten Beitrag gebe ich Ihnen eine Vorschau auf den FEFAS-Kongreß in diesem Jahr in Deutschland und bitte Sie schon heute, sich den Termin vorzumerken und recht zahlreich teilzunehmen.

Mit freundlichen Grüßen  
Ihr

*Dr. Brauns-Packenius*

#### **Memorandum zur Lage der FEFAS und Antrag der deutschen Vereinigung an den FEFAS-Vorstand**

Betrachtet man die bisherige Tätigkeit der FEFAS unter dem Gesichtspunkt der gestellten Aufgabe, so ist die Kritik verständlich, die von Zeit zu Zeit geübt wird.

A. Die Ziele der FEFAS nach ihrer Satzung lassen sich in drei Gruppen fassen:

1. Untersuchung von Fachfragen,
2. Weiterbildung der höheren Beamten,
3. Herstellung zwischenmenschlicher Kontakte.

Während die Ziele zu 2. und 3. Beachtung gefunden haben und eine befriedigende Aktivität entfaltet wurde, hat die FEFAS das Ziel zu 1. bisher nicht genügend gefördert. Die Anträge der deutschen und der niederländischen Delegation auf dem Kongreß in Den Haag, die auf diese Förderung hinauslaufen, haben bisher zu keinen erkennbaren Konsequenzen geführt. Hier liegt der Kern des Unbehagens der Mitglieder!

Die deutschen Mitglieder der FEFAS wollen auf europäischer Ebene ähnliche Probleme behandelt wissen, wie sie auf nationaler Ebene bearbeitet werden.

B. So sind die deutschen Mitglieder der FEFAS an folgenden Themen interessiert:

1. Die Stellung der nationalen Vereinigungen in den Mitgliedsländern.
2. Das Einkommen der höheren Beamten und das Spannungsverhältnis zu dem Einkommen der anderen Beamtengruppen.
3. Die Führungsaufgaben des höheren Dienstes in den Mitgliedsländern und die Abgrenzung zu den anderen Laufbahnen.

C. Ich beantrage die Bearbeitung der obigen Themen durch die FEFAS und mache zum Verfahren folgende Vorschläge:

1. Es wird für jedes Thema eine „Arbeitsgruppe für Fachfragen“ gebildet. Sie umfaßt drei Mitglieder, welche alle derselben Nationalität angehören.
2. Die Arbeitsgruppe versendet Listen mit detaillierten Fragen zum Arbeitsthema an die Vor-

stände der nationalen Vereinigungen, die diese Listen an einen Experten aus den eigenen Reihen zur Beantwortung weiterleiten.

3. Die Arbeitsgruppe arbeitet nach Erhalt der Antworten das Thema in ihrer Muttersprache aus.

D. Das Verfahren unter C. hat folgende Vorteile:

1. Für die Mitglieder der Arbeitsgruppe bestehen keine Sprachschwierigkeiten.
2. Die Kosten, insbesondere die Reisekosten, sind niedriger als bei europäisch besetzten Arbeitsgruppen.
3. Es entsteht ein unmittelbarer schriftlicher Kontakt zwischen der Arbeitsgruppe der FEFAS und den nationalen Vereinigungen, die auf diese Weise auch etwas von der Arbeit der FEFAS erfahren.

E. Das oben erwähnte Mißbehagen ist so ernst zu nehmen, daß ich beantragen muß, die Arbeitsgruppen alsbald zu bilden, damit sie noch vor dem Kongreß in Deutschland ihre Arbeit aufnehmen können.

*Dr. Brauns-Packenius*

#### **Tätigkeitsbericht, abgegeben auf der FEFAS-Sitzung während des Jahrestreffens unserer Vereinigung in Darmstadt**

Die Bemühungen um den Beitritt weiterer Länder zur FEFAS haben in einem Falle zum Erfolg geführt. Die belgischen Kollegen haben sich neu gruppiert und dabei eine Organisation geschaffen, die unserer nationalen Vereinigung ähnlich ist. Damit sind die Voraussetzungen für einen Beitritt zur europäischen Vereinigung gegeben. Dieser Beitritt ist inzwischen erfolgt, und wir begrüßen die belgischen Kollegen hiermit sehr herzlich in unseren Reihen.

Die Verhandlungen mit den Kollegen in Großbritannien und in den skandinavischen Ländern ziehen sich leider erheblich in die Länge; das muß aber kein schlechtes Zeichen sein. Jedenfalls stehen wir mit führenden Persönlichkeiten der englischen Postverwaltung in ständigem Kontakt und sind von einem positiven Ergebnis überzeugt. Da sich in England 3000 höhere Beamte der PTT in einer Reihe von Vereinigungen unter einem Dachverband zusammengeschlossen haben, würde der Beitritt der englischen Kollegen die Zahl der Mitglieder der FEFAS mit einem Schlage verdoppeln.

Nun zum Thema der Informationspolitik. Zur besseren Unterrichtung der deutschen Kollegen sind in diesem Nachrichtenblatt im vergangenen Jahr veröffentlicht worden:

- a) Das Protokoll der Sitzungen während des Kongresses in Den Haag, aus dem man die Problematik der FEFAS sehr gut entnehmen kann,
- b) die Satzung der FEFAS in deutscher Sprache, wobei die hierin aufgestellten Ziele von besonderem Interesse sind,
- c) das holländische Basispapier, das in erster Linie auf eine Verbesserung der Kontakte und der zwischenmenschlichen Beziehungen abzielt. Das

Interessante an diesem Papier ist die Festlegung der Schritte, die zur Erreichung des gestellten Ziels unternommen werden sollen.

In der Frage europäischer Studientage sind wir einen Schritt weitergekommen. Die französischen Kollegen werden uns nunmehr alljährlich zu ihren Studientagen nach Frankreich einladen. Die Studientage haben im vergangenen Jahr in Nancy stattgefunden und waren von Kollegen aus allen Mitgliedsländern der FEFAS besucht. In diesem Jahr finden die Studientage Mitte Juni in Evian am Genfer See statt. Die Einladungen hierzu sind den Bezirksvereinen zur Weitergabe an die Kollegen unmittelbar zugeleitet worden. Wir glauben, daß das gute Beispiel der französischen Kollegen Schule macht und auch in den anderen Mitgliedsländern Kollegen aus der europäischen Vereinigung zu vergleichbaren Veranstaltungen eingeladen werden. Verhandlungen hierüber sind jedenfalls im Gange. In Deutschland ist dieses Problem an die FüAk herangetragen worden.

Der seit langem angestrebte Austausch von höheren Beamten ist nunmehr in Gang gekommen. Drei französische Kollegen befinden sich zur Zeit in Holland, und zwar auf die Dauer von drei Monaten. Nachdem hier ein erster Schritt vollzogen worden ist, glauben wir, daß der weitere Austausch unter Einbeziehung aller übrigen Länder keine unüberwindlichen Schwierigkeiten mehr bereiten wird.

Das Memorandum, das in diesem Nachrichtenblatt abgedruckt ist, hat inzwischen zu Fortschritten geführt. Arbeitsgruppen im Sinne des Memorandums sind gebildet worden oder im Entstehen begriffen. Dabei haben die italienischen Kollegen die Bearbeitung des ersten Themas übernommen, welches sich auf die Stellung der nationalen Vereinigungen in den Mitgliedsländern bezieht. Die holländischen Kollegen wollen das zweite Thema behandeln, das sich mit dem Einkommen der höheren Beamten und dem Spannungsverhältnis zu den Einkommen der anderen Beamtengruppen befaßt. Die deutschen Kollegen werden sich mit dem dritten Thema, nämlich den Führungsaufgaben des höheren Dienstes in den Mitgliedsländern und der Abgrenzung zu den anderen Laufbahnen beschäftigen.

Wir hoffen, daß alle drei Arbeitsgruppen auf dem Kongreß der FEFAS im Herbst dieses Jahres in Deutschland schon einen Zwischenbericht über den Fortgang ihrer Arbeit geben können. Ich bin davon überzeugt, daß die Studien eine Reihe von sehr interessanten Tatsachen zutage bringen werden, die auch für unsere Arbeit in Deutschland von Nutzen sind.

Soweit der Bericht über die Tätigkeit der FEFAS.

Nunmehr möchte ich Ihre Aufmerksamkeit auf den nächsten europäischen Kongreß lenken.

### **FEFAS-Kongreß vom 21. bis 23. November 1974 im Schloß Klein-Heubach**

Nach einigem Hin und Her ist nunmehr entschieden worden, daß der nächste Kongreß der FEFAS vom 21. bis 23. November 1974 im Schloß Klein-Heubach stattfinden wird. Eine Ortsbesichtigung hat ergeben, daß diese Tagungsstätte, die vielen Kollegen bereits bekannt ist, für unseren Kongreß unter jedem erdenklichen Gesichtspunkt ausgezeichnet geeignet ist. Das Schloß Klein-Heubach erfreut sich, wie zahlreiche Gespräche ergeben haben, sowohl in Deutschland als auch in anderen europäischen Ländern großer Beliebtheit. Wir möchten jetzt schon alle deutschen Kollegen recht herzlich bitten, sich den Termin vorzumerken und ihre Teilnahme fest einzuplanen.

Der Kongreß steht unter dem Motto:

„Die Aufgaben der Führungskräfte bei der Fortentwicklung der Postbetriebsdienste.“

Dieses Thema soll in drei Vorträgen behandelt werden, und zwar einmal unter dem Gesichtspunkt der Führungsprobleme, zum anderen aus der Sicht der wirtschaftlichen Aufgabe und schließlich im Licht der modernen Technologie.

Für alle drei Vorträge werden Sprecher zur Verfügung stehen, die kompetent und prominent sind.

Außer den Vorträgen wird es drei mehrstündige Arbeitssitzungen geben, für die recht interessante Punkte zur Debatte gestellt werden.

Den festlichen Rahmen erhält der Kongreß durch eine feierliche Eröffnungssitzung im Marmorsaal des Schlosses und ein Schlußbankett im pompejanischen Saal. Eine weitere Bereicherung erhält der Kongreß durch einen Ausflug nach Würzburg, einen geselligen Abend mit unterhaltenden Einlagen und durch ein festliches Konzert im Schloß mit Musik des Mittelalters auf alten Instrumenten.

Ein detailliertes Programm wird Ihnen alsbald bekanntgegeben.

Die Kosten für Unterkunft und Verpflegung einschließlich der Teilnahme an allen Veranstaltungen werden sich für die Dauer des Kongresses nach bisheriger Berechnung auf etwa 140 DM pro Kopf belaufen.

Wir nehmen an, daß jedes Mitgliedsland neben den Delegierten etwa 30 bis 50 Kongreßbesucher entsenden wird. Insgesamt werden sich nach unserer gegenwärtigen Schätzung in dem Schloß 150 bis 200 Kollegen versammeln. Für die Arbeitssitzungen im großen Hörsaal 7 steht eine Dolmetscheranlage zur Verfügung. Man wird die Debatte in deutscher, französischer und italienischer Sprache verfolgen können. Wir sind zuversichtlich, daß dieser Kongreß ein großer Erfolg werden wird, der die europäische Zusammenarbeit befruchtet.

## **Geplante Reisen – 1974/75**

Ltd. OPDir Dr. Keßler  
D-2000 Hamburg  
Postscheckamt  
Ruf (0 40) 3 57 55 14  
Postscheckkonto Hamburg Nr. 305 58-206

Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe Kolleginnen und Kollegen!

Heute kann ich Ihnen folgende Reisen ankündigen:

1. Skandinavien – Busreise vom 20. bis 29. September 1974 ab Hamburg nach Kopenhagen (1½ Tage) – Göteborg – Oslo (1 Tag) – Vätternsee – Stockholm (2 Tage) – Vänernsee – Göteborg – Fredrikshavn – Hamburg. Reisepreis mit Halbpension – skandinavisches Frühstück und Abendessen, Rundfahrten, Eintrittsgeldern, Führung etwa 600 DM, Einzelzimmerzuschlag etwa 100 DM. Anmeldungen und monatliche Anzahlungen auf den Reisepreis

von 150 DM werden ab 1. Juni 1974 auf Postscheckkonto Dr. Karl Keßler Hamburg 305 58-206 erbeten.

2. Eine geruhsame und elegante Reise mit Linienflugzeugen und Luxusbussen vom 5. bis 19. Oktober 1974 mit drei Varianten

a) Kanarische Inseln und Marokko:

Teneriffa (2 Nächte in Puerto de la Cruz mit Inselrundfahrt) — Lanzarote (1 Tag mit Inselrundfahrt) — Gran Canaria (7 Nächte im Hotel Oasis Maspalomas) — Marokko (Busrundreise mit 2 Nächten in Marrakesch, 2 Nächten in Fez, 1 Nacht in Mohamedi).

Reisepreis: 1400 DM

- b) Besuch von Teneriffa (2 Nächte mit Inselrundfahrt) und Erholung in Gran Canaria (12 Nächte im Hotel Oasis Maspalomas).

Reisepreis: 1200 DM

- c) Nur Erholungsreise mit 14 Nächten im Hotel Maspalomas Oasis.

Reisepreis: 1130 DM

Reisepreis für Vollpension in Luxus- und Erstklasshotels ab und bis Frankfurt, alle Transfers und Rundfahrten (zum Teil mit Führung) eingeschlossen.

Zuschlag bei Flug ab und bis Düsseldorf 50 DM, ab und bis Hamburg 70 DM, Einzelzimmerzuschlag bei b) und c) 140 DM, bei a) 220 DM. Die Reisekosten werden wie immer auf au pair-Basis umgelegt. Allerdings konnten die Reisekosten diesmal so genau kalkuliert werden, daß mit einer Rückzahlung allenfalls bei den Teilnehmern der Reise nach Marokko gerechnet werden kann. Die *Anmeldungen* zu diesen Reisen sind *umgehend* erforderlich; damit sind spätere Anmeldungen nicht ausgeschlossen, aber von verfügbaren Plätzen abhängig. Abmeldungen aus zwingenden Gründen (zum Beispiel schwere Erkrankung) sind bis 15. September bei voller Rückerstattung der angezahlten Beträge möglich, danach müssen entstehende Unkosten einbehalten werden. Anzahlungen von 250 DM monatlich (300 DM nach Marokko) werden ab 1. Juni 1974 erbeten.

Das Hotel Maspalomas Oasis liegt auf der äußersten Südspitze von Gran Canaria, es ist auf drei Seiten vom Atlantik umgeben. Dort herrscht fast immer Sonnenschein bei starker ultravioletter Bestrahlung. Gleichwohl ist das Klima angenehm und anerkannt heilkräftig bei Rheuma, Arthrose und Bronchialleiden. Der Strand hat weißen Sand und fällt ganz langsam ab. Kilometerlange haushohe Saharadünen schließen sich an. Natürlich sind Strand und Meer sauber.

Das Hotel liegt in einer Oase mit einem Palmehain. Es gibt keinen Ort: nur zwei Hotels und wenige elegante Bungalows. Das „Oasis“ ist ein weltberühmtes Luxushotel mit einem ungezwungen-elegantem Stil. Sämtliche Zimmer haben Balkon und Bad, Minibar, (abstellbare) Musikanlage, Doppeltüren und gute Schallisolierung. Es gibt ein reichhaltiges Frühstücksbuffet und ein „tolles“ Lunchbuffet. Zum Abendessen (aber auch ebenso zum Mittagessen im Restaurant) gibt es

vier Gänge mit drei- bis fünffacher Auswahl. Kleidung: am Tage völlig ungezwungen, abends können die Damen „lang“ tragen. Im Hause sind mehrere Bars. Die Getränkepreise sind — wegen des Zollausschlages — niedrig. Das Hotel hat eigene Tennisplätze und ein Schwimmbad mit Liegeterrassen, einen hübschen Garten und einen eigenen großen (Kur-)Park mit tropischen und subtropischen Pflanzen und Bäumen, in deren Schatten Liegematten aufgestellt sind. Es gibt kein Drängen um irgendwelche Plätze irgendwo. Pkw und Fahrräder können gemietet werden. Außerdem gibt es in der Nähe ein Helio-Therapeutikum, wo man unter ärztlicher Aufsicht Sandbäder nehmen und Inhalationen machen kann.

Ein Ausflug mit Linienbus nach Las Palmas ist billig. In diesem Einkaufsparadies kann man zollfrei einkaufen. Kanarische Spitzen sind berühmt und billig. Für das Mittagessen bekommt man einen Gutschein für das Luxushotel Reina Isabel.

Das Hotel Oasis wurde näher beschrieben, weil es wirklich eines der wenigen echten Erholungsparadiese ist. Wegen des Heilklimas ist auch eine Aufenthaltsverlängerung um eine Woche vom 28. September bis 5. Oktober vorgesehen. Preis der Verlängerungswoche: 325 DM, Einzelzimmer 395 DM. Auch Kinder können diesmal mitgenommen werden. Der Preis wird auf Anfrage mitgeteilt. Vorgesehen sind auf Teneriffa Folklore-Darbietungen mit Champagner „satt“, ein Besuch der immensen Kraterlandschaft (2000 m hoch) am Teide (3718 m) mit Führung, mit Kabinenbahn bis auf 3500 m: 180 Pesetas = 8 DM extra, Besuch der „Feuerberge“ auf Lanzarote. Auf allen Ausflügen auf den Kanarischen Inseln ist fast immer das Meer zu sehen. In Marokko wird die Reise im gleichen Rahmen durchgeführt. Dabei werden die Königsstädte Fez, Marrakesch, Meknez und Rabat sowie Casablanca, Mohammedia, Moulay Idriss und die römischen Ausgrabungen von Volubilis besucht.

3. Die Reise nach Mexico und Guatemala findet vom 7. bis 31. März 1975 statt, Reisepreis: 3000 bis 3500 DM. Besucht werden Mexico City und Umgebung (4 bis 5 Tage), Acapulco (4 bis 5 Tage) Oaxaca und Umgebung (2 Tage), Villahermosa und Palengue, Merida und Umgebung (4 Tage), Guatemala City, Tikal, Atitlansee, Chichicastenango (3 bis 4 Tage). Reiseanmeldungen werden umgehend erbeten. Anzahlungen auf den Reisepreis von 400 DM monatlich werden ab 1. August auf das oben angegebene Postscheckkonto erbeten.

4. Nach der Mexico-Reise sind in angemessenen Zeitabständen folgende Reisen geplant:

a) Süd- und Ostafrika

b) Indien — Nepal — China — Burma

c) Westküste USA und Rocky Mountains (Canada — Yellowstone Park — Bryce Cañon — Monument Valley — Grand Cañon)

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Keßler

## Wann werden endlich den Ruhestandsbeamten die Verbesserungen gewährt, die den Beamten im Dienst durch Stellenanhebungen laufend zugute kommen?

Von Dr. Wilhelm Fenge, Felsberg

Auf unserem Vertretertag in Darmstadt lag nur ein Antrag für versorgungsrechtliche Regelungen vor. Er war von dem Bezirksverein Neustadt gestellt worden und verlangte, daß sich der Hauptvorstand dafür einsetze, daß die Vorteile der laufenden Stellenanhebungen auch den Ruhestandsbeamten zugute kämen. Der Antrag trug die Nummer 60 und wurde aus Mangel an Zeit nicht mehr behandelt.

Daß nur ein Antrag gestellt wurde, darf nicht zu der falschen Annahme führen, daß die Ruheständler sich mit der Minderung ihres Rechtes abgefunden hätten. Sie vertrauen darauf, daß unsere Vereinigung, die auf anderen Gebieten kämpferisch und erfolgreich auftritt, auch die bei dem Vertretertag in Berlin 1972 einstimmig gefaßte Entschliebung durchsetzt, die folgende drei Kernforderungen enthält:

1. den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen der Ruhestandsbeamten und Hinterbliebenen sind die durch Stellenanhebung erhöhten Dienstbezüge der aktiven Beamten zugrunde zu legen.
2. Bei den verdrängten Beamten (131er) ist bei der Festsetzung ihrer Versorgungsbezüge zu berücksichtigen, daß auch ihre früheren Dienstposten (Stellen) angehoben worden wären.
3. Bei den verdrängten Beamten müssen die Zeiten der unverschuldeten Nichtbeschäftigung im jeweiligen Amt hinzugerechnet werden.

Inzwischen ist der Entwurf eines Gesetzes über die Versorgung der Beamten und Richter in Bund und Ländern (Beamtenversorgungsgesetz) vom Bundesrat am 10. Mai 1974 als Drucksache 349/74 den Verbänden zugegangen. Auf darin enthaltene wesentliche Verbesserungen wurde in dieser Zeitschrift im Heft 2 auf Seite 45 f berichtet.

Unsere Arbeitsgruppe, zu der außer mir MinDirig Köhler, Präs a. D. Dr. Damrau und OPR Bornemann gehören, bittet alle Ruheständler, der Vereinigung als

## Personalveränderungen

Amtsblattauszüge,  
bearbeitet von Dr. Wilhelm Fenge

### Ernennungen:

- zum MinDirig der MinR Dipl.-Ing. Heinrich *Venhaus* in Bonn, BPM;  
zum MinR der OPDir Dipl.-Ing. Hubert *Lange* in Bonn, BPM;  
zum VPr der APr Joseph *Randlkofer* in Regensburg, OPD;  
zum APr der OPDir Albert Josef *Gräber* in Saarbrücken, OPD, OPDir Dipl.-Ing. Herbert *Wirz* in Darmstadt, FTZ;  
zum Ltd OPDir die OPDir Dipl.-Ing. Erich *Frommer* in Darmstadt, FTZ, Dipl.-Ing. Friedrich *Harr* in Darmstadt, PTZ, Dipl.-Ing. Otto *Schütte* in Darmstadt, FTZ.

### Versetzungen:

APr Ruprecht *Sieloff* in Saarbrücken, OPD, nach Stuttgart, OPD;

tätige Mitglieder beizutreten und dort für das Recht zu kämpfen. Auch die Mitarbeit im Bund der Ruhestandsbeamten hilft unserer guten Sache.

## Persönliches

### Wilhelm Fenge 80 Jahre

Wenn es galt, die Interessen der höheren Beamten zu vertreten, fehlte in den 20 Jahren seit der Gründung der Vereinigung der höheren Postbeamten ein Gründungsmitglied fast nie bei Jahrestreffen und



bei Vorstandssitzungen, der heutige Vertreter der Ruheständler im Hauptvorstand: Dr. Wilhelm Fenge. Am 14. Juli wird er das 80. Lebensjahr vollenden bei guter Gesundheit und nimmermüder Schaffenskraft für eine Aufgabe, die er sich selbst gestellt hat und die er in Diskussionen und Aufsätzen vertritt; die Belange der Ruhestandsbeamten in dieser Zeit der Umgruppierung der Laufbahnen weiten Kreisen vor Augen zu führen, für mehr Gerechtigkeit zu kämpfen und vor allem dem Nachwuchs klarzumachen, daß vieles, was heute als selbstverständlich hingenommen wird, auf der Vorarbeit älterer Generationen fußt. Daß diese älteren Kollegen nicht mit ihren Anliegen zurückstehen müssen, verdanken sie der unermüdeten Tatkraft unseres Wilhelm Fenge, dem zu seinem 80. Geburtstag unsere herzlichsten Wünsche gelten.

OPDir Albert Josef *Gräber* von Bonn, BPM, nach Saarbrücken, OPD, OPDir Karl *Wurth* von Frankfurt (Main), OPD, zum BMI (Dienststelle des Bundesdisziplinaranwalts in Frankfurt (Main)).

### Amtsvorsteherstellen:

OPDir Dipl.-Ing. Gerhard *Böhmer* von Siegen, FA, in Karlsruhe, FA, OPDir Dr. Peter *Riedel* von Hamburg 63 in Hamburg 60.

### Ruhestand:

VPr Dr. Ernst *Vitzethum* in Stuttgart, OPD;  
APr Dipl.-Ing. Werner *Kühle* in Darmstadt, PTZ, APr Georg *Diederich* in Darmstadt, PTZ;  
Ltd OPDir Dipl.-Ing. Walter *Baumgärtner* in Karlsruhe, FA, Ltd OPDir Dipl.-Ing. Joachim *Vetter* in Darmstadt, FTZ;  
OPDir Dr. Franz *Dunze* in Darmstadt, PTZ, Karl *Stute* in Bremen, OPD, Herbert *Huhn* in Hamburg, PSA, Dipl.-Ing. Erhard *Riedel* in Kempten, Allgäu, FA.