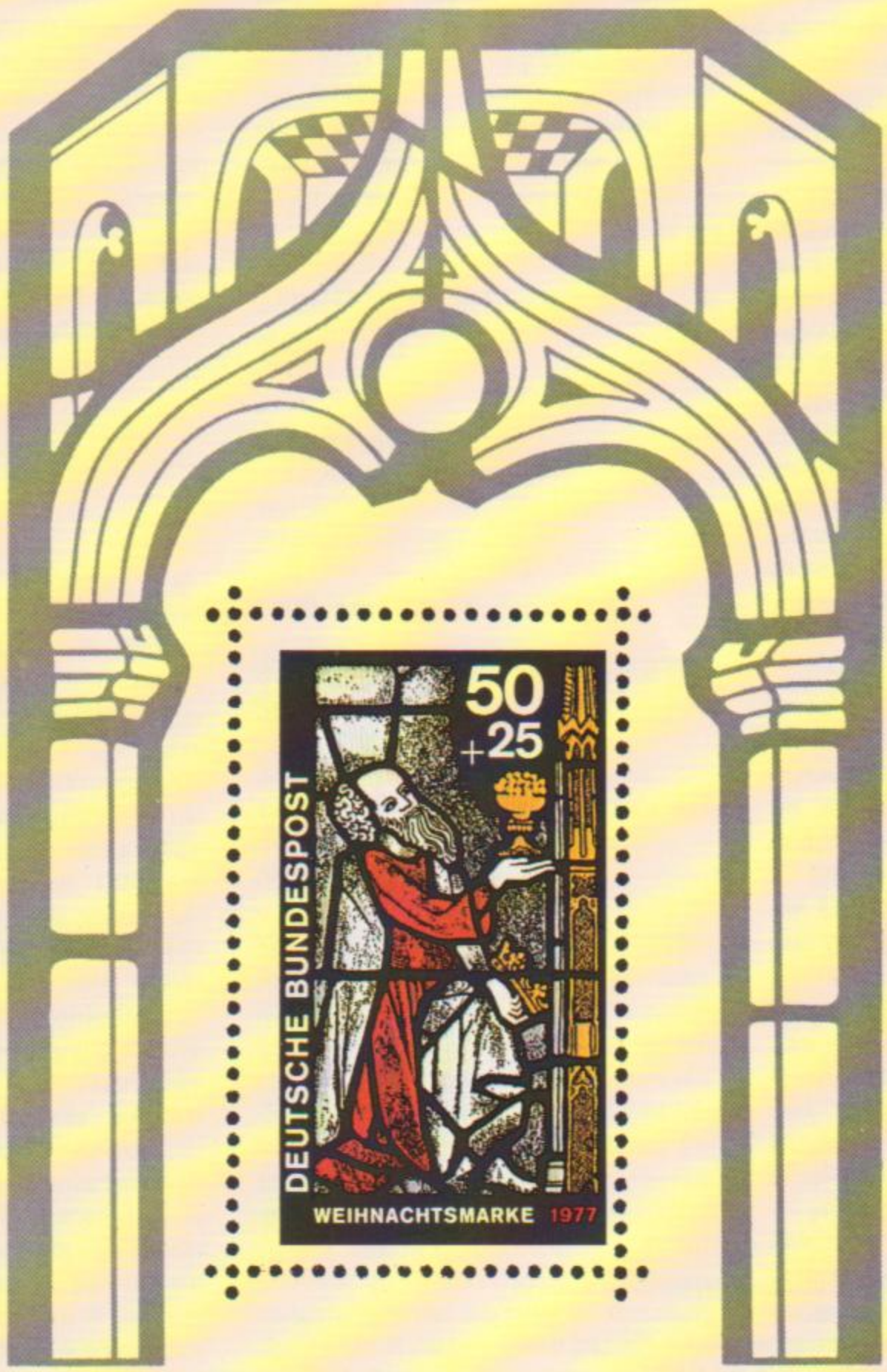
VHP Zeitschrift

Nachrichtenblatt für die
Vereinigung der höheren Beamten der Deutschen Bundespost
13. Jahrgang · Heft 6 · Dezember 1977



Frohe Weihnachten für alle

Hans Stover
Gedankenaustausch VhP – BMI 4

Jürgen Wehran
Bundesweiter Zusammenschluß des höheren Dienstes der Post- und Telegraphenverwaltung in Österreich 8

Walter Baier
Ausbildung und Beruf: Dipl.-Ing. billiger als Ing. (grad.)? 8

Horst Plath
Nachlese zum Streifzug durch Apels Steuerrevier 9

Jürgen Wehran
Warum nicht gleich so? 12

Werner Hufnagel / Werner Heise
Aus den Bezirken: Bezirksverein Darmstadt – Bezirksverein Hamburg 13

Werner Hufnagel
VI. Europäische Fernmeldetage Rotterdam, September 1977 14

Horst Plath
Stefan: Stellenpuffer 19

Die Rätselecke 20

Carl Sümpelmann / Günter Liebe
Leserbriefe 21

Otto Barthel
Personalveränderungen 23

Aus der Rechtsprechung 24

VHP-Zeitschrift

Herausgeber: Hauptvorstand der Vereinigung der höheren Beamten der Deutschen Bundespost, 5400 Koblenz.
Redaktion: Hans Jürgen Schark (verantwortlich); Werner Heise; Hans Ritter von Lacroix; Horst Plath; Peter Schmedes.
Anschrift der Redaktion: Postfach 600, 2000 Hamburg 60, Tel. (040) 63 88 21 81 und 63 88 46 10.
Die mit Namen gezeichneten Beiträge geben die persönliche Meinung der Verfasser wieder. Wenn sich diese mit der Meinung des Hauptvorstandes deckt, wird dies ausdrücklich erwähnt.
Verlag und Anzeigenverwaltung: Eduard Roether Verlag, Postfach 4101, 6100 Darmstadt, Tel. (06151), 82055, App. 16 und 17. Zur Zeit ist Anzeigenpreisliste Nr. 2 gültig. Gerichtsstand ist Darmstadt. Druck: Roetherdruck, Berliner Allee 56, 6100 Darmstadt.

Aus der Tätigkeit des Hauptvorstandes

Gespräch mit Sts. Elias

Der 1. Vorsitzende der Vereinigung höherer Postbeamten, APr Jürgen Wehran, kam am 22. 9.1977 mit Herrn Staatssekretär Elias zu einer längeren Aussprache zusammen. Bei dem Gespräch wurden Staatssekretär Elias Ergebnisse des diesjährigen Vertretertages der Vereinigung höherer Postbeamten vorgetragen und die hierzu notwendigen Erläuterungen gegeben. Staatssekretär Elias zeigte sich an allen Fragen des höheren Dienstes sehr interessiert und äusserte sein Verständnis für viele Probleme. Das Gespräch fand in einer offenen, angenehmen Atmosphäre statt.

Gedankenaustausch beim BMI

Am 30.0.1977 verhandelten Vertreter des Hauptvorstandes, und zwar die Herren OPDir Kill, APr Paffen, APr Wehran zusammen mit Herrn OPDir Stöver beim Bundesministerium des Innern über Fragen der Neufassung der Beurteilungsrichtlinien. Der Bundesminister des Innern hatte im Rahmen seiner Meinungsbildung u. a. auch Interesse an einer Stellungnahme der Vereinigung der höheren Postbeamten bekundet. Während des sehr eingehenden Meinungsaustausches trugen die Vertreter der Vereinigung die aus den Stellungnahmen der Bezirksvereine gebildete Auffassung zu den neuen Beurteilungsrichtlinien vor.
Am gleichen Tage informierten sich die Vertreter des Hauptvorstandes beim Bundesministerium ebenfalls über den Stand der Arbeiten am neuen Laufbahnrecht. Auch zu diesem Komplex wurden Anregungen der VHP vermittelt (s. Hans. Stöver: Gedankenaustausch VhP–BMI).

Kontakte mit der VHB

Der neu gebildete Vorstand der Vereinigung der Beamten des höheren Dienstes der Deutschen Bundesbahn traf am 24. 10. 1977 in Koblenz mit dem 1. Vorsitzenden und dem Geschäftsführer der VHP zusammen. In dem offenen und freundschaftlichen Gespräch wurden alle Fragen gemeinsamen Interesses erörtert und für die Zukunft eine engere Zusammenarbeit vereinbart. Herr Wehran und Herr Zerbel begrüßten es, daß die VHB sich nunmehr organisatorisch in dem gleichen Rahmen zusammengeschlossen hat wie die Vereinigung der höheren Postbeamten.

Leserbrief an die stern-Redaktion

An
stern-magazin
– Leserbrief-Redaktion –
Wartburgstraße 50
Postfach 302040

2000 Hamburg 36

Betreff: „Auflegen, Herr Minister!"
Stern Nr. 44/1977

Sehr geehrte Damen und Herren,
zu o. a. Artikel bitten wir um Abdruck des beigefügten Leserbriefes.
Mit freundlichem Gruß

Wenn Sie Kritik an Minister Gscheidle üben wollen und deshalb die Bundespost insgesamt in ein schiefes Licht bringen, so bringen Sie damit auch die 450 000 Beschäftigten der DBP und besonders die für Entwicklung, Planung, den Bau und den Betrieb des Fernmeldewesens verantwortlichen Diplomingenieure, Ingenieure und Techniker mit z. T. unwahren, z. T. übertriebenen Behauptungen um ihr verdientes Ansehen. Da es im Rahmen eines Leserbriefes unmöglich ist, die vielen sachlich falschen Darstellungen zu korrigieren, können hier nur wenige Tatsachen erwähnt werden, die für sich sprechen:
1. Immer wieder durchgeführte Meinungsumfragen bestätigen, daß die Postkunden zu einem weit überwiegenden Teil mit den Leistungen der Post zufrieden sind und dem Fernsprechdienst die Durchschnittsnote 2,2 erteilen. Die Erfahrungen, die die Deutschen beim Urlaub im Ausland machen, tragen maßgeblich zu dieser guten Beurteilung bei.
2. Der Service der Bundespost – Sie nennen ihn jämmerlich – in Zahlen:
– Die Beseitigung von fast 8 Mio. Störungen pro Jahr beim Fernsprechteilnehmer erfolgt in 2 von 3 Fällen noch am gleichen Tag.
– Die Beseitigung von Störungen beim Fernschreibteilnehmer erfolgt zu einem noch höheren Prozentsatz innerhalb von 6 Stunden. Die DBP betreibt das größte Fernschreibnetz der Welt.
3. Die DBP hat in einer beispielhaften Wiederaufbauleistung das Fernmeldewesen bis auf den heutigen Stand von über 15 Mio. Fernsprechteilnehmern aufgebaut, wozu Investitionen für jeden Anschluß nötig waren, mit denen man jeweils ein Auto der unteren Mittelklasse hätte kaufen können. Das heutige Fernsprechnetz ist im Inland zu 100 % auf den Selbstwählferndienst umgestellt und von den Gesprächen ins Ausland können bereits 97,2 % selbst gewählt werden.
4. Die DBP beeinflußt und steuert die Entwicklung der Fernmeldetechnik durch eigene Forschung, durch Normung, durch Festlegung der System-Merkmale und der Facilities. Da die Technik bei den hohen Qualitätsanforderungen unserer Kunden hochwertig sein muß, ist sie langlebig und kann aus volkswirtschaftlichen Gründen nicht ständig – wie es in der Autoindustrie üblich ist – durch „neue Modelle" ersetzt werden. Um so wichtiger ist es, im Bereich der Fernmeldetechnik, in dem der technologische Fortschritt ein atemberaubendes Tempo hat, für lange Zeiträume die richtigen Entscheidungen zu treffen. Das haben die für die bisherige Technik Verantwortlichen in der Tat geschafft, und die weltweite Anerkennung bestätigt dies. (Man sagt, sie haben goldene Finger gehabt.)

5. Die DBP ist dabei, für die Fernschreib- und Datenkunden ein elektronisches Datenvermittlungssystem (EDS) aufzubauen und damit den letzten Stand der Technik anzubieten. Daneben wird die Einführung des elektronischen Wählsystems (EWS) für unsere Fernsprechkunden vorbereitet, womit wir dem Benutzer alle vernünftigen Wünsche erfüllen können.
6. Die Bundesrepublik hat hinsichtlich der Löhne Spitzenniveau. Ein lohnintensives Unternehmen wie die DBP muß dies – wenn der Steuerzahler nicht zur Kasse gebeten werden soll – in seinen Preisen zum Ausdruck bringen. Wenn die Preise der DBP auf der Basis des Kaufkraftvergleichs dennoch erst auf Platz 6 liegen, dann kommt darin eine entsprechende Anstrengung der Unternehmensleitung und aller Beschäftigten zum Ausdruck. Als Führungskräfte des höheren Dienstes ist nur der außergewöhnlich kleine Anteil von 0,5 % der Beschäftigten tätig.

Vereinigung der höheren Postbeamten
Pickert, Dipl.-Ing.
2. Vorsitzender

Und hier die Antwort:

stern
Redaktion Bonn
Dahlmannstraße 13
5300 Bonn

Vereinigung der
höheren Postbeamten
– Hauptvorstand –
Postfach 3000

5400 Koblenz

Sehr geehrter Herr Pickert,
haben Sie herzlichen Dank für Ihre Zuschrift zu meinem Bericht über das Fernmeldewesen der Deutschen Bundespost. Wenn wir auf den Abdruck dieser Zuschrift als Leserbrief verzichten, dann aus mehreren Gründen, für die Sie bitte Verständnis haben:
– Wir haben Herrn Gscheidle Platz für einen ausführlichen Leserbrief gegeben, in dem er die Argumente der Post zu meinem Bericht darlegte;
– Ihre Zuschrift übersteigt den bei Leserbriefen üblichen Umfang um etwa das Achtfache, und das heißt: Wir müßten wegen dieses außergewöhnlichen Umfangs auf die Zuschriften sehr vieler anderer Leser verzichten;
– die von Ihnen gerügten „vielen sachlich falschen Darstellungen" wurden vom Postminister als dem eigentlich Kompetenten nicht bemängelt – ich entnehme daraus, daß sie so falsch nicht gewesen sein können.
Um aber Mißverständnisse zu vermeiden: Auch ich verhehle nicht, daß die Bundespost seit dem Krieg Beachtliches für Wieder- und Neuaufbau des Fernmeldenetzes getan hat. Auch ich verhehle nicht, daß die Bundespost damit Beachtliches für den Wirtschaftsaufschwung geleistet hat.
Nur sehe ich keinen Grund, der Post dafür Lorbeeren zu winden. Denn die Post hat damit nichts anderes getan als das, wofür sie schließlich da ist. Millionen von Arbeitnehmern und Betrieben haben seit dem Krieg genau das gleiche getan – nämlich ihre Pflicht. Sie und Ihre Kollegen, die sie im Wirtschaftsunternehmen Bundespost verantwortliche Positionen übernommen haben, werden für diese – sicher etwas illusionslose – Anschauung Verständnis haben.

Mit freundlichem Gruß
Wolf Perdelwitz

Gedankenaustausch VhP - BMI

Hauptvorstand trug Wünsche zu Beurteilungsverfahren und Laufbahnneuordnung vor

Am 30. 9. trafen sich die Kollegen Wehran, Paffen, Kill und Stöver zu einem Gedankenaustausch über den Entwurf eines neuen Beurteilungsverfahrens im Bundesinnenministerium. Das Gespräch kam über den uns vom Vertretertag 77 in Stuttgart bekannten MinDirig Kroppenstedt zustande und wurde von dem zuständigen Referenten, Herrn RegDir Geyer, und seiner Mannschaft geführt.
Die VhP legte dar, daß die bisherigen Ergebnisse zu sehr mit Theorie überfrachtet erscheinen und stärker an der Praxis orientiert werden müßten. Die Verwendbarkeit der Beurteilungen steht und fällt mit der Qualität der Koordination (Sicherstellung eines gleichen Beurteilungsmaßstabes); das BMI ist nach unserer Ansicht auf die Koordination zu wenig eingegangen. Ein mögliches Mittel ist die Vorgabe von Quoten.
Die VhP stimmt der inhaltlichen Trennung der bisherigen Beurteilung in Verwendungsbeurteilung und Leistungsbewertung zu, hat aber Bedenken wegen der zusätzlichen Unruhe in den Dienststellen bei einer zeitlichen Trennung. Der Wegfall des Gesamturteils in der Verwendungsbeurteilung wird ebenfalls für richtig gehalten. Ein Vergleich zwischen Anforderungs- und Befähigungsprofil wird im Grundsatz bejaht, der Profilvergleich darf allerdings nicht zu perfektioniert gestaltet werden: Keine Dienstpostenbesetzung durch Computer! Es wurde die Sorge geäußert, daß durch die Überbewertung des Fachwissens eine zu starke Spezialisierung der Kräfte entstehen könnte.
Das BMI erklärte, daß ähnliche Anmerkungen auch von anderen Verbänden vorgetragen worden seien. Es sollen deshalb unterschiedliche Verfahren bei den Versuchen ausprobiert werden. Durch entsprechende Ausbildung der Merkmalskataloge wird man versuchen, die allzu starke Spezialisierung zu verhindern.
Es wurde Einigkeit darüber erzielt, daß die Beurteilungsbögen unterschiedlich für die einzelnen Verwaltungen und Laufbahnen sein müssen.
Die VhP lehnte die zielorientierte Leistungsbewertung bis auf die Anwendung in Sonderfällen ab. Auch das BMI hält diese nur für beschränkt anwendbar.
Es wurde begrüßt, daß die Gesamtnote nicht dem Mittelwert der Einzelnoten zu entsprechen braucht; wir wünschen aber eine Begründung bei Abweichung vom Mittelwert. Eine

Siebenerskala wird für günstiger als eine Fünferskala gehalten. Auch die Leistungsbewertung zu bestimmten Stichtagen wird wegen der besseren Vergleichbarkeit der Beurteilungen für gut erachtet; man vermeidet damit die ad-hoc-Beurteilungen.
Die Beurteilung durch Vorgesetzte und nächsthöheren Vorgesetzten wird bejaht. Man war sich darüber einig, daß der nächsthöhere Vorgesetzte grundsätzlich das letzte Wort über das Gesamturteil haben soll. In der Regel soll der Erstbeurteiler die Beurteilung eröffnen, bei Meinungsverschiedenheiten der nächsthähere Vorgesetzte in Anwesenheit des Erstbeurteilers.

Eignungsfeststellungen auf andere Weise, zum Beispiel durch psychologische Tests, hält man auf beiden Seiten für problematisch. Diese Mittel sind auch im BMI noch nicht ausdiskutiert. Man möchte sie nur in Ausnahmefällen anwenden, zum Beispiel beim Wechsel in völlig neue Bereiche und bei Neueinstellungen. Sie sollen und dürfen die Beurteilungen nicht ersetzen.
Herr Geyer trug vor, daß zwei OPD-Bezirke ausgesucht werden, in denen etwa ab Anfang 1978 verschiedene Beurteilungsverfahren ausprobiert werden sollen; Erprobungszeit etwa ein Jahr. Dabei soll das posteigene System nicht ersetzt werden. Es ist also eine Übung ohne den notwendigen Ernstfall.
Nach diesem Gespräch fand noch eine Unterredung zwischen MinRat Dr. Schröder und dessen Hilfsreferenten mit den Herren Wehran und Paffen über Fragen der Laufbahnneuordnung statt (Entwurf einer neuen BLV). Auch in diesem Gespräch konnte die VhP ihre Standpunkte darlegen und Anregungen vermitteln, die das Interesse der Gesprächspartner fanden.

Hans Stöver

Beurteilungsproblematik - ein Beitrag aus Düsseldorf

Eine Arbeitsgruppe des Bezirksvereins Düsseldorf unserer Vereinigung hat sich eingehend mit dem Entwurf der neuen Beurteilungsrichtlinien des BMI befaßt. Herr Stöver schrieb einige Gedanken aus den Überlegungen der Arbeitsgruppe nieder. Wir geben sie hier wieder.

Die Kollegen des höheren Dienstes sind alle Beurteilte und Beurteilende. Insoweit sind unter anderen sie, und damit ihre Standesvertretung, in besonderem Maße aufgerufen, zu Fragen der Beurteilungsverfahren Stellung und Einfluß zu nehmen.
Die Beurteilung ist gleichermaßen wichtig für den Beurteilten und für die Verwaltung. Die Dp-Vergabe an den am besten für einen Dp geeigneten Kandidaten ist die in der öffentlichen Verwaltung seit unvordenklichen Zeiten angewandte Form des Leistungsprinzips. Hier muß zur Entscheidung über den am besten geeigneten Bewerber für jeden Kandidaten eine Bewerbungsbeurteilung abgegeben werden.
Die Regelbeurteilung, die in regelmäßigen Abständen von jedem Beschäftigten gefordert werden sollte, gibt dem Beurteilten Auskunft über seine Stärken und Schwächen und ist geeignet, den Arbeitserfolg des einzelnen zu erhöhen und damit auch zu besseren Ergebnissen der Verwaltung beizutragen.
Das bisherige Beurteilungswesen im Öffentlichen Dienst schreit nach Reform. Die Beurteilungsverfahren der verschiedenen Verwaltungen sind nicht einmal in einer Verwaltung vergleichbar; oft läßt sich in einzelnen Organisationseinheiten bzw. Behördenstufen kein einheitlicher Maßstab erreichen. Es gibt Beurteilungsvorschläge, die sind so kompliziert, daß der Aufwand in keinem Verhältnis zu der Qualität des Ergebnisses steht.
Welche Anforderungen muß man an gute Beurteilungsverfahren und Beurteilungen stellen?
Die Beurteilung soll wahr sein. Die Wahrheit in der Beurteilung erreicht man nicht unbedingt in einer unendlichen Feinteilung der Einzelkriterien, z. B. Zahl der Merkmale, und auch nicht in einer gleich hohen Zahl an Intensitätsstufen, mit denen z. B. ein Merkmal beschrieben wird. Die Wahrheit der Beurteilung ist von diesen Feinheiten weitgehend unabhängig; sie entsteht nur im Vergleich mit anderen Beurteilungen als einigermassen wahr. Sonst wäre die dauernde Beobachtung des zu Beurteilenden durch den Beurteiler notwendig, so daß dieser keine andere Arbeit mehr erledigen könnte. Die völlige Erfassung des Charakters des zu Beurteilenden ist nicht möglich und auch wegen Eindringens in die Intimsphäre nicht zulässig.
Die Beurteilung soll vergleichbar sein. Wie oben ausgeführt, sollen die Beurteilungen in allen Behördenstufen einer Verwaltung und möglichst bei allen Behörden nach dem gleichen Verfahren und nach einem möglichst gleichen Maßstab vorgenommen werden, da eine absolute Wahrheit der Beurteilungen nicht erreichbar ist. Ein allgemeines für alle Behörden gleiches Verfahren wird sicher nur mit gesetzesähnlicher Gewalt durchgesetzt werden können; der gleiche Maßstab wird noch viel schwerer zu erreichen sein.
Der gleiche Maßstab kann nur in größeren Organisationseinheiten mit genügend großer Zahl der zu Beurteilenden vorgegeben werden. Er steht und fällt mit der Intensität der Einwirkung der jeweils vorgesetzten Behörde und dem Engagement der Behördenleiter. Hier und nur hier besteht die Möglichkeit vergleichbare und somit wahre und gerechte Beurteilungen zu erzeugen.
Die Beurteilung soll sorgfältige Überlegungen, aber geringen Verwaltungsaufwand erfordern; d. h. sie soll praktisch oder anders ausgedrückt, einfach sein.
Man könnte meinen, daß ein Beurteilungsverfahren mit hoher Zahl der Einzelkriterien und großer Feinheit der Wertungsstufen eine hohe Gerechtigkeit und Genauigkeit in der Darstellung des zu Beurteilenden er-

gibt. Der Schwierigkeitsgrad eines Beurteilungsverfahrens ist aber kein Maßstab für die Qualität der daraus entstehenden Beurteilungen, wie mir jeder Praktiker sicher zugeben wird. Deshalb muß ein Beurteilungsverfahren einfach sein, sonst wird die mögliche Ungerechtigkeit nur hinter einem komplizierten Verfahren versteckt; Beurteiler und Beurteilte müssen das System leicht durchschauen können, damit der Beurteiler um so mehr Sorgfalt und Engagement in die Qualität der Beurteilungen investieren kann. Qualität bedeutet hier Wahrheit und Gerechtigkeit.

Die Beurteilung muß deutlich sein. Wenn eine Beurteilung nicht die Schwächen und die Stärken eines Kollegen deutlich darstellt, ist sie wertlos, weil sie dem Beurteilten keine Hilfe gibt; die Beurteilung mit einer Aussage in einer Wertzahl allein bedeutet überhaupt nichts. Es kommt bei der allgemeinen regelmäßigen Beurteilung (Regelbeurteilung) auf die Einzelkriterien genau so an, wie bei der Bewerbungsbeurteilung. In dem einen Fall soll dem Beurteilten gesagt werden, welche positiv und negativ hervorstehenden Merkmale ihm zugeschrieben werden; mit der Kenntnisnahme erhofft man sich eine weitere Verbesserung seines Arbeitserfolges. In dem anderen Fall wird dem Entscheider über die Vergabe eines Dp gesagt, welche besonderen Merkmale der Kandidat hat, damit der Beurteiler sie mit seinen Vorstellungen von dem Arbeitsinhalt des Dp vergleichen kann (Vergleich Anforderungsprofil — Eignungsprofil).

Hierbei zeigt sich, daß die von den BLV geforderte Endaussage weder bei der Regelbeurteilung noch bei der Bewerbungsbeurteilung eine unmittelbare Bedeutung hat. Sie wird aber zur Koordinierung der Beurteilungen benötigt oder anders ausgedrückt, sie wird benötigt, um zu zeigen, daß ein gleichmäßiger Maßstab angewandt wurde. Es darf sinnvollerweise auf der Beurteilung kein genaueres Endergebnis abgegeben werden, als die Feinheit der Skala in den Einzelkriterien hergibt; mehrstellige Ergebnisse hinter dem Komma sollten also nicht auf den Beurteilungsbögen erscheinen, da sie bestenfalls zur Koordinierung herangezogen werden können und außerdem mathematisch wenig sinnvoll sind.

Bewerbungsbeurteilungen sollten immer an den Regelbeurteilungen gemessen werden, damit nicht ein schwacher Beurteiler der Versuchung erliegt, wie es durchaus menschlich verständlich ist, einen Kollegen bei einer Bewerbung besser darzustellen als in der Regelbeurteilung. Die jeweilige Eignungsaussage sollte sich bei jedem Beurteilungsverfahren aus der Regelbeurteilung ablesen lassen.

Wie wir gesehen haben, steht und fällt die Gerechtigkeit einer Beurteilung mit der Durchschaubarkeit oder Einfachheit und mit der Vergleichbarkeit bzw. Gleichheit von Verfahren und Maßstab, mit der Deutlichkeit der Aussage, sowie mit der Sorgfalt und Umsicht der Beurteiler. Regel- und Bewerbungsbeurteilungen sollten miteinander korreliert sein; die Endaussage darf nicht genauer sein als die Einzelaussage, da das mathematisch nicht zulässig ist und da die Zwischenwerte nur zur Koordinierung benötigt werden.

Im Sinne der vorstehenden Bemerkungen sind die Ergebnisse der Arb-Gr Düsseldorf zu verstehen, wie sie auf dem Vertretertag in Stuttgart vorgelegt worden sind. Sie sind entstanden aus den Erfahrungen mit den Beurteilungsverfahren für C- und D-Beamte bei der DBP.

Wie lassen sich die dargestellten Anforderungen an die Beurteiler und an die Beurteilungsverfahren sinnvoll realisieren?

Die Anforderungen an die Beurteiler lassen sich nicht mit aufwendigen Verfahren mildern. Hier hilft nur bei genügend großer Zahl von zu Beurteilenden die Vorgabe von Richtzahlen und zugehörigen Toleranzen in allen Behörden und Behördenstufen und die unermüdliche Motivierung der Behördenleiter und Beurteiler. Wie bereits dargestellt, ist das die einzige Hoffnung, zu gerechten Beurteilungen zu kommen. Hier hilft kein Beurteilungsgremium, kein Mitbeurteiler und kein noch so kompliziertes und ausgeklügeltes Verfahren.

Das bedeutet nicht, daß Mitbeurteiler oder Beurteilergruppen unsinnig wären, aber diese beeinflussen die Qualität von Beurteilungen im allgemeinen höchstens im Sinne der Nivellierung, so daß die Gefahr besteht, daß die Beurteilungsergebnisse um so mehr in die bequeme Mitte der Skala geschoben werden, je größer die Beurteilergruppe ist.

In Fernmeldeämtern, und nur hierüber kann ich schreiben, habe ich allerdings erlebt, daß die Koordinierung bei Regelbeurteilungen von C-Beamten durch die Gruppe von Amtsvorsteher mit den Abteilungsleitern ganz gut funktioniert hat.

Alle Verfahren, die mit einem Katalog von Anforderungsprofilen der Arbeitsplätze arbeiten wollen, auf die das jeweilige Leistungs- bzw. Befähigungsprofil der Beurteilten zu projizieren wäre, sind, obwohl der Gedanke bestechend ist, für die öffentliche Verwaltung viel zu aufwendig. Ein solcher Anforderungsprofil-Katalog über alle Verwaltungen wäre viel zu umfangreich und unhandlich. Außerdem müßte für die dauernden Organisationsänderungen in allen Behörden ein Veränderungsdienst aufgezogen werden, der fast die Gründung einer eigenen Behörde für diese Aufgabe rechtfertigen würde. Die Hoffnung, Anforderungsprofile für jeden Arbeitsplatz herstellen zu können, ist zweifellos ein schöner Traum, aber nur ein Traum. Selbst wenn er realisierbar wäre, so muß man entgegenhalten, daß der Bürger ein Recht darauf hat, daß die Beschäftigung der Behörden mit sich selbst so gering wie möglich gehalten wird.

Der Vorschlag, die Beurteilung als Projektion auf vorher erarbeitete Ziele zu formulieren, ist zweifellos verlockend. Es sieht so aus, als müsse diese Methode zwangsläufig zu genauen und gerechten Beurteilungen führen. Das Verfahren wird als Beurteilungs- und Bezahlsystem bei der IBM in selbständigen Organisationseinheiten mit bis zu 100 Mann angewandt.

Wenn ich an die Kräftezahlen in unseren Fernmeldeämtern denke, graust es mir bei dem Gedanken, für und mit jedem einzelnen Ziele formulieren zu müssen; kommen noch Änderungen der Zielvorgaben im Laufe des betrachteten Zeitraums hinzu, so ist die Zielformulierarbeit eventuell mehrfach zu leisten. Vergleichbar sind solche Beurteilungen nicht so leicht, da nur die Anforderungen zu einem Niederschlag in der Beurteilung führen, die sich aus den vorher festgelegten Zielen ergeben; es entsteht nicht so leicht ein Bild der Fähigkeiten des Beurteilten. Wir sollen äußere Einflüsse, die dazu führen, daß bestimmte Ziele nicht erreicht werden können, aus der Beurteilung herausgehalten werden? Wie soll die Bewerbungsbeurteilung mit den Zielen korreliert werden? Der Vorschlag ist sicher zur allgemeinen Einführung in den öffentlichen Dienst nicht recht geeignet. Soll dieser Vorschlag aber zu einem Bezahlsystem führen, so gehört er eigentlich in die Besoldungsordnung und nicht zum Beurteilungsverfahren.

Bei den verhaltensorientierten Ver-

fahren wird der Beurteiler befragt, ob der zu Beurteilende oft oder weniger oft ein bestimmtes Verhalten zeigt. Die Kunst bei solchen Systemen besteht darin, mit einem Fragenkatalog möglichst das ganze tätigkeitsrelevante Gebiet zu überstreichen. Allerdings muß bei diesen Verfahren aus dem Verhalten auf bestimmte Merkmale des Beurteilten geschlossen werden, wenn man eine Bewerbungsbeurteilung abgeben muß. Benutzt man einen festen Übersetzungskatalog, um Verhaltensweisen in Merkmalen zu übersetzen, so sollte man sich diese Mühe sparen und gleich ein merkmalsorientiertes Beurteilungsverfahren wählen, wie zum Beispiel das bei der DBP eingeführte.

Wie man hier erkennen kann, sind verhaltens- und merkmalsorientierte Beurteilungsmethoden miteinander verwandt; deshalb gelten die folgenden Bemerkungen für die verhaltensorientierten Methoden entsprechend. Merkmalsorientierte Beurteilungsverfahren sind im allgemeinen einfach aufgebaut und leicht zu durchschauen, sie erfordern wenig Verwaltungsaufwand. Es ist einfach, ein Endergebnis herzustellen und Koordinierungsvorgaben zu machen. Es besteht Wichtungsmöglichkeit bei den einzelnen Merkmalen. Bewerbungsbeurteilungen ergeben sich fast zwangsläufig aus den Regelbeurteilungen (Korrelierbarkeit); Beurteilungen sind, wenn einigermaßen gleiche Maßstäbe durchgesetzt sind, gut vergleichbar; eine Vergabeentscheidung ist dann verhältnismäßig leicht.

Diesen Vorteilen stehen schwerwiegende Nachteile gegenüber. Es ist eine sehr große Zahl von Merkmalen denkbar. Das macht es sehr schwierig, daraus diejenigen herauszugreifen, die für die Tätigkeiten der öffentlichen Verwaltung wichtig sind; es ist deshalb sicher nicht möglich, die gleichen Merkmale für alle Besoldungsgruppen und Behörden anzuwenden.

Sind die Merkmale zu grob geschnitten, leidet die Deutlichkeit der Aussage; sind sie zu fein unterteilt, steigt die Unsicherheit des Beurteilers über den Inhalt der Merkmale und darunter leidet ebenfalls die Deutlichkeit und die Wahrheit. Sind die Merkmale nicht gleichgewichtig, so müssen sie gewichtet werden; das zerstört den Vorteil der Einfachheit. Der Beurteiler muß bestimmte Merkmale oder Verhaltensweisen aus der Beurteilung herausnehmen, die an einem bestimmten Arbeitsplatz überhaupt nicht gefordert werden, sonst ist der Manipulation Tür und Tor geöffnet. Koordinierungsvorgaben sind nicht nur möglich, sondern zwingend notwendig, da sich hier nur die relative Wahrheit der Beurteilung ergeben kann. Es werden hohe Ansprüche an die Beurteiler gestellt, da sie über die Einordnung der Bewerber in die Intensitätsstufen der einzelnen Merkmale nach Vergleich mit anderen Beurteilten entscheiden, ohne daß sie sich an absoluten objektiven Maßstäben orientieren können.

Nach Abwägung aller Umstände kann man die verhaltensorientierten oder merkmalsorientierten Verfahren am leichtesten als vernünftig und rationell bezeichnen. Sie gewährleisten die geforderten Vorteile; die Nachteile treten bei den anderen Verfahren in irgendeiner Form oft ebenfalls auf.

Hans Stöver

Friedrich Bähre
3057 Neustadt/Rbg.

Viktor Schwarz
6382 Friedrichsdorf 2

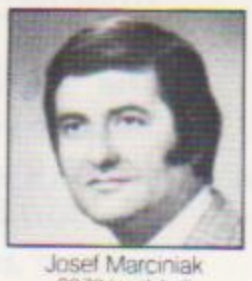
Sicherheitbringer der Iduna bringen Ihnen jetzt noch mehr.

Friedrich Sprenger
4990 Lubbecke

Bernhard Malin
7500 Karlsruhe

Richard Nitsche
3500 Kassel

Willi Kiefer
6750 Kaiserslautern


Josef Marciniak
8070 Ingolstadt

Werner Sendmeyer
4460 Nordhorn

Wolfgang Rehm
8500 Nürnberg

Hans-Günter Liebing
4300 Essen

Werner Stiefel
7061 Steinenberg

Hans Schumann
3300 Braunschweig

Die Rundum-Sicherheit zu Spezial-Tarifen für alle im öffentlichen Dienst.

Die Iduna hat das richtige Angebot für den öffentlichen Dienst. Im Mittelpunkt steht dabei die Lebensversicherung. Mit zeitgemäßen, preiswerten und dynamischen Tarifen. Ganz auf den Bedarf der Angehörigen des öffentlichen Dienstes abgestimmt.
Das bewährte Angebot wurde um das preiswerte Spezial-Privatschutz-Programm der „VÖDAG Versicherung für den Öffentlichen Dienst AG in der Iduna-Gruppe" erweitert:

- **Unfallversicherung mit progressiver Invaliditätsstaffel**
- **Haftpflichtversicherung mit Einschluß der Diensthaftpflicht**
- **Hausrat- und Zusatz-Glasversicherung**
- **Kraftfahrtversicherung**

Mit diesem neuen Sicherheitsangebot der Iduna-Gruppe können Sie sich jetzt rundum versichern. Zu besonders günstigen Beiträgen und vorteilhaften Bedingungen, wie sie nur den Angehörigen des öffentlichen Dienstes und ihren Familien eingeräumt werden.

Lassen Sie sich von einem der vielen Sicherheitbringer der Iduna für den öffentlichen Dienst – einige sind hier abgebildet – oder vom Iduna-Vertrauensmann Ihrer Dienststelle informieren. Über das Spezial-Privatschutz-Programm für den öffentlichen Dienst und – wie bisher schon – über Lebensversicherungen und Bausparen.

Bundesweiter Zusammenschluß des höheren Dienstes der Post- und Telegraphenverwaltung in Österreich

Schon seit vielen Jahren sind in Österreich die Kolleginnen und Kollegen des höheren Dienstes der Post- und Telegraphenverwaltung in Akademikervereinen auf Direktionsebene zusammengeschlossen. Zu einigen dieser Vereine bestehen fast ebensolange gute und herzliche Kontakte vornehmlich seitens unserer süddeutschen Bezirksvereine. Nunmehr konkretisiert sich offenbar bei unseren österreichischen Kolleginnen und Kollegen die seit einiger Zeit erkannte Notwendigkeit für einen Zusammenschluß der Bezirksvereine zu einem Bundesverband ähnlich unserer Vereinigung der höheren Postbeamten.

Nach gründlicher Vorbereitung wurde nun auf dem 3. Bundestreffen der Bezirksvereine vom 14.–16. 10. 1977 auf Schloß Seggau bei Leibnitz in der Steiermark die notwendige Satzung verabschiedet und die Gründung des Bundesverbandes beschlossen.

Unsere Vereinigung konnte es dabei als eine Auszeichnung empfinden, daß zu dieser „Geburtsstunde" der Erste Vorsitzende und der Geschäftsführer eine Einladung des gastgebenden Bezirksvereins Steiermark erhielten.

Obwohl die Reise weit, die Zeit knapp und die Verkehrsverbindungen kompliziert waren, haben wir selbstverständlich die Einladung wahrgenommen und die besten Grüsse und Wünsche der deutschen Kolleginnen und Kollegen persönlich überbracht. Wir trafen auf eine herzliche und offene Gastfreundschaft und sahen ein Kompliment für unsere Vereinigung darin, daß wir bei der abschließenden Beratung der neuen Satzung in der Kommissionssitzung zugegen sein durften. Dabei wurden die Erfahrungen und Ratschläge aus der Praxis unserer Vereinigung gerne und unvoreingenommen zur Kenntnis genommen.

In den nächsten Monaten soll nun schon die Konstituierung der Bundesvereinigung einschließlich der notwendigen Wahlen erfolgen.

Es war eine Selbstverständlichkeit, daß wir der neuen Vereinigung jede uns mögliche Unterstützung mit Rat und Tat zugesagt haben und es ist ganz klar, daß wir auch einen engen und freimütigen Gedankenaustausch vereinbart haben.

Für uns klang das Bundestreffen mit dem Empfang durch den Landeshauptmann der Steiermark in der Wein- und Obstbauschule Silberberg und vielen und intensiven Gesprächen mit den nahezu vollzählig versammelten österreichischen Kolleginnen und Kollegen harmonisch aus. Wir waren sehr beeindruckt von ihrem einhelligen Willen zur Geschlossenheit und Selbstbehauptung.

Viel Glück für den kommenden Weg.

Jürgen Wehran

Ausbildung und Beruf

Dipl.-Ing. billiger als Ing. (grad)?

Dieser Betrag ist in der etz (Elektrotechnische Zeitschrift) Bd. 29 (1977), Heft 15, S. 528 erschienen. Redaktion der etz-b und Verfasser haben uns die Wiedergabe freundlicherweise gestattet.

Die Ausbildung eines diplomierten Ingenieurs kostet die Allgemeinheit weniger als die seines graduierten Kollegen, obschon das Sozialprestige des ersten höher ist. Das ergibt eine von der Technischen Universität Berlin (TUB) veröffentlichte Studie anhand eines Vergleichs mit der Technischen Fachhochschule Berlin (TFHB).

Entwicklung der Studienplatzkosten

Augenfällig ist die gegenläufige Entwicklung der Studienplatzkosten (Quotient Gesamthaushalt/Studentenzahl) in beiden Anstalten. An der TUB betrugen sie 1972 etwa 15 800 DM/Jahr, 1973 bis 1975 rund 14 300 DM/Jahr, um 1976 auf 13 700 DM/Jahr zu sinken. Dagegen stiegen sie an der TFHB von 9 000 DM/Jahr 1972 auf 15 800 DM/Jahr 1976. Die in den Zahlen enthaltenen Personalkosten sind mit ungefähr 9 000 DM/Jahr 1976 annähernd gleich.

Es liegt nun nahe, aus den Studienplatzkosten die Kosten eines Studiums durch Multiplikationen mit der mittleren Studiendauer zu ermitteln. Sie beträgt an der TUB 12,3 Semester, an der TFHB 6,6 Semester. Daraus ergeben sich für ein Studium an der TUB 89 400 DM, für eines an der TFHB 56 900 DM.

Vergleichbarkeit der Kosten möglich?

Die erläuterte Berechnungsweise täuscht eine Vergleichbarkeit vor, die in Wirklichkeit so nicht besteht, da die Aufgabe der Universität im Gegensatz zu der der Technischen Fachhochschule nicht nur die Ausbildung ihrer Studenten ist. Zu den Obliegenheiten der Universität gehören außerdem die Forschung, Angebote von Möglichkeiten zur Weiterbildung, Mitwirkung an der allgemeinen Erwachsenenbildung und die Förderung der internationalen wissenschaftlichen Zusammenarbeit. Auch der Hochschullehrer-Nachwuchs der Fachhochschulen wird an den Universitäten ausgebildet. Das bedeutet, daß Hochschullehrer an Universitäten nur einen Teil ihrer Arbeitszeit auf die Lehre und die mit ihr verbundenen Tätigkeiten verwenden. So werden im Sachverständigenbericht zum Vorlauf der Kapazitätsverordnung 45 % der Arbeitszeit für die Lehre angesetzt. Effektiv hat ein Hochschullehrer der TFHB ein Lehr-

deputat von 18, der an der TUB von 6 Semesterwochenstunden. Darüber hinaus kann sich der Hochschullehrer der TUB jedes 6. Semester für die Durchführung von Forschungsvorhaben von seinen Lehrverpflichtungen befreien lassen.
Werden dergleichen Verzerrungen herausgerechnet, ergeben sich je Absolvent der TFHB Lehrpersonalkosten (einschließlich Kosten der akademischen Selbstverwaltung) von DM 15 500. Je nach Bewertung des Anteils der tatsächlichen Lehrtätigkeit ergeben sich für die TUB Lehrpersonalkosten je Absolvent von mindestens 9 900 DM bzw. höchstens 12 600 DM.
Zu den Kosten des Lehrpersonals sind allerdings noch die Kosten für Verwaltungspersonal und Sachmittel zuzuschlagen. Damit kostet ein Absolvent der TFHB insgesamt durchschnittlich 40 400 DM. Unterschiede im Verwaltungsbereich ergeben sich z. B. aber dadurch, daß die TFHB keine Dienstherreneigenschaft besitzt, so daß die Personalverwaltung zu großen Teilen bei der Landesregierung liegt. Für den Haushalt der TFHB bedeutet das entsprechend geringere Kosten. Andererseits beschäftigt die TUB wissenschaftliches Personal (Oberingenieure, wissenschaftliche Assistenten usw.), das nicht lehrt. Bleiben die daraus entstehenden Verzerrungen unberücksichtigt, ergeben sich an der TUB Gesamtkosten je Absolvent von mindestens 35 300 DM bzw. höchstens 45 000 DM. Werden diese Verzerrungen aber begradigt, kostet der TUB-Absolvent 25 800 DM (obere Rechnung). Die Kosten je TUB-Absolvent sind demnach nur beim ungünstigsten Rechensatz höher als die je TFHB-Absolvent. Erstaunlicherweise hat die Studiendauer darauf kaum einen Einfluß.

Unterrichtsstruktur bestimmend für die Kosten

Wichtig sind Zusatzüberlegungen: Den Curricularwert (Quotient Lehrnachfrage/Gruppengröße) ermittelt die Studie zu 7,0 je Semesterwochenstunde (SWS)/Student an der TUB und zu 12,5 je SWS/Student an der TFHB. Die durchschnittliche Gruppengröße an der TUB ist 27, die an der TFHB 15. Nimmt man für die Studenten eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden an, so machen die von Lehrpersonal betreuten Stunden an der TFHB 53 Prozent, an der TUB 25 Prozent der Arbeitszeit aus.
Der Curricularwert ist aber ein Maß für die Kosten je Absolvent. In ihm liegt das Dilemma der TFH: Der Curricularwert läßt sich, da die Lehrnachfrage nicht beschnitten werden kann, ohne die Qualität der Ausbildung zu beeinträchtigen, nur durch die Steigerung der Gruppengrößen senken. Das käme freilich dem faktischen Ende des wesentlichen Kennzeichens der TFH-Ausbildung gleich, des seminaristischen Unterrichts. Das gilt um so mehr, als die TFHB den Curricularwert halbieren, die Gruppengröße also verdoppeln müßte, um den Curricularwert der TUB zu unterbieten. Letzten Endes bedeutet dies, daß die Kosten eines Absolventen vorwiegend von der Unterrichtsstruktur bestimmt werden, während andere Faktoren vergleichsweise bescheidene Wirkungen zeitigen. Diese Schlußfolgerung der Studie wird übrigens von einer unverdächtigen Seite implizit bestätigt: Laut Angabe der Landespostdirektion Berlin kostet die Ausbildung eines Fernmeldelehrlings etwa 75 000 DM. (N40)

Walter Baier

Literatur
[1] TU-Info Extra 8/76, 20. 12. 1976
[2] TU-Info 28/77, 10. 2. 1977
Herausgeber:
Presse- und Informationsreferat der Technischen Universität Berlin, Straße des 17. Juni 135, 1000 Berlin 12.

NACHLESE
zum Streifzug durch Apel's Steuerrevier

Die im Heft 5/77 angedeuteten Steueränderungen sind inzwischen in zähem Ringen zwischen Regierungskoalition, Opposition und Vermittlungsausschuß so weit gediehen, daß sie für dieses Weihnachtsfest und für die nächsten Jahre rechtskräftig werden können. Dabei wurde ein Teil der Maßnahmen in der beschriebenen Art durchgeführt, ein anderer Teil jedoch geändert, so daß sich die Nivellierungstendenz nicht mehr in vollem Umfang auswirken wird. Hierzu nun einige Erläuterungen.

Am 27. 10. 1977 hat der Bundestag in namentlicher Abstimmung ohne Gegenstimme den Steuerkompromiß des Vermittlungsausschusses gebilligt. An dieser Abstimmung beteiligten sich 442 Abgeordnete. Im Einzelnen sind in diesem Steuerpaket enthalten:

1 Erhöhung des Weihnachtsfreibetrages

Noch in diesem Jahr wird der Weihnachtsfreibetrag von 100 auf 400 DM, also um 300 DM erhöht. Dies ergibt, je nach der Einkommenshöhe und dem Familienstand, eine jährliche Entlastung von

- minimal 66 DM (für Ledige mit einem Einkommen bis 16 000 DM, für Verheiratete bis 32 000 DM)
- maximal 168 DM (für Ledige mit einem Einkommen über 130 000 DM, für Verheiratete über 260 000 DM)

Für die meisten dürfte allerdings die Höhe des Betrages so um die 100 DM liegen. So beträgt beispielsweise die Steuerentlastung für einen Verheirateten mit einem Jahreseinkommen von 50 000 DM (nach Abzug der Freibeträge, Werbungskosten und Sonderausgaben vom Bruttoarbeitslohn) 116 DM.
Über das Jahr verteilt ergibt sich ein monatlicher Betrag von 9,67 DM.

2 Erhöhung des Grundfreibetrages

Ab 1. 1. 1978 wird der Grundfreibetrag um 300 DM für Ledige und 600 DM für Verheiratete angehoben. Ursprünglich war hier noch an eine Anhebung von 510/1020 DM gedacht.
Diese Maßnahme, die sich in ihrem Umfang für alle Einkommensstufen gleich auswirkt (siehe hierzu auch den Abschnitt „Schiebung" im Beitrag des Heftes 5/77), wurde also als Ergebnis des Einspruchs der Unions-

parteien und des Vermittlungsausschusses in seiner nivellierenden Wirkung ein wenig reduziert.
Die einheitliche Entlastung beträgt nunmehr für Ledige
300 · 0,22 = 66 DM im Jahr
(5,50 DM im Monat)
für Verheiratete
600 · 0,22 = 132 DM im Jahr
(11,00 DM im Monat)

3 Tariffreibetrag

Zusätzlich geschaffen wurde entsprechend den Vorstellungen der CDU/CSU ein zeitlich nicht befristeter Tariffreibetrag von 510 DM für Ledige und 1020 DM für Verheiratete, der zu Steuerminderungen je nach Einkommenshöhe und Steuerlast führt.
Die Mindestentlastung beträgt
112,20 bzw. 224,40 DM/Jahr.
Die Höchstentlastung beträgt
285,60 bzw. 571,20 DM/Jahr.
Für einen Verheirateten mit einem Einkommen von 50 000 DM liegt die Steuerminderung bei 392,– DM im Jahr oder umgerechnet bei 32,67 DM im Monat.

Weitere Maßnahmen

Zu diesem Steuerkompromiß kommen noch die bereits im Juli 1977 beschlossenen Maßnahmen wie
- Anhebung des Kindergeldes von 70 auf 80 DM beim zweiten und von 120 auf 150 DM bei jedem weiteren Kind.
- Erhöhung der Sonderausgabenhöchstbeträge um 300 DM
- Anhebung der in der Steuertabelle vorab eingearbeiteten Vorsorgepauschale für die Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung.

Hier steht allerdings immer noch das sogenannte „Beamtenprivileg" zur Debatte. Danach soll der Vorwegabzug bei Beamten entfallen, da sie grundsätzlich keine Sozialversicherungsbeiträge zahlen. Wie allerdings dies in der Praxis gehandhabt werden soll, konnte ich bisher noch nicht in Erfahrung bringen. Anfragen beim zuständigen Finanzamt sind völlig hoffnungslos, da hier die Bearbeitung der Einkommensteuererklärung von 1975 bisher noch ohne Ergebnis blieb.
Es ist kaum anzunehmen, daß eine besondere Steuertabelle für Beamte errechnet wird, in der dieser Vorwegabzug entsprechend „nicht" berücksichtigt wird und in der somit eine höhere Steuerbelastung festgesetzt wird.
Viel wahrscheinlicher ist es, daß dieser Betrag bei der Festsetzung der Einkommensteuer in die Berechnung einbezogen wird. Das könnte bedeuten, daß dann nur derjenige zur Kasse gebeten wird, der auch zur Einkommensteuer veranlagt wird. Im wesentlichen also wieder der Höherverdienende. Betroffen wären dann Ledige mit einem Einkommen über 24 000 DM, Verheiratete mit einem Einkommen über 48 000 DM oder diejenigen, die noch Nebeneinkünfte beziehen oder zu den Bauwilligen zählen.
Warten wir also ab, bis dieser Teil von Apel's Steuerrevier zur allgemeinen Besichtigung geöffnet ist. Versprechen wir uns aber vorher lieber nicht zu viel davon.

Zusammenfassung

Ohne Berücksichtigung dieser zuletzt genannten Maßnahmen wird sich demnach ab 1978 für einen Verheirateten mit einem Einkommen von 50 000 DM eine monatliche Steuerentlastung von 53,34 DM ergeben.
Im Vergleich dazu würde die ursprünglich von den Unionsparteien geforderte zehnprozentige Herabsetzung der Einkommensteuer in diesem Fall eine Entlastung von 1 199,20 DM im Jahr, bzw. 99,93 DM im Monat bringen. Der Unterschied wäre sicherlich spürbar.
Zu berücksichtigen ist dabei allerdings in jedem Fall noch die zusätzliche Belastung durch die Erhöhung der Mehrwertsteuer. Deren volle Umwälzung auf die Preise wird die Lebenshaltungskosten verteuern. Hier besteht außerdem die Gefahr, daß nicht nur der eine Prozentpunkt sondern auch geringfügige Preiskorrekturen mit umgewälzt werden.

Erste Stellungnahme zum Steuerpaket

Der ehemalige Wirtschafts- und Finanzminister Prof. Karl Schiller äusserte sich am 30. 10. 1977 in der Welt am Sonntag erstmalig zu diesem Steuerpaket. Ich darf das Wesentlichste kurz zusammenfassen.
Er nennt das vom Bundestag verabschiedete Steuerpaket besser als das, was ursprünglich dem Vermittlungsausschuß vom Bundestag vorgelegt worden war. Aber, so sagt er: Das Bessere ist der Feind des Guten.
Denn noch besser – und damit gut – wäre es konjunkturpolitisch gewesen, wenn man den Mut gehabt hätte, die Einkommen-, Lohn- und Körperschaftssteuer linear um zehn Prozent nach dem Stabilitätsgesetz für ein Jahr zu senken.
Seiner Ansicht nach beständen die Vorteile eines zehnprozentigen „Konjunkturabschlages" im folgenden:
1 Wegen des verkürzten Gesetzgebungsverfahrens hätte die Steuersenkung schon in Kraft getreten sein können.
2 Diese Maßnahme wäre einfach und jedem Steuerzahler einsichtig gewesen. Ein entscheidender Punkt für das weitere Verhalten der Wirtschaft. Denn was jetzt in dem beschlossenen Steuerpaket für den einzelnen als Erleichterung herauskommt, ist nicht so klar und deutlich. Damit wird auch weniger Einfluß auf die Verhaltensweise ausgeübt.
3 Der zehnprozentige Konjunkturabschlag wäre ein wirkungsvolleres

Ein Vorgesetzter liest die Presse
zwar täglich durchaus mit Int'resse,
doch hat er oft ein Mißbehagen
Unrichtigkeiten zu beklagen.
Nicht selten gar bemerkt er gräuslich,
daß eine Meldung falsch und scheußlich.
Ein rechter Trost ist ihm indessen:
schon morgen ist sie – fast – vergessen!

Hermann Meyer

Angebot der Bundesregierung an alle gewesen. Man hätte damit das Konjunkturklima sehr viel nachhaltiger zum Positiven hin beeinflußt.
Prof. Schiller meint sogar, daß die etwas düsteren Prognosen in dem Herbstprogramm der Institute unter dem Eindruck einer wuchtigen steuerpolitischen Maßnahme vielleicht ein wenig heller ausgefallen wären. Denn auch die Konjunkturforscher seien ja nicht nur reine Zahlenmenschen, sondern sie würden auch von dem allgemeinen Konjunkturklima in ihrer Diagnose berührt.
4 Die Maßnahme nach dem Stabilitätsgesetz hätte uns ein Jahr Zeit gegeben, um einen neuen Tarif für die Einkommen- und Lohnsteuer auszuarbeiten.
Es werde jetzt gesagt, daß man nach Verabschiedung des Steuerpakets die Progressionswirkung des bestehenden Tarifs im Bereich der mittleren Einkommen abschwächen müsse.
Dieses sei richtig. Er fügt jedoch hinzu: „Die zehnprozentige Senkung der Einkommen- und Lohnsteuer nach dem Stabilitätsgesetz hätten schon sofort in dieser Richtung gewirkt, weil sich das aus der Natur einer linearen Steuersenkung ergibt.
Der im Steuerpaket eingeschlagene Weg der Anhebung des Grundfreibetrages usw. bedeutet außerdem eine irreversible Maßnahme, die eine künftige großzügige Erleichterung in der Steuerprogression für mittlere Einkommen sicherlich erschwert.
Hier hätte die befristete Steuersenkung nach dem Stabilitätsgesetz naturgemäß mehr Spielraum gelassen."
Soweit die Ansicht von Prof. Schiller.

Ein Stück mehr . . .

Nun, die weitere Entwicklung bleibt abzuwarten. Sicherlich wären alle Höherverdienenden und vor allem diejenigen, die durch echte Leistung in den Bereich mittlerer Einkommen gelangt sind, mit einer zehnprozentigen Steuersenkung eher einverstanden als mit der jetzigen Lösung.
Wer es genau wissen will: Der Grenzwert liegt bei einem Einkommen von 25 259 DM. Bei diesem Einkommen beträgt die Steuerentlastung nach dem neuen Steuerpaket für einen Verheirateten 422,40 DM im Jahr bzw. 35,20 DM im Monat. Den gleichen Betrag würde hier auch ein zehnprozentiger Steuerabschlag bringen. Allen Einkommen, die darunter liegen, bringt die jetzt beschlossene Lösung ein Mehr an Steuerentlastung, allen Einkommen, die darüber liegen, jedoch eine geringere Steuersenkung im Vergleich zu einem zehnprozentigen Konjunkturabschlag.
Geht man jedoch von einer Lösung aus, die beispielsweise zugleich eine Heraufsetzung des Weihnachtsfreibetrages und einen Konjunkturabschlag von zehn Prozent beinhaltet, so läge der Grenzwert bereits bei einem Einkommen von 22 259 DM.
Aber was sollen jetzt noch derartige Spekulationen; denn Bundesfinanzminister Hans Apel ist mit dem ausgehandelten Steuerkompromiß „in jeder Hinsicht sehr zufrieden". Es sei u. a. „ein Stück mehr als Steuergerechtigkeit" erreicht.
Die Betonung dieses Ausspruchs sollte sich allerdings auf das Wörtchen „Stück" beschränken.

Horst Plath

Das BHW sorgt dafür, daß Deutschlands öffentlicher Dienst bauen kann!

G. Knispel, Postsekretär aus Rendsburg

Er hat's geschafft!

Herr Knispel ist einer von mehr als 1½ Millionen BHW-Bausparern. Seine Aufgabe als Schalterbeamter versteht er als Dienst am Postkunden. Wir vom BHW haben ihm bei der Finanzierung seines Eigenheims geholfen. Um die Kosten niedrig zu halten, hat er zusammen mit seinen Freunden selbst am Bau mitgearbeitet. Als öffentlich Bediensteter hat er Anspruch auf die BHW-Leistungen. Darum ist seine Bausparkasse das BHW, die Bausparkasse für Deutschlands öffentlichen Dienst.

Wenn es um Erwerb oder Erhaltung von Haus- und Wohnungseigentum geht, wenden sich Beamte, Angestellte und Arbeiter des öffentlichen Dienstes an ihr BHW. Tun Sie's auch, wenn Sie dazugehören. Postkarte genügt!

BHW die Bausparkasse für Deutschlands öffentlichen Dienst · 3250 Hameln 1

Wir gehören zusammen: Deutschlands öffentlicher Dienst und sein BHW!

Warum nicht gleich so?

Es geht um das „Erstellen von Vorschriften" und die aus aktuellem Anlaß der Herausgabe der „PAF" in der VHP-Zeitschrift 6/76 aufgeworfene grundsätzliche Frage, nach welchen Maßstäben heutzutage allgemeine Regelungen bzw. Vorschriften auszugestalten sind.

Um es schon vorab zu sagen, dieser Artikel soll zu einer eingetretenen Entwicklung durchaus positiv Stellung beziehen, selbst wenn ein Schmunzeln und Kopfschütteln über das „Wie" nicht zu unterdrücken ist und vielleicht deshalb eine gewisse Skepsis einstweilen angebracht bleibt.

Wie erinnerlich, gab es über das angesprochene Problem eine lebhafte Diskussion, in der überwiegend der nicht nur in der VHP anerkannte Standpunkt vertreten wurde, daß Vorschriften keine simplen Selbstverständlichkeiten enthalten sollen, eine perfektionistische Detailregelung schädlich und demotivierend ist, Ermessungs- und Handlungsspielraum erhalten bleiben muß und zu umfangreiche und komplizierte Regelungen vermieden werden müssen, weil sie Verwirrung und Widerwillen auslösen und praktisch nicht beachtet werden. Über alledem stand dabei der Gesichtspunkt, daß aus sozialhumanen Gründen, Anerkennung des Selbstwerts und der Respektierung der Eigenständigkeit der Führungskräfte und Mitarbeiter nur solche relevanten Sachverhalte in vernünftiger Form geregelt werden sollten, die wirklich regelungsbedürftig sind. Schlicht ausgedrückt gilt es, mündige und vernünftige Persönlichkeiten in Vorschriften dann auch in diesem Sinne anzusprechen und sie nicht zu einem Arbeitsverfahren zu bringen, durch das sie denaturiert werden.

Was ist nun seit unserem grundsätzlichen Appell von Ende 1976 bemerkenswertes geschehen? Das BPM – und zwar insbesondere der Unternehmensbereich F – haben selbstkritisch eingeräumt, daß verschiedene Arbeitsanweisungen den erwähnten „vernünftigen" Gesichtspunkten nicht entsprechen. Dieses ehrliche und offene Eingeständnis verdient uneingeschränkte Anerkennung. Und da in dieser Zeitschrift kritische Anmerkungen zu derartigen vom BPM eingeführten Arbeitsanweisungen veröffentlicht wurde, ist es nur recht und billig, diese jüngsten von uns durchaus positiv zu bewertenden Hinweise des BPM lobend zu vermerken. Gemeint ist die den OPDn abschriftlich mitgeteilte BPM-Vfg 211-3, 7550-0F/ vom 4. 10. 1977 an das FTZ, aus der sich überdies klar ergibt, daß das BPM die von uns geäußerten Gedanken über Grundsätze und Maßstäbe für die Ausgestaltung von Arbeitsanweisungen uneingeschränkt billigt. Dies bestätigen die Worte der Vfg „. . . hatte ich Grundsätze für die Erstellung von Arbeitsanweisungen mit dem Ziel bekanntgegeben, dem Streben nach Perfektionismus in den Arbeitsanweisungen und der daraus resultierenden Zunahme des Umfanges von Arbeitsanweisungen entgegenzuwirken. Die seitdem vorgelegten Arbeitsanweisungen sind dem angestrebten Ziel im allgemeinen nicht näher gekommen."

Soweit so gut! Und damit könnten diese Zeilen schon ihr Ende haben, wenn nicht dieser erwähnten Vfg. eine Anlage mit der Überschrift „Regeln für das Erstellen von Arbeitsanweisungen" beigegeben worden wäre. Also praktisch eine Arbeitsanweisung für das Ertellen von Arbeitsanweisungen! Und nun kommt das Schmunzeln und Kopfschütteln zugleich, weil ausgerechnet in dieser Arbeitsanweisung an nicht wenigen Stellen die als falsch und schädlich abzulehnende Ideologie praktiziert wird, alle nachgeordneten Kräfte seien unmündig des Lesens und erst recht eigener Gedanken und Schlußfolgerungen nicht mächtig und deshalb im Detail anweisungs- und vorschriftenbedürftig. Halten wir uns angesichts dieser verblüffenden Situation lieber an das Schmunzeln. Aber die Frage muß schon erlaubt sein, wie ernst es denn nun die Verfügungsverfasser mit ihrem Vorhaben meinen? So wie die Vfg. vom 4. 10. 1977 lautet? Oder evtl. doch nur so, wie sie es in wichtigen Teilen der „Regeln für das Erstellen von Arbeitsanweisungen" tatsächlich praktizieren?

Um es konkret auszudrücken, die nachstehend wörtlich abgedruckten „Regeln" und zwar zu den Punkten 1 (Zielsetzung) und 2 (Grundsätze), die etwa 3/4 Seite ausmachen, hätten schon vollständig genügt, um künftig zu vernünftigen Arbeitsanweisungen zu gelangen.

2 Grundsätze

Arbeitsanweisungen müssen:

- die Zielsetzung herausstellen, die mit der Regelung verfolgt wird,
- übertriebene Perfektion vermeiden,
- im Umfang so gering wie irgend möglich gehalten werden,
- leicht lesbar und für den Anwender verständlich sein.

In Arbeitsanweisungen sollen:

- Wiederholungen von in anderen Vorschriften festgelegten Regelungen vermieden werden,
- detaillierte Ablaufdarstellungen nur für unbedingt notwendige Fälle aufgenommen werden;
- Übersichtsinformationen bei komplexen und umfangreichen Darstellungen oder Beschreibungen vorangestellt werden,
- erforderliche Ausnahmen von der grundsätzlichen Regelung deutlich hervorgehoben werden.

Selbst die eine oder andere zusätzliche knappe Erläuterung hätten auf Verständnis stoßen können.

Aber statt dessen werden uns diese wirklich hervorragend klar und knapp gefaßten Grundsätze auf weiteren 2 1/4 Seiten im einzelnen erläutert und erläutert und erläutert! So wird z. B. der klare Satz, daß Arbeitsanweisungen im Umfang so gering wie möglich zu halten sind in sage und schreibe 196 Worten wiederholt und detailliert aufgeführt. Innerhalb dieses Abschnitts u. a. in 5 Absätzen = 55 Worten über den zu akzeptierenden Gesichtspunkt meditiert, daß im Abkürzungsverzeichnis nur solche Abkürzungen aufzunehmen sind, die für die Arbeitsanweisung spezifisch sind. Was hat man nur dabei gedacht? Zutrauen gegenüber den Addressaten?

Oder, der vernünftige knappe und alles besagende Satz, daß detaillierte Ablaufdarstellungen nur für unbedingt notwendige Fälle aufzunehmen sind, wird auf fast einer halben Seite = 158 Worten aufbereitet und „anwendbar" gemacht. Für wen ist das wohl nötig? Kann man sich nicht vorstellen, daß der schlichte gute Grundsatz wirklich ein vollauf genügender Maßstab und Hinweis ist?

Warum nur die Skepsis und Mißtrauen gegenüber dem eigenständigen und kritischen Denkvermögen anderer ebenso gut ausgebildeter Führungskräfte und Mitarbeiter?
Genug der Beispiele. Bleiben wir beim Positiven und freuen uns ehrlich darüber, daß dem Wollen nach der richtige Weg eingeschlagen ist und sagen wir uns hinsichtlich der Ausführung in der „Arbeitsanweisung über das Erstellen von Arbeitsanweisungen", daß hier ein letzter „Ausrutscher" bei der Abkehr von der eingerissenen falschen Methode zu registrieren ist. Bleibt somit nur noch als letzte Frage: Wann werden nun die zu Recht als unbefriedigend einzustufenden aber gültigen Arbeitsanweisungen der vergangenen Jahre überarbeitet?

Jürgen Wehran

Aus den Bezirken:

Bezirksverein Darmstadt

Barock-Konzert im Schloß Kleinheubach

Heiter und beschwingt war der Musikabend zu dem die Vereinigung der höheren Postbeamten in das Schloß Kleinheubach eingeladen hatte.
Das Barock-Konzert fand im Rahmen der Hochschulwoche der Führungsakademie der Deutschen Bundespost statt.
Die erfrischende und doch perfekte Art wie das junge Trio „Musica Amorbacensis" musizierte ließ Begeisterung aufkommen.
Uta Friederich-Bührer (Blockflöten), Matthias Friederich (Blockflöten, Oboe) und Hans-Joachim Erhard (Cembalo) zeigten als Zugabe, wie man mit alten Instrumenten auch moderne Stücke englischer Meister – ein Walzer – eine Rumba – im Rahmen eines Barock-Konzerts bringen kann.
Werner Hufnagel

Bezirksverein Hamburg

VHP besuchte die historische Altstadt von Lübeck

Ausflugsnachmittag für die VhP Hamburg! Das Ziel: Die Hansestadt Lübeck. Oder genauer: der Dom, das Rathaus, die Marien- und die Jakobikirche, Heiliggeistspital, Füchtingshof und die Schiffergesellschaft. Bauhistorische Erläuterungen gibt Herr Schlippe, Denkmalspfleger der Hansestadt Lübeck. Herr Prof. Röhl, weit über die Stadt hinaus bekannter Domorganist, stellt die Orgel verbal und im Spiel vor. Das 1477 von Bernt Notke geschaffene 17 m hohe Triumphkreuz ist an diesem Tag erstmals seit den Bombenangriffen 1942 auf die Lübecker Altstadt ohne Baugerüst im Dom wieder sichtbar.
Im Rathaus plaudert Herr Stadtpräsident Gaul in seiner humor- und geistvollen Art bei einem Glas Lübscher Rotspon über die Bürger dieser Stadt, ihre gegenwärtigen Probleme, ihre Geschichte. Übrigens: Vor langer Zeit soll die Stadt Kiel einmal an Lübeck verpfändet gewesen sein. Es geht das Gerücht, das Pfand sei bisher nicht eingelöst worden . . .
Die Marienkirche, zwischen 1260 und 1350 als Bürgerkirche errichtet,

gilt als Hauptbau norddeutscher Backsteinarchitektur. Ein völlig anderes Bild bietet die zu gleicher Zeit errichtete, (1942 verschont gebliebene) reich ausgestattete Jakobikirche, eine gotische Stufenhallenkirche. Die vorletzte Station an diesem Tag ist der Füchtingshof, Lübecks größter und prächtigster Stiftungshof, gerade frisch restauriert und innen heutigen Wohnansprüchen angepaßt.

Im Haus der Schiffergesellschaft, Gildehaus von 1535, heute historische Gaststätte, endet der Ausflug bei Labskaus oder angelfrischem Dorsch, bei einem Glas Rotspon.

Werner Heise

16. Europäische Fernmeldetage Rotterdam, September 1977

• Rotterdam war eine Reise wert. Sowohl vom Thema als auch vom Tagungsort aus gesehen traf der Kongreß auf das Interesse der Fernmeldeingenieure Europas. Etwa 500 Tagungsteilnehmer und 200 Gäste fanden sich zur Eröffnungssitzung im kleinen Saal des „Doelen" ein, einem für den Kongreß hervorragend geeigneten Zentrum mitten in Rotterdam.

Unsere holländischen Freunde hatten gute Arbeit geleistet und alles lief wie am Schnürchen – das galt übrigens nicht nur für den ersten Tag sondern für die ganze Woche – eine Woche voller Aktivitäten – voller interessanter Vorträge – Gespräche – Diskussionen und Ereignisse.

• Der Vorsitzende der „Genootschap van Ingenieurs der PTT" Ir. H. Kapsenberg, eröffnete traditionsgemäß die Europäischen Fernmeldetage und begrüßte alle anwesenden Gäste und Tagungsteilnehmer aufs herzlichste.

Es ist wirklich erstaunlich, wie sich in den 16 Jahren seit Gründung der FITCE unter den europäischen Fernmeldeingenieuren so etwas wie ein Zugehörigkeitsgefühl entwickelt hat. Man kennt sich, man freut sich auf ein Wiedersehen. Die FITCE hat einen Kreis von Freunden geschaffen, Freunde, die wohl in erster Linie berufliches Interesse verbindet, die aber darüber hinaus wissen, daß Europa nur geschaffen werden kann, wenn die Kontakte Jahr für Jahr enger geknüpft werden.

• Die Grüße der Stadt Rotterdam überbrachte ein Vertreter des Magistrats. „Ein gut funktionierendes Nachrichtennetz ist das Rückgrat jeder Organisation. Es gehört zur Infrastruktur einer Stadt genau wie Straßen und sonstige Versorgungsanlagen. Ohne Nachrichtennetz ist Leben undenkbar. Rotterdam als Hafen- und Handelsstadt weiß die Arbeit der Fernmeldeingenieure zu schätzen.

Über den Rahmen der allgemeinen Kommunikation hinaus dienen Netze zum Steuern und Regeln und tragen wesentlich zur Sicherheit einer Stadt bei." Für die bevorstehende Tagung wünschte er allen Teilnehmern einen angenehmen Aufenthalt in Rotterdam und für den Kongreß selbst viel Erfolg.

• Als derzeitiger Präsident unserer Föderation konnte ich mich für alle guten Wünsche bedanken und auf die Arbeit der FITCE sowie auf das Thema der Tagung eingehen: "Die Arbeit unserer Föderation beruht zum größten Teil auf der Initiative unserer Mitglieder. Das zeigt sich nicht nur bei unseren Kongressen sondern auch bei der Arbeit unserer Kommission.

Die FITCE ist eine Vereinigung mit wissenschaftlichen und kulturellen Zielen. Sie dient dem Erfahrungsaustausch in beiden Bereichen. Auf dem Gebiet des Fernmeldewesens umfaßt sie den gesamten Bereich der Nachrichtentechnik und des Betriebes.

Wenn man die Themen der vergangenen Kongresse überfliegt, erkennt man die Breite des Arbeitsfeldes. Vermittlungs- und Übertragungstechnik, Fernschreib- und Funktechnik und der Einsatz elektronischer Bauelemente in allen Bereichen gehören genauso dazu wie die Technik von Kabeln, Leitungen und Netzen nur um die wichtigsten zu nennen.

Dabei beschränkt sich der Themenkreis der Vorträge nicht nur auf das Funktionieren der eigentlichen Technik. Das Beherrschen von Planungsmethoden, Unterhaltungsverfahren und Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen sind für Ingenieure heute ebenso vorrangig und selbstverständlich wie das Konzipieren neuer Systeme und Verfahren. Dazu gehören auch – ich erinnere an unseren Kongreß in Nizza – Vorträge und Diskussionen zum Thema Personalpolitik, Aus- und Fortbildung und Personaleinsatz.

Das diesjährige Thema: „Ortsnetze" wird unter drei Aspekten behandelt:

1. Struktur und Technik der Netze
2. Sondernetze –

dazu gehören Breitbandnetze und Netze für Kabelfernsehen z. B.

Generalversammlung – Direktionskomitee (v. l. n. r.: Hammbelberg, NL – Cabanne, F – Verbruggen, B – Hufnagel, D – Henry, B – Cerenza, I – Huleux, B – Condon, Ir – Gross, L.

3. Festlegung und Planung von Investitionen.

Auf den ersten Blick könnte man meinen, daß das Thema nach 100 Jahren Fernsprechwesen eigentlich abgehandelt sein müßte. Dabei darf aber nicht übersehen werden, daß

1. die Zahl der Fernsprechanschlüsse in den europäischen Ländern noch um 6–12 % pro Jahr steigt und daß insgesamt gerade in den Ländern der Europäischen Gemeinschaft verglichen mit den USA und auch verglichen mit Schweden und der Schweiz, die Zahl der Anschlüsse sich noch verdoppeln wird. Das ergibt sich eindeutig aus Vergleichen der Zahl von Hauptanschlüssen bezogen auf 100 Einwohner oder auch bezogen auf das Bruttosozialprodukt. Die Netze werden also – trotz vorhandener Reserven – noch wachsen.

2. Technik und Technologie der Netze haben sich in den letzten Jahren gewandelt und sie werden sich weiter wandeln – denken Sie an kunststoffisolierte und kunststoffgefüllte Kabel einerseits oder an neue Verbindungstechniken und an kleinere Aderquerschnitte andererseits. Auch darüber werden wir hier Vorträge hören.

3. Man darf bei diesem Thema nicht vergessen, welche gewaltigen Summen bisher schon in die Netze investiert wurden und noch investiert werden. Eine Daumenregel sagt, daß 2/3 aller Investitionen für Fernmeldewesen in das Netz gehen. Das sind, nur um einmal eine Zahl zu nennen, im Bereich der 9 EG-Länder z. Z. pro Jahr etwa 5–6 Mrd. US-Dollar. In Anbetracht solcher Summen lohnt sich ein Nachdenken über mögliche Einsparungen.
Und

4. Sowohl Ausbaugrad als auch Technik in den einzelnen Ländern sind unterschiedlich. Ein Erfahrungsaustausch in den verschiedensten Bereichen kann deshalb nur von Nutzen sein.
Wir freuen uns, daß sich wieder Experten aus Industrie und Verwaltung gefunden haben, um hier ihre Erfahrungen vorzutragen und sich zur Diskussion zu stellen und ich darf mich gleich an dieser Stelle recht herzlich bei allen Vortragenden dafür bedanken."
Im Mittelpunkt der Eröffnungssitzung stand der Vortrag von Herrn Drs. Ph. Leenman, dem Generaldirektor der PTT, der zunächst eine Lanze brach für die Stellung und für die Aufgaben von Wissenschaft und Technik: „Wissenschaft und Technik bilden zusammen ein außerordentlich starkes Zweigespann.
Die Wissenschaft bietet mit den Resultaten ihrer fundamentalen und nicht gezielten Forschung die Basis, auf der die Technik zum Zweck von Experimenten und praktischer Anwendung weiterbauen kann.
Wissenschaft und Technik können sich einer ganzen Liste außerordentlicher Leistungen rühmen.
Die Bedeutung, die diese Kombination für unser gesellschaftliches Wohl besitzt, ist kaum mit einem menschlichen Maß zu messen. Unser tägliches Leben, das weitgehend mechanisiert, motorisiert oder automatisiert ist, liefert zahllose Beispiele der positiven Auswirkungen wissenschaftlicher und technischer Leistungen. Diese Auswirkungen kommen u. a. in größeren Möglichkeiten, mehr Komfort, niedrigeren Preisen, der Miniaturisierung und höhere Qualität von Kapitalgütern und Fertigfabrikaten zum Ausdruck.
Umgerechnet auf einen gemeinsamen Nenner, das Geld, resultieren sie in einem Maß des Wohlstandes, das früher für unmöglich gehalten wurde.
Ist dieses Resultat gleichzeitig ein Optimum? Leider nicht. Mit unserem technischen Können hat die Erkenntnis der negativen Seiten, die mit unserem Forschen und Herstellen verbunden sind, nicht stets Schritt gehalten. Hierbei denken wir insbesondere an die Erschöpfung der Energie- und Rohstoffreserven, die Beeinträchtigung des Milieus

Wußten Sie schon?

– wie hoch der Prozentsatz der höheren Beamten im Verhältnis zum Gesamtpersonal in den Postverwaltungen der benachbarten Länder ist?

Niederlande	0,63%
Italien	0,70%
Frankreich	0,96%
Belgien	1,0 %

und das Unvermögen, einen möglichst großen Teil der Weltbevölkerung von dem gestiegenen Wohlstand mit profitieren zu lassen. Zu Recht wird heutzutage die Aufmerksamkeit nachdrücklich auf diese Schattenseiten unseres Handelns gelenkt. Hier liegt eine Ehrenschuld, die kaum tilgbar scheint.

Ist also die Anwendung von Technik und Wissenschaft zu verurteilen? Sicherlich nicht. Sie besitzen nach wie vor als solche große Bedeutung für die weitere Steigerung des Wohlstands. Die Nichtausnutzung dieser Möglichkeiten wäre eine große Fahrlässigkeit. Die westliche Welt muß sich aber der Tatsache bewußt sein, daß noch wichtiger als die weitere Steigerung des Wohlstands seine gerechte Verteilung ist, eine Verteilung, die den Einkommensunterschieden zwischen Nord und Süd nicht weniger Aufmerksamkeit schenkt als denen zwischen den einzelnen Bevölkerungsgruppen innerhalb eines bestimmten Landes. Verschiedene Länder kämpfen im Augenblick mit besorgniserregender Arbeitslosigkeit, die nicht nur konjunktureller Art ist, sondern auch strukturellen Charakter trägt. Ist aus diesen Gegebenheiten das Argument abzuleiten, daß die Anwendung von Wissenschaft und Technik in der Herstellung von Waren und im Dienstleistungssektor eingeschränkt werden muß? Meiner Ansicht nach nicht. Niemand ist damit geholfen, wenn zu Kosten produziert wird, die höher liegen als notwendig ist. Es wäre daher sehr bedauerlich, wenn unsere Betriebe, die in vielen Fällen der Kontrolle seitens der Regierung unterstehen, zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit dadurch einen Beitrag liefern müßten, daß Arbeitsverfahren mit einer Arbeitsintensität instand gehalten werden, die, wenn man den Stand der Technik in Rechnung stellt, unnötig groß ist.

Veraltete Arbeitsmethoden und Techniken sind kein effektives Mittel zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit.

Das Ausmaß, in dem Technik und Wissenschaft angewandt werden können, ist in der Praxis oft sehr unterschiedlich. Der eine Sektor eignet sich dafür weit besser als der andere. Auch der indirekte Effekt kann sehr verschieden sein. Selbstverständlich findet die Anwendung von Wissenschaft und Technik vor allem in den avancierten Sektoren mit einem grossen „spin-off" ein breites Wirkungsfeld. Man spricht in diesem Zusammenhang von „avantgardistischen" Arbeiten und denkt dabei u. a. an die Energieproduktion, die Raumfahrt cum annexis und die Kombination von Fernmeldewesen und Computern. Kein Land mit Selbstachtung und auch nur einem gewissen Leistungsvermögen kann es sich leisten, in einem avantgardistischen Sektor erheblich in Rückstand zu geraten. Von dieser Auffassung ausgehend, kann ich feststellen, daß Sie, meine Herren, als Ingenieure, die in Betrieben auf dem Gebiet des Fernmeldewesens tätig sind, in technischer Hinsicht in der vordersten Reihe sitzen und von einem besonders günstigen Platz aus sehr interessante, gesellschaftliche Entwicklungen nicht nur beobachten, sondern sich auch in ihnen beteiligen können. Daß diese Tendenzen interessant sind, werden Sie alle wohl bejahen.

Bei den Fernmeldeverwaltungen ist im Augenblick eine Reihe bedeutungsvoller Entwicklungen im Gange, die einen beachtlichen Teil der avantgardistischen Gebiete, die ich nannte, berühren: neben Entwicklungen auf dem eigenen Gebiet des Fernmeldewesens handelt es sich namentlich um Arbeiten auf dem der Raumfahrt

Eröffnungssitzung in Anwesenheit von Generaldirektor der PTT Herrn Drs Ph. Leenman (Bildmitte), des deutschen Botschafters der Niederlande Herrn Dreher (4. v. r.) sowie den Vertretern der europäischen Fernmeldeverwaltungen, der Stadt Rotterdam, der UIT, der CEPT und anderer europäischer Organisationen.

Tagungsteilnehmer im Foyer des Doelen

und Fernmeldetechnik einerseits und dem von Computern und Fernmeldetechnik andererseits. Es kann natürlich keine Rede davon sein, daß jedes Land auf eigene Faust die Behandlung dieser Fragen in Angriff nimmt. Im Gegenteil: die einzige Art und Weise, tatsächlich Resultate zu erzielen, ist eine intensive, internationale Zusammenarbeit auf dem Gebiet der Forschung und Entwicklung, auf industriellem Gebiet und last but not least auf dem der Dienste des Fernmeldewesens."

Danach folgte ein Überblick über interessante Entwicklungen auf den Gebieten: Raumfahrt und Fernmeldetechnik – Fernmeldetechnik und Computer – Eurodata – Euronet – niederländisches Datennetz DV 1 – Bild- und Textübertragung und Kabelfernsehen.

Am Ende seiner interessanten Ausführungen ging Generaldirektor Leenman noch kurz auf das Thema der Tagung ein und gab auch die Zielrichtung aller Arbeiten an: „Natürlich weichen die Gegebenheiten in bezug auf die Ortsnetze in den verschiedenen Ländern stark voneinander ab. Trotzdem glaube ich, daß auch in dieser Hinsicht die europäischen Länder einander in Zukunft näherkommen und auf technischem und verwaltungstechnischem Gebiet – auch in bezug auf Art und Umfang der zur Verfügung zu stellenden Dienstleistungen – zu einer stets engeren Zusammenarbeit gelangen werden, deren Fernziel die Unifizierung des europäischen Fernmeldeverkehrs ist.

In der zuversichtlichen Erwartung, daß dieser Kongreß dazu einen Beitrag liefern wird, erkläre ich die 16. Europäischen Fernmeldetage hiermit offiziell für eröffnet."

Der Nachmittag begann mit Vorträgen. Da alle Vorträge im Laufe des Jahres in der Revue gebracht werden, können wir hier darauf verzichten. Anzumerken wäre, daß das ganze Vortragsprogramm einschließlich aller Diskussionen reibungslos und in der vorgesehenen Zeit ablief, dank der Leitung der Herren Hammelberg, Holland und Wartmann, Bundesrepublik Deutschland. Vielleicht sollte man die Abschlußdiskussion – das „table-ronde"-Gespräch demnächst etwas besser vorbereiten oder auch umfunktionieren. Es ist natürlich immer schwer eine Diskussion in Gang zu bringen, zumal bei Experten. Das Thema Ortsnetze wurde in 17 Vorträgen von den verschiedensten Seiten aus betrachtet und beleuchtet und insgesamt kann gesagt werden, daß alle Teilnehmer – Experten oder nicht mit mehr Wissen nach Hause fuhren und mit mehr Verständnis für die Probleme unserer Kollegen, die das Geschäft hauptamtlich betreiben.

Wie so oft, so hat sich auch in Rotterdam gezeigt, daß eine Woche schnell vorbeigehen kann. Das umfangreiche Rahmenprogramm für Damen und Herren half dabei noch nach: Empfangsabend auf Schloß Loevestein mit kleiner Zauberei (MO) – technische Exkursion und Konzert (Di) – Empfang im Rathaus (Mi) – Besichtigung der Deltawerke und Rückfahrt mit Schiffen durch den Haringvliet in den Hafen von Rotterdam (Do) und ein Festabend im Ridderhof (Fr) ließen die Tage – und auch die Nächte eilen.

Dazwischen trafen sich, wann immer das Programm mal eine Stunde Zeit ließ, die Studienkommissionen, über deren Arbeit wir ja auch von Zeit zu Zeit in unserer Zeitschrift berichten.

Zauberei auf Loevestein

Hafenrundfahrt

Besichtigung der NKF-Kabelwerke

Der Kongreß schloß wie immer am Samstag mit der Generalversammlung.

Bericht des Präsidenten über die Arbeit der FITCE – Bericht des Generalsekretärs – Herr Verbruggen aus Belgien hat das Amt von Herrn Theys übernommen – Bericht unseres Tresoriers – M. Henry; was wären wir ohne ihn? und die Berichte der Präsidenten der 8 Kommissionen – alles nachzulesen in der nächsten Revue. Am Ende der Generalversammlung lud unser Kollege Friedrichowitz im Namen der VHP alle Teilnehmer – und auch alle sonstigen Mitglieder der FITCE – zum nächsten Kongreß – den 17. Europäischen Fernmeldetagen – nach Berlin ein. Unser Berliner Organisationskomitee – das 4 Mann hoch nach Rotterdam gekommen war, ist schon mitten in der Arbeit.
Das Schlußbankett bildete traditionsgemäß den Abschluß der Europäischen Fernmeldetage.

Eingeladen hatte diesmal die niederländische Fernmeldeverwaltung. Generaldirektor Leenman begrüßte noch einmal alle Tagungsteilnehmer und gab der Hoffnung Ausdruck, daß Europa, durch die Vielfalt der Kontakte, zusammenwächst. Es war eine leichte Aufgabe für mich – im Namen aller Teilnehmer und auch im Namen unserer Föderation zu danken für alles was wir gesehen, gehört und erlebt haben in dieser Woche voll von Aktivitäten. Ganz besonders konnte ich mich bei dieser Gelegenheit bedanken bei unseren holländischen Kollegen, die die Mühen der Organisation auf sich genommen haben und bei der holländischen Verwaltung für die Unterstützung unserer Arbeit.

Tot ziens in Berlin – Auf Wiedersehen in Berlin – Berlin ist eine Reise wert.

Werner Hufnagel

Stellenpuffer

STEFAN: Du, Vati, habt ihr in eurer Dienststelle auch einen Puff?

VATER (entsetzt): Also hör' mal!?

STEFAN: Aber wieso bist du so erstaunt? Christel sagt, daß in dem Amt, in dem ihr Vater arbeitet, der Stellenpuff so groß ist, daß dort keiner mehr befördert werden kann.

VATER (erleichtert): Du meinst einen Stellenpuffer.

STEFAN: Natürlich, red' ich doch die ganze Zeit davon.

VATER: Na so präzise hast du dich nicht ausgedrückt.
Aber zurück zum Stellenpuffer. Ja, leider haben wir den bei uns auch.

STEFAN: Was ist denn das nun eigentlich?

VATER: Ein Stellenpuffer ist die Anzahl der nicht durch Planstellen abgedeckten Dienstposten. Er ist . . .

STEFAN: Das versteht doch kein Mensch. Kannst du das nicht einmal im Klartext sagen? Schließlich mekkerst du bei mir auch, wenn ich ein Schlagwort gebrauche und es nicht näher erläutere.

VATER: Na gut. Eine kurze Erläuterung. Ein Dienstposten ist ein fester Arbeitsposten für eine bestimmte Tätigkeit, die zu erledigen ist. Durch eine Planstelle dagegen wird so etwa die Höhe der Besoldung bestimmt, die derjenige bekommt, der diesen Dienstposten hat. Ich glaube, ich habe dir das schon einmal näher erläutert.

STEFAN: Stimmt, jetzt erinnere ich mich an den Witz, den du mir einmal erzählt hast.

VATER: Welchen Witz meinst du?

STEFAN: Von den beiden Löwen im Zoo, von denen der eine so prachtvoll ernährt und der andere so mager war, weil er als Futter täglich nur Nüsse und Bananen bekam. Dieser Löwe hatte nämlich nur die Planstelle eines Affen.
Aber euer Postchinesisch kann man doch nicht bis in alle Einzelheiten behalten.

VATER: Das ist kein Postchinesisch. Diese Begriffe gelten für alle Bereiche des öffentlichen Dienstes.

STEFAN: O.K. Aber wie ist das mit dem Stellenpuffer?

VATER: Es gibt eben weniger Planstellen als entsprechende Dienstposten. Das bedeutet, viele Kolleginnen und Kollegen müssen eine bestimmte Arbeit verrichten, nämlich die Arbeit, die für ihren Dienstposten vorgeschrieben ist, bekommen aber für eine gewisse Zeit noch nicht die entsprechende Besoldung. Sie müssen also auf ihre Beförderung lange warten.

STEFAN: Obwohl sie eigentlich einen Anspruch auf ihre Beförderung hätten?

VATER: Ja nun, was heißt Anspruch? Sie sind eben . . .

STEFAN: Vati, das ist ja fast genauso, wie es Christel's Eltern einmal in Spanien passierte.

VATER: Was war denn dort?

STEFAN: Dort waren in ihrem Hotel auch mehr Betten vermietet als tatsächlich vorhanden waren. Und manche Leute mußten dann einige Tage warten oder in Notquartieren bleiben, bis sie ihr vorbestelltes Zimmer bekamen.

VATER: Aber das kannst du hiermit doch nicht vergleichen. Dort fehlte einfach die richtige Organistion und Planung. In unserem Fall . . .

STEFAN: . . . ist also der Stellenpuffer geplant?

VATER: Zumindest ist er genau bekannt, und jeder kann sich so etwa ausrechnen, wie lange er warten muß.

STEFAN: Also werdet ihr auch bis dahin ausquartiert und bekommt nicht das, was euch eigentlich zusteht!

VATER: Wir liegen allerdings nicht auf der Straße, wie es manchem Urlauber erging, sondern wir haben dann nur eine Planstelle, die geringer bewertet ist.

STEFAN: Ihr bekommt aber bis dahin weniger Geld.

VATER: So ist es.

STEFAN: Aber die Arbeit müßt ihr genauso tun, als wenn ihr die Planstelle schon hättet?

VATER: Das ist doch selbstverständlich.

STEFAN: Aber trotzdem ist es ungerecht. Warum tut man denn so etwas überhaupt?

VATER: Man müßte dafür viele neue Planstellen schaffen, und das kostet eben viel Geld. Du weißt, daß wir sehr tief im Defizit steckten, und deshalb mußten wir eben alle sparen.

STEFAN: Aber jetzt macht ihr doch schon lange wieder tolle Gewinne. Du sprachst neulich doch von einer Milliarde Mark. Da könnte man doch diesen ungerechten Stellenpuffer abschaffen!

VATER: So einfach ist das leider nicht. Alle Planstellen müssen vom Finanzminister genehmigt werden. Und dort geht man davon aus, daß eben bei allen Angehörigen in allen Verwaltungen sehr gespart werden soll.

STEFAN: Bei allen? Du, Vati, gibt es denn auch für die Minister einen Stellenpuffer? Oder wären die sonst schon gar nicht mehr in der Regierung, wenn sie auch so lange auf ihre Beförderung warten müßten wir ihr?

Horst Plath

Die Rätselecke:

Der Bundesminister für das Post- und Fernmeldewesen, Postfach 8001, 53 Bonn 1

An die Oberpostdirektion Stuttgart

Bonn, den 22.09.77

Überzeitarbeit; hier: Arbeitsleistungen außerhalb der dienstplanmäßigen Arbeitszeiten, die bei der Personalbemessung bereits berücksichtigt sind

Unter Hinweis auf Abs. 1 der Ausführungsbestimmungen zu § 7 AZVO sind die in ihrer Quantität eindeutig bestimmbaren Arbeiten grundsätzlich bei der Personalbemessung zu berücksichtigen. Lassen sich solche Arbeiten jedoch nicht auf einen bestimmten Wochentag fixieren, so ist der Zeitbedarf hierfür im Dienstplan lediglich quantitativ im wöchentlichen Durchschnitt nachzuweisen; das Erbringen solcher Arbeiten – ganz gleich zu welchen Tageszeiten – bedeutet demzufolge keine Überzeitarbeit. Bei einem so im Dienstplan ausgewiesenen Arbeitszeitbedarf kann es sich letzthin aber nur entweder

a) um einen geringfügigen Zeitbedarf (z. B. Flaggehissen) oder

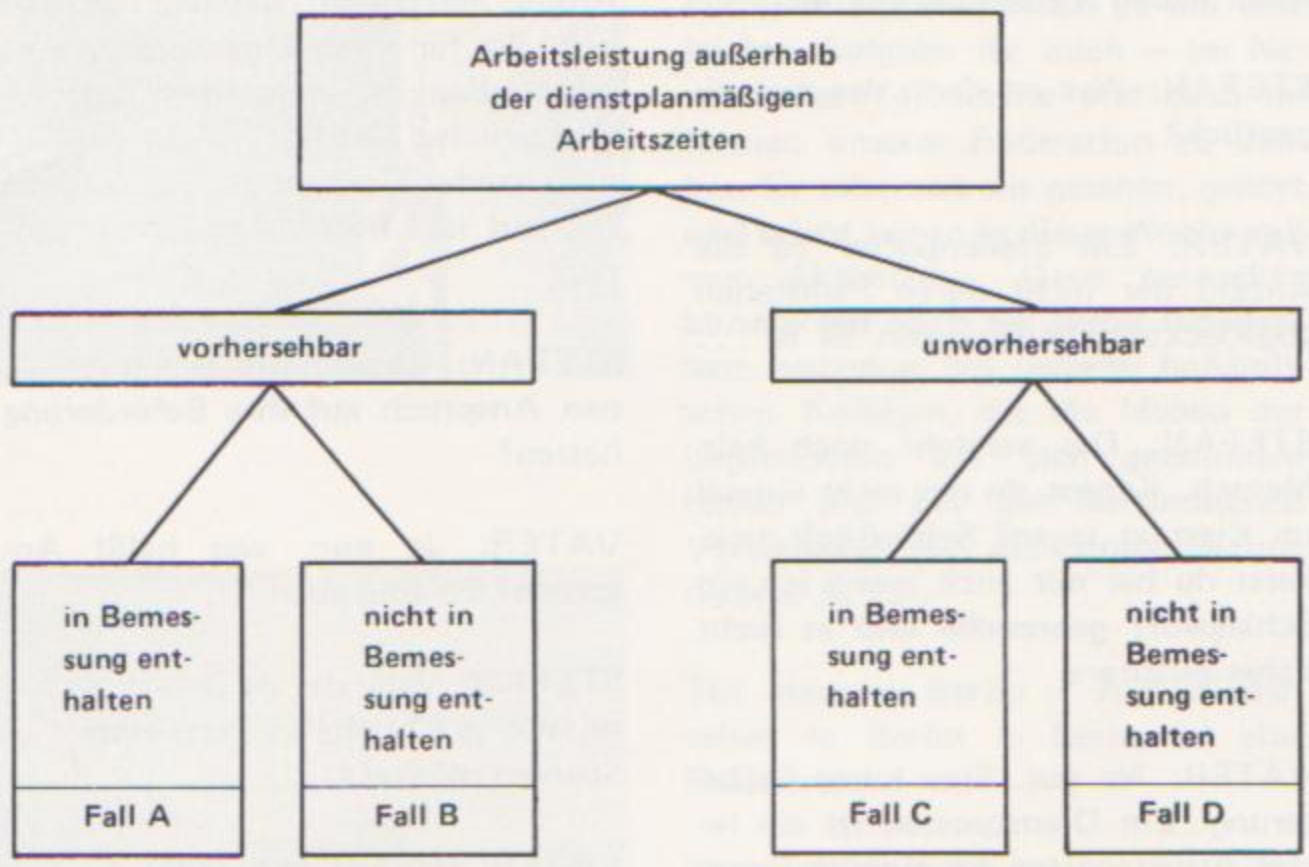
b) um einen, wenn auch nicht auf einen bestimmten Wochentag, so doch zeitlich festliegenden Zeitbedarf (z. B. am Monatsende; in der Zeit vom 5.–10. eines jeden Monats) handeln.

Der Grundatz, daß es sich immer um Überzeitarbeit handelt, wenn die dienstplanmäßige Arbeitszeit unvorhergesehen überschritten wird, auch wenn es sich dabei um bemessungsmäßig berücksichtigte Arbeiten handelt, bleibt davon unberührt. Andererseits dürfen aber planmäßig im voraus und zusätzlich zu den bestehenden dienstplanmäßigen Arbeitszeiten nur solche Arbeiten als Überzeitarbeit angesetzt werden, die bei der Personalbemessung nicht berücksichtigt sind; sonst kann es sich grundsätzlich nur um eine Verschiebung bemessungsmäßig erfaßter Arbeitsleistungen handeln, die eine Dienstplanänderung erfordern. Eine Dienstplanänderung ist andererseits jedoch ihrem Eigenverständnis nach auf gelegentlich notwendige Verschiebungen dienstplanmäßiger Arbeitszeiten abgestellt. Fallen solche Verschiebungen ständig an, wären letzthin laufende Dienstplanänderungen notwendig, die als sinnwidrig gelten müßten. Dies ist die von Ihnen dargestellte Situation. In solchen Fällen muß geprüft werden, ob überhaupt ein Dienstplan aufzustellen ist (vgl. Regelungen für Tn/TV-Übertragungstrupps gemäß Vfg 323-1 8450-0 vom 7. 5. 76), und wenn ja, in welchem Maße vorhersehbare Arbeitsleistungen bei der Personalbemessung unberücksichtigt bleiben sollen (vgl. letzter Satz in Abs. 1 der Ausführungsbestimmungen zu § 7 AZVO), nachdem die zeitliche Lage der Arbeitszeiten – unter Beachtung sozialer Gesichtspunkte – soweit wie möglich dem Arbeitsanfall angepaßt ist. Das bleibt weitgehend eine auf den Einzelfall abgestellte Entscheidung.

Ich prüfe derzeit jedoch für verschiedene Aufgabenbereiche des Fernmeldewesens, in denen häufig Arbeiten außerhalb der „üblichen" Arbeitszeiten zu erbringen sind, ob generell bestimmte Vorgaben hinsichtlich der zeitlichen Lage der „Betriebszeiten" (= Anpassung an den Arbeitsanfall) möglich sind, und/oder welche Arbeiten wegen ihrer zeitlichen Lage bei der Personalbemessung unberücksichtigt bleiben sollen und damit von vornherein als Überzeitarbeit anfallen.

Im Auftrag

Und hier die Lösung:



wenn / dann	Fall A	B	C	D
Überzeitarbeit		●	●	●
keine Überzeitarbeit	●			
ggf. besondere Schicht		●	●	●
keine bes. Schicht	●			
Dienstplanänderung	●			

Leserbriefe

Probleme der Rehabilitation

Nach den Bestimmungen des BBG ist Teilbeschäftigung von Beamten nicht möglich. Lediglich verheiratete Beamtinnen sind nach Maßgabe eines Gesetzes, das vor einigen Jahren ergangen ist, als Teilkräfte zu beschäftigen. (Anmerkung der Redaktion: 1. § 79a BBG)

Bei dieser einzigen Ausnahme wird es jedoch auf die Dauer nicht bleiben können.

Auch in anderen Bereichen fordern schutzwürdige Interessen eine Anpassung bestehender Normen an Notwendigkeiten, die neuerdings aufgetreten sind.

Im medizinischen Sektor sind in den vergangenen 2 Jahrzehnten gewaltige Fortschritte erzielt worden. Ich wende mich hier nur einem medizinischen Teilaspekt zu, der mich betrifft.

Hinsichtlich der therapeutischen Möglichkeiten bei Nierenerkrankungen hat sich seit etwa einem Jahrzehnt eine Umwälzung ergeben.

Heute ist es weitgehend möglich, Minderleistungen und sogar Ausfälle der Nieren durch Einsatz neuartiger Mittel auszugleichen. Ähnlich wie bei der Diabetes nach Anwendung von Insulin hat sich dadurch auch bei Niereninsuffizienz eine ganz neue Sitatuion ergeben. Das Blut wird heute bei Ausfall der Nieren in einer künstlichen Niere, in einem Dialyseverfahren, gereinigt.

Die künstliche Niere wird für die Dauer der Dialyse in den Blutkreislauf zwischengeschaltet. Die Erfolge sind beachtlich. Das Blut wird entgiftet. Bei ständig sich wiederholender Dialyse kann das Blut in einem einigermaßen normalen Zustand erhalten werden. Die Symptome der Niereninsuffizienz lösen sich damit weitgehend auf. In manchen Fällen wird sogar die Dienstfähigkeit wiederhergestellt. Sonst ist zu prüfen, ob nicht, insbesondere wenn der betroffene Beamte es wünscht, eine Teilbeschäftigung in Betracht kommt. Das ist nach ärztlicher Meinung ein erklärtes Ziel der Dialyse. In wieviel Fällen eine solche Teilrehabilitation möglich ist, läßt sich so nicht sagen. Jedenfalls ist die Gruppe, der durch Dialyse geholfen wird, nicht klein. In allen größeren Städten entstehen Dialysezentren. Es ist damit zu rechnen, daß mit fortlaufender Verfeinerung der Methoden die Zahl der Dailysepatienten ständig ansteigt. Sie haben nach dem Schwerbehindertengesetz einen Anspruch auf Rehabilitation, soweit das nach ärztlichem Urteil möglich ist. Es muß also eine gesetzliche Bestimmung geschaffen werden, die für diesen Personenkreis eine Teilbeschäftigung vorsieht. Zu einer Vollbeschäftigung wird es vermutlich bei dem gegenwärtigen Stand der Wissenschaft in vielen Fällen nicht kommen können, weil die in der Regel dreimal wöchentliche Dialyse von jeweils 4—10 Stunden und dazu Vollbeschäftigung zuviel wären.

Im Augenblick wird für den erwähnten Personenkreis im Hinblick auf eine Rehabilitation kaum etwas getan. Das muß sich ändern, zumal der Rechtsanspruch durchaus einleuchtend ist.

Der Verfasser, Ruhestandsbeamter seit 1973, bemüht sich zum Beispiel seit 5 Jahren um eine gerechte Einstufung als Schwerbeschädigter, ohne daß es auch nur in erster Instanz des Sozialgerichts zu einem Entscheid gekommen ist. Es ist eben alles Neuland. Vorgänge, Urteile gibt es noch nicht. Zu bemerken ist noch, daß auch durch Nierentransplantation Dienstfähigkeit wiederhergestellt werden kann.

Eine Transplantation ist jedoch nur in bestimmten Fällen möglich, wenn nämlich der Gesundheitszustand dies erlaubt, und dann auch nur bis zu einem bestimmten Alter. Die Operation ist wie jede Operation mit einem gewissen Risiko verbunden. Bisweilen werden die Erfolge auch dadurch beeinträchtigt, daß der Organismus bestrebt ist, die körperfremde Niere abzustoßen.

Auf Dialysen wird man somit auch auf weitere Sicht nicht verzichten können.

Carl Sümpelmann

Zum Vortrag „Reform des öffentlichen Dienstrechts" von Franz Kroppenstedt in „VHP-Zeitschrift, Heft 3/ August 1977

Der Abschnitt des Vortrags über die Schlüsselbegriffe Leistung und Wachstum (Seite 18) muß in wesentlichen Punkten hinterfragt, ergänzt oder präzisiert werden. Im einzelnen erscheinen folgende zunächst thesenartig formulierte Anmerkungen notwendig:

1. Es trifft nicht mehr zu, „daß in unserer Gesellschaft ein starkes Bedürfnis nach Wachstums- und Leistungssteigerung nach wie vor besteht", mindestens nicht im Sinne des wohl hier unterstellten materiellen Wachstums. Vielmehr wird der Wachstumsbegriff zunehmend kritisch betrachtet, fordert eine steigende Zahl von Bürgern die Umorientierung von der verschleißorientierten, extrem labilen und kaum mehr steuerbaren Verschwendungswirtschaft in eine stabile Gleichgewichtswirtschaft auf ökologischer Grundlage. Nicht selten wird bereits eine alles in Frage stellende Fundamentalkritik an der Industriegesellschaft bzw. am Industriesystem schlechthin geübt. Diese zum langfristigen Überleben der Menschheit zwingend gebotene Wandlung erfordert auch einschneidendes Umdenken im öffentlichen Dienst, vor allem bei seinen Führungskräften, sowie eine Neudefinition der Begriffe „Wachstum" und „Leistung" bzw. „Leistungssteigerung" vor dem Hintergrund der Tatsache, daß die Menschen in den hochentwickelten Industriestaaten mehr mit Problemen des Überflusses als mit solchen des Mangels kämpfen müssen.

2. Dem Vortragenden ist absolut zuzustimmen, wenn er eine Verbesserung der „Qualität des Lebens in unserer Gesellschaft" verlangt. Aber gerade diese vorerst leere Worthülse muß mit Inhalt gefüllt werden, wenn es um die überfällige Neubestimmung unseres Standorts geht.

3. Der völlig zu Recht geforderte „bessere Schutz der Umwelt" ist nicht durch eine Steigerung, sondern nur durch Drosselung der industriellen Mengenproduktion zu erreichen, denn die laufende Verschlechterung unserer Umweltqualität, besonders die irreparablen Schäden, sind ja gerade durch immer mehr forcierten Raubbau an den erschöpfbaren Ressourcen entstanden. Zu diesen zählen aber nicht nur Wasser, Atemluft,

Rohstoffe und Primärenergieträger (Erdöl, Erdgas, Kohle), sondern vor allem auch bis jetzt unverbaute Erholungslandschaften mit Flore und Fauna als ökologische Ausgleichsräume, die von der weiterhin angestrebten Industrieexpansion einschließlich den dazu notwendigen Infrastruktureinrichtungen am stärksten bedroht sind und nach erfolgter Zerstörung durch keinen noch so hohen Einsatz an Finanzmitteln gerettet werden können.

4. Auch der „Sanierungsbedarf vieler Stadtzentren" ist in der Tat eine für das Überleben unserer Städte zentrale Aufgabe der öffentlichen Verwaltung. Hier muß jedoch hinzugefügt werden: Sanierungsmaßnahmen dürfen nicht wie bisher zugunsten einflußreicher Wirtschaftsinteressen, sondern müssen vorrangig zum Wohle der Wohnbevölkerung vorgenommen werden, andernfalls wird sich dieser Bereich finanziell als ein Faß ohne Boden erweisen. Man könnte sogar sagen, daß der ersten Sanierungswelle, welche die Stadtkerne im Zusammenhang mit der Wiederaufbauphase zugunsten des Kapitals (Kaufhäuser, Banken, Versicherungen, Individualverkehr) unbewohnbar gemacht hat, nun eine zweite Sanierungswelle folgen muß, in der die Innenstädte für die Wohnbevölkerung wieder attraktiv gestaltet werden müssen.

5. Der allgemeingehaltene Hinweis auf die Notwendigkeit zusätzlicher Investitionen in unserer Industrie ist als Orientierungshilfe unbrauchbar. In welchen Bereichen und mit welcher Zielrichtung im Einzelfall soll investiert werden? Soll die Produktion von Massenartikeln mittels Erweiterungsinvestitionen noch angeheizt werden, obwohl sich für die traditionellen Branchen Sättigungsgrenzen abzeichnen? Oder sollen – worauf die Vokabeln „konkurrenz- und leistungsfähig" hindeuten – Rationalisierungsinvestitionen getätigt werden, die weitere Arbeitsplätze im produzierenden Gewerbe und Dienstleistungsbereich beseitigen und unsere Wirtschaft noch mehr von Energiezufuhr abhängig machen? Ohne exakte Antworten auf solche Fragen bleibt die Forderung nach Investitionen im industriellen Sektor eine unverbindliche Leerformel.

6. Die „volkswirtschaftliche Belastung" durch „steigende Rohstoffkosten" kann nur dadurch minimiert werden, daß wir unverzüglich von der rohstoff- und energieintensiven Verschleißwirtschaft auf die rohstoff- und energiesparende Gleichgewichtswirtschaft umschalten; diese kann durch folgende beispielhafte Merkmale umschrieben werden: dauerstandfeste Langzeitprodukte (z. B. könnten Autos mit gegenüber heute doppelter Lebensdauer für 15–20 % Mehrkosten hergestellt werden!); Recycling (Wiedereinführung von Abfallstoffen in den wirtschaftlichen Kreislauf); biologische Land- und Forstwirtschaft (Minimierung des Verbrauchs an Kunstdünger und chemischen Pflanzenschutzmitteln); Ausweitung der persönlichen Dienstleistungen (Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen, Kommunikation, Gastronomie, Fremdenverkehrsgewerbe u. a.) zu Lasten der Güterproduktion; Schwerpunktverlagerung vom rohstoffenergie- und flächenverzehrenden Individualverkehr auf den ressourchenschonenden öffentlichen Verkehr mit Gemeinschaftsverkehrsmitteln; Anpassung der Arbeitszeit an volkswirtschaftlich echt notwendiges Arbeitsvolumen durch Arbeitszeitverkürzungen und humane Arbeitsorganisation (flexible Arbeitszeit, Teilzeitarbeitsplätze usw.). Diese keineswegs erschöpfende Aufzählung von Kriterien einer ökologischen Wirtschaft soll die Richtung anzeigen, in der sich die wirtschaftliche Entwicklung zwecks langfristiger Stabilisierung der Beschäftigungslage und der Umweltsituation vollziehen müßte. Aber die damit notwendige Umstrukturierung unserer Wirtschaft wird offenbar als so tiefgreifend angesehen, daß fast – noch – kein Politiker diese vielleicht revolutionärste Herausforderung in der Wirtschaftsgeschichte anzunehmen wagt. Alle Versuche, uns über diese Erfordernisse hinwegzumogeln, werden die anstehenden Probleme jedoch endgültig unlösbar machen und Krisenerscheinungen in Katastrophen einmünden lassen.

7. An welche Art der Entwicklungshilfe für die Dritte Welt hat der Autor gedacht? Die bisherige Form hat vielfach Sozialstrukturen verfestigt, die eine Entstehung von Massenkaufkraft verhindert haben, die allein Voraussetzung wäre für die Abnahme von Fertigwaren aus den Industrieländern. Zur Zeit beobachten wir einen Prozeß, der als „neue internationale Arbeitsteilung" bekannt ist. Ihr Kennzeichen ist die weltweite freie Standortwahl für die Industrie, für die allerdings nicht das Lebensinteresse der einheimischen Bevölkerung, sondern die optimale Kombination der Produktionsfaktoren zwecks maximaler Kapitalverwertung ausschlaggebend ist. Neue Arbeitsplätze in der Industrie werden vielfach mit Arbeitsplatzverlusten in der Landwirtschaft und im mittelständischen Gewerbe erkauft. Langfristig nützt es den Entwicklungsländern wenig, wenn wir „einen größeren Teil unseres Sozialprodukts als Entwicklungshilfe ohne konkrete Gegenleistung zur Verfügung stellen". Wir müssen vielmehr Anleitung geben und Hilfe zur Selbsthilfe leisten, die industrielle Ausbeutung von Mensch und Natur einstellen sowie die Herausbildung von Sozialstrukturen fördern, die eine gerechte Teilhabe aller Bevölkerungsschichten am Sozialprodukt gewährleisten.

8. Erarbeitung eines höheren Sozialprodukts zur Verteilung der gleichen Masse im Inland heißt im Klartext, daß weiterhin Zuwächse zur Verteilung erwirtschaftet werden müssen. Dies ist in strukturkonservativer Betrachtungsweise gleichbedeutend mit noch mehr Autos, Kühlschränken, Fotoapparaten, Straßen, Eigenheimen usw., das heißt aber gleichzeitig mehr Rohstoff-, Energie- und Landschaftsverbrauch, mehr Müllanfall, mehr Aufwendungen zur Kompensation von Umweltbelastungen (Schadstoffemissionen), Zerstörungen unseres Lebensraumes und Sozialschäden. Die Negativeffekte werden schneller wachsen als der Nutzen weiteren Produktionsanstiegs. Es ist schließlich eine Situation vorstellbar, in der wir nur noch für die Beseitigung von Umweltschäden arbeiten, um minimale Bedingungen für unsere biologische Existenz aufrechtzuerhalten. Der bisherige Weg ständiger Vermehrung der materiellen Substanz ist also nicht mehr lange begehbar. Wir müssen uns neue Möglichkeiten einfallen lassen, etwa eine breitere Streuung des Eigentums an den vorhandenen Produktionsmitteln.

Überhaupt ist es höchste Zeit, in der volkswirtschaftlichen Ergebnisrechnung streng zu trennen nach echt wohlfahrtssteigernden Erträgen einerseits und den Kosten für die Weiterführung des Wirtschaftsprozesses sowie zur Reparatur von Umwelt- und Sozialschäden andererseits. Nur eine solche, längst überfällige und für jedes Einzelunternehmen selbstverständliche Bilanz würde uns die Augen öffnen und uns mit erschreckender Deutlichkeit zeigen, wie teuer die auf permanentes materielles Wachstum programmierte Wirtschaft uns tatsächlich zu stehen kommt;

hierbei würden jedoch nur die zahlenmäßig erfaßbaren Posten zum Ausdruck kommen, würde also lediglich ein eng begrenzter Ausschnitt der Realität sichtbar werden.

Die vorstehenden, kurz gefaßten Anmerkungen sollen einen Eindruck vermitteln von den künftigen Aufgabenschwerpunkten des öffentlichen Dienstes. Damit ist aber auch die Richtung der von diesem zu erbringenden Leistungen vorgezeichnet. Ausgangspunkt aller diesbezüglichen Diskussionen muß die Gegenwartssituation in der Bundesrepublik sein: Eine für grundsätzlich alle Bevölkerungsschichten gesicherte materielle Basis, eine Wirtschaft mit sehr hohem Produktionsniveau und Tendenz zu Überkapazitäten sowie befriedigender Infrastruktur auf der einen Seite, auf der anderen Seite aber eine schwere Beeinträchtigung unserer natürlichen Umwelt mit vielen irreparablen Schäden, ja eine zunehmende Bedrohung unserer Lebensgrundlagen mit der Gefahr von Ökokatastrophen, Dem öffentlichen Dienst fällt die Aufgabe zu, diese Fehlentwicklungen zu korrigieren, soweit sie in den Verantwortungsbereich der Exekutive fallen. Nicht mehr Hilfstruppe wirtschaftlich potenter Gruppen, sondern Schutzherr und Treibsatz für alle Kräfte, welche die natürlichen Lebensgrundlagen auch im Interesse nachfolgender Generationen sichern wollen: das muß die Motivation für den öffentlichen Dienst, speziell für seine Führungskräfte sein! Zusammengefaßt also:

- Erhaltung der natürlichen Lebensgrundlagen anstatt Vermehrung der bereits ausreichend erzeugten materiellen Substanz.
- Umlenkung der Kapitalströme von der traditionellen Verschleißproduktion (z. B. Automobil- und Straßenbau) auf rohstoff-, energie- und flächensparende, zugleich umweltverträgliche Technologien (z. B. Schienenverkehr).
- Begünstigung langfristiger Allgemeininteressen gegenüber kurzfristigen Gruppeninteressen.
- Vorrang der Ökologie vor der Ökonomie, bzw. Umorientierung auf sozial- und umweltstabilisierende Langzeitökonomie; Erweiterung der sozialen Marktwirtschaft um die ökologische Komponente („sozio-ökologische" bzw. „ökosoziale" Marktwirtschaft).
- Lösung des Beschäftigungsproblems durch arbeitsorganisatorische Maßnahmen.

Mit diesem kurzen Merkmalskatalog ist das Anforderungsprofil der modernen, zukunftsorientierten öffentlichen Verwaltung in groben Umrissen festgelegt. Wer anders als die Angehörigen des öffentlichen Dienstes wäre dazu prädestiniert, unsere Lebensgrundlagen zu sichern und unsere schwer geschädigte natürliche und soziale Umwelt zu sanieren und dauerhaft zu stabilisieren? Gerade die Angehörigen des höheren Dienstes in Bund, Ländern und Gemeinden sind aufgerufen, als Führungskräfte an der Entwicklung alternativer Wirtschafts- und Beschäftigungsstrategien mitzuarbeiten. Alle Anzeichen deuten allerdings darauf hin, daß die Angehörigen des höheren Dienstes ein diesbezügliches Problembewußtsein in der der Mehrzahl noch nicht ausgebildet haben. Die Verbände der Beamten des höheren Dienstes müssen es als eine ihrer Hauptaufgaben ansehen, ihre Mitgliedern in dieser Richtung zu motivieren.

Günter Liebe

Personalveränderungen

Amtsblattauszüge, bearbeitet von Otto Barthel

Ernennungen

zum VPr einer OPD der APr Dipl.-Ing. Paul Burkhart in Stuttgart, OPD; zum APr der OPDir Dipl.-Ing. Werner Guthknecht in Karlsruhe, OPD; zum Ltd. PDir die OPDir Hilmar Dodt in Münster 1, Karl Goeken in Dortmund 1, Rudolf Schulz in Frankfurt am Main 1; zum PDir die POR Dipl. Volksw. Dietmar Memmel in Darmstadt, PTZ, Dipl.-Ing. Ludwig Arnold in Darmstadt, FTZ, Hartwig Hollmann in Freiburg/Breisgau, OPD, Dipl.-Ing. Hermann Kabisch in Bonn, BPM von Darmstadt, FTZ, Richard Sinner in Freiburg/Breisgau, OPD.

Versetzungen

Präsident Hans Joachim Klimek von Hannover/Braunschweig, OPD nach Dortmund, OPD; APr Dr. Ernst Glasow von Freiburg/Breisgau, OPD nach Stuttgart, OPD; Ltd. OPDir Dr. Ing. Günter Wirbitzky von Stuttgart 1 nach Stuttgart, OPD unter Umbenennung zum APr; die OPDir Otto Nufer von Bonn, BPM nach Freiburg/Breisgau, OPD Dipl.-Ing. Heinrich Seutemann von Hamburg, TA nach Hamburg, FA 1, Heinz Blöchle von Stuttgart, OPD als AV in Stuttgart 1, Dipl.-Ing. Arnulf Heilmaier von Darmstadt, PTZ als AV in München 40, Johannes Klein von Hamburg, OPD als AV in Hamburg 1.

Ruhestand

Präsident Dipl.-Ing. Karl-Georg Köhsel in Dortmund, OPD; VPr einer OPD Heinz Kassemeyer in Stuttgart, OPD; APr Ruprecht Sieloff in Stuttgart, OPD; Ltd. OPDir. Dipl.-Ing. Karl-Heinz Lissner in Darmstadt, FTZ.

Wir bitten darum,
uns Veränderungen möglichst schnell mitzuteilen!

Aus der Rechtsprechung

1. Das Bundesverfassungsgericht stellt die Verfassungswidrigkeit des Wegfalls von Kinderfreibeträgen bei Besoldungsneuregelung fest.

Leitsätze

zum Beschluß des Zweiten Senats vom 30. März 1977
- 2 BvR 1039/75
- 2 BvR 1045/75

1. Ob die Dienstbezüge der Beamten einschließlich der Alters- und Hinterbliebenenversorgung ausreichend im Sinne von Art. 33 Abs. 5 GG sind, läßt sich nur anhand des Nettoeinkommens beurteilen, also des Einkommens, das dem Beamten zufließt und über das er – nach Abzug der Steuern – verfügen kann.

2. Solange die Dienstbezüge, die Altersversorgung und die Hinterbliebenenversorgung nicht an der unteren Grenze des amtsangemessenen Unterhalts liegen, ist es Sache des Gesetzgebers, ob und in welchem Umfang er außerhalb des Beamtenrechts allen Bürgern gewährte Leistungen auf die beamtenrechtliche Alimentation anrechnet.

3. Art. 33 Abs. 5 GG, der heute auch im Zusammenhang mit den in Art. 6 GG und im Sozialstaatsprinzip enthaltenen Wertentscheidungen der Verfassung zu sehen ist, verlangt, daß in der Lebenswirklichkeit die Beamten ohne Rücksicht auf die Größe ihrer Familie „sich annähernd das gleiche leisten" können.

4. Die derzeitigen Dienstbezüge der Beamten und Soldaten mit mehr als zwei Kindern in allen Besoldungsordnungen und -gruppen gewährleisten diesen nicht mehr ein auch nur annähernd gleiches Lebensniveau wie ihren nicht durch die Kosten des Unterhalts und der Schul- und Berufsausbildung der Kinder belasteten ranggleichen Kollegen.

Verheiratete Beamten und Soldaten mit drei und mehr Kindern haben die ihre Besoldung betreffende Rechtslage angegriffen, die dadurch entstanden ist, daß gleichzeitig mit der Einbeziehung der Beamten und Soldaten in die Regelung des Bundesbesoldungsgesetzes der Kindergeld-Zuschlag des Beamtenbesoldungsrechts sowie die Kinderfreibeträge im Einkommensteuerrecht weggefallen sind und die Regelung des Ortszuschlagsrechts im Besoldungsrecht geändert worden ist. Sie haben gerügt, daß sie durch die angegriffene Rechtslage in ihrem verfassungsrechtlich garantierten Recht auf amtsangemessene Bezüge verletzt worden seien.

Ihre Verfassungsbeschwerden hatten Erfolg. Das BVerfG hat entschieden, daß der Gesetzgeber dadurch die Bf. in ihrem Recht auf amtsangemessene Alimentierung und auf angemessene Besoldung verletzt habe, daß er es unterlassen hat, bei der Besoldungsneuregelung der Zahl der Kinder ausreichend Rechnung zu tragen.

In der Begründung wird u. a. ausgeführt: Ob die Dienstbezüge der Beamten und Soldaten einschließlich der Alters- und Hinterbliebenenversorgung ausreichend sind, lasse sich nur anhand des Nettoeinkommens beurteilen, also des Einkommens, das dem Beamten zufließe und über das er nach Abzug der Steuern verfügen könne. Solange die Dienstbezüge, die Altersversorgung und die Hinterbliebenenversorgung nicht an der unteren Grenze des amtsangemessenen Unterhalts liegen, sei es Sache des Gesetzgebers, ob und in welchem Umfang er außerhalb des Beamtenrechts allen Bürgern gewährte Leistungen auf die beamtenrechtliche Alimentation anrechne. Art. 33 V GG, der heute auch im Zusammenhang mit den in Art. 6 GG und im Sozialstaatsprinzip enthaltenen Wertentscheidungen der Verfassung zu sehen sei, verlange, daß jedenfalls in der Lebenswirklichkeit die Beamten ohne Rücksicht auf die Größe ihrer Familie „sich annähernd das gleiche leisten" können. Die Dienstbezüge der Beamten und Soldaten mit mehr als zwei Kindern in allen Besoldungsordnungen und -gruppen gewährleisteten diesen Beamten nicht mehr ein auch nur annähernd gleiches Lebensniveau wie ihren nicht durch die Kosten des Unterhalts und der Schul- und Berufsausbildung der Kinder belasteten ranggleichen Kollegen.

(Aus einer Pressemitteilung des BVerfG, s. a. NJW 1977, Heft 33, S. IV).

Der Beschluß des Bundesverfassungsgerichts wurde auf der Sitzung des Hauptvorstandes und des Beirates am 30. 9. – 1. 10. d. J. in Köln eingehend besprochen. Wir berichten darüber in unserer nächsten Ausgabe.

2. Zum Begriff der Spitzenorganisation iSd § 94 BBG

OVG Münster, Urteil vom 24. Januar 1977 – I A 167/75 – (nicht rechtskräftig)

Die Kl. entstand 1972 als gewerkschaftliche und berufsständische Vertretung von Hochschullehrern in der Bundesrepublik. Sie vertritt die gemeinsamen beruflichen, rechtlichen und wirtschaftlichen Interessen der Mitglieder der ihr angeschlossenen Verbände auf Bundesebene, denen etwa 7 500 Hochschullehrer wissenschaftlicher Hochschulen und rund 3 000 Fachhochschullehrer angehören.

Den Antrag der Kl., sie als Spitzenorganisation iSd § 94 des BBG anzuerkennen, lehnte das BMI ab, weil die Kl. nicht die Interessen der Gesamtbeamtenschaft oder der Mehrzahl der verschiedenen Beamtengruppen vertrete.

Das VG hat der Klage auf Feststellung, die Kl. sei eine solche Spitzenorganisation, stattgegeben.

Aus den Gründen:

Die Berufung ist nicht begründet.

Nach § 94 BBG, der bisher seit dem Erl. des Gesetzes in unveränderter Fassung gilt, sind die Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften bei der Vorbereitung allgemeiner Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse zu beteiligen. Der Inhalt des Begriffs der Spitzenorganisation im Sinne dieser Vorschrift ist umstritten.

Seiner Entlehnung aus dem Tarifrecht (vgl. den durch Gesetz vom 11. 1. 1952, BGBl. I 19, in das Tarifvertragsgesetz eingeführten § 10a, jetzt § 12 Tarifvertragsgesetz idF v. 25. 8. 1969, BGBl. I 13209), kann wegen der Unterschiede zwischen Arbeits- und Beamtenrecht insbesondere mit Rücksicht auf die im Beamtenrecht fehlende

Tariffähigkeit der Verbände und das Verbot des Arbeitskampfes keine ausschlaggebende Bedeutung für den Begriffsinhalt zukommen.
Auch aus der Entstehungsgeschichte der Vorschrift läßt sich keine für den Streit entscheidende eindeutige Definition des Begriffs herleiten. Im Nachtrag zum schriftlichen Bericht des BT-Ausschusses für Beamtenrecht über den Entw. des BBG (BT zu Drucks. I 4246, S. 13 zu § 91) heißt es:

„Die Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften sind der Deutsche Beamtenbund (Gewerkschaftsbund der Berufsbeamten) und die Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr.

Der Ausschuß war sich, wie bereits bei der Beratung der Bundesdisziplinarordnung, darüber einig, daß Berufsverbände, die sich nur aus Beamten bestimmter Verwaltungszweige oder früherer Verwaltungen zusammensetzen, oder die nur vorübergehende Interessen vertreten, nicht zu den Gewerkschaften gehören."

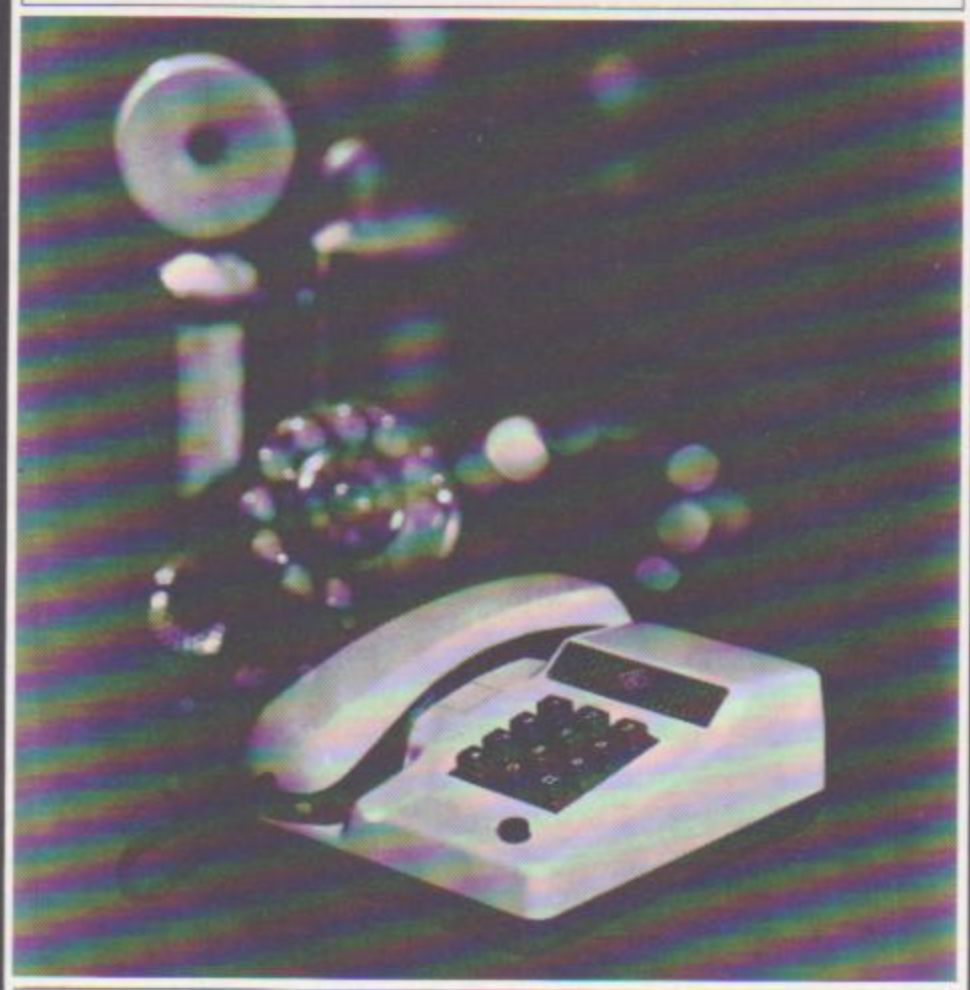
Im Bericht über die Ausschußberatungen zur BDO, auf die hier Bezug genommen wird, ist ausgeführt (BT-Drucks. I 3594, Nr. 21):

„Nach eingehender Beratung einigte sich die Mehrheit des Ausschusses ferner dahin, daß nur solche Spitzenverbände in Frage kommen sollen, welche Ziele verfolgen, die denen der Gewerkschaften und des Beamtenbundes gleichlaufend sind, also die Wahrung der sozialen und wirtschaftlichen Interessen ihrer Mitglieder pflegen. Nicht aber sollen konfessionellen, weltanschaulichen, oder rein fachlichen Interessen dienende Organisationen einbezogen werden. Bei der Abgrenzung des Begriffs ‚Spitzenorganisation' schloß sich der Ausschuß den Ausführungen des Vorsitzenden des Ausschusses für Arbeit an, welcher zu dieser Beratung zugezogen war, daß nämlich als Spitzenorganisation nur eine Vereinigung anerkannt werden kann, welche sich durch den Zusammenschluß mehrerer selbständiger Organisationen bildet."

Geht man von der letzteren Auffassung aus, könnte die Kl. als Spitzenorganisation angesehen werden. Dem stünde dann die im Gesetzgebungsverfahren zum BBG vertretene Meinung entgegen, nur die beiden dort genannten Organisationen seien Spitzenverbände. Diese Ansicht hat aber in der Gesetzesfassung des § 94 BBG keinen hinreichenden Ausdruck gefunden. Der Hinweis auf die beiden angeführten Verbände ist nur so zu verstehen, daß allein sie zur damaligen Zeit als Spitzenorganisation in Betracht kamen, nicht aber der Kreis möglicher Spitzenverbände auch künftig zwingend auf sie begrenzt sein sollte. Im übrigen fällt bei der Benennung der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr auf, daß diese die vom Ausschuß selbst aufgestellten Kriterien nicht erfüllt, weil es sich um eine Einzelgewerkschaft und nicht um den Zusammenschluß mehrerer Gewerkschaften handelt. Vermutlich war nicht die Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, sondern der Deutsche Gewerkschaftsbund gemeint.

Verschiedentlich wird in Übereinstimmung mit der in den Ausschußberatungen zur BDO o. a. vertretenen Auffassung als wesentliches Begriffsmerkmal der Spitzenorganisation gefordert, es müsse sich um einen Dachverband als Zusammenschluß mehrerer selbständiger Organisationen

Die „größte aller Maschinen"



Das weltumspannende Nachrichtennetz verbindet mehr als 340 Millionen Fernsprechteilnehmer rund um den Erdball direkt miteinander. Dazu kann man noch einmal die gleiche Anzahl von Menschen rechnen, die über öffentliche Fernsprecher in dieses Kommunikationsmittel miteinbezogen sind. Es ist die größte, komplizierteste und teuerste Gemeinschaftsleistung der Menschheit – die „größte aller Maschinen".
Wir sind eine der vier Amtsbaufirmen, die dazu beigetragen haben, daß die Bundespost heute eines der modernsten Fernsprechnetze der Welt hat. Und wir sind stolz darauf, daß wir auch an dem neuen elektronischen Wählsystem EWS 1 mitarbeiten, das eines Tages das jetzige elektromechanische Vermittlungssystem ablöst.

Ihr Partner für die gesamte Fernmeldetechnik.

FERNSPRECHSYSTEME · DATENSYSTEME
ZEITDIENSTSYSTEME · ZEITERFASSUNGSSYSTEME
GEFAHRENMELDESYSTEME · BAUELEMENTE

Telefonbau und Normalzeit,
6 Frankfurt am Main, Postfach 4432,
Unsere 290 Geschäftsstellen garantieren kundennahen Service.

10/15

handeln (vgl. Fischbach, BBG, 3. Aufl., § 94 Anm. 2; Ule, Beamtenrecht, § 58 BRRG RdNr. 2; Junker, DÖD 1972, S. 101 ff.; a. A. OVG Münster, Beschl. v. 9. 11. 1959 – CL 3/59 –, DÖD 1960, S. 155; Ambrosius-Schütz-Ulland, Beamtengesetz für das Land NW, 3. Aufl., § 106 RdNr. 2; Kunze, RiA, 1960, S. 359 ff.; Schütz, Beamtenrecht des Bundes und der Länder, 5. Aufl., § 106 RdNr. 2). Ob ein solches Kriterium nach Sinn und Zweck der Beteiligungsregelung des § 94 BBG wirklich erforderlich ist, um eine zu weit gehende Ausweitung der zu beteiligenden Organisationen zu verhindern, kann dahinstehen. Denn einmal ist die Praxis von einer solchen Anerkennung der GdP seit 1959 (vgl. das Schreiben des BMI vom 20. 8. 1959, Deutsche Polizei 1959, S. 290 f.) zeigt. Zum anderen würde die Kl. diese Voraussetzung erfüllen, da sie aus dem Zusammenschluß zweier verschiedener Einzelverbände gebildet ist.

Der BMI will entscheidend darauf abstellen, ob der Verband die Vertretung der Gesamtbeamtenschaft oder zumindest einer Mehrzahl verschiedener Beamtengruppen zum Ziel hat. Dem ist nicht zu folgen. Und zwar schon deshalb nicht, weil diese Auffassung mit der bisherigen Praxis nicht in Einklang steht. Weder wäre vom Standpunkt des BMI aus die Anerkennung der GdP für den Beamtenbereich noch die des BDVR für den richterlichen Bereich verständlich. Denn beide Organisationen streben nicht die Vertretung der Beamten- bzw. Richterschaft insgesamt oder mehrheitlich an, sondern sind satzungsgemäß auf einen bestimmten fachlich klar abgegrenzten Zweig des jeweiligen Gesamtbereichs beschränkt. Es besteht keine Veranlassung, die Auslegung des fraglichen Begriffs derart zu begrenzen, daß die bisherige Handhabung der Bestimmung zweifelhaft würde. Dem berechtigten Interesse der Bekl., die Zahl der zu beteiligenden Verbände nicht unangemessen wachsen zu lassen, um die Durchführbarkeit des Beteiligungsverfahrens nicht zu gefährden, kann auf andere Weise entsprochen werden.

Wesentlich für die zu beurteilende Frage erscheint dem Senat, ob dem Verband auf dem Gebiet der von ihm vertretenen Beamten erhebliche Bedeutung zukommt. Die erhebliche Bedeutung muß in der Zahl der organisierten Mitglieder zum Ausdruck kommen (vgl. Schütz a.a.O.). In dieser Auffassung sieht sich der Senat bestätigt durch den von der BReg. gegen Ende der vorigen Wahlper. des Deutschen Bundestages vorgelegten Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften, BT-Drucks. 7/4922. Nach Art. 1 § 1 dieses Entw. war folgende Fassung eines § 125b Abs. 1 BRRG vorgesehen:

„Die Bundesregierung und die Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften denen für die Wahrnehmung der Belange der Beamtenschaft eine erhebliche Bedeutung zukommt, wirken nach Maßgabe der folgenden Absätze bei der Gestaltung des auf öffentlich-rechtlicher Grundlage zu regelnden Dienstrechts vertrauensvoll zusammen."

In der Begründung hierzu heißt es unter B 1.1 am Ende:

„Rechte und Pflichten ergeben sich insoweit für Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften, denen für die Wahrnehmung der Belange der von ihnen vertretenen Beamten erhebliche Bedeutung zukommt."

Der BMI hat dargelegt, durch die Regelung des Entwurfs habe der Kreis der zu beteiligenden Organisationen nicht verändert werden sollen. Und in der Gegenäußerung der BReg. zur Stellungnahme des Bundesrates zu dem Entw. wird ausgeführt, es solle bei den weiteren Überlegungen darauf Bedacht genommen werden, daß durch eine Präzisierung des Begriffs der Spitzenorganisation keine der bisherigen Spitzenorganisationen ihren Rechtsstand verliere. Dem ist zuzustimmen, unter der Voraussetzung und mit der Folge, daß das Merkmal der erheblichen Bedeutung auch schon der Auslegung der geltenden Gesetzesfassung zugrunde gelegt werden kann.

Bei der Prüfung der Bedeutung eines Verbandes in diesem Sinne kann der Prüfungsmaßstab zweifelhaft sein. So könnte man etwa die Mitgliederzahl des Verbandes an der Gesamtzahl aller Beamten in Bund und Ländern messen. Das erscheint jedoch nicht sachgerecht, zumal dann mehrere der jetzt schon anerkannten Organisationen aus dem Kreis der Spitzenverbände herausfielen. Einen brauchbaren Anhaltspunkt gibt die o. a. Begründung des Gesetzentwurfs, wenn dort abgestellt wird auf die erhebliche Bedeutung für die Wahrung der Belange der von der Gewerkschaft vertretenen Beamten. Das bedeutet, daß es nicht auf die Gesamtheit der Beamtenschaft, sondern der von einer Gewerkschaft jeweils vertretenen Beamten ankommt, und setzt begrifflich die Annahme voraus, daß Gewerkschaften zulässigerweise nicht die Vertretung der Gesamtbeamtenschaft beabsichtigen. Es kann in diesem Zusammenhang offenbleiben, wieweit sich danach die Vertretung durch eine Gewerkschaft auf einzelne Beamtengruppen oder Fachbereiche beschränken kann. Dies zu entscheiden bietet der vorliegende Sachverhalt keinen Anlaß Jedenfalls erscheint unbedenklich die Beschränkung auf eine so klar abgrenzbare Gruppe mit der Sonderstellung der Hochschullehrer. Zwar gilt für Hochschullehrer grundsätzlich das allgemeine Beamtenrecht, wie der Bekl. zuzustimmen ist. Die von der Kl. herausgestellten Besonderheiten der Ausgestaltung der Dienstverhältnisse der Hochschullehrer bis hin zu einer eigenständigen Besoldungsordnung (vgl. § 105 BRRG, § 50 Hochschulrahmengesetz, §§ 32 ff. BBesG und die von der Kl. angeführten Regelungen für das LBG NW) sind aber unübersehbar und im Beamtenrecht einmalig. Vergleichbare Besonderheiten weist nur noch die eigenständige Regelung des Richterverhältnisses auf. Wenn man deshalb als Maßstab für die Bedeutung der Kl. das Verhältnis der Zahl der durch sie vertretenen Hochschullehrer an der Gesamtzahl der Hochschullehrer mißt, kann die erhebliche Bedeutung der Kl. für die Wahrung der Belange der Hochschullehrer im Bundesgebiet bejaht werden.

Warum so kompliziert, Herr Apel?

Spätlese
zum Beitrag „Die Sache mit dem Pferd"

Am 4. 11. 1977 wurde das „Gesetz zur Steuerentlastung und Investitionsförderung" vom Bundestag mit Zustimmung des Bundesrates beschlossen (erschienen im Bundesgesetzblatt Nr. 71/1977, Seite 1965–2015).

Es enthält im Artikel 1 die für das Einkommensteuergesetz notwendigen Änderungen, die unter anderem auch den sogenannten Tariffreibetrag von 510,– DM für Ledige und 1 020,– DM für Verheiratete, den erhöhten Weihnachtsfreibetrag von 400,– DM und den erhöhten Grundfreibetrag umfassen. Der Begriff „Grundfreibetrag" taucht allerdings im Gesetzestext nicht auf. Er geht nur aus der Änderung des § 32 a Abs. 1 hervor, in dem nämlich die Formeln zur Berechnung der Einkommensteuer verändert werden. Verändert allerdings nur durch einen konstanten Wert, während alle übrigen komplizierten Faktoren sowie die darin enthaltenen Sprünge in den Einkommenszonen selbstverständlich geblieben sind.

Der Umfang des Gesetzestextes beträgt zwei Seiten. Geändert werden allerdings Anlage 1 und Anlage 2, d.h. die Einkommensteuer-Grundtabelle für Ledige und die Einkommensteuer-Splittingtabelle für Verheiratete. Die Einkommensteuer beginnt jetzt bei einem zu versteuernden Einkommen von 3 330,– bzw. 6 660,– DM (vorher 3 030,– bzw. 6 060,– DM).

Wer im Besitz des alten Einkommensteuergesetzes ist, wird also diese Tabelle nicht mehr verwenden können. Die Alternative, 47 Seiten Tabellen zu ändern, wird kaum jemand ernsthaft in Erwägung ziehen.

Aber halt, nicht so voreilig! Sie brauchen diese Tabellen nicht wegzuwerfen. Sie können sie sogar weiter verwenden bis auf eine geringe Kleinigkeit. Errechnen Sie weiterhin aus dieser Tabelle Ihre tarifliche Einkommensteuer nach Ihrem zu versteuernden Einkommen. Von diesem errechneten Wert brauchen Sie dann nur 66,– DM als Lediger bzw. 132,– DM als Verheirateter abzuziehen.

Mehr ist nicht erforderlich.

Warum also so kompliziert, Herr Apel? Wie wäre es mit einem zusätzlichen Absatz 6 im § 32 a, beispielsweise in folgender Fassung:

„(6) Die nach Anlage 1 (Einkommensteuer-Grundtabelle) berechnete Einkommensteuer für Ledige ist um 66,– DM, die nach Anlage 2 (Einkommensteuer-Splittingtabelle) berechnete Einkommensteuer für Ehegatten um 132,– DM zu vermindern."

Stattdessen wurden 47 Seiten Tabellen geändert. Ich will nicht annehmen, daß damit Bedienstete des Finanzministeriums in mühevoller Kleinarbeit beschäftigt werden mußten. Sicherlich wurde diese Tabelle mit Hilfe der EDV aufgestellt. Aber auch hierfür sind schließlich eine Programmerstellung und mindestens ein Testlauf erforderlich. Oder sollte ich den Gesetzgeber mißverstanden haben? Schließlich heißt dieses Gesetz ja „Gesetz zur Steuerentlastung und Investitionsförderung". In der veröffentlichten Form stellt es sicherlich einen, wenn auch kleinen Beitrag zur Investitionsförderung für Druck und Papier dar.

Trotzdem, die Frage bleibt: Warum so kompliziert? Die gleiche Frage muß gestellt werden zu dem Steueränderungsgesetz 1977, das im Bundesgesetzblatt 1977 Seite 1586 erschienen ist.

Hier geht es u.a. um die Änderung der Sonderausgabe. Wer es genau wissen will, kann die wichtigsten Änderungen dieses Gesetzes in den Ablaufdarstellungen des Beitrags „Die Sache mit dem Pferd", Heft 5/77 nachtragen. Es sind dies folgende Ergänzungen:

Abbildung 9

- Arbeitsfeld 6
  anrechenbarer Arbeitslohn, maximal 40 800,– DM
- Arbeitsfeld 5
  erster Höchstbetrag bei Steuerklasse

I	2 100	III, 2	5 400
III, 0	4 200	III, 3	6 000
III, 1	4 800		

- Arbeitsfeld 7
  zweiter Höchstbetrag bei Steuerklasse

I	1 050	III, 2	2 700
III, 0	2 100	III, 3	3 000
III, 1	2 400		

- Arbeitsfeld 8
  9 % (früher 8 %) von Feld 6 errechnen

Abbildung 10

Arbeitsfeld 22	Höchstbeträge
ledig	2 100
verheiratet	4 200
je Kind	600

Aber jetzt kommt es härter:

Im Artikel 3 des Steueränderungsgesetzes 1977 heißt es für die Änderungen des § 10, Abs. 3, Ziffer 2 unter anderem:

„Diese Beiträge (gemeint sind Beiträge zu Kranken-, Unfall- und Haftpflichtversicherungen, zu den gesetzlichen Rentenversicherungen und an die Bundesanstalt für Arbeit) verändern sich . . . bei Steuerpflichtigen, die während des ganzen Kalenderjahres nicht der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht unterliegen . . . um 9 v H. der Einnahmen aus der Beschäftigung oder Tätigkeit, höchstens des Jahresbetrags der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung der Angestellten."

Diese Bemessungsgrenze ist inzwischen auf 3 400,– DM angehoben. Der Jahresbetrag der Rentenversicherung liegt demnach bei 3 978,– DM für dreizehn Monatsgehälter. Diese Beträge liegen also in den meisten Fällen über dem sogenannten Vorwegabzug (Abbildung 10, Arbeitsfeld 14), der 1 500,– bzw. 3 000,– DM beträgt. Das bedeutet also, daß für Beamte, die ja nicht der gesetzlichen Rentenversicherung unterliegen, der Vorwegabzug gestrichen wird, was eine Verminderung der Sonderausgaben und damit eine Erhöhung der Einkommensteuer bedeutet.

Das war sie also, die Beseitigung des sogenannten Beamtenprivilegs.

Da dieses Steueränderungsgesetz genau wie das Gesetz zur Steuerentlastung am Tage nach der Verkündung in Kraft getreten ist, bedeutet das für manchen von uns, daß bereits bei der Veranlagung zur Einkommensteuer 1977 die eine Hand des Bundesfinanzministers das nimmt, was sie uns mit der anderen Hand bereit ist zu geben. Wobei allerdings das Fassungsvermögen der einzelnen Hände durchaus unterschiedlich sein kann.

Man fragt sich nur, ob dieser ungeheuere geistige Energieaufwand für die dafür notwendige Verwaltungsarbeit auch wirklich sinnvoll und wirtschaftlich war. Man spricht zur Zeit so viel vom Energie-Sparen. An diese Art Energie denkt man dabei wahrscheinlich nicht.

Wie ein Rufer in der Wüste erscheint unser Bundeskanzler mit seinem zu Recht erhobenen Hinweis auf eine vereinfachte und von jedem Mitbürger klar verständliche und überschaubare Gesetzgebung.

Horst Plath

Die DBV hat ein Herz für den öffentlichen Dienst.

Im wahrsten Sinne des Wortes, wie man sieht. Nette Idee, der Kugelschreiber mit dem Herz. Praktisch. Damit man nicht vergißt, für wen und wofür die DBV da ist. Für uns im öffentlichen Dienst. Für unsere finanzielle Sicherheit. Mit einem speziellen Dienstleistungsangebot, das unserem Bedarf rundum entspricht. Klipp und klar – wie das KLIPP & KLAR-System der APK zur Beihilfeergänzung zum Beispiel. Unabhängigkeit, wenn's ums Geld geht bei Dienstunfähigkeit oder im Alter, falls die Pension nicht reicht. Das Haus, die Wohnung, die Familie, das Auto – für alles bietet die DBV den speziellen Versicherungsschutz. Zu Beiträgen, die den Familienetat schonen. Sympathisch, die DBV. Ein Unternehmen mit Herz.

DBV: Die Versicherung für den öffentlichen Dienst

Die DBV hat sicherlich auch ein Herz für mich. Davon möchte ich mich persönlich überzeugen.

Schicken Sie mir bitte
- ☐ den DBV-Herzkugelschreiber
- ☐ das DBV-Poster
- ☐ die DBV-Informationsbroschüre

sowie Informationen zum Versorgungsangebot der DBV:
- ☐ Pensions-Zusatzversicherung
- ☐ Beihilfe-Ergänzung
- ☐ Hausratversicherung
- ☐ Kfz-Versicherung
- ☐ Unfallversicherung
- ☐ Haftpflichtversicherung

Name _____ Beruf _____

Adresse _____ Dienststelle _____

H

DBV

Deutsche Beamten-Versicherung

Unternehmen der DBV-PARTNER-Gruppen

An die DBV,
62 Wiesbaden,
Frankfurter Straße 50

Auch für 1976 wieder Beitragsrückvergütung in der Kfz-Versicherung