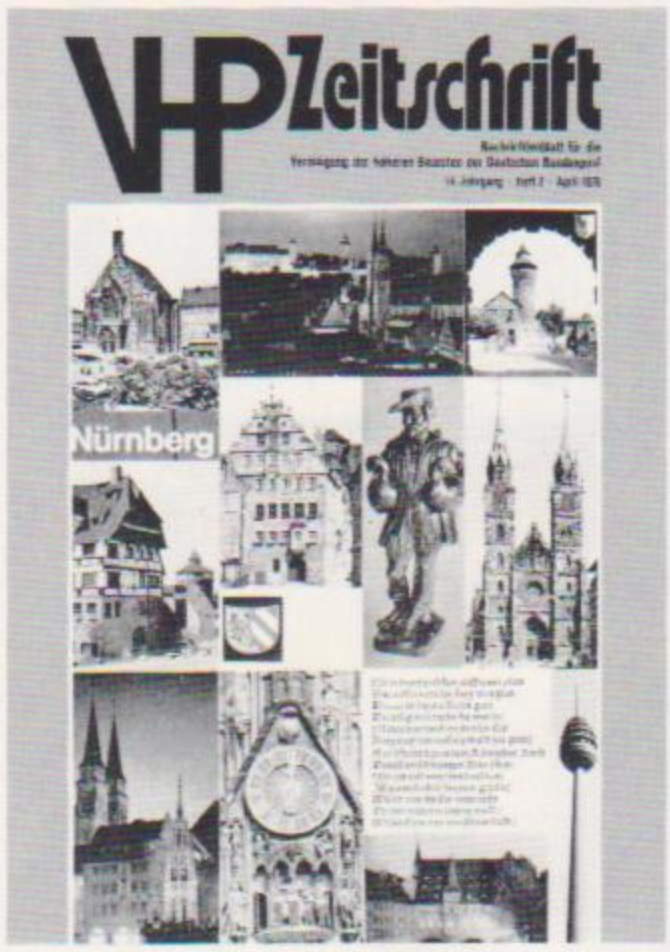
VHP Zeitschrift

Nachrichtenblatt für die
Vereinigung der höheren Beamten der Deutschen Bundespost
14. Jahrgang · Heft 2 · April 1978

INHALTSVERZEICHNIS



Nürnberg lädt ein

Jürgen Wehran
Postingenieure — wohin? 3

Jürgen Bell
Wunschbild oder Realität 4

Johann Paffen
Neufassung der Beurteilungsrichtlinien 10

Hermann Meyer
Ein Vorgesetzter 15

Dr. Rolf Happe
Dienstliche Beurteilung und gleicher Beurteilungs-Maß-Stab 16

Reisen mit Dr. Kessler 26

Dr. Frieder Lauxmann
Sokrates aktuell 27

Horst Plath
Mehr Qualität statt Quantität 28

Werner Heise
Lebenshaltungskosten 31

FITCE-Mitteilung / FEFAS-Kongreß 1978 31

Horst Plath
Stefan: Lieferzeiten 32

Otto Barthel
Personalveränderungen 32

Für Sie gelesen 33

Horst Plath
Sebastian Leitner — So lernt man leben 33

Redaktion
Karl-Heinz Pagel: Stolp in Pommern 36

VHP-Zeitschrift

Herausgeber: Hauptvorstand der Vereinigung der höheren Beamten der Deutschen Bundespost, Postfach 30 00, 5400 Koblenz.
Redaktion: Hans Jürgen Schark (verantwortlich); Werner Heise; Hans Ritter von Lacroix; Horst Plath; Peter Schmedes.
Anschrift der Redaktion: Postfach 60 02 00, 2000 Hamburg 60, Telefon (0 40) 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.
Druck: Krögers Buch- und Verlagsdruckerei, Auguste-Baur-Straße 13, 2000 Hamburg 55, Telefon (0 40) 86 35 81-83.

POSTINGENIEURE – WOHIN?

Jürgen Wehran

In Heft 1/1978 des „Ingenieur der Deutschen Bundespost" hat der Bundesvorstand des VDPI noch einmal das in der Bundesversammlung 1977 beschlossene Laufbahnkonzept vorgestellt. Es sieht eine einheitliche Laufbahn für alle Hochschulabsolventen vor. Dieses Konzept, so heißt es, stimme mit den von namhaften Bildungspolitikern geäußerten Überlegungen überein, laufbahn- und besoldungsrechtliche Unterschiede für Absolventen von längeren und kürzeren Studiengängen möglichst abzuschaffen. Die Verwirklichung erfordere nur geringe gesetzliche Maßnahmen. Widersprüche könnten ernsthaft nur von denen erwartet werden, die Einschränkungen tradierter Privilegien oder Ansprüche befürchten. Sodann werden die Vorteile dieses Modells aufgezählt:

erhöhte Attraktivität kürzerer Studiengänge;

verminderte Nachfrage nach formal höchsten Bildungsabschlüssen; stärkere Orientierung der Studienwahl an den Anforderungen des Beschäftigungssystems;

erweiterte Einsatzfelder für alle Hochschulabsolventen;

größere Karrierechancen für Absolventen kürzerer Studiengänge bei Wegfall formaler Behinderungen (Laufbahngruppengrenzen) und damit höherer Leistungsanreiz;

Abbau zu hoher Bezahlungsansprüche (A 13) für Absolventen von Langzeitstudiengängen.

Diese Vorstellungen können von der Vereinigung der höheren Postbeamten nicht unwidersprochen bleiben. Grundsätzlich ist folgendes festzustellen:

Wenn nach dem Hochschulrahmengesetz der Abschluß sowohl für das längere, überwiegend theoriebezogene Studium als auch für das kürzere, überwiegend praxisbezogene Studium künftig einheitlich der Diplom-Ingenieur ist, so bleiben doch die Studieninhalte und -zeiten nach wie vor unterschiedlich. Entsprechend befähigen und berechtigen sie zu verschiedenen Einstiegsebenen.

Zu den im einzelnen aufgeführten „Vorteilen" ist zu bemerken:

Eine erhöhte Attraktivität kürzerer Studiengänge läuft eindeutig der seit Jahren im Bildungswesen geforderten und praktizierten stärkeren Öffnung gerade der Hochschulen mit wissenschaftlichen Abschlüssen zuwider. Ein Gleichsetzen dieser Bildungsabschlüsse mit geringerwertigen widerspricht dem Leistungsprinzip und hat überdies wegen der dadurch verringerten Nachfrage eine volkswirtschaftlich kaum vertretbare Vergeudung von wissenschaftlichen Befähigungen zur Folge, von der Enttäuschung künftiger strebsamer und erwartungsvoller Studentengenerationen ganz zu schweigen. Falls — wie zu erwarten — die Zahl der Abgänger mit höchsten Bildungsabschlüssen größer ist als der Bedarf, kann das Regulativ nur eine strenge Leistungsauslese sein, der sich jeder befähigte Diplom-Ingenieur stellen wird.

Die Forderung nach Abbau zu hoher Bezahlungsansprüche (A 13) für Absolventen von Langzeitstudiengängen läßt erst das ganze Ausmaß der Fehleneinschätzung erkennen, zu der sich der VDPI durch vordergründige Interessenvertretung hat verleiten lassen. Selbst überzogene Einstiegsforderungen mit Hinweis auf den angehobenen Abschluß der Kurzzeitstudiengänge wären berufspolitisch verständlich. Wenn der VDPI von der Gleichwertigkeit des Abschlusses ausgeht, wäre es logisch, den Einstieg bei A 13 zu fordern. Statt dessen aber wird, um des erhofften eigenen Vorteils willen, ein ganzer Berufsstand — der des Diplom-Ingenieurs — herabgesetzt. Daß der Diplom-Ingenieur nach einem voll anerkannten wissenschaftlichen Studium im Gegensatz beispielsweise zum Diplom-Kaufmann, Diplom-Volkswirt oder Juristen, der weiter bei A 13 einsteigt, mit dieser Besoldungsgruppe zu hoch eingestuft sein soll, kann man nicht mehr ernst nehmen. Hier ist einfach nicht zu Ende gedacht. Es geht nicht um Wahrung oder Abbau „tradierter Privilegien und Ansprüche", sondern um die Stellung des Ingenieurs in unserer Gesellschaft und in unserer Verwaltung. Darüber hatte es bisher noch keine Meinungsverschiedenheiten zwischen uns gegeben!

Es hat den Anschein, daß es beim VDPI zur Gepflogenheit wird, polemische Attacken gegen den höheren Dienst zu reiten. Dies setzt verbandspolitische Akzente und verfehlt seine Wirkung bei den Mitgliedern nicht. Es führt aber zur Konfrontation zwischen den beiden technischen Laufbahnen und nicht zu der vom VDPI wiederholt bekundeten sachlichen Auseinandersetzung. Vor allem müssen wir Bedenken erheben, wenn unsere gemeinsamen Grundpositionen mißachtet oder ganz zerstört werden. Dagegen wird sich — das wissen wir — die Masse der Ingenieure und Diplom-Ingenieure auflehnen, die eine jahrzehntelange vorbildliche und erfolgreiche berufliche Zusammenarbeit miteinander verbindet.

Jürgen Bell

WUNSCHBILD ODER REALIT

Gemeinsame Laufbahngruppe für den gehobenen und höheren technischen Dienst

Reformen im Bildungswesen, ihre Auswirkungen auf den späteren Beruf — und hier insbesondere auf den öffentlichen Dienst — werden künftig das zentrale Thema in den berufspolitischen Diskussionen sein. Politiker und Gewerkschaften haben Vorschläge eingebracht, Verbände und Laufbahnvereinigungen haben bereits ihre Forderungen angemeldet. Es ist an der Zeit, sich mit diesen Forderungen auseinanderzusetzen und Realitäten von Wunschbildern zu unterscheiden.

Forderungen des VDPI

Anläßlich der Bundesversammlung des VDPI vom November 1977 wurden im Festvortrag des ersten Vorsitzenden folgende Forderungen erhoben (vgl. Ingenieur der Deutschen Bundespost, Heft 6, 1977):

„Bemerkenswert ist auch das Ergebnis einer kürzlich veröffentlichten Umfrage der Industrie- und Handelskammer Niederrhein. Diese Handelskammer hat 845 Firmen um ihre Meinung gebeten, wie sich in der Praxis Universitätsabsolventen von Absolventen einer Fachhochschule unterscheiden. Interessant sind folgende drei Schwerpunktergebnisse:

‚Die Fachhochschulabsolventen schneiden bezüglich der unmittelbaren Einsatzfähigkeit im Betrieb deutlich besser ab als Universitätsabsolventen.

Sie haben im Vergleich der theoretischen Kenntnisse ihre Pendants von den Universitäten fast eingeholt.

Sie werden hinsichtlich der Beherrschung von Führungstechniken noch etwas ungünstiger beurteilt als die von den Universitäten kommenden Berufsanfänger. Während die Absolventen der Universitäten etwa zu 29 % für derartige Aufgaben als geeignet angesehen wurden, waren es bei den Absolventen der Fachhochschulen nur 24 %. Damit wird bestätigt, daß Führungseigenschaften sich erst im beruflichen Werdegang klar erweisen und in erster Linie eine Frage der Persönlichkeit sind.‘

Auch dieses Umfrageergebnis der Industrie bestätigt, daß die derzeitige unterschiedliche Laufbahnzuordnung für Hochschulabsolventen überholt ist.

Wir haben aus diesen Erkenntnissen heraus ein Laufbahnkonzept erarbeitet, das unserer Auffassung nach die einzig vertretbare und vernünftige Regelung für diese vorgezeigten Probleme bietet:

1. Die beiden Laufbahngruppen des jetzigen gehobenen und höheren Dienstes sind zu einer gemeinsamen Laufbahngruppe für Hochschulabsolventen zu vereinigen.

2. Das Eingangsamt für alle Hochschulabsolventen ist derselben Besoldungsgruppe zuzuordnen.

3. Die Arbeitsplätze sind funktionsgerecht zu besetzen, d. h. es ist derjenige Bewerber zu bevorzugen, dessen Befähigungsprofil am besten mit dem Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes übereinstimmt.

Wir fordern alle politisch Verantwortlichen, wir fordern die Bundesregierung auf, sich für unseren Voranschlag zu entscheiden. Überholte und falsche Koppelungen zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem wurden beseitigt. Eine flankierende Maßnahme zur Bildungsreform wurde geschaffen.“

Soweit zum Forderungskatalog des VDPI. Viele unserer Kollegen haben diesen Artikel gelesen. Die Reaktion könnte man etwa umschreiben mit „kein Kommentar“ und Rückkehr zur eigentlichen Arbeit. Bezieht man aber zu diesen Forderungen und vor allem zu den Begründungen die Gegenposition, will man hier notwendige Richtigstellungen bringen, so hat dies zwangsläufig eine den Leser strapazierende Kritik im Detail zur Folge. Nachstehend dazu ein Versuch.

Die „Umfrage“ der Industrie- und Handelskammer Niederrhein

Im Festvortrag des VDPI wird Sachunkundigen der Eindruck vermittelt, ein laufbahnneutrales Institut — nämlich die Industrie- und Handelskammer Niederrhein — sei durch die Auswertung umfangreicher Untersuchungen, Gutachten und Umfragen bei 845 Unternehmen der freien Wirtschaft zu dem Ergebnis gekommen, zwischen Fachhochschul- und Universitäts- bzw. Hochschulstudium bestehe kein Unterschied mehr. Vielmehr sei der Fachhochschulabsolvent seinem Kollegen von der Universität z. B. bezüglich des unmittelbaren Einsatzes im Betrieb sogar deutlich überlegen.

Für den VDPI ist dies Anlaß, umgehend die gemeinsame Laufbahngruppe für den derzeitigen gehobenen und den höheren Dienst mit gleichem Eingangsamt zu fordern.

Ich möchte es mir ersparen, die Art der Berichterstattung über die zitierte Umfrage mit einem Werturteil zu kommentieren und mich anhand der mir vorliegenden Unterlagen nur auf notwendige Richtigstellungen beschränken.

Auftraggeber bzw. Initiator der im Festvortrag zitierten Umfrage bei 845 Firmen ist nicht die Industrie- und Handelskammer Niederrhein, sondern der „Verein zur Förderung des Fachbereichs Wirtschaft in der *Fachhochschule Niederrhein e. V.*“.

Die Zielsetzungen dieser Umfrage formuliert der vorgenannte Verein wie folgt:

TÄT

In Zusammenarbeit mit der Fachhochschule Niederrhein — Fachbereich Wirtschaft — sollen durch die in den Listen der Industrie- und Handelskammer Mönchengladbach, Krefeld und Neuß eingetragenen Firmen folgende Fragen geklärt werden:

1. In welchen Größenordnungen berücksichtigen die Firmen im Rahmen ihrer Personaleinstellungen Universitäts- und Fachhochschulabsolventen?

2. Wie beurteilen die Firmen den derzeitigen Ausbildungsstand der Universitäts- und Fachhochschulabsolventen?

3. Inwieweit und in welcher Hinsicht sind die Firmen bereit, mit den Hochschulen zusammenzuarbeiten?

Von den insgesamt 845 angeschriebenen Firmen der vorgenannten Handelskammern haben sich 242 Betriebe an der Umfrage beteiligt und die Unterlagen zurückgesandt. Davon konnten jedoch nur die Fragebogen von 202 Betrieben (24 %) als brauchbar in die Auswertung einbezogen werden.

Rund 12 % der ausgewerteten Fragebogen wurden laut eigener Aussage von Handwerksmeistern oder vergleichbaren Sachbearbeitern ausgefüllt. Ein Drittel der 202 respondierenden Unternehmen — nämlich 66 Firmen — beschäftigten weder Universitäts- noch Fachhochschulabsolventen. Diese Firmen konnten sich also zu wesentlichen Fragestellungen der Aktion mangels praktischer Erfahrung überhaupt nicht äußern. Nur 81 Firmen gaben an, Universitätsabsolventen zu beschäftigen. Davon wiederum sahen sich aber nur ganze 34 Firmen in der Lage, eine Stellungnahme zu den Einzelfragen abzugeben. Bezogen auf alle respondierenden Firmen (202) betrug die Beschäftigtenzahl der Universitätsabsolventen im Durchschnitt 1,3, die der Fachhochschulabsolventen 2,5.

Sind Sie mit dem Ausbildungsstand der Universitätsabsolventen/ der Fachhochschulabsolventen, die sich bei Ihnen beworben haben, zufrieden oder nicht zufrieden?

Ausbildungsstand der		Zufriedenstellend Abs.	%	Nicht zufriedenstellend Abs.	%	Keine Antwort Abs.	%	Summe Abs.	%	Stellungnahme zu dieser Frage nicht möglich Abs.
Universitätsabsolventen	hinsichtlich der theoretischen Kenntnisse	32	(94)	2	(6)	—	—	34	(100)	43
Fachhochschulabsolventen		55	(90)	4	(7)	2	(3)	61	(100)	16
Universitätsabsolventen	hinsichtlich der Beherrschung von Führungstechniken	10	(29)	22	(65)	2	(6)	34	(100)	43
Fachhochschulabsolventen		14	(23)	45	(74)	2	(3)	61	(100)	16
Universitätsabsolventen	hinsichtlich der unmittelbaren Einsatzfähigkeit im Betrieb	16	(47)	17	(50)	1	(3)	34	(100)	43
Fachhochschulabsolventen		38	(62)	22	(36)	1	(2)	61	(100)	16

Soweit einige zahlenmäßige Ergänzungen zu einer bei 845 Firmen durchgeführten Umfrage. Nun zum Inhalt der Fragebogenaktion.

Die gewichtigsten Erkenntnisse — nämlich die Bestätigung der Gleichwertigkeit von Universitäts- und Fachhochschulstudium — glaubt der VDPI aus folgender Frage bzw. Antwort ablesen zu können (Auszug aus der Umfrage):

Realitätssinn — die erste aller Eigenschaften

Allein die Art der Fragestellung spricht für sich selbst. Was heißt zufrieden oder nicht zufrieden? Was heißt unmittelbare Einsatzfähigkeit im Betrieb?

Es wird wohl von niemandem bestritten, daß sich bei Siemens ein gelernter Drehermeister an der Werkbank besser zurechtfindet als der diplomierte Elektroingenieur aus dem Forschungslabor. Ebenso dürfte bei Dyckerhoff und Widmann die Tätigkeit eines örtlichen Bauleiters draußen auf der Baustelle anders zu bewerten sein und auch eine andere Ausbildung voraussetzen als die des Leiters der Planungs- und Entwurfsabteilung.

Nach solchen Tätigkeitsunterschieden wird aber im ganzen Gutachten überhaupt nicht gefragt. Allein die Tatsache, daß einige Firmen mit ihren Mitarbeitern zufrieden oder auch nicht zufrieden sind, gilt hier als Beleg für die Gleichwertigkeit von Universitäts- und Fachhochschulstudium.

Wenn von 845 angeschriebenen Firmen 2 Betriebe mitteilen, daß sie hinsichtlich der theoretischen Kenntnisse mit den Universitätsabsolventen unzufrieden sind (bei den Fachhochschulabsolventen sind es 4 Betriebe), so haben damit nach Meinung des VDPI *„die Fachhochschul-*

absolventen auf diesem Gebiet ihre Pendants von den Universitäten fast eingeholt", so wird nach Meinung des VDPI *„durch dieses Umfrageergebnis der Industrie bestätigt, daß die derzeitige unterschiedliche Laufbahnzuordnung für Hochschulabsolventen überholt ist*". (Zitat)

Folgerung: *„Aus diesen Erkenntnissen heraus* hat der VDPI ein Laufbahnkonzept erarbeitet, das *die einzig vertretbare und vernünftige Regelung bietet*" — nämlich die Bildung einer gemeinsamen Laufbahngruppe für Universitäts- und Fachhochschulabsolventen.

Soweit einige Erläuterungen und Richtigstellungen zu den berufspolitischen Forderungen einer Laufbahnvereinigung, die man mit Hinweis auf die Umfrage einer Industrie- und Handelskammer für gerechtfertigt hält.

Art und Methode der Berichterstattung über diese Umfrage mögen Sie selbst bewerten. Ich meine, Realität und Wunschbild werden hier einfach auf den Kopf gestellt.

Fachhochschul- und Universitätsabsolventen in Industrie und Wirtschaft

In berufs- oder bildungspolitischen Diskussionen (z. B. Podiumsdiskussion in Recklinghausen „vgl. ZPF Nr. 9, 1977") wird von den Vertretern mancher Laufbahnverbände wie auch von einigen Politikern eine Zusammenlegung der derzeitigen Laufbahngruppen des gehobenen und des höheren Dienstes immer wieder mit der Begründung gefordert, dies würde in den Betrieben und Unternehmen der freien Wirtschaft schon seit langem so praktiziert — hier seien beispielsweise Ing. grad. und Dipl.-Ing. bezüglich des Einsatzes im Betrieb wie auch nach Lohn und Gehalt absolut gleichgestellt.

Gehaltsumfrage des AIN — nach Angaben der Arbeitnehmer

Diese Meinungen können durch die 1977 veröffentlichte und nachstehend auszugsweise wiedergegebene Gehaltsumfrage des AIN (Arbeitskreis Ingenieure und Naturwissenschaftler in der Industrie) widerlegt werden. Der AIN ist eine in süddeutschen Großunternehmen entstandene Interessenvertretung der Ingenieure und Naturwissenschaftler und der DAG angeschlossen.

An der 1977 vom AIN durchgeführten Gehaltsumfrage haben sich 1250 Mitglieder beteiligt, 1204 Fragebogen konnten ausgewertet werden. Die Mitglieder des AIN kommen überwiegend aus Unternehmen wie Siemens, MBB, Audi, KWU, MAN, Osram, Fichtel und Sachs — um die wesentlichsten zu nennen.

Da es nur sehr wenige aussagefähige und brauchbare Veröffentlichungen über den Einsatz von Universitäts- bzw. Fachhochschulabsolventen in Industrie und Wirtschaft und vor allem über die dort gezahlten Löhne und Gehälter gibt, sind die wichtigsten Ergebnisse dieser AIN-Umfrage nachstehend dargestellt.

Aus Bild 2 ist zunächst zu ersehen, daß sich insbesondere graduierte Ingenieure und Diplomingenieure bzw. Diplomphysiker an der Umfrage beteiligt haben.

Auf der vertikalen Achse sind die *monatlichen Bruttoeinkommen* dargestellt. Sie errechnen sich aus den monatlichen Bruttogehältern plus gesetzlichem Krankenkassenzuschuß und evtl. Sozialzulagen sowie einem Zwölftel aller sonstigen jährlichen Einkünfte aus der Berufsarbeit (wie z. B. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, 13. Monatsgehalt, Erfolgs- bzw. Gewinnbeteiligung, vermögenswirksame Arbeitgeberleistungen usw.). Nicht berücksichtigt

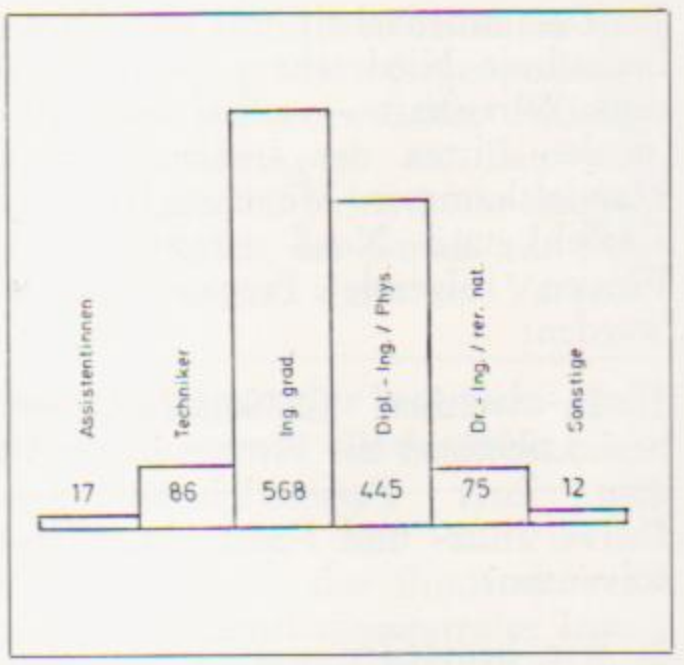


Bild 2: Darstellung der Verteilung nach der Ausbildung der Teilnehmer.

ist in dieser Tabelle das Entgelt für geleistete Überstunden.

Die Gehaltskurven sind nach folgendem Schema geordnet:

1. Einkommen in Abhängigkeit von der Ausbildung (Bild 3 und 4),
2. Einkommen in Abhängigkeit von der Hierarchie bzw. als Funktion der beruflichen Stellung (Bild 5).

Zu Bild 3

Das Schaubild zeigt 1/12 des Brutto-Jahreseinkommens der Teilnehmer als *lineare Mittelwerte* über den Berufsjahren aufgetragen. Parameter ist die *Ausbildung*, die beispielsweise einen deutlichen Gehaltsunterschied zwischen Ing. grad. und Dipl.-Ing. aufzeigt. Nach Meinung des AIN ist daher auch heute noch der *Ausbildungsnachweis das erste Gehaltsfindungskriterium* der Industrie.

Auf Betreiben des AIN ist daher auch gerade eine Berücksichtigung der Ausbildung bei der unterschiedlichen tariflichen Eingruppierung für Ingenieure und für Diplomingenieure im Tarifvertrag der bayerischen Metallindustrie ausdrücklich verankert worden.

Zu Bild 4

Zur Verfeinerung der linearen Gehaltskurven sind in Bild 4 sogenannte Dezilkurven dargestellt (1., 5. und 9. Dezil).

Durch diese Dezilkurven werden „Ausreißer" ausgeschieden, die den Durchschnitt stark beeinflussen können. Die 90 %-Kurve (9. Dezil) sagt aus, daß von den für diese Kurvenschar in Frage kommenden Teilnehmern 90 % unter oder bestenfalls auf der 90 %-Kurve liegen; die verbleibenden 10 % liegen also oberhalb dieser 90 %-Kurve und sind daher nicht berücksichtigt. Bei der 50 %-Kurve liegt die Hälfte der Teilnehmer unter oder bestenfalls auf der 50 %-Kurve, die andere Hälfte sinngemäß oberhalb. Für die 10 %-Kurve gilt Entsprechendes. Linearer Mittelwert und 50 %-Kurve können daher erheblich voneinander abweichen.

Zu Bild 5

Die Grafik zeigt als lineare Mittelwerte 1/12 des Brutto-Jahreseinkommens in Abhängigkeit von der Funktion bzw. von der Stellung in der Hierarchie des Unternehmens. Die erreichte Position — hier meiner Meinung nach etwas unzulässig vereinfachend nur auf die Anzahl der Mitarbeiter bezogen — ist damit für den AIN das zweite Gehaltsfindungskriterium in der freien Wirtschaft.

Vergleich der Löhne von Ing. grad. und Dipl.-Ing. nach Angaben der Arbeitgeber

Diesen ausschließlich nach Auskünften der Arbeitnehmerseite erarbeiteten Gehaltstabellen ist nachstehend ein auf Angaben der Arbeitgeber basierender Vergleich der Einkommen von Ing. grad. und Dipl.-Ing. in Industrie und Wirtschaft hinzugefügt.

Die Tabellen einschließlich erläuterndem Text sind in vollem Wortlaut der Zeitschrift „Capital" (Nr. 1/1978) entnommen — sie bedürfen keiner weiteren Ergänzung.

Beide Umfragen zeigen ganz eindeutig, daß die Behauptungen über die Gleichwertigkeit der Ausbildungsabschlüsse — Fachhochschule einerseits, Technische Hochschule bzw. Universität andererseits — und über den gleichwertigen Einsatz der entsprechenden Schulabsolventen in Industrie und Wirtschaft unhaltbar sind. Die Realitäten sind eben anders.

Personal- und Gehaltsstrukturen bei Siemens und MBB

Angeregt durch die vorgenannten Umfrageergebnisse hatte ich Gelegenheit, diese Probleme in längeren

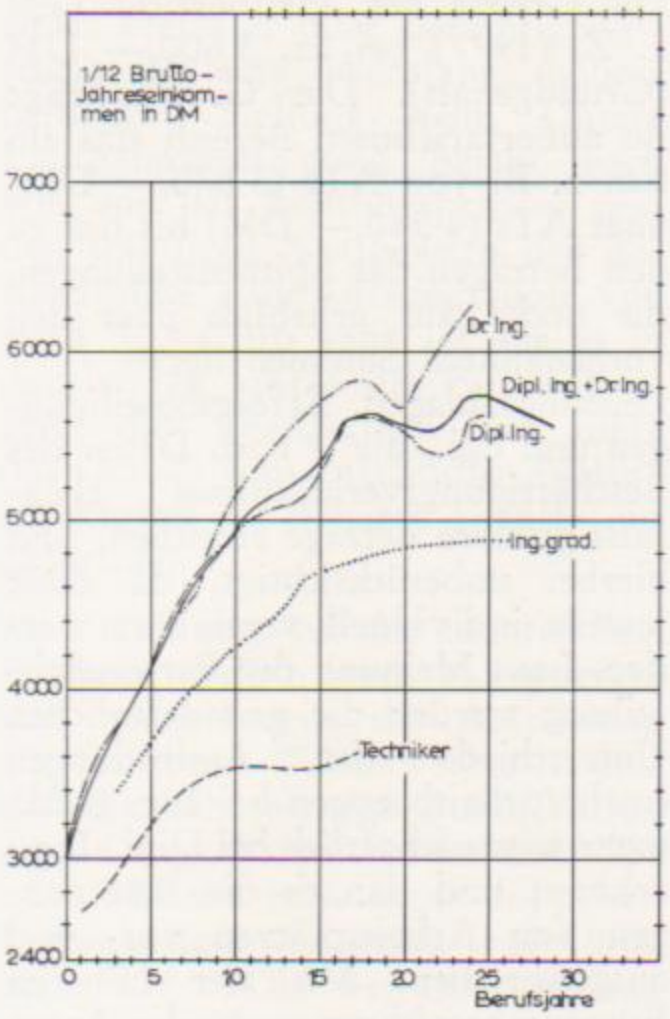


Bild 3: 1/12 Jahreseinkommen als Funktion der Ausbildung; lineare Mittelwerte.

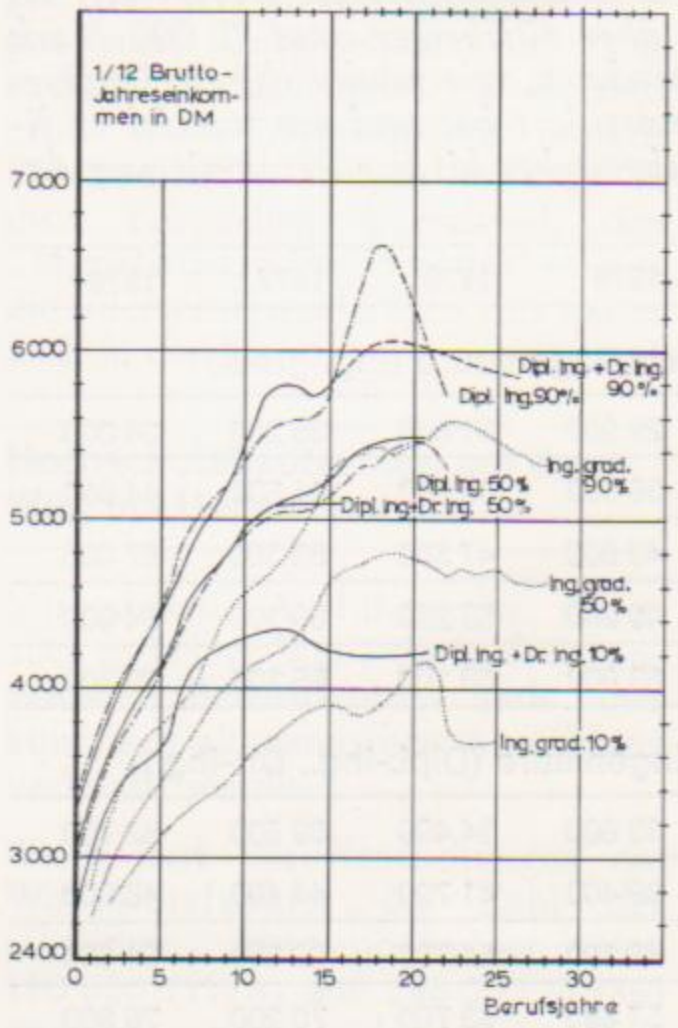


Bild 4: 1/12 Jahreseinkommen als Funktion der Ausbildung; Dezilkurven.

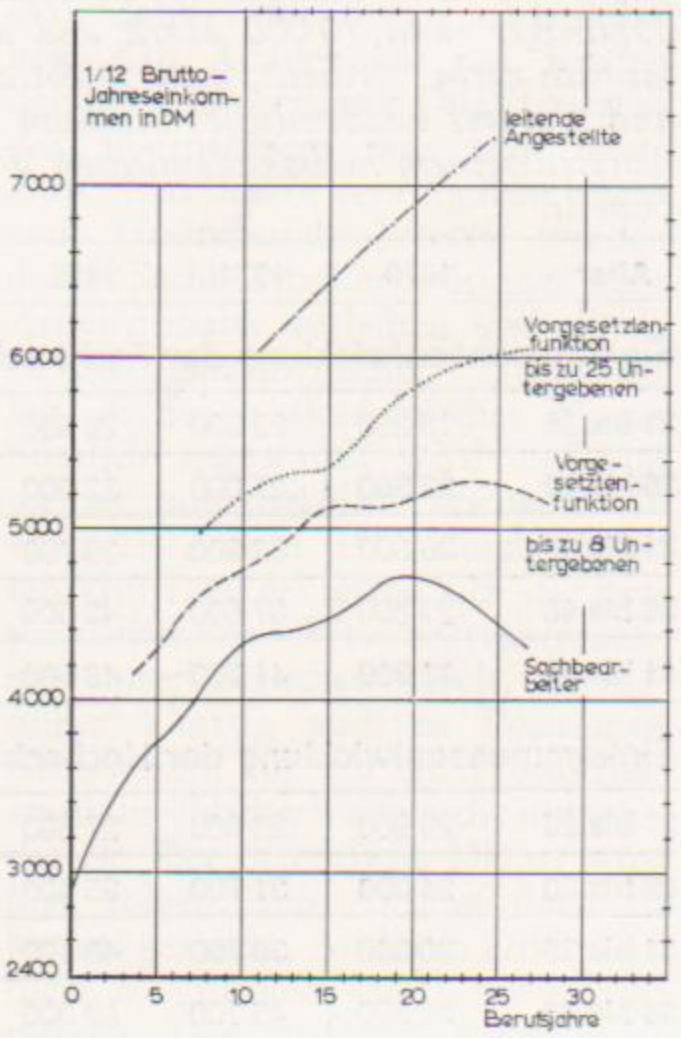


Bild 5: 1/12 Jahreseinkommen als Funktion der Stellung.

Gesprächen mit dem Personalchef der Abteilung Nachrichtentechnik der Fa. Siemens sowie mit entsprechenden Vertretern der Fa. MBB zu erfragen und zu diskutieren. Insbesondere wurden die Führungs- und Personalstrukturen dieser Firmen sowie die unterschiedliche Einstellung, Tätigkeit, berufliche Entwicklung und Bezahlung von Ing. grad. und Dipl.-Ing. erörtert. Das Ergebnis dieser Gespräche — beide Firmen unterscheiden sich hier nur in Nuancen — ist nachstehend kurz skizziert:

Bei der Fa. Siemens sind ca. 21 000 Ingenieure und ca. 7 000 Diplomingenieure beschäftigt. Nach Meinung der Personalabteilung gehen diese Zahlen in etwa konform mit dem tatsächlichen Bedarf. Bereits in der Eingangsstufe wird sowohl vom Einsatz im Betrieb her (Tätigkeit) wie auch in der Besoldung deutlich zwischen Ing. grad. und Dipl.-Ing. unterschieden. Die *durchschnittlichen* Entwicklungen beider Gruppen lassen sich wie folgt beschreiben:

1. *Ing. grad.:*

Einstieg als Fachhochschulabsolvent in Tarifgruppe 5 (Grundgehalt 2 036,— DM), nach ca. 3 Jahren Aufstieg in Tarifgruppe 6, nach weiteren ca. 5—6 Jahren Aufstieg in Tarifgruppe 7. Anschließend — d. h. nach insgesamt über 10 Jahren — besteht die Möglichkeit, in den über- bzw. außertariflichen Bereich (AT) zu wechseln. Dieses Ziel erreichen rund 45 % aller graduierten Ingenieure.

2. *Dipl.-Ing.:*

Einstieg als Hochschulabsolvent in Tarifgruppe 6 (Grundgehalt 2 435,— DM), nach ca. 3 Jahren Aufstieg in Tarifgruppe 7, anschließend Übergang in den übertariflichen Bereich. Dieses Ziel erreichen rund 95 % aller Diplomingenieure. Ein Dipl.-Ing., der nach ca. 7 Jahren den übertariflichen Bereich nicht erreicht, wird nicht mehr als „Spitzenkraft" angesehen, d. h. es werden im Einzelfall ernsthaft Überlegungen über seine Weiterbeschäftigung angestellt (1—5 % aller Diplomingenieure).

Die Grenze des Tarifbereichs liegt z. Z. (1977) bei ca. 3 600,— DM (Grundgehalt). Die Grundbeträge im außertariflichen Bereich staffeln sich z. B. von AT_1 (3 870,— DM) über AT_5 (4 540,— DM) bis hin zu den Beträgen der Spitzenstellungen, die noch ganz erheblich über den vorgenannten Summen liegen.

Leistungszulagen, Erfolgsbeteiligungen und dgl., die je nach Dauer des Beschäftigungsverhältnisses ebenfalls größere Beträge erreichen, sind hierbei unberücksichtigt, da diese jeweils individuell vereinbart werden. Laut Meinung der Personalabteilung werden die grundsätzlichen Unterschiede der Ausbildungen (mehr praxisbezogen bei Ing. grad., mehr wissenschaftlich bei Dipl.-Ing.) erkannt und danach die Besetzungen von Arbeitsplätzen vor- und ausgeschrieben. Mit der höheren Eingangsbesoldung — so die Argumentation beider Unternehmen — soll das höhere Ausbildungspotential des Dipl.-Ing. höher honoriert

Diplome zahlen sich aus

Die Entscheidung zwischen Fachhochschule und Hochschule mag Jahre oder Jahrzehnte zurückliegen. Heute zeigt ein Blick auf die Einkommensstatistik, daß sich der Universitätsabschluß immer noch lohnt. Der Vollakademiker — hier also der diplomierte oder gar promovierte Ingenieur — erzielt gegenüber seinem „nur" graduierten Fachkollegen bereits wenige Jahre nach dem Examen ein beachtliches Einkommensplus. Wer bereits als 35jähriger rund 10 000 Mark und als über 40jähriger rund 12 000 Mark jährlich mehr verdient, kann leicht ausrechnen, wie rasch sich sein längeres und teureres akademisches Studium amortisiert hat und um wieviel er finanziell seinem halbakademischen Wettbewerber bis zur Pensionierung davoneilt.

Alter	1970	1971	1973	1974	1976	1977	1978*
Einkommensentwicklung der Fachhochschulingenieure (Ing. grad.)							
21 bis 25	18 200	22 900	26 900	29 900	31 800	35 200	38 000
26 bis 30	22 300	27 000	32 600	36 500	38 800	41 500	44 800
31 bis 35	26 300	32 900	38 700	43 900	47 500	53 300	57 600
36 bis 40	29 800	37 500	43 500	49 200	53 200	60 100	64 900
41 bis 45	31 300	41 700	46 900	53 000	58 100	65 100	70 300
Einkommensentwicklung der Hochschulingenieure (Dipl.-Ing., Dr.-Ing.).							
21 bis 25	20 900	23 600	27 600	33 600	34 400	39 500	42 700
26 bis 30	24 900	31 700	35 400	39 400	41 700	44 400	48 000
31 bis 35	30 200	36 700	43 100	49 100	51 700	56 500	61 000
36 bis 40	35 800	45 700	52 900	57 800	63 700	70 200	75 800
41 bis 45	39 100	51 800	58 900	65 400	70 500	77 600	83 800

* Diese Zahlen wurden geschätzt.

werden. Soweit einige Bemerkungen über die Beschäftigung von Fachhochschul- bzw. Universitätsabsolventen in Industrie und Wirtschaft — in einem Berufsfeld ohne starre Laufbahnordnungen. Sie erscheinen mir insbesondere dann notwendig, wenn man für den öffentlichen Dienst die gemeinsame Laufbahngruppe von Ing. grad. und Dipl.-Ing. fordert, weil beispielsweise zwei Firmen im westdeutschen Raum mit der Ausbildung der Universitätsabsolventen unzufrieden sind.

Abschließend noch zwei Bemerkungen:

Leistungsprinzip: Chancengleichheit oder Ergebnisgleichheit

Mit diesen Ausführungen soll in keiner Weise einer Politik das Wort geredet werden, die in einem einmal erworbenen Ausbildungsabschluß einen Freibrief oder Berechtigungsschein für eine lebenslange höhere berufliche Stellung sieht. Unsere Laufbahnvereinigung bejaht nach wie vor das Leistungsprinzip und den ständigen Wettbewerb der Bestenauslese. Eine Aufstiegsquote von rund 30 % pro Jahr — wie es in den letzten Jahren der Fall war — zeigt dies überdeutlich und führt das Gerede vom angeblichen Naturschutzpark des höheren Dienstes ad absurdum.

Man muß aber auf der anderen Seite dann endlich auch akzeptieren, daß heute bereits die Ausbildung ein Teil dieses Wettbewerbes ist und daß die höherwertige Qualifikation eines Langzeitstudiums an einer TH oder TU mit evtl. sogar doppelten Lerninhalten (Amtsbl. 17/1978, Seite 438: „Die Bewerber müssen die Diplomhauptprüfung in der Fachrichtung Fernmeldetechnik abgelegt haben und sollten nach Möglichkeit das Diplom über ein wirtschafts-wissenschaftliches Zusatzstudium besitzen") auch im Beschäftigungssystem anders zu bewerten ist und derzeit auch anders bewertet wird — dies im öffentlichen Dienst wie auch in Industrie und Wirtschaft.

Wer das in Abrede stellt, der muß sich fragen lassen, warum er dann nicht bereit war, ein entsprechendes Studium einer Hochschule zu wählen, die längeren materiellen und geistigen Belastungen zu tragen oder in späteren Jahren den harten und korrekten Weg des Aufstiegs zu gehen. Wer dies ignoriert, der verwechselt die von uns allen gewollte Chancengleichheit einfach mit Ergebnisgleichheit. Wer aber immer wieder Chancengleichheit fordert, der sollte endlich auch einmal bereit sein, die unterschiedlichen Ergebnisse der Chancenverwertung zu akzeptieren. Nicht jeder Mensch ist eben Nobelpreisträger. Der Weg in die Spitzenstellungen eines Unternehmens ist lang und eng, das Gedränge dorthin groß. Auch viele unserer jungen Führungskräfte tragen anfangs in ihrer heimlichen Wunschwelt den „Marschallstab im Tornister" — nur die allerwenigsten tragen ihn später auch in der Hand.

Hochschulabsolventen auf dem Weg ins Ungewisse

Mit diesen Ausführungen sollen auch in keiner Weise die äußerst ungewissen Berufschancen nach einer künftigen akademischen Ausbildung verkannt werden.

Wenn laut Veröffentlichungen des Wissenschaftsrates die Zahl der jährlichen Studienbewerber von 180 000 (1976) auf 280 000 (1986) ansteigt, wenn der öffentliche Dienst statt bisher 60 % dann nur noch 15—20 % der Hochschulabgänger aufnimmt und 1985 wahrscheinlich mehr als 500 000 Hochschulabsolventen draußen im Regen stehen, wenn der Bundespräsident sagt, wir „produzieren" zu viele Akademiker, wenn die Regierungschefs von Bund und Ländern gemeinsam und sehr massiv — aber von den Medien fast unbeachtet — vor der undifferenzierten Aufnahme eines Hochschulstudiums in den nächsten Jahren warnen (Reg.-Bulletin vom 25. 11. 1977), und wenn der Bundeskanzler eine Annäherung des Akademikereinkommens an das des Facharbeiters sieht — der Berliner Wissenschaftssenator Dr. Glotz nennt das „Rückführung des Akademikers in die Arbeitnehmerschaft" —, dann geht es wohl um mehr als um die Frage der Gleichwertigkeit von Fachhochschul- und Universitätsabschluß. Dann wird wohl eher zu fragen sein, wie der riesige Überhang der „Überqualifizierten" überhaupt beschäftigt werden kann. In einer Antwort wird man dann nicht daran vorbeikönnen, daß Akademiker auf Kosten der schulisch geringer Qualifizierten das übernehmen, was wir heute noch Sachbearbeiteraufgaben nennen. Hochschulabsolventen werden diesen Sachbearbeiterpositionen neue Arbeitsinhalte verleihen und sie zu Beschäftigungsbereichen ausgestalten, in denen akademisches Wissen nützlich angewandt wird und von da an unentbehrlich erscheint. In einer 1977 vom BDA durchgeführten Umfrage erklärten sich die personalstärksten Wirtschaftsunternehmen aller Branchen bereit, Akademiker künftig auch in Positionen einzusetzen, für die ein Hochschulstudium üblicherweise nicht notwendig ist. Der öffentliche Dienst wird hier folgen. Ein Anfang dazu ist bereits gemacht. Auch die DBP wird diese Möglichkeit künftig verstärkt nützen. Der Aufstieg wird damit eine ganz andere Bedeutung erhalten. Unsere Vereinigung sollte dies sehen.

NEUFASSUNG DER BEURTEILU

Johann Paffen

Ursachen der Neufassung

Wir wissen alle, wie schwierig es ist, das Leistungs- und Persönlichkeitsbild eines Beamten durch eine dienstliche Beurteilung zu erfassen. Um das Ziel größtmöglicher Objektivität der Beurteilung zu erreichen, gilt es u. a., das System und die Methoden der dienstlichen Beurteilungen optimal zu gestalten. Die DBP hat sich daher von jeher um ein sachgerechtes Beurteilungswesen für ihre Beamten bemüht und ihre diesbezüglichen Regelungen den Entwicklungen der Zeit angepaßt.

Im Jahre 1973 wurden durch AmtsblVfg Nr. 581 neue „Richtlinien für die dienstliche Beurteilung der Beamten des höheren und gehobenen Dienstes der Deutschen Bundespost" veröffentlicht. Nach allgemeiner Auffassung stellt das damit eingeführte Beurteilungssystem insgesamt eine Verbesserung gegenüber dem früheren aus dem Jahre 1957 stammenden Verfahren dar. Diese besteht insbesondere darin, daß durch die Punktvergabe für konkret beschriebene Beurteilungsmerkmale und die grundsätzliche Mitwirkung von mindestens zwei Beurteilern eine größere Objektivität und eine bessere Vergleichbarkeit gewährleistet sind. Gleichwohl stellte sich bei der Anwendung in der Praxis heraus, daß den neuen Richtlinien eine Reihe von Mängeln anhaftete, die eine Überarbeitung und Verbesserung erforderlich machten. In Erkenntnis dessen forderte das BPM die Mittelbehörden schon 1974 auf, Erfahrungsberichte mit Verbesserungsvorschlägen vorzulegen. Nach Auswerten dieser Vorschläge beabsichtigte das BPM zunächst eine Fortentwicklung des Beurteilungsverfahrens, die zumindest in zwei Punkten auch in die Systematik eingegriffen hätte:

1) Aufteilung der Beurteilungsmerkmale auf drei statt auf zwei Gruppen, nämlich a) Leistungen, b) Eignung und Befähigung sowie c) soziales Verhalten,

2) Erweiterung der Beurteilungsskala von fünf auf sieben Beurteilugsgrade, um eine deutlichere Differenzierung in der Aussage, insbesondere über Spitzenleistungen, zu gewährleisten.

Nach Veröffentlichung des Aktionsprogramms des BMI zur Dienstrechtsreform vom 19. Mai 1976, das ein bundeseinheitliches Beurteilungswesen in Gestalt von Rahmenrichtlinien anstrebt, entschloß sich das BPM jedoch, auf eine Systemänderung zu verzichten und die Überarbeitung auf notwendige Klarstellungen und Verbesserungen zu beschränken (AmtsblVfg 1041/1977). Dies ist zu begrüßen, weil damit eine mehrfache grundlegende Änderung in kurzen Zeitabständen, die die Vergleichbarkeit der Beurteilungen erschwert, vermieden wird. Über die Vorschläge des Bundesinnenministeriums zum Beurteilungswesen, deren Kernstück in der Trennung in Verwendungsbeurteilung und Leistungsbewertung liegt, und über den Meinungsaustausch BMI-VhP zu diesem Thema ist bereits in der VhP-Zeitschrift (1977, Heft 6, S. 3 ff.) berichtet worden.

Neufassung der Richtlinien im einzelnen

Die inhaltlichen Änderungen bzw. Ergänzungen betreffen im wesentlichen folgende Regelungen:

- ☐ Vergleiche mit anderen Personen bei Abfassung der Beurteilung,
- ☐ Möglichkeit der Vorlage von Beurteilungsentwürfen an die Mittelbehörden bzw. das BPM zwecks Einhaltung eines gleichen Beurteilungsmaßstabes.
- ☐ Ausschluß eines Beurteilers bei Besorgnis der Befangenheit,
- ☐ die Zuständigkeit bei der Abgabe der Beurteilungen,
- ☐ die Bezeichnung der Beurteilungsgrade,
- ☐ Neufassung des Beurteilungsformblatts,
- ☐ Zuständigkeit bei der Bekanntgabe der Beurteilungen,
- ☐ Einführung des Schwerbehindertenbegriffs.

Die folgende Abhandlung gibt eine kurz Darstellung dieser Änderungen und Ergänzungen und unterzieht sie einer kritischen Betrachtung.

Vergleiche mit anderen Personen

Zu begrüßen ist, daß die Formulierung unter 1.2. der Richtlinien 1973: „Vergleiche mit anderen Personen haben unberücksichtigt zu bleiben", ersatzlos weggefallen ist. Denn jede Beurteilung beruht wesentlich mit auf dem bewußten oder unbewußten Vergleich mit anderen Bediensteten, die der Beurteiler gleichzeitig beurteilt, früher beurteilt hat oder sonst kennt. Eine sozusagen absolute Beurteilung, bei der das Leistungsbild eines Beamten nur aus sich heraus einer abstrakt definierten Gesamtnote, wie Durchschnitt oder erheblich über dem Durchschnitt, zugeordnet würde, halte ich für kaum möglich. Gerade wenn man einem wesentlichen Ziel unseres Beurteilungswesens, nämlich einem möglichst gleichen Beurteilungsmaßstab, nahekommen will, kann auf Vergleiche mit anderen Beamten derselben BesGr, die der Beurteiler gleichzeitig zu beurteilen hat, nicht verzichtet werden. Diese Vergleichsmöglichkeit ist einer der wichtigsten Gründe dafür, daß die

ILUNGSRICHTLINIEN

BeurteilungsRichtl feste Termine (Stichtage) für die Beurteilungen von Beamten bestimmter BesGr vorsehen. Deshalb empfehlen die Beurteilungsrichtlinien der Bundesanstalt für Arbeit sogar, daß ein Beurteiler bei gleichzeitiger Beurteilung mehrerer Mitarbeiter an einem bestimmten Stichtag die dienstlichen Beurteilungen nicht nacheinander — jede für sich —, sondern alle zusammen gleichzeitig erstellen soll.

Vorlage von Beurteilungsentwürfen: gleicher Beurteilungsmaßstab

Eines der schwierigsten Probleme im Beurteilungswesen, ja geradezu das Zentralproblem, ist die Einhaltung eines gleichen Beurteilungsmaßstabes. Dienstliche Beurteilungen sind die Grundlage für die Anwendung des Leistungsprinzips. Sie können nur dann ihren Zweck erfüllen, wenn bei der gleichzeitigen Beurteilung einer Reihe von Beamten durch verschiedene Beurteiler möglichst gleiche Anforderungen gestellt und Wertmaßstäbe zugrundegelegt werden, die nicht wesentlich voneinander abweichen. Nur so kann die Chancengleichheit hinsichtlich des beruflichen Fortkommens gewährleistet werden. Wie die vom BPM veröffentlichten Beurteilungsspiegel für die in den vergangenen Jahren beurteilten Beamten der BesGr A 13, A 14 und A 15 zeigen, liegt hier bei der DBP noch vieles im argen.

Die unter Ziff. 1.3. der BeurteilungsRichtl nunmehr vorgesehene Berechtigung der Mittelbehörden bzw. des BPM, sich aus begründetem Anlaß von einzelnen Beurteilern Entwürfe zu Beurteilungen vor der Bekanntgabe vorlegen zu lassen, ist daher zur Erreichung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabes ein Schritt in die richtige Richtung. Von dieser Möglichkeit werden die OPDn insbesondere gegenüber kleineren Ämtern Gebrauch machen, denen schon wegen der geringen Anzahl von gleichzeitig zu Beurteilenden die Einordnung in den OPD-Maßstab Schwierigkeiten bereiten wird. Die Amtsvorsteher sollten dies nicht als ungebetenen Eingriff in ihre Beurteilungskompetenz ansehen, sondern als willkommene Anleitung für eine leistungsgerechte Einstufung entgegennehmen. Da die Zuständigkeit zur Abgabe der Beurteilung durch diese Regelung unberührt bleibt, kann das BPM bzw. eine Mittelbehörde nachgeordnete Beurteiler allerdings nicht zwingen, Beurteilungsentwürfe zu ändern.

Zu bedauern ist, daß ein weiteres geeignetes Mittel zur Gewährleistung eines gleichen Beurteilungsmaßstabes, das von einer Reihe anderer Verwaltungen mit Erfolg angewandt wird, durch die Neufassung der BeurteilungsRichtl ausdrücklich ausgeschlossen wird, nämlich die Vorgabe von Anteilen bestimmter Prädikatsquoten. Solche Vorgaben dürfen zwar nur in Form von erfahrungsorientierten Richtwerten festgesetzt werden, damit das Gebot der einzelfallbezogenen gerechten Beurteilung nicht verletzt wird. Sie müssen auch Raum lassen für Abweichungen, die infolge der besonders guten oder unterdurchschnittlichen Besetzung einer Organisationseinheit erforderlich sind, und können deshalb unterschiedliche Anforderungen nicht ganz ausschließen. Solche Richtwerte vermögen aber dennoch dazu beizutragen, die von den einzelnen Beurteilern gestellten Anforderungen und zugrundegelegten Wertmaßstäbe einander weitgehend anzugleichen und auf diese Weise eine möglichst gleichmäßige Handhabung der Beurteilungsgrundsätze innerhalb des gesamten Dienstbereichs einer Verwaltung zu gewährleisten. Der Ausschluß der Vorgabe von Quoten als Richtsätze für die Zuerkennung der einzelnen Beurteilungsquoten ist um so mehr zu bedauern, als gerade dieses Verfahren von mehreren Verwaltungsgerichten in den vergangenen Jahren ausdrücklich als zulässig anerkannt wurde (Bay. VGH, DÖD 1976/260 ff.; OVG Münster, ZBR 1977/33 ff.).

Durch das Verbot von Vorgaben könnten sich auch die wenigen Oberpostdirektionen, die in den letzten Jahren zwar keine bestimmten Quoten (z. B. 2—3 % überragend, 25—30 % tritt hervor usw.) vorgegeben haben, sondern in Übereinstimmung mit ihren Bezirkspersonalräten einen Durchschnittswert als Richtsatz für die Gesamtnote (z. B. für BesGr A 10 = 3.4) festgelegt haben, veranlaßt sehen, diesen durchaus zu begrüßenden Weg nicht weiter zu beschreiten. Bei genauem Betrachten der Richtlinie stellt man allerdings fest, daß nach ihrem Wortlaut nur die Vorgabe bestimmter Prädikatsquoten, nicht aber von Durchschnittswerten als Richtwerten ausgeschlossen sein dürfte.

Ausschluß eines Beurteilers bei Besorgnis der Befangenheit

Grundsätzlich zu begrüßen ist auch Ziff. 2.9. der BeurteilungsRichtl, wonach Vorgesetzte, bei denen die Besorgnis der Befangenheit besteht oder die nach den Regelungen des Verwaltungsverfahrensgesetzes als ausgeschlossene Personen gelten, keine Beurteilungen abgeben dürfen. Hierbei werden die Grundgedanken der prozeßrechtlichen Befangenheitsvorschriften, die auch schon im Prüfungsverfahren analog angewandt wurden, auf das Beurteilungswesen übertragen. Gemeinsam für alle diese Bereiche geht man von der

Vorstellung aus, daß nur eine unparteiische und unbefangene Person eine objektive und von Fremdeinflüssen weitgehend freie Entscheidung zu treffen vermag. Der Grundsatz der Unparteilichkeit und der Unbefangenheit ist mittlerweile ein allgemein gültiger Verwaltungsrechtsgrundsatz geworden, der auch in § 21 des Verwaltungsverfahrengesetzes Eingang gefunden hat.

Es darf jedoch nicht verhehlt werden, daß die Regelung eine Reihe von Fragen offen läßt. Wann liegt Besorgnis der Befangenheit vor? Wer entscheidet über die Stichhaltigkeit des Einwands der Befangenheit? Der nächsthöhere Vorgesetzte? Oder die personalbearbeitende Stelle? Wer gibt die Beurteilung bei Befangenheit des Erstbeurteilers ab? Ob der Zweitbeurteiler und der nächsthöhere Vorgesetzte in der Lage sind, aus eigener Anschauung eine sachgerechte Beurteilung abzugeben, muß in vielen Fällen bezweifelt werden. Allerdings dürfte die Vorschrift nur in seltenen Fällen Anwendung finden. Denn wenn triftige Gründe vorliegen, an der Unbefangenheit des zuständigen Vorgesetzten einem Mitarbeiter gegenüber zu zweifeln, dürfte eine vertrauensvolle Zusammenarbeit ohnehin kaum mehr möglich sein. In einem solchen Fall ist der Dienstvorgesetzte gut beraten, wenn er durch eine Umsetzung entweder des Vorgesetzten oder des Nachgeordneten für klare Verhältnisse sorgt.

Zuständigkeit bei der Abgabe der Beurteilung

Hier hat es einige Änderungen bzw. Ergänzungen gegeben, die z. T. lediglich eine Sanktionierung der bei vielen OPDn bereits geübten Praxis darstellen. Dies betrifft insbesondere die Zuständigkeit der Leiter der Sonderstellen der OPD und der Vorprüfungsstelle als Erstbeurteiler für die Beurteilung der ihnen unterstellten Beamten. Im Gegensatz zu den OPD-Sonderstellen, bei denen die Referenten mitbeurteilen, ist bei der Vorprüfungsstelle aus Gründen der Sicherung der Unabhängigkeit davon abgesehen worden, den Referenten in die Beurteilung mit einzubeziehen. Statt dessen fungiert hier der ständige Vertreter des Leiters der Vorprüfungsstelle als Mitbeurteiler. Der Leiter der Vorprüfungsstelle wird durch den Präsidenten und dessen ständigen Vertreter, der Referent der internen Revision durch den Präsidenten und den Fachreferenten des BPM beurteilt.

Neugefaßt bzw. neu eingeführt sind Ziff. 3.4. und 3.5. der Richtlinien. Die Tätigkeit von Beamten in Projekt- und Arbeitsgruppen führt vielfach dazu, daß die funktionelle Zuordnung zu einem Vorgesetzten sich mit der personellen Unterstellung nicht oder nicht voll deckt. Hier ermöglicht es die Neufassung der Richtlinien, daß in Zukunft der funktionelle Vorgesetzte eine zusätzliche Stellungnahme zur Beurteilung abgibt oder aber — wenn sich die Zugehörigkeit des Beamten zu einem Geschäftsbereich in einer bloßen personellen Unterstellung erschöpft — sogar als Erstbeurteiler fungiert.

Abweichend von dem Grundsatz, daß die Beamten durch ihren unmittelbaren Vorgesetzten als Erstbeurteiler beurteilt werden, sieht Ziff. 3.3. auch weiterhin vor, daß bei einem Amt als Vorgesetzte nur Beamten beurteilen sollen, die mindestens Abteilungsleiter sind. Neu ist, daß davon abweichend mit Zustimmung der OPD die Beurteilung auf Stellenvorsteher übertragen werden kann. Hier kommt man also quasi über die Ausnahme von der Ausnahme wieder zur Regel, nämlich der Beurteilung durch den unmittelbaren Vorgesetzten.

Nachteilig war bei der bisherigen Beurteilung der Sachbearbeiter der Ämter durch den Abteilungsleiter, daß er oftmals Informationen über den zu Beurteilenden bei den Stellenvorstehern einholen mußte, obwohl diese formell bei der Beurteilung nicht in Erscheinung traten. Das galt insbesondere für Abteilungen mit einer Vielzahl von Sachbearbeitern bei großen Ämtern. Deshalb sollte in diesen Fällen von einer Übertragung der Beurteilung auf die Stellenvorsteher Gebrauch gemacht werden, sofern der StV zumindest der BesGr A 12 angehört. Bedenken gegen eine Beurteilung der Sachbearbeiter durch die Stellenvorsteher als Erstbeurteiler bestehen jedoch einmal aufgrund der engen Bindungen zwischen beiden Personengruppen, zum anderen dürfte dadurch auch die notwendige Koordination der Beurteilungen im Bereich eines Amtes erschwert werden. Deshalb sollte bei den OPDn in Erwägung gezogen werden, die Erstbeurteilung bei den Abteilungsleitern zu belassen und den Stellenvorstehern anstelle der ständigen Vertreter der Abteilungsleiter, die ohnehin nur einen geringen Einblick in das Leistungsbild der zu Beurteilenden haben, die Mitbeurteilung zu übertragen. Der Wortlaut von Ziff. 3.3. Abs. 2 S. 2 der Richtlinien steht dem nicht entgegen. Auf jeden Fall ist es sinnvoll, innerhalb eines OPD-Bezirks zu einer einheitlichen Regelung zu kommen.

Einer weit verbreiteten Handhabung bei den OPDn entsprechend, ist die Delegation der Zuständigkeit des Dienstvorgesetzten für die abschließende Stellungnahme auf einen zwischen dem Dienstvorgesetzten und dem Vorgesetzten fungierenden Vorgesetzten ausdrück-

lich zugelassen worden, z. B. auf die Abteilungsleiter der OPD bei der Beurteilung von Sachbearbeitern (Ziff. 3.2.).

Bezeichnung der Beurteilungsgrade (Ziff. 4.5.)

Wie eingangs bereits dargelegt, bleibt es auch in Zukunft bei fünf Beurteilungsgraden. Lediglich die Bezeichnung der bisherigen Grade „vollwertig (3)" und „entspricht den Anforderungen (2)" wurde in „befriedigend (3)" und „entspricht im wesentlichen den Anforderungen (2)" geändert. Da der Punktwert 2 nach der Fünfer-Skala bereits eine Leistung kennzeichnet, die unter dem Durchschnitt (3) liegt, drückt die Bezeichnung „entspricht *im wesentlichen* den Anforderungen" diesen Beurteilungsgrad richtig aus, während die bisherige Umschreibung sich nicht genügend von der Normalleistung abhob. Dagegen wurde der Begriff „vollwertig" (Normalleistung) von vielen Beurteilten offenbar als negativ empfunden. Von der Systematik der Bezeichnung der Beurteilungsgrade her wäre es wohl konsequenter und richtiger gewesen, anstelle der nun isoliert dastehenden Schulnote „befriedigend" die Umschreibung „entspricht in jeder Hinsicht den Anforderungen" zu wählen. Letztendlich sind das aber alles nur Wortspielereien, da sich der Inhalt der Skala nicht geändert hat.

Neufassung des Beurteilungsformblatts

Im neugefaßten Formblatt wurden Angaben gestrichen, die für die Beurteilung keine Bedeutung haben können, wie Familienstand sowie Zahl und Alter der Kinder. Um die Intimsphäre nicht zu verletzen, soll die Art der Schwerbehinderung nur noch mit Zustimmung des Beamten eingetragen werden.

Schon bisher war nach den Richtlinien vorgesehen, unter der Rubrik „Dienstliche Tätigkeit" auch Tätigkeiten des beurteilten Beamten in Projekt- und Arbeitsgruppen sowie Sonderaufträge, Lehrtätigkeiten usw. anzugeben. Da dies bisher oftmals versehentlich unterblieb, ist hierfür ebenso eine besondere Spalte vorgesehen wie für außerdienstlich erworbene Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten.

Bei den Beurteilungsmerkmalen ist neben redaktionellen Änderungen das Merkmal „Sonstiges spezielles Fachwissen" mit Recht weggefallen. Selbst wenn die Beurteiler in der Lage waren, das Vorhandensein von sonstigem speziellen Fachwissen festzustellen, so waren sie im allgemeinen überfordert, den Ausprägungsgrad dieses Fachwissens zu beurteilen, weil dieses Wissen für den vom Beurteilten bearbeiteten Aufgabenbereich nicht relevant war. Anstelle dieses Beurteilungsgrades sind in Zukunft „Kostenbewußtsein, Berücksichtigung von Effektivitätsüberlegungen" zu beurteilen.

Ersatzlos weggefallen sind die Angaben unter B 5 „Vorschläge und/oder Wünsche zur Fortbildung des Beamten/der Beamten". Diese Angaben haben sich bei der Beurteilung als überflüssig erwiesen, weil der Beamte laufend die Möglichkeit hat, sich zu Fortbildungslehrgängen zu melden, und auch der Vorgesetzte entsprechende Vorschläge unabhängig vom Beurteilungstermin machen kann.

Bei der Bekanntgabe der Beurteilung wird der Beurteilte durch einen unter B 8 neu eingefügten Vermerk darauf hingewiesen, daß er gem. § 68 Abs. 2, Satz 4 BPersVG verlangen kann, die Beurteilung der Personalvertretung zur Kenntnis zu bringen.

Zuständigkeit bei der Bekanntgabe der Beurteilung

Bisher war für die Bekanntgabe der Beurteilung grundsätzlich der ranghöchste Vorgesetzte zuständig, der an ihr mitgewirkt hatte. Diese Regelung war unzweckmäßig, weil der ranghöchste Vorgesetzte vielfach nicht in der Lage war, dem Beurteilten die Vergabe der Punktwerte bei den einzelnen Beurteilungsmerkmalen zu begründen. Deshalb soll in Zukunft der Erstbeurteiler die Beurteilung eröffnen (Ziff. 5.1.).

Einführung des Schwerbehindertenbegriffs

Ziff. 6 der Richtlinien mußte neu gefaßt werden, weil die Bezeichnungen Beschädigter oder Körperbehinderter durch den Begriff des Schwerbehinderten nach dem SchwbG ersetzt wurden. Zur Klarstellung wird jetzt darauf hingewiesen, daß den Schwerbehinderten nicht nur beim Gesamturteil, sondern bereits bei den einzelnen Beurteilungsmerkmalen die Benotung zuerkannt werden muß, die er erhalten würde, wenn seine Leistungsfähigkeit durch die Behinderung nicht gemindert wäre.

Ergänzend ist schließlich aufgenommen worden, daß Ausfallzeiten infolge von Krankheit und Kuren, die auf die Schwerbehinderung zurückzuführen sind, grundsätzlich nicht zum Nachteil der Schwerbehinderten berücksichtigt werden dürfen.

Kritische Gesamtwürdigung

Insgesamt kann festgestellt werden, daß eine ganze Reihe von Mängeln und Unklarheiten der bisherigen Beurteilungsrichtlinien beseitigt worden ist, so daß die Anwendung

der Richtlinien in der Praxis in Zukunft erleichtert wird.

Trotzdem sind nicht alle Erwartungen in Erfüllung gegangen, die man als Praktiker an die Überarbeitung der Richtlinien gestellt hat, selbst wenn man berücksichtigt, daß aus den dargelegten Gründen in die Systematik des Beurteilungsverfahrens nicht eingegriffen werden sollte. Die Verbesserungen beschränken sich im wesentlichen auf redaktionelle und verfahrensmäßige Änderungen. Wünschenswert wären aber darüber hinaus auch einige materielle, nicht die Systematik berührende Verbesserungen gewesen.

So hätte man z. B. den Beurteilern die Einordnung in die Beurteilungsgrade erleichtert und zur Einhaltung eines gleichen Beurteilungsmaßstabes beigetragen, wenn man in einer Anlage zu den BeurteilungsRichtl die einzelnen Beurteilungsgrade für jedes Beurteilungsmerkmal klar definiert und umschrieben hätte (sog. situative Beschreibung). Ein solches Verfahren wird u. a. bei der Deutschen Bundesbahn, der Bundeswehr, der Bundesanstalt für Arbeit und der Finanzverwaltung Nordrhein-Westfalen praktiziert. Beispiel zum Beurteilungsmerkmal 1.8. „Mündliches Ausdrucksvermögen":

☐ Beurteilungsgrad 3 (befriedigend). Im Ausdruck klar und verständlich. Beim Vortrag stehen die treffenden Worte zur Verfügung. Die Überlegungen werden vollständig und geordnet vorgetragen. Auch schwierige Sachverhalte kann er andern schildern und verdeutlichen.

☐ Beurteilungsgrad 5 (überragend). Verfügt über eine sehr gewandte und straffe Ausdrucksweise. Die Formulierungen im Vortrag sind fast druckreif. Er drückt sich präzise, zugleich aber knapp und dennoch verständlich aus. Seine Argumentation ist überzeugend. Auch im freien Vortrag stellt er selbst schwierige Sachverhalte klar und deutlich dar.

☐ Beurteilungsgrad 1 (entspricht nicht den Anforderungen). Im Ausdruck ungewandt, häufig mißverständlich und manchmal etwas holprig. Im Vortrag behindert die stockende, unbeholfene Redeweise oder die Vielzahl der Worte mit nur geringem gedanklichen Inhalt.

Ohne die Vorteile des Punktbewertungsverfahrens in Abrede stellen zu wollen, hat es sich in der Praxis doch als Nachteil erwiesen, daß das derzeitige Beurteilungsformblatt dem Beurteiler keine Möglichkeit gibt, mit eigenen Worten ergänzende Bemerkungen anzubringen, die durch die vorgedruckten Beurteilungsmerkmale nicht abgedeckt sind, bzw. sich auf Besonderheiten in der Person des zu Beurteilenden beziehen. Es wäre zweckmäßig gewesen, für solche ergänzende Bemerkungen eine besondere Rubrik auf dem Beurteilungsformblatt einzurichten, da sich in den vergangenen Jahren gezeigt hat, daß manche Beurteilungen durch die Schematisierung, die ein reines Punktbewertungsverfahren nun einmal mit sich bringt, an Aussagekraft verloren haben.

Keine wesentliche Änderung ergibt sich aus der Neufassung hinsichtlich des zu beurteilenden Personenkreises. Es bleibt dabei, daß die Beamten des höheren und gehobenen Dienstes des ersten und zweiten Beförderungsamtes bis zur Vollendung des 50. Lebensjahres regelmäßig beurteilt werden. Dabei hätte eine Ausdehnung der Regelbeurteilung auf die BesGr A 12 und über das 50. Lebensjahr mindestens bis zur Vollendung des 55. Lebensjahres not getan. Gerade für die Besetzung der Spitzendienstposten der BesGr A 13 stehen bei Ausschreibungen keine Regelbeurteilungen der Bewerber zur Verfügung. Infolge der ungünstigen Beförderungssituation im gehobenen Dienst sind heute viele Beamte der BesGr A 11, ja sogar der BesGr A 10 älter als 50 Jahre, so daß auch für sie bei Bewerbungen um Dp der BesGr A 12 bzw. A 11 keine Regelbeurteilungen vorliegen. Anläßlich der Bewerbungen abgegebene Formblattbeurteilungen aus besonderem Anlaß sind nur ein schlechter Ersatz für Regelbeurteilungen, weil sie zweckgerichtet sind und oftmals ein zugunsten der Bewerber verzerrtes Bild ihrer Fähigkeiten, Leistungen und Verhaltensweisen widerspiegeln. Da das BPM nach dem Entwurf der „Allgemeinen Grundsätze für die Übertragung von Dp und für die Beförderung der Beamten der DBP" beabsichtigt, die Ergebnisse der Formblattbeurteilung zur Grundlage einer leistungsbezogenen Reihenfolge für Beförderungen zu machen, ist erst recht die Ausdehnung des Personenkreises der regelmäßig zur beurteilenden Beamten anzustreben.

Man kann eine Abhandlung über das Beurteilungsverfahren bei der DBP nicht abschließen, ohne auf den m. E. gravierendsten Mangel dieses Systems einzugehen. Dieser liegt darin, daß trotz unbestritten unterschiedlicher Gewichtung der Beurteilungsmerkmale auch in Beziehung zu der ausgeübten Funktion das Gesamturteil sich als das arithmetische Mittel der addierten Einzelbeurteilungen darstellt. Dadurch, daß ungleichwertige Beurteilungsmerkmale bei der Bildung der Gesamtpunktzahlen gleichwichtig berücksichtigt werden, besteht die Gefahr, daß das wirkliche Leistungsbild des Beamten nicht richtig erfaßt wird; das gilt insbesondere dann, wenn einzelne Beurteilungsmerkmale oder ganze Blöcke

nicht beurteilt werden können. Deshalb wäre es bereits 1973 bei der Erstfassung der Richtlinien sinnvoll gewesen, dem Beurteiler die Möglichkeit zu geben, unter Berücksichtigung der Gesamtpersönlichkeit des Beurteilten mit besonderer Begründung von dem mathematisch ermittelten Gesamturteil abzuweichen, wie dies z. B. die Beurteilungsrichtlinien der Deutschen Bundesbahn vorsehen. Es muß allerdings eingeräumt werden, daß eine solche Änderung bei der jetzigen Überarbeitung der Richtlinien nicht angezeigt war, weil dadurch die Vergleichbarkeit zu den in Jahren 1973—1977 abgegebenen Beurteilungen erschwert worden wäre. Dies muß ggf. einer „großen Reform" des Beurteilungswesens bei der DBP vorbehalten bleiben, die erst nach Erstellung von bundeseinheitlichen Rahmenrichtlinien durch das Bundesinnenministerium Platz greifen kann. Das jetzt schon vorliegende Arbeitspapier des BMI sieht in diesem Punkt bei der Verwendungsbeurteilung eine Zusammenfassung der Beurteilungen der einzelnen Befähigungsmerkmale zu einem Gesamturteil überhaupt nicht mehr vor, während bei der Leistungsbeurteilung zwar eine zusammenfassende Bewertung vorgenommen werden soll, die aber nicht mathematisch aus den Einzelnoten ermittelt werden kann.

Ein Vorgesetzter, nüchtern,
kühl, bejaht modernen
Führungsstil.
Zwar in der Praxis oft
mißlingt, was theoretisch
prächtig klingt.
Voll einverstanden ist der
Brave, daß abgeschafft die
Prügelstrafe.
Doch immer noch, das ist das
Schlimme, hat er den
Rohrstock in der Stimme.

Meyer

Das BHW startet die Aktion:

BHW-Haltestelle!

Wenn Sie auf dem Schreibtisch eines Kollegen oder einer Kollegin dieses praktische, schicke Ding sehen, sollten Sie mal kurz haltmachen. Denn hier sitzt ein BHW-Bausparer oder eine BHW-Bausparerin, die über ihre guten Erfahrungen mit dem BHW, der Bausparkasse für Deutschlands öffentlichen Dienst, gern privat Auskunft erteilen. Und daß sich für Sie dieses kollegiale Gespräch lohnt, werden Sie spätestens dann erkennen, wenn Sie hören, welche Leistungen das BHW seinen Bausparern bietet.

Sollten Sie aber selbst so ein hübsches schwarzrotgoldenes Ding auf Ihren Schreibtisch stellen wollen, erfahren Sie hier auch gleich, wie Sie drankommen: Einfach BHW-Bausparer werden und dann selbst an der BHW-Bausparer-Werbeaktion '78 erfolgreich teilnehmen. Der schwarzrotgoldene Schreibtischboy kann dann schon sehr bald auf Ihrem Schreibtisch stehen. So einfach ist das! Zunächst aber sollten Sie erst mal haltmachen bei der nächsten BHW-Haltestelle in Ihrem Kollegenkreis und die BHW-Auskunft einholen.

BHW die Bausparkasse für Deutschlands öffentlichen Dienst · 3250 Hameln 1

Der schwarzrotgoldene Schreibtischboy

Wir gehören zusammen: Deutschlands öffentlicher Dienst und sein BHW!

Dr. Rolf Happe

DIENSTLICHE BEURTEILUNG U MASS-STAB

Reflexionen über die Einführung eines einheitlichen Richtwerts

Aufgabe dieser Ausarbeitung ist es, in Anlehnung an die Richtlinien für die dienstliche Beurteilung der Beamten des höheren und gehobenen Dienstes der DBP vom 28. 12. 1977 (BeurtRL 1977)[1]) zu untersuchen, welches als rechtlich abgesichert geltendes Instrumentarium in Anspruch genommen werden kann zwecks Gewährleistung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabes.

Da die Personalbeurteilung bei Wirtschaft und öffentlicher Verwaltung stark in den Vordergrund der öffentlichen Diskussion geraten ist und nicht nur bei unzähligen Personalkörpern der öffentlichen Hände ständig Beurteilungen, also Wertungen und Bewertungen vorzunehmen sind, ist es durchaus sinnvoll, zumindest im Bereich der Arbeitswelt die vorhandenen Beurteilungssysteme und -mechanismen so fortzuentwickeln und zu verfeinern, damit sie möglichst frei von subjektiven Einflüssen sind, um den Beurteilungsvorgang nicht dem Spiel von Zufallsvariablen wie z. B. Überschätzung und Unterschätzung, zu milde bzw. zu extreme Beurteilung, Anlegung eines unrichtigen Durchschnittswertes usw. auszusetzen[2]).

Je mehr es gelingt, diese typischen Beurteilungsmängel unter Kontrolle zu bringen, um so eher kann von einer gerechteren Beurteilung als Ausgangsbasis für eine gerechtere Mitarbeiterbehandlung gesprochen werden.

So stehen in der gegenwärtigen Auseinandersetzung um die dienstliche Beurteilung hauptsächlich Fragen nach den Zwecken, den Zielen, den Funktionen der Beurteilung, den Beurteilungsgegenständen und -kriterien sowie dem optimalen Aufbau von Beurteilungssystemen im Vordergrund des Interesses der zuständigen Ressorts, von Schrifttum und von Rechtsprechung[3]).

DBP-Beurteilungsbereich

Auf den Bereich der DBP bezogen bedeutet diese Weiterentwicklung, daß auch die BeurtRL 1977[4]) erneut das intensive Bemühen des Bundesministeriums für das Post- und Fernmeldewesen (BPM) unter Beweis stellen, um zu einem sachgerechten Beurteilungswesen zu gelangen.

Die Überarbeitung der BeurtRL 1973[5]) unter entsprechender Berücksichtigung der Erfahrungsberichte der DBP-Mittelbehörden hat u. a. auch dazu geführt, daß in der Neufassung der BeurtRL 1977 aufgenommen worden ist, wonach die Mittelbehörden und das BPM sich aus begründetem Anlaß Entwürfe zu Beurteilungen vor der Bekanntgabe vorlegen lassen können, um auf diese Art und Weise zu einheitlicheren Beurteilungsmaßstäben zu kommen.

Konkrete Abhebung dieser Arbeit

So hebt diese Arbeit sehr stark auf die Pos. 1.3 zu Allgemeines der BeurtRL 1977 bzw. zu Vergleichszwecken auf dieselbe Vorschrift der BeurtRL 1973 ab, um an Hand des hier postulierten Grundsatzes zwecks Anlegung eines möglichst gleichen Beurteilungsmaßstabes bzw. als Folge einer noch nicht optimalen Beurteilungswirklichkeit im Wege einer weitergehenden Interpretation zu eruieren, ob auch ein sog. einheitlicher bzw. zentraler „Richtwert" in Gestalt einer Durchschnittswertvorgabe als voll brauchbares Steuerungs- und Objektivierungsmittel Verwendung finden kann[6]).

Skizzierung der Beurteilungswirklichkeit an Hand der Beamten BesGr A 14 Veröffentlichung des Beurteilungsspiegels

Um auch bei der Beurteilung der Beamten des höheren Dienstes zu möglichst einheitlichen Maßstäben zu gelangen, wurde vom BPM Ende Dezember 1977 eine Darstellung in Gestalt eines Beurteilungsspiegels der zum 1. 3. 1977 abgegebenen Regelbeurteilungen von 522 Beamten der BesGr A 14 mit Angabe des prozentualen Anteils der Beurteilungsgrade bekanntgegeben[7]).

Dieser Beurteilungsspiegel zeigt in seiner Aufteilung der beurteilten A 14-Beamten auf 18 Oberpostdirektionen (OPDn) und 3 zentralen Mittelbehörden (FTZ, PTZ, SAP) und der graphischen Hervorhebung der bei den einzelnen Mittelbehörden vergebenen Prozentanteile der Beurteilungsgrade, daß es noch deutlicher Anstrengungen bedarf, um zu nahezu gleichen Beurteilungsmaßstäben zu gelangen.

Konkretisierung der zeichnerischen Darstellung

Diese zeichnerische Detaildarstellung des jeweiligen Anteils der Beurteilungsgrade je Mittelbehörde in Vonhundertsätzen einschließlich der nur graphischen Ausdehnung der bekannten 5er Skala durch Wiedergabe von 7 numerischen Beurteilungsgraden, nämlich:

a) entspricht den Anforderungen (2,5—1,6 Punkte) in 2,5—2,1 und 2,0—1,6

b) vollwertig (3,5—2,6 Punkte) in 3,5—3,1 und 3,0—2,6

c) tritt hervor (4,5—3,6 Punkte) in 4,5—4,1 und 4,0—3,6

d) überragend (5,0—4,6 Punkte) unverändert

UND GLEICHER BEURTEILUNGS-

— wobei der Beurteilungsgrad „entspricht nicht den Anforderungen (1,5—1,0 Punkte)“ nicht vergeben worden ist —, läßt erkennen, daß der Beurteilungswirklichkeit bei den einzelnen Mittelbehörden im Bereich der BesGr A 14 noch nicht die allgemeingültigen Kriterien entnommen werden können, die den Weg zu einer größeren Objektivierung der Beurteilungspraxis ebnen.

Aus dieser Schlußfolgerung resultiert ferner, daß diese Beurteilungswirklichkeit noch nicht nach den Maßstäben einer „Nuancenfixierung“ (Gaußsches Verteilungsgesetz)[8]) interpretiert werden kann, da ausweislich des Beurteilungsspiegels noch zu unterschiedlich gewichtet worden ist.

Einige Beispiele im Mittelbehördenvergleich mögen dies verdeutlichen: Anteil der Beurteilungsgrade nach der Zahl der Einzelbeurteilungen:

a) von 38 ca. 3,5 % überragend (5,0—4,6)
in Relation 25 % tritt hervor (4,5—4,1)
55 % tritt hervor (4,0—3,6)
12 % vollwertig (3,5—3,1)
4,5 % vollwertig (3,0—2,6)
zu
100 %

37 ca. 41,5 % tritt hervor (4,0—3,6)
47 % vollwertig (3,5—3,1)
11,5 % vollwertig (3,0—2,6)
100 %

b) von 19 ca. 6 % überragend (5,0—4,6)
81 % tritt hervor (4,5—4,1)
in Relation 13 % tritt hervor (4,0—3,6)
zu
100 %

18 ca. 10,5 % tritt hervor (4,5—4,1)
43 % tritt hervor (4,0—3,6)
31 % vollwertig (3,5—3,1)
11 % vollwertig (3,0—2,6)
4,5 % entspricht den Anforderungen (2,5—2,1)
100 %

Nach dem Spiegel der zum 1. 3. 1977 vorgenommenen 522 A 14-Beurteilungen stellt sich der Bundesdurchschnitt wie folgt dar:

ca. 2 % überragend (5,0—4,6)
18 % tritt hervor (4,5—4,1)
48 % tritt hervor (4,0—3,6)
26,5 % vollwertig (3,5—3,1)
3,8 % vollwertig (3,0—2,6)
1 % entspricht den Anforderungen (2,5—2,1)
0,7 % entspricht den Anforderungen (2,0—1,6)
100 %

Aufgrund der wenigen Beispiele der Zuordnung von Prozentanteilen an Beurteilungsgraden auf die einzelnen Mittelbehörden scheint die Schlußfolgerung berechtigt, daß bei den im Spiegel erfaßten A 14-Beurteilungen zum 1. 3. 1977 nicht in ausreichendem Maße differenziert worden ist, da es der Lebenserfahrung widerspricht, daß z. B. das Prädikat „tritt hervor“ von rund $^2/_3$ aller Beurteilten erreicht wird[9]).

Zum Beurteilungsspiegel A 14 von 1974[10])

Da auch eine entsprechende Interpretation des Beurteilungsspiegels für die zum 1. 3. 1974 beurteilten 392 Beamten der BesGr A 14 zu einem ähnlichen Ergebnis wie oben gelangen würde, wird daher an anderer Stelle dieser Arbeit noch zu prüfen sein, ob neben dem neuen Instrumentarium „Vorlegenlassen von Beurteilungsentwürfen vor Bekanntgabe“ auch noch ein *einheitlicher zentraler Richtwert* als weiteres Steuerungsmittel offiziell vom BPM vorgegeben werden soll, um in Zukunft im Beurteilungsergebnis auf Bundesebene einheitlichere Maßstäbe innerhalb der DBP-Mittelbehörden zu erreichen.

Einschlägiger Sachstand der BeurtRL 1977 bzw. der BeurtRL 1973

Im Rahmen der Vergegenwärtigung des aktuellen Problems zur Gewährleistung eines möglichst einheitlichen Beurteilungsmaßstabes ist es angezeigt, den Wortlaut der Pos. 1.3 BeurtRL 1977 hier folgen zu lassen, um aufgrund dieser Übersicht dann festzustellen, welche über redaktionelle Änderungen hinausgehenden textlichen Weglassungen, Änderungen bzw. Neufassungen zur Verfeinerung der Objektivierungsbemühungen beigetragen haben:

Wortlaut Nr. 1.3 der BeurtRL 1977

Unrichtige Beurteilungen verfehlen ihren Zweck und erschüttern das gegenseitige Vertrauen, das für eine erfolgreiche Zusammenarbeit unerläßlich ist. Darum soll im Interesse einer gerechten Bewertung aller Beamten auch ein möglichst gleicher Beurteilungsmaßstab angelegt werden.

Um das zu erreichen, kann sich die Mittelbehörde bzw. das BPM aus begründetem Anlaß von einzelnen Beurteilern Entwürfe zur Beurteilung vor ihrer Bekanntgabe vor-

legen lassen. Die Vorgabe von Anteilen bestimmter Prädikatsquoten wird damit ausgeschlossen.

Im Interesse aller Beteiligten (Mittelbehörde, Amstleitung, Personal und Personalvertretung) liegt es nahe, daß bei einer solchen Einflußnahme auf die Beurteilungspraxis einer Dienststelle die Mittelbehörde bzw. das BPM die zuständige Personalvertretung informiert (§ 2 BPersVG). Der Anlaß für ein solches Vorgehen kann im übrigen auch eine begründete Anregung der Personalvertretung sein.

Wortlaut der Nr. 1.3 BeurtRL 1973

Im Interesse einer gerechten Bewertung aller Beamten soll ein möglichst gleicher Beurteilungsmaßstab angelegt werden. Von übertrieben guten oder strengen Beurteilungen ist abzusehen. Unrichtige Beurteilungen verfehlen ihren Zweck und erschüttern das gegenseitige Vertrauen, das für eine erfolgreiche Zusammenarbeit unerläßlich ist.

Kurzkommentierung der einschlägigen BeurtRL 1977 bzw. BeurtRL 1973

Die ersatzlose Streichung der Passage „von übertrieben guten oder strengen Beurteilungen ist abzusehen" der Pos. 1.3 BeurtRL 1973 in der Neufassung läßt den Schluß zu, daß unter Wahrung der Beurteilungshoheit der Beurteiler fortan mit einem anderen Steuerungsmittel auf die Beurteilungspraxis der DBP-Dienststellen Einfluß genommen werden soll. Gleichzeitig wird mit dieser textlichen Weglassung aufs neue zum Ausdruck gebracht, welche hohen Erwartungen in das Verantwortungsbewußtsein und die Verantwortungsbereitschaft der Beurteiler gesetzt werden.

Das Voranstellen des bisherigen 3. Satzes der Pos. 1.3 BeurtRL 1973 „Unrichtige Beurteilungen verfehlen ihren Zweck und erschüttern das gegenseitige Vertrauen, das für eine erfolgreiche Zusammenarbeit unerläßlich ist" an den Anfang von 1.3 BeurtRL 1977 macht klar und deutlich, daß „richtige Beurteilungen" nur dann zu erhalten sein werden, wenn alle für die konkrete Beurteilung von Beamten Verantwortlichen sich stets bewußt sind, daß durch weiteren Abbau des Beurteilungsermessens der Grad der Objektivierung gesteigert werden kann.

Bei der Bedeutung, die der Beurteilung als wichtiger Maßstab für den Einsatz der Beamten und ihre Beförderung zukommt, ist ein solches Rollenverständnis des Beurteilers Ausdruck der Praktizierung des Gleichheitssatzes[11]).

Erfordernisse einer „richtigen Beurteilung"

Da es Ausfluß der Fürsorgepflicht des Dienstherrn ist, den Beamten dienstlich zu fördern, vor Schaden zu bewahren, nicht pflichtwidrig am Fortkommen zu hindern und nach streng objektiven Maßstäben gerecht zu beurteilen, bleibt die Frage, welcher Art der Wertungsvorgang bei Abfassung einer dienstlichen Beurteilung zu sein hat, um diesem hohen Maßstab, den die Judikatur in vielen Einzelentscheidungen bestätigt und ausgebaut hat, entsprechen zu können[12]). Hierbei führt nach Pickuth[13]) die Differenzierung zwischen der rechtlichen und sachlichen Qualität einer dienstlichen Beurteilung zu folgendem Ergebnis:

Erfordernis der rechtlichen Qualität

Das Erfordernis der rechtlichen Qualität ergibt sich schon aus dem Grundsatz der Gesetzmäßigkeit der Verwaltung, d. h. es müssen bei der Abfassung der Wertung wie auch bei allen nachfolgenden Vorgängen einschlägige Rechtsvorschriften beachtet werden. Dazu gehören in erster Linie als Verfassungsnormen die Art. 1 Abs. 3 GG (Recht auf Gleichheit vor dem Gesetz), 33 Abs. 2 GG (Beachtung des Leistungsprinzips bei der Besetzung öffentlicher Ämter), 20 Abs. 3 GG (Grundsatz der Rechtsstaatlichkeit), und als materielle und formelle Rechtsvorschriften die §§ 8 BBG (Leistungsprinzip unter Ausschaltung sachfremder Erwägungen), 79 BBG (Fürsorgepflicht) und 34, 35 BLV (allgemeine Vorschriften über Grenzen und Inhalt der dienstlichen Beurteilung). Danach dürfen nur Aussagen über Eignung, Befähigung und Leistung gemacht werden.

Einzelheiten regeln die jeweiligen Beurteilungsrichtlinien, zu deren Erlaß die Verwaltung aufgrund der Vorschriften der BLV ermächtigt ist. Ihr Inhalt muß bestimmungskonform sein. Es dürfen in den Beurteilungsrichtlinien also keine Regelungen enthalten sein, die über den gesteckten Rahmen hinausgehen.

Beachtung allgemeingültiger Grundsätze

Der Beurteiler hat des weiteren zu beachten allgemeingültige Rechts- und Verwaltungsgrundsätze sowie die in ständiger Rechtsprechung aufgestellten Grundsätze über die Grenzen des Beurteilungsspielraums und über den Inhalt des gesetzlichen Ermessens. Zu den allgemeingültigen Rechts- und Verwaltungsgrundsätzen gehören als oberster Rechtsgrundsatz für die Auslegung von Rechtsnormen der Grundsatz der Gesetzmäßigkeit der Verwaltung und der Grundsatz von Treu und Glauben.

Erfordernis der sachlichen Qualität

Hinsichtlich der sachlichen Qualität der dienstlichen Beurteilung stellt die Rechtsprechung vier Kriterien auf:

a) die dienstliche Beurteilung muß objektiv richtig sein;
b) der Beurteiler darf seine als Werturteil aufzunehmende Erkenntnis nur auf rein tatsächliche Gegebenheiten und Vorgänge stützen, die er sich durch persönliche Erkenntnisse beschafft hat: nur das Verhalten, das sich als wahr erwiesen hat und einer Nachprüfung standhält, darf er verwerten; Vermutungstatbestände und zweifelhafte Wahrnehmungen müssen unbeachtet bleiben.
c) der Beurteiler muß allgemeingültige, gerechte und zutreffende Wert- und Vergleichsmaßstäbe beachten, und schließlich
d) alle sachfremden Erwägungen ausschalten, z. B. stark subjektive Gesichtspunkte, Vorurteile oder sonstige, in seiner persönlichen Einstellung liegende Umstände.

Werden diese Erfordernisse unberücksichtigt gelassen, wendet der Beurteiler also beispielsweise allgemeingültige Rechtssätze nicht richtig an oder leidet die Beurteilung an sachlichen Mängeln, dann können die Werturteile rechtswidrig sein. In diesem Fall ist eine Beurteilung fehlerhaft und damit anfechtbar. Abschließend bedarf es keines besonderen Hinweises, daß der Beurteiler für die Rechtmäßigkeit einer von ihm erstellten Beurteilung die volle persönliche Verantwortung trägt[14]).

Objektivierung der Beurteilung

Da die dienstliche Beurteilung als Führungsinstrument einen hohen Stellenwert beanspruchen darf, ist der Aufgabe des Beurteilers stets große Bedeutung beizumessen mit der Maßgabe, daß durch weitere Systematisierung des Beurteilungswesens der Objektivierungsgrad so gesteigert werden kann, so daß als Produkt aller intensiven Bemühungen die „richtige Beurteilung" steht, welche letztlich auch aufgrund eines umfangreichen Beurteilungsgesprächs vom Beurteilten kraft eigener Überzeugung anerkannt werden kann.

Einheitlicher Maßstab und Vorlage von Beurteilungsentwürfen

Während die BeurtRL 1973 in der einschlägigen Pos. 1.3 nur generell erwähnen, daß im Interesse einer gerechten Bewertung aller Beamten ein möglichst gleicher Beurteilungsmaßstab angelegt werden soll, wird in der Neufassung der Nr. 1.3 BeurtRL 1977 darüber hinaus eine Konkretisierung vorgenommen und näher erläutert, auf welche Art und Weise dieses Ziel auch erreicht werden kann. Hiernach kann sich die Mittelbehörde bzw. das BPM aus begründetem Anlaß von einzelnen Beurteilern Entwürfe zur Beurteilung vor ihrer Bekanntgabe vorlegen lassen[15]).

Neuartige Einflußnahme auf Beurteilungspraxis

Sinn und Zweck einer solchen Einflußnahme auf die Beurteilungspraxis einer Dienststelle ist die Herbeiführung von einheitlicheren Maßstäben. So wird mit diesem neuen Instrumentarium zugleich auch der zentrale Versuch unternommen, durch vorherige Koordinierung die Beurteilungsergebnisse der Mittelbehörden tunlichst so zu beeinflussen, damit die zukünftigen Beurteilungsspiegel — z. B. anläßlich der Regelbeurteilung der Beamten Bes-GR A 15 und A 13 zum 1. 3. 1978 — bereits eine solche Harmonisierung aufweisen, so daß bei einem kommenden Mittelbehördenvergleich in der Tat von der erfolgreichen Anlegung eines möglichst gleichen Beurteilungsmaßstabes ausgegangen werden kann. Da die Verwendbarkeit von Beurteilungen mit der „Qualität der Koordination" steht und fällt und auch das BMI für eine generelle Koordinierung eintritt, wird erst die Beurteilungspraxis 1978 mit den diesbezüglichen Erfahrungen zeigen, ob die nunmehr eingeführte Verwendung des Steuerungsmittels „Vorlage von Beurteilungsentwürfen" durch das BPM geeignet ist, Beurteilungsergebnisse im höheren Dienst auf Bundesebene zu vermeiden, wie sie noch ausweislich des an anderer Stelle dieser Arbeit teilweise analysierten Spiegels betr. Darstellung der Regelbeurteilungen zum 1. 3. 1977 von 522 Beamten A 14 im Mittelbehördenvergleich eingetreten sind.

Praktikabilität beim Verfahrensablauf

Das neue Instrumentarium „Vorlegenlassen von Beurteilungsentwürfen vor Bekanntgabe" wird nach der Neufassung der BeurtRL 1977 beim Vorhandensein eines begründeten Anlasses gegenüber einem *einzelnen Beurteiler* zur Anwendung gebracht. Da nach dem gegenwärtigen Beurteilungsverfahren nicht nur der Beurteiler, sondern auch der Mitbeurteiler und der Dienstvorgesetzte am Beurteilungsvorgang beteiligt sind, wird es künftig nicht zu umgehen sein, beim Vorliegen besonderer Gründe mit 3 Bediensteten gleichzeitig Kontakt aufzunehmen, was in der Praxis zumindest mit erheblicher Zeitverzögerung verbunden sein dürfte.

Zulässigkeit der abweichenden Beurteilung

Zum Wesen des Beurteilungsverfahrens gehört auch eine potentielle abweichende Beurteilung durch den Mitbeurteiler bzw. Dienstvorgesetzten. Aus der verbalen Wiedergabe einer abweichenden Stellungnahme im Beurteilungsformblatt resultiert, daß zwecks Respektierung der Beurteilungshoheit nicht um jeden Preis das Beurteilungsergebnis des Erstbeurteilers von den beiden anderen Verfahrensbeteiligten mit der Kurzformel „einverstanden" zu versehen ist, auch wenn in der Praxis die Mehrzahl der erstellten Beurteilungen mit einer Einmütigkeit in der Gesamtwertung des Beurteilten schließen.

So erscheint beim Vorliegen von zwei abweichenden Beurteilungen und der sich daraus ergebenden 3-fachen Kontaktaufnahme es schon aus Zeitgründen kaum möglich, das neue Instrumentarium „Vorlage von Beurteilungsentwürfen" zu einem wirksamen Steuerungsmittel werden zu lassen, zumal der Beurteilte einen Anspruch darauf hat, sich nicht über eine vertretbare Zeitspanne hinaus in einem sog. Beurteilungsschwebezustand befinden zu müssen.

Vorlage von Beurteilungsentwürfen und begründeter Anlaß

Ein „Beurteilungsentwurf vor Bekanntgabe" setzt nach dem Selbstverständnis der BeurtRL voraus, daß Erstbeurteiler, Mitbeurteiler und Dienstvorgesetzter ihre notwendige Verfahrensbeteiligung mit dem Ziel der endgültigen Beurteilungsaussage bereits abgeschlossen haben und es nur noch der Bekanntgabe bedarf, um Rechtswirksamkeit eintreten zu lassen.

Nach der Neufassung der BeurtRL 1977 zu 1.3 ist mangels Definition nicht ersichtlich, welche Voraussetzungen gegeben sein müssen, damit der unbestimmte Rechtsbegriff „aus begründetem Anlaß" in einem konkreten Fall als erfüllt akzeptiert werden kann. Da die Maßnahme „aus begründetem Anlaß" nach dem Sinn und Zweck der Vorschrift 1.3 in der Praxis nicht in generalisierender Form vorzunehmen, sondern als Einzelmaßnahme von Fall zu Fall zu werten ist und ein potentiell betroffener Beurteiler nicht im vorhinein die jeweiligen Umstände kennt bzw. kennen kann, die gegenüber einer oder mehreren von ihm erstellten Beurteilungen ein Vorgehen „aus begründetem Anlaß" rechtfertigen, wird es in der Praxis nicht ausbleiben, daß es wegen der Einzelfallbezogenheit und einer fehlenden gedanklichen Einbettung der konkreten Beurteilung(en) in einen vorher bekanntgegebenen einheitlichen Richtwert als Durchschnittswertvorgabe zur Anwendung unterschiedlicher Wertungsmaßstäbe kommt, welches gerade mit der Einführung dieses neuen Steuerungsmittels verhindert werden soll.

Kenntnisnahme von einem begründeten Anlaß

Des weiteren ist in der Neufassung der Pos. 1.3 BeurtRL 1977 innerhalb des Verwaltungsbereichs BPM/ Mittelbehörden expressis verbis nicht dargetan, auf welche Art und Weise Kenntnis vom Vorliegen „eines begründeten Anlasses" zu erlangen und zu geben ist. Die Praxis wird zeigen, daß die Initiative für ein solches Vorgehen nicht nur von der übergeordneten Mittelbehörde bzw. vom BPM auszugehen braucht, sondern durchaus auch von beispielsweise einem „abweichenden Mitbeurteiler" erfolgen kann. Da nach der Neufassung von 1.3 BeurtRL 1977 „der Anlaß für ein solches Vorgehen auch eine begründete Anregung der Personalvertretung sein kann, wird deutlich, daß es sich hier nur um eine von mehreren Initiativmöglichkeiten handelt, von der Annahme eines „begründeten Anlasses" einer zuständigen Dienststelle Kenntnis zu geben.

Ausschluß der Quotenvorgabe als Instrumentarium

Nach 1.3 Abs. 2 Satz 2 der Neufassung BeurtRL 1977 wird die „Vorgabe von Anteilen bestimmter Prädikatsquoten damit ausgeschlossen". Aufgrund des Sinnzusammenhanges des ganzen Abs. 2 dieser Bestimmung Nr. 1.3 ist diese Formulierung unter Verwendung des Bindewortes „damit" so zu interpretieren, daß bei konkreter Praktizierung des Kann-Instrumentariums „Vorlage von Beurteilungsentwürfen vor Bekanntgabe" die sog. Quotenvorgabe parallel dazu nicht mehr als Objektivierungsmittel zur Herbeiführung eines möglichst gleichen Beurteilungsmaßstabes in Erwägung zu ziehen ist. Da der Richtliniengeber somit durch die Präsentierung dieses neuen Kann-Steuerungsmittels lediglich eine weitere mögliche Einwirkungsart anbietet, um zu einheitlicheren Maßstäben zu führen, bleibt es den Mittelbehörden auch in Zukunft überlassen, sich in voller Verantwortung gegenüber der Beurteilungshoheit eines anderen rechtlich ebenfalls brauchbaren Koordinierungsinstruments zu bedienen.

Darüber hinaus ist festzuhalten, daß der Richtliniengeber trotz inhaltlicher Erweiterung der Bestimmung 1.3 BeurtRL 1977 den schon in den BeurtRL 1973 ausgewiesenen Kardinalgrundsatz unverändert übernommen und in seiner ganzen Bedeutung und Tragweite ohne Einschränkung beibehalten hat, wo-

© by SEL 720.376

Die ganze Nachrichten-technik

Fernsprechtechnik
Funk und Navigation
Übertragungstechnik
Kabel und Leitungen
Postautomation und Fördertechnik
Bahn-Steuerungstechnik
Private Nachrichtensysteme
Datensysteme
Leistungselektronik
Bauelemente
Rundfunk, Fernsehen, Phono

Standard Elektrik Lorenz AG
Hellmuth-Hirth-Straße 42
7 Stuttgart 40 (Zuffenhausen)
Telefon: (0711) 8 21-1
Telex: 7 211-0

Im weltweiten ITT Firmenverband

SEL

nach „im Interesse einer gerechten Bewertung aller Beamten auch ein möglichst gleicher Beurteilungsmaßstab angelegt werden soll". Somit ist es als richtlinienkonform anzusehen, wenn in der Beurteilungspraxis zum Zweck der Koordination beispielsweise auch die Einhaltung eines *einheitlichen Richtwertes* empfohlen wird.

Der Vollständigkeit halber ist hier noch zu erwähnen, daß das BMI nach seinen „Unterlagen zur Fortsetzung des Meinungsaustausches mit Verwaltungen und Verbänden" auf dem Gebiet des Beurteilungswesens prüfen wird, ob die Orientierung an bestimmten Quoten, z. B. in Anlehnung an die Gaußsche Normalverteilung, sich in der Erprobungsphase zu solch einem Instrumentarium entwickeln läßt, daß im Quervergleich eine gerechtere Beurteilung erreichbar ist[16]).

Gleichmäßiger Beurteilungsmaßstab und einheitlicher Richtwert

Definition des Richtwerts

Im Gegensatz zur sog. Quotenvorgabe, bei der in Gestalt von Richtsätzen für die Zuerkennung der einzelnen Beurteilungsnoten bestimmte Prozentanteile wie z. B.

2 % = überragend
20 % = sehr gut
30 % = gut
48 % = befriedigend und weniger

als Anhaltspunkte für die Regelbeurteilung einer größeren Anzahl von Beamten derselben Laufbahn sowie derselben BesGr vorgegeben werden[17]), handelt es sich beim Richtwert um einen einzigen Zahlenwert von beispielsweise 3,0 als Ausdruck der mathematischen Mitte bei 5 Beurteilungsgraden, oder z. B. 3,5 zwecks deutlicher Einbeziehung der vielfältigen Beurteilungskriterien. Prädikatsquoten stellen sich dagegen als eine klare und eindeutige Verfeinerung eines Richtwertes dar. Während somit der Richtwert eine generalisierende Wirkung zeitigen soll, wird mit vorgegebenen Prädikatsquoten die Einhaltung von prozentualen Anteilen jeweiliger Beurteilungsgrade angestrebt.

Richtwert und Beurteilungspraxis

Ein Richtwert ist ein Anhaltswert, der bei Vorliegen der Voraussetzungen unterschritten bzw. überschritten werden kann. Er ist im Beurteilungswesen ein erfahrungsorientiertes Objektivierungsmittel und darf begriffsnotwendig nicht selbst zum einzigen Beurteilungsmaßstab werden. Da die Beurteilungshoheit beim Beurteiler verbleibt, folglich ein Beamter stets nur nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu beurteilen ist, kann ein vorgegebener Richtwert einen Beurteiler nicht zwingen, eine andere z. B. schlechtere Beurteilung zu geben, als nach den einschlägigen Rechts- und Verwaltungsvorschriften und der hierzu ergangenen Judikatur zulässig ist. Schließlich ist ein Richtwert als Anhaltspunkt nur mit einer relativen Verbindlichkeit ausgestattet und hat die Funktion, bei der vergleichenden Beurteilungsmethode den Objektivierungsgrad zu steigern.

Richtwert und Gaußsche Normalverteilung

Nach dem Schrifttum besagt das Gaußsche Verteilungsprinzip[18]), daß Durchschnittswerte am häufigsten, über- und unterdurchschnittliche Werte weniger zahlreich und die extremen Plus- und Minusvarianten nur selten anzutreffen sind. Dieses Verteilungsgesetz läßt sich auch auf menschliche Eigenschaften und Fähigkeiten übertragen, und es wirkt im Personalkörper der Verwaltung ebenso wie in den entsprechenden Bereichen der Wirtschaft und Industrie. Es ist also eine unumstößliche Tatsache, daß mit einer Zunahme der Zahl von Mitarbeitern trotz Auslese und Ausbildung durch Verbreiterung des Durchschnitts und durch Einbeziehung neben überdurchschnittlichen auch unterdurchschnittlicher Kräfte regelmäßig ein Qualitätsverlust verbunden ist. Diese sich aus der Endlichkeit des Menschen ergebenden Begrenzungen müssen von der Verwaltung als Faktum hingenommen werden[19]).

Bei einer entsprechenden Anwendung der Gaußschen Normalverteilung im Rahmen des dienstlichen Beurteilungswesens kommt die Verwaltung gleichzeitig dem Interesse des zu beurteilenden Beamten nach Gewährleistung eines einheitlichen Maßstabes deutlich entgegen, da hierdurch die Objektivierung intensiviert werden kann.

Es bedarf hier keiner weiteren Erörterung, daß die Empfehlung eines einheitlichen Richtwerts als Durchschnittswertvorgabe ebenfalls dem Grundverständnis des Gaußschen Verteilungsgesetzes entspricht.

Richtwert und Vergleichsbeurteilung

In der Beurteilungsliteratur und Judikatur hat sich herauskristallisiert, daß zum Kernbestand des Beurteilungsverfahrens und der Beurteilungspraxis die sog. Vergleichsbeurteilung gehört. Eine Beurteilung beruht deshalb wesentlich mit auf dem bewußten oder unbewußten Vergleich mit anderen Bediensteten, die der Beurteiler gleichzeitig beurteilt, früher beurteilt hat oder sonst kennt[20]). Sie enthält somit kein absolutes Werturteil, sondern nur eine Bewertung im Vergleich zu anderen

Beamten derselben Laufbahn und BesGr; denn ein solches Werturteil würde angesichts der durch den erforderlichen Rückgriff auf Bezugsgrößen und Beurteilungsmaßstäbe bedingten Relativität jeglicher Beurteilung auch unmöglich sein.

Da die dienstliche Beurteilung in erster Linie als Grundlage für Entscheidungen des Dienstherrn über die dienstliche Verwendung sowie etwaige Beförderungen des Beamten dient, muß sie vor allem eine Aussage darüber treffen, wie die Leistungen des jeweils Beurteilten im Verhältnis zu jener Vergleichsgruppe zu beurteilen sind[21]).

Auch das BMI geht bei seinen Überlegungen im Rahmen des Aktionsprogramms der Bundesregierung zur Dienstrechtsreform vom 19. 5. 1976 u. a. davon aus, daß ein einheitlicher Beurteilungsstichtag für alle Beschäftigten den Vergleich der Beamten untereinander erleichtert und damit die Objektivität erhöht[22]).

Nach allem bedingen von der Konzeption her Vergleichsbeurteilung und einheitlicher Richtwert einander, da sich nur im Rahmen von Vergleichsmöglichkeiten erfahrungsorientierte Anhaltswerte ermitteln lassen.

Transparenz des Richtwerts und Informationsveranstaltung

Nach höchstrichterlicher Rechtsprechung ist § 90 BBG nur ein „besonderer" Anwandlungsfall eines allgemeinen Grundsatzes, nämlich „der Offenheit und Transparenz bei Personalentscheidungen"[23]). Aus diesem Grundsatz resultiert, daß eine wesentliche Aufgabe darin besteht, alle am Beurteilungsgeschehen beteiligten Bediensteten das Denken in Richtwert-Kategorien zu vermitteln mit dem Ziel einer Vertiefung der Voraussetzungen für eine rechtsfehlerfreie Handhabung dieses Objektivierungsmittels. Im Bereich der DBP bieten sich z. B. Referentenbesprechungen und Amtsvorstehertagungen vorzüglich zur Weitergabe des Spezialwissens auf dem vielschichtigen und komplizierten Sektor des Beurteilungswesens an. Hierdurch wird gleichzeitig sichergestellt, die theoretischen Ausführungen mit der Beurteilungspraxis zu konfrontieren und im Rahmen einer ausführlichen Diskussion offene Fragen zu beantworten. Wenn am Ende solcher Diskussionsveranstaltungen die Einsicht neu entdeckt worden ist, daß die Gewährleistung gesunder Relationen zu einer gerechteren Beurteilung führt und Mut und Zivilcourage der Beurteiler auch einen hohen Stellenwert haben, um durch offene Aussprache den beurteilten Beamten von der Richtigkeit eines Richtwerts und damit auch seiner eigenen Beurteilung zu überzeugen, dann wird das Zufriedenheitsniveau im öffentlichen Dienst gesteigert werden können[24]).

Richtwert bzw. Quotenvorgabe und Judikatur der jüngsten Vergangenheit

Die Rechtsprechung hat in der jüngsten Vergangenheit durch einschlägige Entscheidungen zur Richtwert-Problematik zum Ausdruck gebracht, daß auch der Richtwert ein rechtlich zulässiges Instrumentarium ist, um einen möglichst gleichen Beurteilungsmaßstab zu gewährleisten. In den Urteilsgründen wurden dabei folgende rechtliche Überlegungen angestellt:
Bay. VGH, Urteil vom 23. 4. 1976, inzwischen rechtskräftig[25]).
Nach dieser Entscheidung ist es grundsätzlich nicht zu beanstanden, wenn der Dienstherr für die Beurteilung der Beamten erfahrungsorientierte Richtwerte aufstellt, die dem Anforderungsinhalt der verschiedenen vorgeschriebenen Gesamturteile gerecht werden, sofern dadurch der für die dienstliche Beurteilung zuständige Dienstvorgesetzte weiterhin gehalten bleibt, die von ihm zu beurteilenden Beamten nach ihrer persönlichen Eignung, Befähigung und Leistung zu beurteilen. Derartige Richtwerte dürfen einen Beurteiler nicht zwingen, einen Beamten schlechter zu beurteilen, als er ihn bei Beachtung der einschlägigen Rechts- und Verwaltungsvorschriften beurteilen würde. Eine solche unterschiedliche prozentuale Gliederung der zu vergebenden Gesamturteile hat als Hilfsmittel und Kontrollmaßstab für den Beurteiler seine Berechtigung. Sie muß jedoch Richtwert bleiben und darf nicht selbst Beurteilungsmaßstab werden.

OVG Münster, Urteil vom 9. 6. 1976, rechtskräftig[26]).

Diesem Urteil ist zu entnehmen, daß die von einem Finanzministerium vorgegebenen Richtsätze kein geltendes Recht verletzen, da hierdurch lediglich ein Beurteilungsrahmen gegeben worden ist. Mit diesen Richtsätzen — in Gestalt von prozentualen Anteilen bestimmter Beurteilungsgrade — wird der Charakter einer Regelbeurteilung als einer vergleichenden Beurteilung aller Beamten einer Laufbahn und BesGr betont, ohne daß andererseits die individuelle Beurteilung des einzelnen Beamten nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung beseitigt oder auch nur in unzulässiger Weise vernachlässigt würde.

Es ist deshalb nicht zu beanstanden, wenn der Dienstherr die einem bestimmten Beamten zukommende Beurteilungsnote auch oder — je größer die Zahl der zur Beurteilung anstehenden Beamten ist — sogar davon abhängig macht, wie der Be-

amte bei einem Vergleich mit den anderen Beamten derselben Laufbahn und BesGr einzuordnen ist.

Dabei darf nicht übersehen werden, daß die Aufstellung von Richtsätzen für bestimmte Beurteilungsnoten in besonderem Maße dem Zweck dient, und geeignet ist, unterschiedliche Beurteilungen, soweit möglich, zu vermeiden.

Richtsätze werden vielmehr ihrem Charakter als einem Beurteilungsrahmen entsprechend lediglich als Richtlinien angesehen, die im Einzelfall aus begründetem Anlaß überschritten oder unterschritten werden können. Damit kommt den Richtsätzen nicht die Funktion einer — zwingend einzuhaltenden — oberen Grenze zu, durch die das Gebot einer einzelfallbezogenen gerechten Beurteilung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung des jeweiligen Beamten berührt werden könnte (vgl. auch OVG Münster, Urteil vom 31. 7. 1974 — I A 145/73 — in RiA 1975/79).

VG Hannover, Urteil vom 23. 6. 1976[27]).

Das VG vermochte einen Verfahrensfehler nicht darin erkennen, daß das Gesamturteil abweichend vom rechnerischen Durchschnitt festgesetzt worden ist.

Maßgeblich für die Anwendung eines vorgegebenen Beurteilungssystems ist vielmehr, ob der Beurteiler die Stellung der einzelnen Stufen im Gesamtgefüge sowie deren Relation zueinander erkannt hat; denn eine dienstliche Beurteilung beinhaltet kein absolutes Werturteil über den Beamten, ein solches würde wegen des Rückgriffs auf den Beurteilungsmaßstab und der sich daraus ergebenden Relativität ohnehin unmöglich sein.

Aus diesem Grunde ist Ausgangspunkt für eine dienstliche Beurteilung der Leistungsstandard, wie er üblicherweise von einer Bezugsgruppe verlangt und erreicht wird. Die mit den Stufenbeschreibungen einzelner Beurteilungsmerkmale zwangsläufig verbundene Schematisierung dient der Gleichbehandlung aller Beamten; einem vorgegebenen Bewertungsschema wohnt demnach eine gewisse Generaliserungstendenz inne, die zur Folge hat, daß nicht jeder einzelne dienstliche Bereich in seinen Besonderheiten voll erfaßt werden kann. Die daraus resultierende Unschärfe der Beurteilung muß der Beamte im Interesse der Gleichbehandlung, Praktikabilität und Nachvollziehbarkeit hinnehmen.

OVG Bremen, Urteil vom 1. 10. 1976[28]).

Aus der Klagabweisung im übrigen durch das erstinstanzliche VG ist zu folgern, daß die Erlasse des BMF vom 16. 4. und 19. 8. 1968 keine Rechtsverletzungen beinhalten, sodaß in Ausfüllung des zugestandenen Beurteilungsrahmens die Vorgabe folgender Prädikatsquoten für die Beamten der BesGr A 11 in zulässiger Weise erfolgt ist, nämlich: höchstens bis zu 25 % mit „tritt hervor" und besser mit Beförderungseignung, davon etwa 1/5 mit tritt erheblich hervor und besser und ca. 15 % mit tritt hervor ohne Beförderungseignung.

Von Interesse ist diese obergerichtliche Entscheidung auch deshalb, weil eine Widerspruchsbehörde auch dann verpflichtet ist, die Zweckmäßigkeit der mit dem Widerspruch angegriffenen Maßnahme nachzuprüfen, wenn es sich dabei um eine dienstliche Beurteilung handelt und die Widerspruchsbehörde nicht der unmittelbare Dienstvorgesetzte des Beamten ist.

Die Widerspruchsbehörde durfte sich in dem konkreten Fall einer eigenen Beurteilung nicht deshalb enthalten, weil es sich dabei um einen Akt wertender Erkenntnis handelt. Der hieraus resultierende Beurteilungsspielraum verwehrt es der Widerspruchsbehörde nicht, durch eine *eigene Beurteilung* die mit dem Widerspruch angegriffene Beurteilung zu ersetzen.

Andererseits bietet die Zuständigkeit einer übergeordneten Stelle — wie z. B. Mittelbehörden gegenüber den unterstellten selbständigen Ämtern — die Gewähr für eine größere Ausgewogenheit und Gleichmäßigkeit des Urteils, die um so wichtiger sind, je weiter der Kreis zu beurteilender und nach ihrer Beurteilung für Beförderungen auszuwählender Beamten ist.

Bay. VGH, Urteil vom 11. 2. 77[29]).

Nach dieser Entscheidung ist es Sache des Dienstherrn, insbesondere den „Durchschnitt" der Beamten als Maßstab für eine durchschnittliche, über- oder unterdurchschnittliche Beurteilung zu ermitteln, und zu ermessen, in welchem Verhältnis die Fähigkeiten und Leistungen des Beamten zum „Durchschnitt" der ihm ranggleichen Beamten stehen und ihn etwa geeignet erscheinen lassen, sich in die Gruppe der ranghöheren Beamten einzufügen.

VG Regensburg, Urteil vom 25. 5. 1977[30]).

In den Urteilsgründen wird hier hervorgehoben, daß der Beamte einen Anspruch auf eine dienstliche Beurteilung hat, die aufgrund gleichmäßiger und gerechter Beurteilungsmaßstäbe vorgenommen wird (S. 9 mit weiteren Quellenangaben).

Sind aber bei einer Vielzahl dienstlicher Beurteilungen von dem beurteilenden Vorgesetzten Anforderungen und ein „Durchschnitt" zugrunde gelegt worden, die stark voneinander

ander abweichen, so wird dadurch der Wert der Beurteilung herabgesetzt (S. 10). Eine erst im Zusammenhang mit einer konkreten Personalentscheidung vorgenommene Korrektur oder Gewichtung von Beurteilungen verschiedener Dienstvorgesetzter anhand von allenfalls begrenzt nachprüfbaren persönlichen Eindrücken über die Anforderungen eines beurteilenden Dienstvorgesetzten oder auch anhand von behördeninternen „Beurteilungsspiegeln" widerspricht jedoch den Grundsätzen der Offenheit und des Vertrauens, die das gesamte Verhältnis zwischen dem Beamten und seinem Dienstherrn beherrschen sollen.

Aus diesen Gründen gehen immer mehr personalintensive Verwaltungen dazu über, das Verfahren und/oder die Maßstäbe für die Beurteilung durch Verwaltungsvorschriften so zu regeln, daß die dienstlichen Beurteilungen, so weit wie möglich miteinander vergleichbar sind und die Grundlage für die Anwendung des Leistungsprinzips bilden können.

Als geeignetes Mittel zu diesem Zweck kommen neben Verfahrensregelungen wie z. B. der Einrichtung von Gremiumsbesprechungen in Anwesenheit eines Vertreters der obersten Dienstbehörde vor allem die Festlegung *erfahrungsorientierter Richtwerte* für die Beurteilungen in Betracht. Solche Richtwerte können unterschiedliche Anforderungen zwar nicht ganz ausschließen.

Sie tragen aber dennoch wesentlich dazu bei, daß die von den einzelnen Dienstvorgesetzten gestellten Anforderungen und der geforderte „Durchschnitt"[31]) einander weitgehend angeglichen werden und auf diese Weise eine möglichst gleiche Handhabung der Beurteilungsgrundsätze innerhalb des gesamten Dienstbereichs einer Verwaltung gewährleistet ist (S. 11).

Abschließend kommt das VG Regensburg zu dem Ergebnis, daß ein vom BPM etwa vorgegebener Richtwert — z. B. in Gestalt des jeweils zuletzt bei BesGr. A 15 erzielten Bundesdurchschnitts — stets mit der Verbindlichkeit auszustatten ist, so daß alle zugeordneten Mittelbehörden dieses Objektivierungsmittel bei eigenen Beurteilungen zu berücksichtigen haben; denn dienstliche Beurteilungen einer Vielzahl von Beamten können nicht einfach mit Hilfe eines Beurteilungsspiegels um einen Durchschnittswert angehoben werden (S. 16).

Zusammenfassung

1. Sowohl die BeurtRL 1973 als auch die neuen BeurtRL 1977 heben als übergeordneten Grundsatz hervor, daß im Interesse einer gerechten Bewertung aller Beamten auch ein möglichst gleicher Beurteilungsmaßstab angelegt werden soll.

2. Wegen der Kann-Aussage bleibt es einer Mittelbehörde überlassen, aus begründetem Anlaß das neue Instrumentarium „Vorlage von Beurteilungsentwürfen vor Bekanntgabe" zu benutzen, um zu einheitlicheren Maßstäben zu gelangen.

3. Nur bei Verwendung des neuen Steuerungsmittels „Vorlegenlassen von Beurteilungsentwürfen vor Bekanntgabe" wird die Vorgabe von Anteilen bestimmter Prädikatsquoten *damit* ausgeschlossen.

4. Somit überläßt es der Richtliniengeber einer Mittelbehörde, sich ggf. auch eines *einheitlichen Richtwerts* als Durchschnittswertvorgabe zu bedienen zwecks Erreichung eines möglichst gleichen Beurteilungsmaßstabes.

Literatur- und Quellenverzeichnis:

1 Amtsblatt des BM für das Post- und Fernmeldewesen Nr. 163 vom 28. 12. 1977 S. 1917 ff = VfgNr. 1041/1977 311—4 8000—0

2 Liebel, Führungspsychologie, Theoretische und empirische Beiträge, Göttingen, Toronto, Zürich 1978, S. 155

3 Liebel, aaO, mit weiteren Quellenangaben; Pickuth, Kritische Bemerkungen zur Reform des dienstlichen Beurteilungswesens, in: Archiv für das Post- und Fernmeldewesen 1975/91 ff.

4 siehe zu 1 aaO

5 Amtsblatt des BM für das Post- und Fernmeldewesen Nr. 106 vom 23. 8. 1973 S. 1209 ff = VfgNr. 581/1973 311—4 8000—0

6 Trenckner, Anfechtung von dienstlichen Beurteilungen und Rechtschutz bei unterlassener Beförderung, Bonn-Bad Godesberg 1974 S. 121
Konow, Dienstliche Beurteilung und Gleichheitssatz, in: ZBR 1971/97 f.

7 BPMVfg 311—2 8000—oW vom 22. 12. 1977 — eingegangen am 27. 12. 1977 — betr. Beurteilungsspiegel für die im Jahr 1977 beurteilten Beamten der BesGr A 14

8 Pickuth, aaO, S. 131

9 BPMVfg 311—2 8000—oW vom 22. 12. 1977 wie zu 7

10 Abdruck des A 14-Beurteilungsspiegels 1974, in: VHP-Zeitschrift April 1975;
zur Wahrung der Übersicht wurde von der Veröffentlichung einer Analyse entsprechend Beurteilungsspiegel 1977 Abstand genommen;
weitere Beurteilungsspiegel betr. der zum 1. 3. 1975 beurteilten 404 A 13- und 290 A 15-Beamten, in: VHP-Zeitschrift 1975, Heft-Nr. 5

11 Trenckner, aaO wie zu 6

12 Pickuth, aaO, S. 102; zu verweisen ist hier auf die umfangreiche Quellenangabe in Fußnote 52

13 Pickuth, aaO S. 102 und 103

14 BVerwGE Bd. 8/273 f und 21/130 ff
Pickuth, aaO, S. 103

15 Dade, Neufassung der Richtlinien für die dienstliche Beurteilung der Beamten des gehobenen und höheren Dienstes, in: ZPF 1978/37

16 BMI / D IV 1 Beurteilungswesen nach dem Stand vom 15. 4. 1977 (Unterlage zur Fortsetzung des Meinungsaustausches mit Verwaltungen und Verbänden) zu Pos. 4.4.4 Normalverteilung und Vorgabe von Quoten

17 OVG Münster, (rechtskräftiges) Urteil vom 9. 6. 1976 — VI A 1581/74 — in: ZBR 1977/33 ff.

18 aufgestellt von dem Mathematiker und Astronomen Karl-Friedrich Gauß (1777—1855)

19 Feindt, Arbeit und Leistung als Bestimmungsfaktoren des Beamtenlebens, in: ZBR 1977/50

20 Lemhöfer, Die dienstliche Beurteilung im Beamtenrecht, in: DÖD 1971/224 f.
Pickuth, aaO, S. 93 und 113: Beurteilungsexperten empfehlen daher fast übereinstimmend, den Beurteilungsinhalt so zu gestalten, daß ein Höchstmaß an Objektivität und Vergleichbarkeit erreicht werden kann.
Riedmaier, Wege zur Transparenz und Objektivierung des dienstlichen Beurteilungsverfahrens, in: DÖD 1977/268

Liebel, aaO, S. 173
Kaas, Die praktische Anwendung der neuen BeurtRL, in: ZPF 1974/558 = vertritt zum Einzelthema „Vergleichbarkeit der Beurteilungen" deshalb eine andere Ansicht, weil nach 1.2 letzter Satz BeurtRL 1973 Vergleiche mit anderen Personen unberücksichtigt zu bleiben haben.
Die BeurtRL 1977 haben diese Passage ersatzlos gestrichen.

21 VG Hannover, Urteil vom 23. 6. 1976 — III A 93/75 — in: ZBR 1976/345 f.
Bay. VGH, Urteil vom 11. 2. 1977 — Nr. 93 III 76 — in: DÖD 1977/180 = ... insbesondere der „Durchschnitt" des Beamten als Maßstab für eine durchschnittliche, über- oder unterdurchschnittliche Beurteilung zu ermitteln, und zu ermessen, in welchem Verhältnis die Fähigkeiten und Leistungen des einzelnen Beamten zum „Durchschnitt" der ihm ranggleichen Beamten stehen und ihn etwa geeignet erscheinen lassen, sich in die Gruppe der ranghöheren Beamten einzufügen, ist Sache des Dienstherrn.

22 BMI, aaO gem. Fußnote 16, zu Pos. 4.1 Regelbeurteilung zu festlgelegten Stichtagen

23 BGH-Urteil vom 29. 11. 1956 — III 2 R 70/55 — in NJW 1957/299
OVG Münster, Urteil vom 5. 6. 1972, in: DÖD 1973/38 = ZBR 1973/376 f.
Pickuth, aaO, S. 104

24 Feindt, aaO, S. 57

25 Bay. VGH, Urteil vom 23. 4. 1976 — Nr. 230 III 75 — in: ZBR 1976/315

26 OVG Münster, Urteil vom 9. 6. 1976 — VI A 1581/74 — in: ZBR 1977/34

27 VG Hannover, Urteil vom 23. 6. 1976 — III A 93/75 — in: ZBR 1976/346 f.

28 OVG Bremen, Urteil vom 1. 10. 1976 — II BA 54/1975 — in: DÖD 1977/137 f.

29 Bay. VGH, Urteil vom 11. 2. 1977 — Nr. 93 III 76 — in: DÖD 1977/180

30 VG Regensburg, Urteil vom 25. 5. 1977 — I. Kammer — die Entscheidung ist, soweit ersichtlich, noch in keiner Fachzeitschrift veröffentlicht worden, daher ist nur beschränkte Zitierfähigkeit gegeben

31 siehe hierzu auch BVerwGE 8/273, wonach der „Durchschnitt" ermittelt sein muß, ehe man überdurchschnittliche oder unterdurchschnittliche Noten geben kann;
ferner BVerwGE 21/130 mit zahlreichen weiteren Quellenangaben; danach ist es Sache des Dienstherrn, aufgrund der Bestimmung der Anforderungen den „Durchschnitt" der Beamten als Maßstab für eine durchschnittliche, überdurchschnittliche oder unterdurchschnittliche Beurteilung zu ermitteln.

REISEN MIT DR. KESSLER

Studienreise nach Ägypten vom 30. 9. bis 14. 10. 1978

Frankfurt — Kairo (4 Nächte) — Memphis — Sakkara — Gizeh — Luxor (4 Nächte) — Karnak — Theben — Dondera — Abydos — Edfu — Kom Ombo — Assuan (3 Nächte) — Abu Simbel (1 Nacht) — Kairo (2 Nächte) — Oase Fayum — Frankfurt

Reisepreis: 2220,— DM ab und bis Frankfurt, Flüge mit IATA-Linienmaschinen, Halbpension in Erstklasshotels, Bedienungsgeld, Transfers, Ausflüge, Besichtigungen, deutschsprechende Führer.

Erholungsreise nach den Trauminseln der Karibik

Jamaica, Haiti, Martinique, St. Lucia vom 31. 10. bis 18. 11. 1978

Reisepreis: ca. 3500,— DM ab Hamburg oder Frankfurt auf au-pair-Basis, Halbpension in Luxus- und Erstklasshotels an Traumstränden, Bedienungsgeld, Transfers, Linienflüge mit IATA-Gesellschaften.

Ausflüge auf besonderen Wunsch.

Interessenten werden gebeten, sich umgehend schriftlich bei

Dr. Karl Kessler, Ltd. OPDir a. D., Marderstraat 74, 2000 Hamburg 74,

zu melden. Sie erhalten dann die genauen Reiseprogramme.

Vorankündigungen für weitere Urlaubsplanungen:

Studienreise nach dem Westen der USA

im Juni 1979: Yellowstone Park — San Franzisko — Yosemite Park — Las Vegas — Grand Canyon — Los Angeles

3 Wochen: 4000,— DM oder 4 Wochen, mit Hawaii-Inseln: 5000,— DM. Preise voraussichtlich ab und bis Frankfurt.

Auch für diese Reise werden Anmeldungen erbeten.

Das Reiseprogramm erscheint etwa im Mai.

Studienreise in den fernen Osten

nach Singapore — Sumatra — Java — Bali — Australien — Neuseeland — Fiji — Samoa — Tahiti

4 Wochen im Juli/August 1980 — beste Reisezeit auf der südlichen Halbkugel — ca. 6500,— DM.

Alle vorgenannten Reisen werden mit Sicherheit durchgeführt, weil aufgrund von Rundfragen bereits genügend Anmeldungen vorliegen.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Kessler

SOKRATES AKTUELL

Unterhaltung über die richtige Auslegung und Anwendung von BPM-Verfügungen

A: Sagen Sie, ist es richtig, daß man immer das befolgt, was das BPM anordnet?

B: Aber das ist doch selbstverständlich!

A: Sind die Leute im BPM in jedem Augenblick unfehlbar, oder können sie sich auch irren?

B: Sie können irren, gewiß.

A. Wenn sie also Bestimmungen herausgeben, so sind das richtige und auch unrichtige?

B: Ich meine ja.

A: Richtige heißt aber, der Bundespost nützliche; unrichtige, der Bundespost schädliche. Oder nicht?

B: Doch.

A: Und die Bestimmungen, die vom BPM kommen, müssen alle Beamte einhalten, dann verhalten sie sich richtig?

B: Freilich.

A: Danach ist es also nicht bloß richtig, zu tun, was der Post nützt, sondern auch, was ihr vielmehr schädlich ist.

B: Wie meinen Sie das?

A: Was Sie sagen, glaube ich Ihnen. Machen wir es uns ganz klar. Wir sind übereingekommen, daß das BPM in seinen Bestimmungen manchmal gegen das Wohl der Bundespost verstößt, daß die Beamten aber sich richtig verhalten, wenn sie die Bestimmungen anwenden. Darüber sind wir einig, nicht wahr?

B: Ich glaube schon.

A: So glauben Sie mir, daß wir auch darüber einig sind, daß Handlungen gegen den Nutzen der Post richtig sind.

B: Herr Kollege, Sie sind ein Wortverdreher!

Anmerkung: Dieses Gespräch hat beinahe wörtlich, so wie es hier dasteht, stattgefunden. Geändert wurden nur einige Begriffe: Statt Herrscher: BPM; statt Gesetze: Bestimmungen; statt gerecht: richtig. Ort der Handlung: ein Landhaus bei Athen. Zeit: 5. Jahrhundert v. Chr. Teilnehmer: Sokrates (A), Thrasymachos (B). *Dr. F. Lauxmann*

Iduna – der zuverlässige Partner für den öffentlichen Dienst!

Schon seit Jahrzehnten bieten wir den Angehörigen des öffentlichen Dienstes vorteilhaften Versicherungsschutz. Insbesondere: Dynamische Lebensversicherungen, vermögenswirksame Lebensversicherungen, Aussteuer- und Ausbildungsversicherungen und Sterbegeldversicherungen. Zu günstigen Beiträgen, vorteilhaften Bedingungen und mit hohen Überschüssen.

Unser Angebot haben wir erweitert. Hinzugekommen sind Spezialtarife der „VÖDAG Versicherung für den Öffentlichen Dienst AG in der Iduna-Gruppe".

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

Alles zu besonders günstigen Beiträgen und nur für die Angehörigen des öffentlichen Dienstes. Lassen Sie sich informieren. Sprechen Sie mit dem Iduna-Vertrauensmann Ihrer Dienststelle oder mit einem der vielen Iduna-Sicherheitbringer für den öffentlichen Dienst. Es lohnt sich für Sie.

IDUNA
immer der richtige Rahmen

MEHR QUALITÄT STATT QUANTITÄT!

Horst Plath

Die Gesetzesflut hat seit Gründung der Bundesrepublik Deutschland von Jahr zu Jahr zugenommen. Waren die veröffentlichten Gesetze in der 1. Legislaturperiode (1949—53) noch auf 4294 Seiten unterzubringen, so wurden dafür in der 7. Legislaturperiode (1972—76) 12 814 Seiten benötigt. Zudem ist die Sprache, in welcher die Gesetzestexte abgefaßt werden, immer unverständlicher geworden. Selbst Abgeordnete des Bundestages haben heute oft schon Mühe und Not, durch die Papierflut und die Bedeutung eines Gesetzes hindurchzusteigen und sollen dann schließlich darüber abstimmen. Viel mehr noch gerät der Normalbürger in Bedrängnis, für den das Gesetz bestimmt ist.

Der Bundestag hat schon vor Jahren Abhilfe gelobt. Ende 1965 bildete er einen Arbeitsstab für die sprachliche Redaktion von Gesetzentwürfen. In den am 1. 2. 1966 erlassenen Richtlinien heißt es, der Redaktionsstab habe dabei mitzuwirken, „daß die Gesetze sprachlich einwandfrei und verständlich abgefaßt werden".

Im November 1977 hat die CDU/CSU-Fraktion das Anliegen erneut aufgegriffen, die Gesetze zu vereinfachen und verständlicher zu machen und einen entsprechenden Antrag zur Rechts- und Verwaltungsvereinfachung eingebracht.

Mit dieser Problematik setzt sich Dr. Bernt Lemhöfer in der Zeitschrift „Das Parlament" vom 3. 12. 1977 eingehend auseinander. Worum es dabei geht und welche allgemeine Entwicklung anzutreffen ist, soll in dem nachstehenden Beitrag behandelt werden. Dabei sollen im Anschluß auch Parallelen zu anderen Bereichen und zu unserer eigenen Verwaltung gezogen werden.

Die Flut der Gesetze

Das rein mengenmäßige Anwachsen der Gesetze und Verordnungen ergibt sich aus nachstehender Gegenüberstellung. Umfaßte das „Reichsgesetzblatt" von 1927—1930 nur 1863 Seiten, so stieg der Umfang des Bundesgesetzblattes von der 1. bis 7. Legislaturperiode wie folgt an:

Legislaturperiode	Zeitraum	Seitenzahl
1	1949—53	4 294
2	1953—57	4 440
3	1957—61	5 072
4	1961—65	5 108
5	1965—69	6 070
6	1969—72 (3 Jahre)	6 612
7	1972—76	12 814

Die Papierflut ist also von 1949 bis 1976 auf fast das Dreifache gestiegen. Eine Verdoppelung ist bereits von der fünften zur siebenten Legislaturperiode erkennbar.

Wie soll diese Entwicklung weitergehen?

Wird die Papierflut der Gesetze und Verordnungen noch weiter ansteigen?

Sind die Gesetze immer klar verständlich?

Noch ungünstiger steht es jedoch mit der Qualität der Gesetze. Die Ministerien produzieren in Tag- und Nachtarbeit immer größere Papierberge für immer kleinere Fachgebiete. Die Sprache ihrer Gesetzesentwürfe und Verordnungen wird zu Formeln und Chiffren von Spezialisten für Spezialisten, dem normalen Bürger ebenso unverständlich wie wissenschaftliche Abhandlungen, medizinische Befunde oder technische Konstruktionsbeschreibungen. Der Inhalt wächst zu Gedankengebäuden von hoher theoretischer Vollkommenheit, jedoch mit immer verzweigteren Regeln, Ausnahmen, Unterausnahmen und Ausnahmen von den Unterausnahmen. So wird der Bürger als Nicht-Spezialist rettungslos verunsichert und mit Papier erschlagen.

Anstatt zu bremsen paßt sich das Parlament dem schlimmen Fleiß der Regierungsmaschinerie an und fügt selbst noch hier und dort einen Halbsatz oder einige Paragraphen hinzu.

Um so verständlicher, daß allgemeine Kritik aufkommt. Nicht nur von Stammtischen, sondern auch vom Deutschen Anwaltsverein, vom Bund Deutscher Steuerbeamten und vom Bund der Steuerzahler.

Hier wurde öffentlich mehr Qualität statt Quantität in der nächsten Legislaturperiode, eine allgemeinverständliche und knappe Gesetzessprache und bessere Anwendbarkeit im Alltag gefordert.

Ich möchte hier nicht weiter auf das eingehen, was der Verfasser in seinem Artikel detailliert anführt. Aber beim Durchblättern einer der letzten Ausgaben des Bundesgesetzblattes stieß ich auf Verordnungen, die für das dort Zitierte beinahe typisch sind.

Hier eine kleine Kostprobe:

„Neununddreißigste Verordnung zur Änderung der Außenwirtschaftsverordnung vom 20. 12. 1977. Aufgrund des § 27 Abs. 1 Satz 1 in Verbindung mit § 2 Abs. 1 und 3 und § 26 Abs. 1 des Außenwirtschaftsgesetzes in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 7400-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, von dem § 26 Abs. 1 durch § 40 Nr. 1 des Gesetzes vom 31. August 1972 (BGBl I, S. 1617) geändert worden ist, verordnet die Bundesregierung . . ."

Welcher Nichtspezialist dieser Materie soll sich auf Grund dieses Textes eine klare Vorstellung von dem Sinn und Inhalt dieser Gesetzesänderung machen?

Dabei tragen fast alle Gesetze und Verordnungen die gewichtigen Unterschriften des Bundeskanzlers, zumindest aber der zuständigen Bundesminister. Ob ihnen der Inhalt in jedem Fall voll verständlich ist?

Vielleicht noch ein Beispiel, das von der Akribie des Gesetzgebers einen Eindruck vermittelt:

„Aus der Verordnung über Vermarktungsnormen von Eiern vom 20. 12. 1977.

§ 7 Ordnungswidrig handelt, wer gegen die Verordnung ... verstößt, indem er Eier

1. entgegen Artikel 2

a) in Verbindung mit Artikel 6 oder 10 nicht nach den vorgeschriebenen Güte- oder Gewichtsklassen

oder

b) in Verbindung mit Artikel 17, 18, 19, 20 Abs. 1 oder Artikel 21 nicht mit der vorgeschriebenen Kennzeichnung oder mit einer nicht zugelassenen Angabe

zum Verkauf vorrätig hält, anbietet, feilhält, liefert, verkauft oder sonst in den Verkehr bringt oder

2. entgegen Artikel 5 ... verwendet, ...

oder

3. entgegen Artikel 23 ... zum freien Verkehr in den Geltungsbereich dieser Verordnung einführt."

Und so weiter und so weiter. Die Beispiele ließen sich beliebig fortführen.

Der Ruf nach dem Kommentar

Wie einfach dagegen die „Gesetzgebung" im Alten Testament!
In den zehn Geboten heißt es klar und unmißverständlich: „Du sollst nicht ..." Selbst ein Kommentar hierzu beschränkt sich auf wenige Zeilen.

Heute hingegen ist kein Gesetz mehr denkbar ohne Kommentar, ohne Auslegung und ohne richterliche Grundsatzentscheidung. Als Beispiel aus jüngster Praxis mag die Honorarordnung für Architekten und Ingenieure (HOAI) dienen. Kommentarlos will ich einen Ausschnitt aus einer Seite einer Bauzeitschrift wiedergeben, in der diese neue Honorarordnung behandelt wird.

HOAI-TEXTAUSGABE

Honorarordnung für Architekten und Ingenieure, erschienen 1977, 83 Seiten ...

HOAI-PRAXIS

Anleitung zur Anwendung der Honorarordnung für Architekten, 1977, 114 Seiten ...

Aufgabe dieser Einführung ist, allen Auftraggebern und Auftragnehmern, denen die Anwendung der bisherigen Gebührenordnung für Architekten vertraut war, die Unterschiede zur neuen Honorarordnung für Architekten und Ingenieure zu erläutern und deren richtige Anwendung sicherzustellen.

HOAI-KOMMENTAR

Juristische Erläuterungen zur Honorarordnung für Architekten und Ingenieure

Band I:

Juristische Erläuterungen zu Teil I (Allgemeine Vorschriften), Teil II (Leistungen bei Gebäuden, Freianlagen und Innenräumen), Teil VIII (Schluß- und Überleitungsvorschriften). 1977, Seiten ....

Band II:

Teile III bis VII der Honorarordnung, in Vorbereitung.

Der vorliegende Kommentar entstand aus der Überlegung, daß die praktische Anwendung der neuen Honorarordnung erhebliche Schwierigkeiten bereiten wird. Er soll deshalb die vielfältigen Auslegungsprobleme der Honorarordnung darlegen und mit den Angeboten in Problemlösungen zur Vermeidung anwendungsbedingter Komplikationen beitragen.

Soweit das Beispiel aus dem Bereich des Bauwesens. Auch hier hat der Gesetzgeber mit einer neuen Verordnung gleich wieder neue Probleme geschaffen.

Es geht uns alle an

Ohne weiter in Einzelheiten einzusteigen, möchte ich an alle Leser die Frage stellen: „Wie sieht es im Bereich unserer Verwaltung, Verzeihung, unseres Unternehmens aus?"

Als Stichworte will ich nur nennen:

Amtsblätter
Bezirksblätter
BPM-Verfügungen
Richtlinien
Arbeitsanweisungen
Protokolle von Tagungen und Seminaren
Statistiken
Entscheidungsaufbereitungen
Wirtschaftlichkeitsrechnungen
Berichte und Vorlagen

Hier sei es uns allen freigestellt, einmal zu überlegen, ob stets nach dem Grundsatz der Allgemeinverständlichkeit, Einfachheit und Klarheit

verfahren wird. Wir alle sollten einmal daraufhin unseren Arbeitsbereich durchforsten und unnötiges Dickicht abholzen.

Gewiß ein löblicher Vorsatz für das neue Jahr.

Ein Vorstoß aus Bonn

Kehren wir jedoch zurück zur weiteren Entwicklung in Bonn, wie sie Dr. Lemhöfer in seinem Beitrag schildert. Er sagt, daß allein das Parlament die Bürger vor der Diktatur der Experten in Schutz nehmen kann und verweist auf einen politischen Grundsatzbeschluß der Opposition (Bundestagsdrucksache 8/1206 vom 21. 11. 1977).

Danach soll der Bundestag die Erklärung beschließen, daß Gesetze, Rechtsverordnungen und Verwaltungsvorschriften des Bundes zu umfangreich und zu kompliziert geworden sind. Er soll die Forderung beschließen, den geltenden Rechtsstoff zu reduzieren und zu vereinfachen und in Zukunft weniger neuen Rechtsstoff mit einfacherem Inhalt und in verständlicher Sprache zu erlassen. Die Bundesregierung soll zu ersten praktischen Schritten aufgefordert werden:

Berichte mit Vorschlägen zur Aufhebung entbehrlicher und zur Vereinfachung bestehenbleibender Gesetze, Rechtsverordnungen und Verwaltungsvorschriften des Bundes.

Strengste Maßstäbe für die Notwendigkeit neuer bundesrechtlicher Regelungen.

Bei jedem Gesetzentwurf Vorausschätzung des Arbeitsaufwandes für Verwaltung, Bürger und Unternehmen.

Zwei Jahre nach Inkrafttreten jedes Gesetzes Bericht, ob aus dem praktischen Gesetzesvollzug wesentliche Abweichungen von den Vorausschätzungen des Arbeitsaufwandes bekanntgeworden sind.

Auch der Haushaltsausschuß soll in seine Berichte zu den Gesetzesvorlagen den Personalmehraufwand oder -minderbedarf ausdrücklich einbeziehen.

Ein teilweise ähnlicher Antrag der Opposition von 1974 („Auswirkungen neuer Gesetze auf den Arbeits- und Personalaufwand im öffentlichen Dienst", Bundestagsdrucksache 7/2599) war noch bei der ersten Lesung von allen Fraktionen begrüßt worden, blieb dann aber zwei Jahre in den Ausschüssen hängen und wurde schließlich 1976 von der Mehrheit mit einer Art höflichen Bedauerns als zur Zeit noch nicht realisierbar abgelehnt. Diesem neuen Antrag sollte es besser ergehen, schon um des Selbstverständnisses des Parlaments und seiner Eigenständigkeit gegenüber der Verwaltung willen. Beim vorigen Mal blieb die Verwaltung Sieger mit folgender Gegenstrategie:

Erstens brauche man zur Ausführung eines solchen Beschlusses viel zusätzliches Personal; zweitens brauche man dann ein perfekt durchgearbeitetes System zur vorherigen Berechnung des Arbeitsaufwandes. Hierfür wurde ein Auftrag an die Verwaltungshochschule in Speyer erteilt, die nach ein bis zwei Jahren nur zu einem äußerst vorläufigen Vorbericht kam. Absehbarer weiterer Verlauf: Frühestens in drei bis fünf Jahren dürfte ein gründlicherer Bericht vorliegen, mit dem Ergebnis, daß hinreichend genaue Berechnungen leider nicht möglich seien.

Für die sorgfältige Vorbereitung von Gesetzen solle jedoch nicht noch mehr Personal in die Ministerien geholt werden, sondern diese Arbeit solle vom vorhandenen Personal getan werden, das dann allerdings etwas weniger Gesetze und Verordnungen produziert.

Das Problem ist erkannt

Übrigens hat der Präsident des Deutschen Bundestages, Professor Karl Carstens in einem Interview mit der Zeitung „Die Welt" am 27. 12. 1977 hierzu Stellung genommen.

Er sagte u. a.:
„Sicherlich stimmt es, wenn gesagt wird, daß hier komplizierte Gesetze verabschiedet werden. Es werden in der Tat sehr viele Gesetze verabschiedet. Nach meiner persönlichen Auffassung zu viele Gesetze. Ich meine, wir sollten uns eine stärkere Beschränkung in der Gesetzgebung auferlegen.

Und notgedrungen sind diese Gesetze zum Teil kompliziert, was mit der Kompliziertheit unserer derzeitigen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Verhältnisse zusammenhängt."

Hier finden wir wahrscheinlich die Hauptursache, nämlich die Tatsache, daß alle Abläufe, Zusammenhänge und Strukturen immer umfassender und komplizierter werden. Dieser Trend zeigt sich nicht nur in der technischen Entwicklung, wenn wir beispielsweise das überschaubare Schaltbild eines Detektor- oder Zweikreisempfängers mit der komplizierten gedruckten Schaltung eines modernen Rundfunk- oder Fernsehgerätes vergleichen, sondern in nahezu allen Bereichen unseres Lebens. Ein Thema, das allerdings zu umfangreich ist, um hier ausdiskutiert zu werden. Vielleicht sollte es noch einmal in einem anderen Zusammenhang aufgegriffen werden.

Lebenshaltungskosten bei mittleren und höheren Einkommen

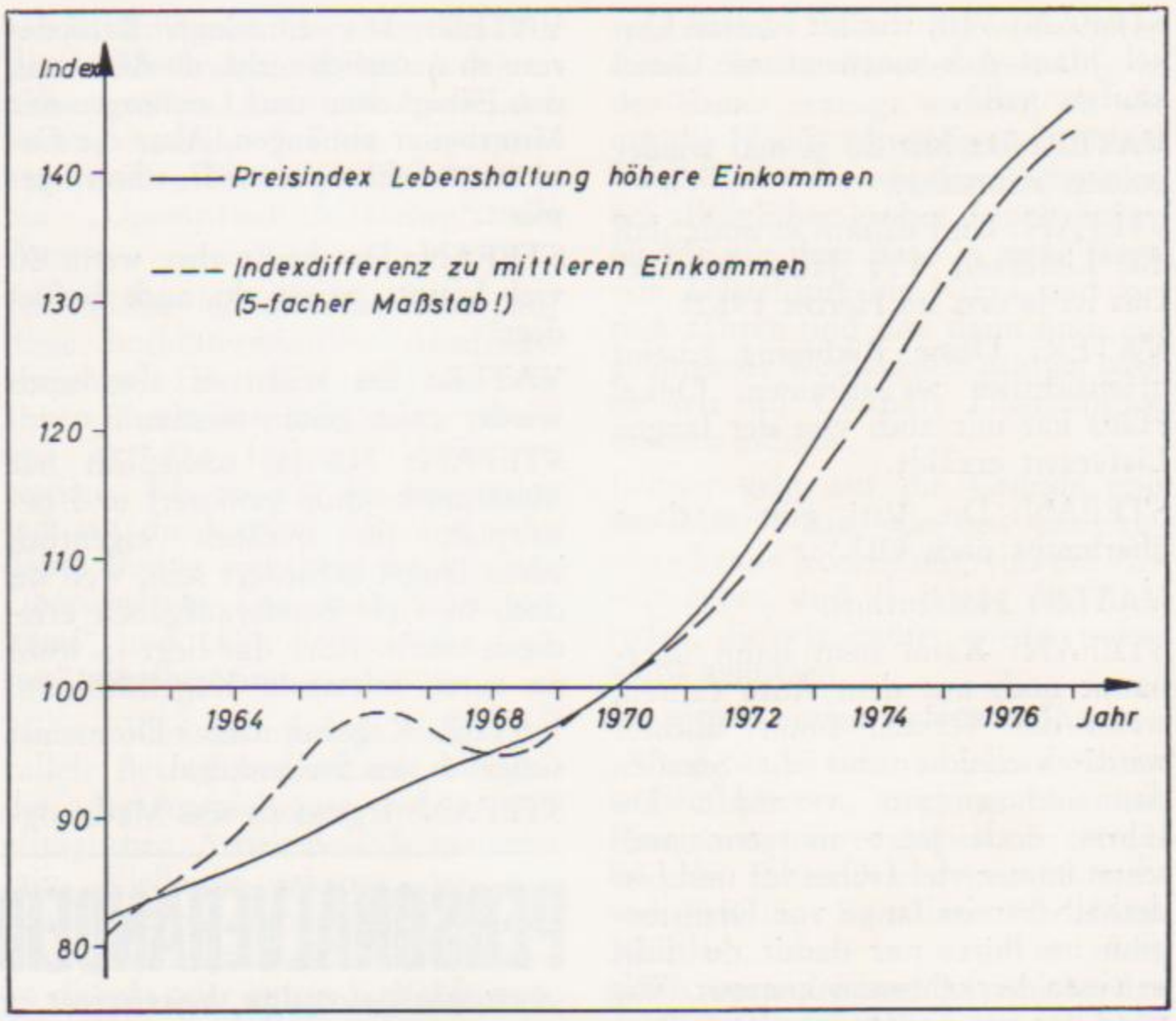
Werner Heise

Eine langfristige Übersicht der Lebenshaltungskosten bei mittleren und höheren Einkommen* zeigt, daß beide Gruppen in den vergangenen 15 Jahren von Preissteigerungen gleichermaßen betroffen wurden. In der grafischen Darstellung zeigt die ausgezogene Linie die Entwicklung des Preisindex für die Lebenshaltung bei höheren Einkommen in den Jahren 1962 bis 1977, wobei als Basisjahr 1970 gewählt wurde. Der Preisindex für mittlere Einkommen weicht überwiegend um etwa 0,5 %, maximal um 1,5 % ab:

Eink.	mittel	höher
1962	81,9	82,2
64	86,4	85,9
66	92,4	91,0
68	95,0	95,1
70	100	100
72	110,7	111,1
74	126,3	127,1
76	140,2	140,7

Aus Darstellungsgründen wurde daher die Indexdifferenz höhere/mittlere Einkommen in vergrößertem Maßstab eingezeichnet (Index höhere Eink.: 1 % ≙ 2 mm, Indexdifferenz: 1 % ≙ 10 mm). Bei Wahl eines anderen Basisjahres verschieben sich zwar die Kurven gegeneinander; aber die Indexdifferenz von rund 1 % bleibt erhalten.

Das Nettoeinkommen von mehr als der Hälfte aller Arbeitnehmer betrug im März 1977 unter 1800,— DM (Fischer Weltalmanach 1978, S. 129), d. h. die Lebenshaltungskosten mittlerer und höherer Einkommen wichen in den Jahren 1962 bis 1977 um weniger als +/— 10,— DM (Wert 1977) voneinander ab.



* Preisindex der Lebenshaltung im Bundesgebiet bei „4-Personen-Arbeitnehmer-Haushalten mit mittlerem Einkommen des alleinverdienenden Haushaltsvorstandes" und bei „4-Personen-Haushalten von Angestellten und Beamten mit höherem Einkommen". Datenquelle: Statistische Berichte Rheinland-Pfalz M I 2 - m 10/77 v. 10. 11. 77.

FITCE-Mitteilung

Viele Kollegen sind verärgert, wenn die „FITCE-Revue" an eine alte Adresse gesandt wird und dann den Empfänger erst nach mühseligem Nachsenden erreicht. Das Sekretariat in Brüssel bedauert diese Situation und ist bemüht, sie zu verbessern. Das Verzeichnis der deutschen Versandadressen wird beschleunigt überarbeitet. Die deutsche Sektion der FITCE zählt die meisten Mitglieder und damit ist die Arbeit natürlich sehr zeitaufwendig. Deshalb werden die betroffenen Mitglieder um etwas Geduld und vor allem Verständnis gebeten. Bitte, beachten Sie, daß

jede Adressenänderung an unser Sekretariat in

1030 Bruxelles, Rue des Palais 42, gesandt wird.

Bitte notieren:

FEFAS-PTT-Kongreß 1978

Zeit: Donnerstag, 19. 10. 78
bis Freitag, 20. 10. 78

Ort: Oostende (Belgien).

Thema: Der höhere Dienst im Spannungsfeld zwischen dem Auftrag durch die Regierung, den Interessen des Personals und den Bedürfnissen der Postkunden.

LIEFERZEITEN

STEFAN: Vati, stimmt es, daß Onkel Hans sich einen neuen Diesel kaufen will?

VATER: Da bist du ja mal wieder bestens informiert.

STEFAN: Und stimmt es auch, daß die Lieferzeit 4½ Jahre beträgt? Das ist ja erst im Herbst 1982!

VATER: Deine Rechnung scheint offensichtlich zu stimmen. Onkel Hans hat mir auch von der langen Lieferzeit erzählt.

STEFAN: Du, Vati, gibt es dann überhaupt noch Öl?

VATER: Hoffentlich.

STEFAN: Kann man dann überhaupt noch mit dem Auto fahren, wenn der Verkehr immer dichter wird? Vielleicht sind die Straßen dann schon ganz verstopft. Du fährst doch jetzt morgens auch schon immer viel früher los und bist deshalb bereits lange vor Dienstbeginn im Büro, nur damit du nicht in einen Verkehrsstau kommst. Wie wird das erst in 4½ Jahren sein?

VATER: Nun ja, bis dahin kann auf dem Energie- und Verkehrssektor noch einiges geplant und durchgeführt werden.

STEFAN: Planen die denn auch so weit in die Zukunft wie ihr? Du erzähltest doch neulich, daß ihr euch schon mit Bauten beschäftigen müßt, die erst in fünf bis sechs Jahren gebaut werden sollen.

VATER: Schließlich muß jeder für seinen Bereich weit im voraus planen.

STEFAN: Du, Vati, aber wie ist das mit euren Personalleuten? Planen die auch so weit in die Zukunft?

VATER: Selbstverständlich. Es gibt eine allgemeine mittel- und langfristige Personalplanung. Das ist doch unbedingt erforderlich.

STEFAN: Planen die dabei auch schon eure Beförderungen?

VATER: Die einzelnen Beförderungen natürlich nicht, da diese von den Fähigkeiten und Leistungen der Mitarbeiter abhängen. Aber die Gesamtentwicklung wird schon geplant.

STEFAN: Das heißt also, wenn du viel leistest, wirst du auch befördert?

VATER: Du willst es aber auch wieder ganz genau wissen.

STEFAN: Na ja, schließlich hat Mutti auch schon gemosert und behauptet, du müßtest eigentlich schon längst befördert sein, weil du doch so viele Sonderaufgaben erledigen mußt. Aber das liegt ja wohl an euren seltsamen Kegelschnitten.

VATER: Kegelschnitten? Du meinst sicherlich den Stellenkegel.

STEFAN: Irgend so was Mathematisches war es. Aber das ist ja auch egal. Auf jeden Fall ist es gut, daß der Boß von eurem Verein endlich einmal Alarm geschlagen hat, weil es so nicht mehr weitergehen dürfe. Das find' ich Klasse!

VATER: Junge, Junge, du legst dich ja ganz schön ins Zeug. Man merkt, daß du nicht umsonst Sprecher in deiner Klasse bist.

STEFAN: Klar! Aber es stimmt doch, daß ihr ein Unternehmen sein wollt?

VATER: Was heißt hier: wollt? Wir sind eins.

STEFAN: Aha, nennt ihr euch deshalb vielleicht ein Unternehmen, weil eure Wartezeiten bei Beförderungen genauso lang sind wie die Lieferzeiten bei einer Autofirma?

Horst Plath

PERSONALVERÄNDERUNGEN

Amtsblattauszüge, bearbeitet von Otto Barthel

Ernennungen

zum LtdPDir die OPDir Hans Banzer in Augsburg 1, Dipl.-Ing. Franz Otto Lutz in Hannover/Braunschweig, OPD, Dr. Eugen Nusselt in Nürnberg 1, Heinrich Simon in Stuttgart, OPD; zum PDir die POR Siegfried Beer in München, OPD, Dipl.-Ing. Reinhart Blücher in Darmstadt, PTZ, Dipl.-Ing. Eckhard Joerg in Mainz, FA, Hans Georg Meyer in Kiel, OPD, Theodor Nordhaus in Köln, OPD, Dipl.-Ing. Siegfried Popp in Stuttgart, OPD, Klaus Rademacher in Bremen 1, Dipl.-Ing. Robert Ramm in Darmstadt, FTZ, Wilhelm Rumpenhorst in Ludwigsburg.

Versetzungen

OPDirn Dipl.-Volksw. Ingetraud Mielitz von Köln, OPD nach Köln, PSchA;

OPDir Benediktus Lindacher von Stuttgart, OPD als AV in Stuttgart, PSchA; PDir Dipl.-Ing. Udo Mlecek von Hannover/Braunschweig, OPD als AV in Hannover, FA 2.

Ruhestand

LtdOPDir Dipl.-Ing. Adolf Witte in Hannover, FA 2; die OPDir Dipl.-Ing. Heinz Keller in Nürnberg, OPD, Dipl.-Ing. Frank Teichgräber in Darmstadt, FTZ, Paul Ziemann in Frankfurt/M 1; PDir Gisbert Reimer in Stuttgart, PSchA.

Sterbefälle

OPDir Dipl.-Ing. Friedrich Wilking in Karlsruhe, OPD.

FÜR SIE GELESEN

„Sebastian Leitner — So lernt man leben"

Droemersche Verlagsanstalt Th. Knaur Nachfolger, München.

Als Taschenbuch erschienen 1977 (Band 456).

Der Verfasser wurde 1919 in Salzburg geboren. Nach dem Abitur studierte er Rechtswissenschaft und arbeitete dann als Journalist. Jetzt ist er Korrespondent und Kolumnist bedeutender Wiener Zeitungen. Sein Buch „So lernt man leben", in dem er sich in 10 Kapiteln vor allem mit Ängsten, Verhaltensfehlern und deren wirksamer Überwindung auseinandersetzt, fand inzwischen sehr viel Beachtung.

Dank seiner jounalistischen Begabung, seines flüssigen und vor allem humorvollen Stils und seiner einfachen, klaren, aber doch gehaltvollen Ausdrucksweise liest sich dieses Buch mit seinen insgesamt 300 Seiten fast wie ein Roman.

Es beginnt mit dem Satz: „Sie wollen klüger werden? So leicht geht das nicht — trotz aller Intelligenz" und endet mit den schlichten Worten: „Dann haben wir leben gelernt." Dazwischen liegen so viele Bereiche, die den einen oder anderen von uns direkt ansprechen und berühren oder zumindest irgendwann im Leben einmal von entscheidender Bedeutung waren. Vielleicht sind sie es sogar noch.

Im Grunde geht es hier um das eine Kernproblem, nämlich, daß wir etwas *wollen*, es aber aus irgendeinem Grunde nicht *können*.

Leitner zeigt hier einen Weg auf, der es uns ermöglicht, diese Schwelle vom Wollen zum Können und die damit verbundenen Ängste zu überwinden. Sicherlich ist es mit dem bloßen Lesen allein nicht getan. Man muß sich schon an die vorgeschlagenen Übungen halten und sie möglichst konsequent befolgen. Es sind relativ einfache Übungen, deren Sinn und Zweck jedoch anschaulich geschildert werden. Mit diesen Methoden, die sich jederzeit ohne großen Aufwand anwenden lassen, betreibt Leitner ein systematisches „Desensibilisieren", d. h. ein „Unempfindlich-Machen" der Ängste.

Ich möchte jedoch nicht näher auf diese hochinteressanten Abschnitte eingehen. Dies will ich vielmehr Ihnen überlassen, falls es mir gelungen ist, Ihr Interesse dafür zu wecken. Ich möchte im folgenden nur auf die Kapitel acht und zehn dieses Buches eingehen, die mit den Überschriften „Der innere Schweinehund" und „Die Freiheit des Geistes" versehen sind.

Hier sollten mir jedoch einige parallele Betrachtungsweisen, Vergleiche oder Anspielungen auf unseren alltäglichen Arbeitsbereich gestattet sein. Vielleicht erkennt der eine oder andere auch die in diesem Buch geschilderten Verhaltensweisen an diesem oder jenem Kollegen wieder (Verzeihung! Im Zeichen der Gleichberechtigung seien selbstverständlich auch unsere verehrten Kolleginnen nicht vergessen) oder aber er findet sich sogar selbst wieder.

Der innere Schweinehund

Leitner lehrt hier, mit einer Angst fertig zu werden, die manchen von uns genauso plagt wie etwa die Angst vor Ungeziefer, die Angst vor dem anderen Geschlecht, vor der Familie, die Angst sich zu wehren oder anzugreifen.

Es ist die Angst vor der Arbeit. Er behauptet, daß diese Form der Angst häufiger anzutreffen sei als die Angst vor Krankheit oder vor dem Tode.

Arbeit ist zwar nur eine Tätigkeit wie viele andere auch. Trotzdem wird an vielen interessanten Beispielen aufgezeigt, daß es ein wesentlicher Unterschied ist, ob beispielsweise die Schweißtropfen durch die Arbeit oder freiwillig in der Sauna erzeugt werden, ob wir uns die Hände schwielig rudern zum Vergnügen oder uns diese Schwielen bei alltäglicher grober Arbeit holen, ob wir mit dem Auto in zwei Tagen von Düsseldorf bis Nizza und zurück fahren und dies dann noch ein gelungenes Wochenende nennen oder ob wir im Geschäft Überstunden machen müssen.

Leitner geht auf die Gründe und die Motive ein, die uns eine abschreckende Vorstellung von der Arbeit geben und er nennt die Ausreden, die wir immer wieder unbewußt benutzen.

Ich zitiere einige treffende Sätze:

„Wenn Sie es sich nur irgendwie erlauben können, beginnen Sie am Morgen mit Ihrer Arbeit nie sofort. Es geht Ihnen wie dem schüchternen Jüngling. Er nähert sich einem Mädchen, aber er wagt es nicht gleich anzusprechen. Er schiebt das möglichst lange hinaus.

Sie tun dasselbe, wenn die Dienstaufsicht nicht allzu streng ist. Sie holen zunächst Ihre Zeitung hervor — ein gebildeter Mensch muß wissen, was in der Welt vorgeht.

Sie sehen ins nächste Zimmer hinüber, um den (dort gleichfalls Zeitung lesenden) Kollegen zu begrüßen. Für höfliche Leute gehört sich das.

Sie fangen mit ihm ein Schwätzchen an; dies heißt jetzt innerbetriebliche Kommunikation. Und dann, zu zweit oder allein, ein starker Mokka, im besten Betriebsinteresse natürlich, denn ohne Kaffee kann man nicht denken.

Es ist jetzt schon halb zehn. Nun aber rasch. Sie entscheiden sich für jene Sache, die am leichtesten zu erledigen und absolut nicht dringlich ist.

Sie haben sogar dafür eine Begründung: Die dringlichste, die wichtig-

ste Arbeit des Tages (vor der Sie die meiste Angst haben), die schieben Sie bis zum letzten Augenblick hinaus, weil Sie sich kennen — weil Sie wissen, daß Sie unter äußerstem Druck immer am besten und schnellsten vorwärtskommen.

Sie wissen auch, daß Sie sich damit in Bedrängnis bringen. Aber Sie sind bereits so weit, daß Sie Ihre eigene und dann erst recht riesengroße Angst als Arbeitspeitsche gegen sich selbst verwenden . . .

Also die Post. Nicht die wichtige, die andere. Man muß erst warmlaufen. Ein energischer Griff zum Telefon. Die Schreibabteilung: „Kann ich das Frl. Kunze haben? Warum erst in fünf Minuten? Es ist eilig…" Und so geht die Schilderung weiter. Aber nicht nur die Sachbearbeiter werden in ihrem Arbeitsvermeidungsverhalten geschildert, sondern auch die Chefs selbst. Sie arbeiten ebenfalls nicht rationell, sondern entwickeln in ihrer Art eine Fülle von sogenanntem Vermeidungsverhalten. Diese sind allerdings bereits ritualisiert, fest institutionalisiert.

Um nur einige zu nennen: Besprechungen, Sitzungen, endlose Konferenzen. Der Gedankenaustausch mit den Abteilungsleitern, die Einladungen, die Dienstreisen und schließlich die vielen Eintragungen auf dem Terminkalender, die für die eigentliche Arbeit kein Loch mehr lassen.

Bei der Lektüre dieser Seiten kommt dem Leser vielleicht der Gedanke, daß sicher auch in unserem Unternehmen solches Verhalten irgendwo anzutreffen ist. Man denke beispielsweise wieder an Besprechungen, Rücksprachen, an die sogenannte Entscheidungsaufbereitung, an die Mitwirkung und Mitzeichnung aller sogenannter Beteiligter. Ist hier nicht manchmal auch eine Spur von Arbeits- und Entscheidungsvermeidung zu finden? Auch Entscheiden ist letztlich eine Arbeit, oft sogar eine verdammt unangenehme. Das Abschieben von Problemen in Ausschüsse oder Arbeitsgruppen sollte in diesem Zusammenhang auch einmal in die Überlegungen einbezogen werden.

Die Aufgaben eines Chefs, d. h. einer Führungskraft in unserem Unternehmen sind überwiegend das Führen, Lenken, Leiten und das Setzen von Prioritäten. Das ist seine eigentliche „Arbeit". Daneben sollte er jedoch auch noch Zeit und Muße finden, um selbst kreativ werden zu können, Mängel im Aufbau und Ablauf vorhandener Systeme aufdecken oder schwerpunktmäßig neue Ziele setzen zu können. Eine Menge Arbeit, wenn er alles seiner Wichtigkeit entsprechend erledigen will.

Eine Menge Angriffspunkte allerdings auch für das Arbeitsvermeidungsverhalten. Nun, ich will von meiner Seite darauf nicht weiter eingehen.

Zurück zu dem Buch.

Der Verfasser zeigt dann im einzelnen Wege auf, die das geschilderte Verhalten günstig beeinflussen. Sie sind allerdings nur im Zusammenhang mit der „Angstbeseitigung" der anderen Kapitel zu verstehen und können daher so losgelöst hier nicht beschrieben werden.

Eines sei nur gesagt. Genauso, wie es bis auf Ausnahmen unmöglich ist, Angst allgemein durch den Einsatz des Willens, durch Standhaftigkeit, Mut oder Entschlußkraft zu besiegen, genauso ist es wenig erfolgreich, dieser Verhaltensweise der Arbeitsangst dadurch zu begegnen, indem äußerer Zwang durch Verbote und Kontrollen angewendet werden. Hierzu zählt beispielsweise auch die Beseitigung der Einzelzimmer und die Einführung des sogenannten wirtschaftlichen Großraumes. Durch solche Maßnahmen wird genau das Gegenteil erreicht.

„Der ständig kontrollierte Büroangestellte fühlt sich in seiner Freiheit beschränkt.

Seine Arbeitslust ist dadurch nicht größer geworden. Stärker ist nur der Druck, der ihn zum Frondienst antreibt. Seine Fluchtwege sind verbarrikadiert. Sein Widerwille und seine Arbeitsangst werden solcher Art sogar gesteigert, sein innerer Schweinehund wird erst recht aufgepäppelt. Die Folgen sind Magengeschwüre, Gereiztheit oder Apathie, nicht aber höhere Leistung.

Ein sogenannter Faulpelz kann durch Erpressung ebensowenig zu Fleiß erzogen werden wie ein scheues Tier zur Zutraulichkeit oder eine haßerfüllte Frau zur Liebe.

Wer sich mit seiner Arbeit anfreunden will, der lernt das nur durch freundliche und freudige Ereignisse. Die Liebe zum Beruf, die Zuneigung zur Arbeit wird nie durch Angst und Schmerzen konditioniert, sondern ausschließlich durch Belohnung und sogenannte positive Verstärker."

Als positiver Verstärker werden hier u. a. der Lohn und die Belobigungen (in unserem Bereich könnten wir beispielsweise die Dankschreiben der Verwaltung, die Beförderungen oder die Urkunden für die dem Deutschen Volke geleisteten Dienste anführen).

Diese Belohnungen kommen jedoch im allgemeinen psychologisch zu selten und zu spät. Ob es dennoch einen Weg gibt, um dieses Problem zu lösen? Lesen Sie das achte Kapitel in Ruhe zu Ende. Ich möchte hier, ausgenommen den letzten Satz, nichts weiter verraten.

„Sie werden als Lohn dafür ein ganzes Leben gewinnen, die sieben oder acht Stunden, die fast jeder Mensch täglich arbeiten muß, von ganz reichen oder ganz anspruchslosen Menschen einmal abgesehen."

Die Freiheit des Geistes

Hier beschäftigt sich Leitner mit denjenigen, die — als in sich gefestigt — einwenden, daß in diesem Buch immer nur von Ängsten die Rede sei.

„Ich spüre keine; ich habe meinen Charakter, meine Persönlichkeit, und manchen Dingen gehe ich aus dem Weg, weil sie mir unangenehm sind. Aber Angst? Bei mir nicht..." Leitner behauptet, daß die meisten Menschen gar nicht wissen, daß viele Anlagen und Fähigkeiten, die sie bei anderen bewundern und die sie — selbstverständlich — leider nicht besitzen, bei ihnen selbst durch Zufälligkeiten, durch falsche Kindheitserlebnisse, durch falsche Erziehung, durch Angstreaktionen irgendwann verschüttet wurden.

Er spricht von einer Verstümmelung der Seele und von Stacheldrahtzäunen des Zufalls.

Irgendwann einmal hat dieser Mensch bei sich Sperrzonen errichtet, die er zuerst nur gefürchtet und schließlich dann gar nicht mehr betreten hat. Er selbst nennt es dann schlicht „Persönlichkeitsbildung".

Auch hier ist es nichts weiter als ein Vermeidungsverhalten, das er dann beispielsweise in „wasserscheu", „schreibfaul" oder „unmusikalisch" mißdeutet.

Wir finden die interessanten Sätze: „Der Mensch hat seine Neugier verlernt und damit auch das Denken." „Die sog. Persönlichkeit eines Menschen ist bei weitem nicht so sehr die Summe seiner Fähigkeiten und Talente als vielmehr der klägliche Rest, den eine weit größere Summe von Vermeidungs- und Vernichtungsvorgängen einigermaßen verschont hat."

Aber so negativ geht es durchaus nicht weiter. Es werden auch hier Wege aufgezeigt, wie man mit dieser Art von „Angst" fertig wird. Auch hier nützt kein Davonlaufen. Selbst im fortgeschrittenen Alter — wobei das Alter weniger ein physiologischer Zerstörungsprozeß als die unabläßlich größer werdende Anhäufung von neu erworbenen Vermeidungsmechanismen darstellt — also selbst im fortgeschrittenen Alter können wir Prozesse des Neulernens und des Umlernens einleiten, und dadurch bisher ungeahnte Begabungen erschließen. Eigentlich eine recht tröstliche Feststellung, die auch in unserem Dienstalltag von Bedeutung sein kann. Die Ausrede von Kollegen, daß nur noch kurze Zeit sie von der Pensionierung trenne und sie deshalb sich nicht mehr ernsthaft mit einer Neuregelung zu befassen brauchen, diese Ausrede erkennen wir sofort als typisches Vermeidungsverhalten. In diesem Fall sogar als ein recht gefährliches Verhalten, weil es nämlich alt macht.

In diesem Zusammenhang sei der oft gelästerte Begriff der „Mobilität" erwähnt. Auch diese immer wieder gefordert Mobilität hat in sich eine Droge wider das Altern, wobei allerdings diese „Beweglichkeit" auch dahingehend zu erweitern ist, daß man bereit ist, stets in neue geistige Strukturen einzudringen. Der Koffer in der Hand allein tut's nicht.

Von der Fülle der Gedanken und Beispiele sei auch ein Beispiel genannt, das der Verfasser allerdings in einem etwas anderen Zusammenhang nennt, das jedoch für uns z. Z. hochaktuell erscheint.

Es ist die allgemeine Aversion gegen die Methodik und Denkungsart, gegen den technischen, mechanistischen Fortschritt in der Menschheitsgeschichte. Es ist das Mißtrauen des „Künstlers" gegen den Handwerker, des „Geistes" gegen jedes neue Werkzeug, des konservativen Buchhalters gegen Rechenmaschine und Computer usw.

Leitner schreibt, daß der Vorwurf, die Verwendung mechanischer Hilfsmittel sei ein Zeichen körperlicher oder geistiger Schwäche, wahrscheinlich schon gegen den ersten Menschen erhoben worden sei, der zum erstenmal das Bild eines Auerochsen auf die Wand seiner Höhle gemalt hatte: „Der Dummkopf — kann er sich nicht merken, wie ein Ochse aussieht?"

Bleibt nicht auch bei uns oft der Vorwurf unausgesprochen: „Wozu diese bis in alle Einzelheiten gehende Regelung? Ist dieser Bursche nicht in der Lage, sich diesen Ablauf (diese Aufgliederung) zu merken? Unsereins hat doch so etwas im Kopf!"

Auch diese Antwort würde Leitner als eine Art typischer Angst vor etwas Neuem entlarven.

Soweit aus diesen beiden Kapiteln. Bleiben noch acht Kapitel, deren Inhalt ich Ihnen hier vorenthalte. Aber wenn Sie beispielsweise Kummer mit dem Vorgesetzten oder den Mitarbeitern, der Partnerin oder Probleme mit dem Rauchen, Trinken und Essen (meist mit dem Zuviel dieser Genüsse) haben oder mit Ihren eigenen Aggressionen, dann sind die fünf Mark achtzig bestimmt nicht fehlinvestiert.

Wenn Ihnen ein Gesprächspartner bei einer wichtigen Diskussion mit dem seltsamen Satz kommt wie beispielsweise: „Stimmt etwas nicht? Sie sind heute ganz anders als sonst...", dann wissen Sie, daß hier bewußt eine Taktik des Angriffs eingeleitet wird, und daß Ihr Gesprächspartner ein besonderes Training der Aggression genossen hat.

In diesem Sinne sollten Sie einmal überlegen, ob Sie der dienstlichen Leitlinie diese Leitner-Linie zu Ihrer Persönlichkeitsbereicherung hinzufügen.

Horst Plath

FÜR SIE GELESEN

Karl-Heinz Pagel: „Stolp in Pommern — eine ostdeutsche Stadt"

In mehr als zehnjähriger Arbeit hat Oberpostdirektor Pagel aus Hamburg dieses Buch über die Stadt Stolp geschrieben. Es behandelt das Schicksal der Geburtsstadt Heinrich von Stephans, des Generalpostmeisters des Deutschen Reiches. Die Herausgabe erfolgte mit Unterstützung der Stadt Bonn.

Nach einer kurzen Einführung in die deutsche Geschichte der zweitgrößten Stadt Ostpommerns seit ihrer Gründung im Jahre 1310 beschreibt der Verfasser ausführlich die Stadt und ihre Bewohner, das politische Leben, die Verwaltung, Wirtschaft und Kultur unter besonderer Berücksichtigung der Verhältnisse in der Weimarer Republik und im Dritten Reich.
Einen wesentlichen Teil nehmen die Ereignisse des Jahres 1945 ein: die Flucht, die Besetzung der Stadt durch die Russen und die Vertreibung der Bevölkerung. Eine derart gründliche und auf intensivem Quellenstudium beruhende örtliche Darstellung des Kriegs- und Nachkriegsgeschehens gibt es u. E. bis heute von keiner anderen ostdeutschen Stadt.

Ein Dokumententeil mit Urkunden zur Stadtgeschichte aus alter und neuer Zeit sowie über 1000 Anmerkungen und ein ausführliches Literaturverzeichnis geben dem Leser Gelegenheit, sich selbst mit den Quellen zu beschäftigen. Das Buch ist darüber hinaus reich bebildert und mit Karten ausgestattet.

486 Kunstdruckseiten, 262 Abbildungen, 5 Karten und ein Stadtplan, Leinen 64,— DM. Zu beziehen vom Heimatkreis Stolp, Meesenring 13, 2400 Lübeck.

Redaktion

AUS DEN BEZIRKEN *Bezirksverein Münster*

Die Bezirksvereinigung Münster hatte zu ihrer schon traditionellen Tageswanderung im Teutoburger Wald eingeladen. Dieses geschichtsträchtige Gebirge (Hermannsschlacht) zieht sich, zunächst Egge genannt, aus dem Raum Warburg fast 200 km bis nach Bentheim hart an die Grenze der Niederlande hin. Der Höhenzug verläuft zunächst innerhalb der Mittelgebirgslandschaft des Weserberglandes und des Lippischen Berglandes und dann etwa ab Bielefeld durch die norddeutsche Tiefebene. Auf der gesamten Länge zieht sich über den Kamm der Hermannsweg, der auch von vielen Fernwanderern benutzt wird.

Die Kollegen trafen sich am Stadtrand von Detmold (der nicht nur im Liede wunderschönen Stadt) in der Nähe des in Deutschland wohl einmaligen Freilichtmuseums für bäuerliche Kulturdenkmäler (sehr sehenswert). Es ging dann bei herrlichem Sonnenschein durch die abwechslungsreichen Nadel- und Laubwaldungen dem Kammweg zu. Der Weg führte mal durch tiefe Waldabgeschiedenheit, mal hatten wir am Rande eines Abhangs eine weite Sicht über das Lipperland oder auf das Hermannsdenkmal.
Mittagsrast wurde auf der Gauseköte gehalten (hört sich fast grausig an, ist aber ein gemütliches Lokal). Leider waren am Nachmittag dunkle Wolken aufgezogen; aber der Wettergott hatte ein Einsehen, und es blieb trocken, so daß das abschließende gemütliche Beisammensein in der „Alten Mühle" in Detmold ungetrübt von triefender Kleidung verlaufen konnte.

VhP - VHB

Noch engere Kontakte

Die 1. Vorsitzenden beider Vereinigungen, Jürgen Wehran — Vereinigung der höheren Postbeamten — und Dr. jur. G. Feuerhake — Vereinigung der Beamten des höheren Dienstes der Deutschen Bundesbahn — haben vereinbart, künftig die Besetzung der Haupt- und Bezirksvorstände der befreundeten Vereinigung jeweils in ihren Organen „VhP-Zeitschrift" und „VHB-Informationen" zu veröffentlichen. Hierdurch soll die Kontaktaufnahme mit den jeweils zuständigen Kollegen erleichtert und die traditionelle Verbundenheit der Vereinigungen weiter gestärkt werden. Hier die Vorstände der VHB nach dem Stand von Oktober 1977:

Bezirksgruppe	1. Vorsitzer	Schriftführer
Berlin (9 55-11 11)	Garbrecht Dez L (311)	Haberzettl AV AbnA (3 78)
Essen (9 44)	Mahlhus AbtL IV (341)	Glathe Dez 46 (346 od. 5076)
Frankfurt (9 55)	Dr.-Ing. Timm AbtL I ZfB (31 11)	Rebmann Dez 107 ZfB (31 17)
Hamburg (9 47)	Borchert Dez 32 (3 32)	Krüger AVV BA Hmb.-Altona (3 73)
Hannover (9 49)	Enser AbtL II (3 21)	Happe AV MA Hannover (3 81)
Karlsruhe (9 53)	Dr.-Ing. Bernstein Dez 45 (3 45)	Emmerich Dez 37 (3 37)
Kassel (9 57)	Dr. jur. Staks Pr a. D. (0561-38227)	Kurz AV BA Kassel (3 71)
Köln (9 43)	Siepman Dez 43 A (4 43)	Weßler Dez 48 a (50 90)
Mainz (9 54)	Rath AbtL III ZW (52 35)	Blohm Dez 333 ZTL (53 33)
Minden (9 48)	Tannen AbtL VII (2 71)	Petzoldt Dez 49 a (4 49)
München (9 62)	Schmidt AbtL N (64 70)	Streble Dez 74 (64 74)
Nürnberg (9 66)	Goldenbaum AbtL IV (33 41)	Schlegel Dez 41 a (34 41)
Saarbrücken (9 56)	Fiedler WD AW Kaiserslautern (8 22/3 53)	Döhring Dez 12 (3 12)
Stuttgart (9 52)	Wedler AbtL N (52 70)	Grüter Dez 78 (52 78)

Anschriften

Hauptvorstand

1. Vorsitzer:
Dr. jur. G. Feuerhake
VPr a. D. (05 11) 83 25 38

Stellv. Vorsitzer:
U. Fröchtling
AbtL III BD Karlsruhe 953/3 30
P. Lisson
AbtL IIE ZTL Mainz 955/50 10

Geschäftsführer:
Dr.-Ing. G. Weiser
Dez 46B, BD Hannover 949/4 46
G. Büthe
Dez 23A, BD Hannover 949/364

Schatzmeister:
Dr. jur. P. Bächstädt
Dez 505 ZTL Mainz 954/58 05

Pressereferent:
W. Watzlaw
Dez 44, BD Stuttgart, 952/3 44

Beisitzer:
H. Wolters
AbtL II BZA München 962/54 23

Fachausschuß — Bau- und Betriebsdienst

Vorsitzer:
G. Riechers
AbtL IV BD Hannover 949/341

Fachausschuß — Maschinen- und elektrotechnischer Dienst

Vorsitzer:
W. Harprecht
Ref BZ 2 HVB Ffm 955/6172

Fachausschuß — Verkehr- und allgemeiner Verwaltungsdienst

Vorsitzer:
Dr. jur. E. Czischek
Dez 51 ZW Mainz 954/52 51

Hauptausschuß

Vorsitzer:
Dr.-Ing. G. Schenk
Dez 302 ZTL Mainz 954/5302

Ausschuß für Aus- u. Fortbildung

Vorsitzer:
Dr.-Ing. Boden
Dez 21 A BD Frankfurt/Main
955/33 20

Ausschuß für Studienreisen

Vorsitzer:
A. Meier
Dez 34 BD Karlsruhe 953/334

VEREINIGUNG DER HÖHEREN POSTBEAMTEN

Verzeichnis der Mitglieder des Hauptvorstandes und der Vorstände der Bezirks-Vereine

Hauptvorstand

Vorsitzender
APräs Jürgen Wehran
D OPD Koblenz, F (0261) 1 28–24 00,
P (0261) 1 28–92 20

Stellvertretender Vorsitzender
OPDir Dipl.-Ing. Manfred Pickert
D FA 1 Bremen, F (0421) 3 00–66 00,
P (0421) 3 01–92 66

Geschäftsführer
POR Jürgen Zerbel
D PA(V) Mayen, F (02651) 37 01,
P (0261) 1 28–92 42

Kassenwart
APräs Dipl.-Ing. Günther Altehage
D FTZ, F (06151) 83–21 03,
P (06151) 83–31 96

Beisitzer
APräs a. D. Dipl.-Ing. Otto Barthel
Unter den Linden 12, 2057 Wentorf,
P (040) 7 20 12 86
POR Dipl.-Ing. Jürgen Bell
D OPD München, F (089) 55 88–23 01,
P (089) 1 39–21 05
LtdOPDir Dipl.-Ing. Helmut Biesenthal
D FA 2 Hamburg, F (040) 22 88–2 00
P (0451) 10–6 00
OPDir Dipl.-Ing. Karlheinz Bork
D FA Ulm, F (0731) 1 00–4 00,
P (0731) 1 00–4 01
OPDir Dr. Rolf Happe
D OPD Freiburg, F (0761) 8 80–3 10,
P (0761) 2 11–72 10
OPDir Heinrich Kill
D PA(V) Oberhausen, F (0208) 8 30–2 00,
P (02132) 8 30–4 00
OPDir Dipl.-Ing. Günther Liebe
D OPD Stuttgart, F (0711) 20 00–28 19,
P (0711) 3 93–3 81
OPDir Josef Nienhaus
D PA(V) Saarbrücken, F (0681) 4 01–4 00,
P (0681) 4 01–51 02
APräs Johann Paffen
D OPD Dortmund, F (0231) 1 99—53 00,
P (0211) 40 58 23
PR Hans Pfeiffer
D OPD Münster, F (0251) 3 90–53 60,
P (0251) 3 90–51 09
OPDir Franz Ricke
D PA(V) Lübeck, F (0451) 10–82 00,
P (0451) 10–83 00
Ltd. OPDir Dipl.-Ing. Claus-Peter Spengler
D FA 4 Hamburg, F (040) 3 57–33 33,
P (040) 46 60–3 83

Verbindungsmänner
AVhD
OPDir Alfred Müller
D OPD Köln, F (0221) 4 49–24 10,
P (02234) 8 39 40

FITCE
APräs Dipl.-Ing. Werner Hufnagel
D FTZ, F (06151) 83–36 00,
P (06151) 17–51 02

FEFAS
Ltd. OPDir Dr. Otfried Brauns-Packenius
D PSchA Frankfurt/Main,
F (0611) 2 11–42 00, P (0611) 7 91–03 02

Redaktionsstab
OPD, Postfach 60 02 00, 2000 Hamburg 60
F Schark (040) 63 88–21 81
Plath –46 10
Heise –21 82
Kromschröder –31 70

Bezirksvorstände

1000 Berlin 030
I POR Dipl.-Ing. Friedrichowitz
D PA 77, F 2 68–31 01, P 86 08–6 09
II OPDir Diesing
D LPD, F 3 28–58 00, P 80 08–2 35
III OPDir Dipl.-Ing. Erbe
D FA 4, F 7 58–21 00, P 80 08–6 16
IV POR Behnke
D PA(V) 30
F 21 28–3 00, P 80 08–6 00

5300 Bonn 0221
I MinDir Dr. Zurhorst
F 14–40 00, P 80–53 27
II MinDir Dipl.-Ing. Krüger
F 14–21 00, P 13–72 32
III OPDir Dipl.-Ing. Goebbels
F 14–70 39, P 80–55 00
IV MinR Dr. Bänsch
F 14–41 20, P 14–87 80

2800 Bremen 0421
I PDir Dipl.-Ing. Hornig
D OPD, F 3 01–35 00, P 3 00–43 35
II POR Podsada
D OPD
F 3 01–34 30, P (042018) 23 06
III POR Köckeritz
D OPD, F 3 01–32 50, P 3 00–91 67
IV PR Dipl.-Ing. Strueß
D FA 1, F 3 01–66 03, P 3 00–82 28

6100 Darmstadt 06151
OPDir Dipl.-Ing. Dehmer
D FTZ
F 83–22 60, P (06151) 86 66
II APräs Dipl.-Ing. Wartmann
D FTZ, F 83–26 00
III POR Dipl.-Ing. Rüggeberg
D FTZ, F 83–28 29
IV POR Dipl.-Ing. Slabou
D FTZ
F 83–25 30, P (06071) 4 14 80

4600 Dortmund 0231
I OPDir Dipl.-Ing. Küppers
D OPD
F 1 99–52 90, P (02307) 78 16 NSt 45
II PR Dipl.-Ing. Blankenstein
D OPD
F 1 99–52 40, P (0234) 6 10–44 04
III POR Dipl.-Ing. Lindemann
D FA Dortmund
F 1 99–71 51, P 1 99–72 34
IV PR z. A. Frost
D OPD
F 1 99–53 20, P (02301) 83 10

4000 Düsseldorf 0211
I APräs Dipl.-Ing. Werner
D OPD
F 6 77–82 00, P (02159) 84 81
II POR Giro
D OPD, F 6 77–86 20, P 4 19–3 86
III POR Dipl.-Ing. Schumacher
D OPD
F 6 77–87 10, P (0261) 27 26 40
IV POR Dipl.-Ing. Rabbels
D OPD, F 6 77—87 93

6000 Frankfurt 0611
I OPDir Dipl.-Ing. Schreyer
D FA Wiesbaden, F (06121) 3 65–2 00,
P (06121) 3 65–9 00
II OPDir Schulz
D PA 1
F 2 11–44 00, P (06103) 74 04
III PR Dipl.-Ing. Bischof
D FA Wiesbaden, F (06121) 3 65–2 02
P (06121) 3 65–9 11
IV POR Dipl.-Ing. Adloff
D OPD
F 7 44–33 50, P (06193) 6 45 95

7800 Freiburg 0761
I OPDir Ruof
D OPD, F 8 80–5 30, P 40 42 10
II Ltd. OPDir Dipl.-Ing. Lemper
D FA, F 21 16–2 00, P (07666) 44 44
III PORn Barleon
D OPD, F 8 80–3 60, P 2 11–72 27
IV POR Padberg
D OPD, F 8 80–2 50, P 8 80–7 27

2000 Hamburg 040

I OPDir Ricke
D PA(V) Lübeck
F (0451) 10–82 00, P (0451) 10–83 00
II APräs a. D. Dipl.-Ing. Barthel
P 7 20 12 86
III PR Vogler
D OPD, F 63 88–44 30, P 63 88–28 69
IV OPDir Dipl.-Ing. Fischer
D OPD, F 63 88–32 60, P 5 51 57 56

3000 Hannover/Braunschweig 0511

I APräs Hölscher
D OPD, F 1 97–45 00, P 1 97–52 77
II POR Wolffgramm
D OPD
F 1 97–41 20, P 1 97–52 75
III POR Kastner
D OPD, F 1 97–43 50, P 1 97–28 84
IV POR Ziern
D OPD, F (0531) 4 72–24 30
P (0531) 4 72–45 89

7500 Karlsruhe 0721

I POR Knapp
D OPD
F 1 32–72 00, P (07243) 1 00–2 13
II POR Dipl.-Ing. Malcharek
D OPD, F 1 32–82 00, P 1 32–29 04
III PR Dipl.-Ing. Kliebisch
D OPD
F 1 32–76 00, P (06321) 87–2 27
IV PR z. A. Dipl.-Kfm. Tahy
D OPD, F (06321) 87–4 20
P (06321) 5 48

2300 Kiel 0431

I POR Wehner
D PA(V)
F 5 91—37 10, P 5 91—37 48
II POR Dipl.-Ing. Geist
D OPD, F 5 91—44 70, P 5 91—35 89
III POR Dipl.-Ing. Feser
D FA, F 5 91–21 01, P 5 91–32 07
IV POR Dipl.-Ing. Kasten
D OPD
F 5 91–41 50, P (04307) 3 31

5400 Koblenz 0261

I POR Dipl.-Ing. Henjes
D OPD, F 1 28–22 60, P 1 28–92 48
II PR Schneider
D OPD
F 1 28–24 40, P (02221) 8 03 82
III PR Dipl.-Kfm. Wenzel
D OPD, F 1 28–24 30, P 1 28–92 87
IV PR Dipl.-Ing. von Schilling
D OPD, F 1 28–22 70, P 1 28–93 91

5000 Köln 0221

I OPDir Dipl.-Ing. Feder
D OPD, F 4 99—24 60,
P (02238) 1 34 65
II PR Dipl.-Ing. Drescher
D OPD, F 4 99–22 20, P 77 33–8 62
III PR Dipl.-Ing. Czerwinski
D OPD, F 4 99–24 30, P 77 33–3 72
IV PRn Bauer
D OPD
F 4 99–24 50, P (02221) 35 18 86

8000 München 2 089

I POR Dipl.-Ing. Bell
D OPD, F 55 88–23 01, P 1 39–21 05
II POR Dipl.-Ing. Schorer
D OPD, F 55 88–5 34, P 88 94–4 40
III PR Dietrichs
D OPD, F 55 88–7 51, P 75 73–5 41
IV OPDir Dipl.-Ing. Pauli
D FZA, F 87 17—2 00, P 1 39—6 16

4400 Münster 0251

I OPDir Humbert
D OPD, F 3 90–53 40, P 3 90–56 95
II/
III POR Dipl.-Ing. Meyer
D OPD, F 3 90–52 60, P 3 90–53 85
IV POR Molitor
F 3 90–53 20

8500 Nürnberg 0911

I OPDir Dipl.-Ing. Bogendörfer
D FA 1, F 1 30–2 00, P 1 30–5 45
II OPDir Koch
D PA 3, F 2 17–4 00, P 10–79 10
III POR Kareth
D OPD, F 10–22 60, P 69 50 02
IV POR Dipl.-Ing. Fiedler
D OPD, F 10–75 10, P (09187) 13 00

6600 Saarbrücken 0681

I OPDir Nienhaus
D PA, F 4 01–4 00, P 4 01–51 02
II POR Dipl.-Ing. Schmitt
D OPD
F 4 01–52 20, P (06897) 76 21 31
III POR Dollt
D OPD, F 4 01–51 70, P 4 01–53 99
IV POR Dipl.-Ing. Gigler
D OPD, F 4 01—51 50, P 4 01—51 90

8400 Regensburg 0941

I PDir Dipl.-Ing. Pommer
D OPD, F 5 05–22 10, P 7 07–58 77
II POR Schöberl
D PA Regensburg
F 5 05–41 01, P 5 05–41 19
III POR Dipl.-Ing. Ruhland
D OPD, F 5 05–22 50, P 5 05–22 59
IV POR Dr. Seitz
D OPD, F 5 05–21 10, P 5 05–21 80

Stuttgart 0711

I POR Rumpenhorst
D PA(V) Ludwigsburg
F (07141) 4 01–6 00
P (07141) 4 01–5 54
III PR Dipl.-Ing. Ceglarek
D OPD, F 20 00–25 81, P 45 34 34
IV OPDir Dipl.-Ing. Bork
D FA Ulm, F (0731) 1 00–74 00,
P (0731) 1 00–4 01

Erläuterung:

Postleitzahl OPD — ON-Kennzahl

I 1. Vorsitzender — D Dienstort
II 2. Vorsitzender — F Dienstanschluß
III Schriftführer — P Privatanschluß
IV Kassenwart

Stand: 1. 3. 78