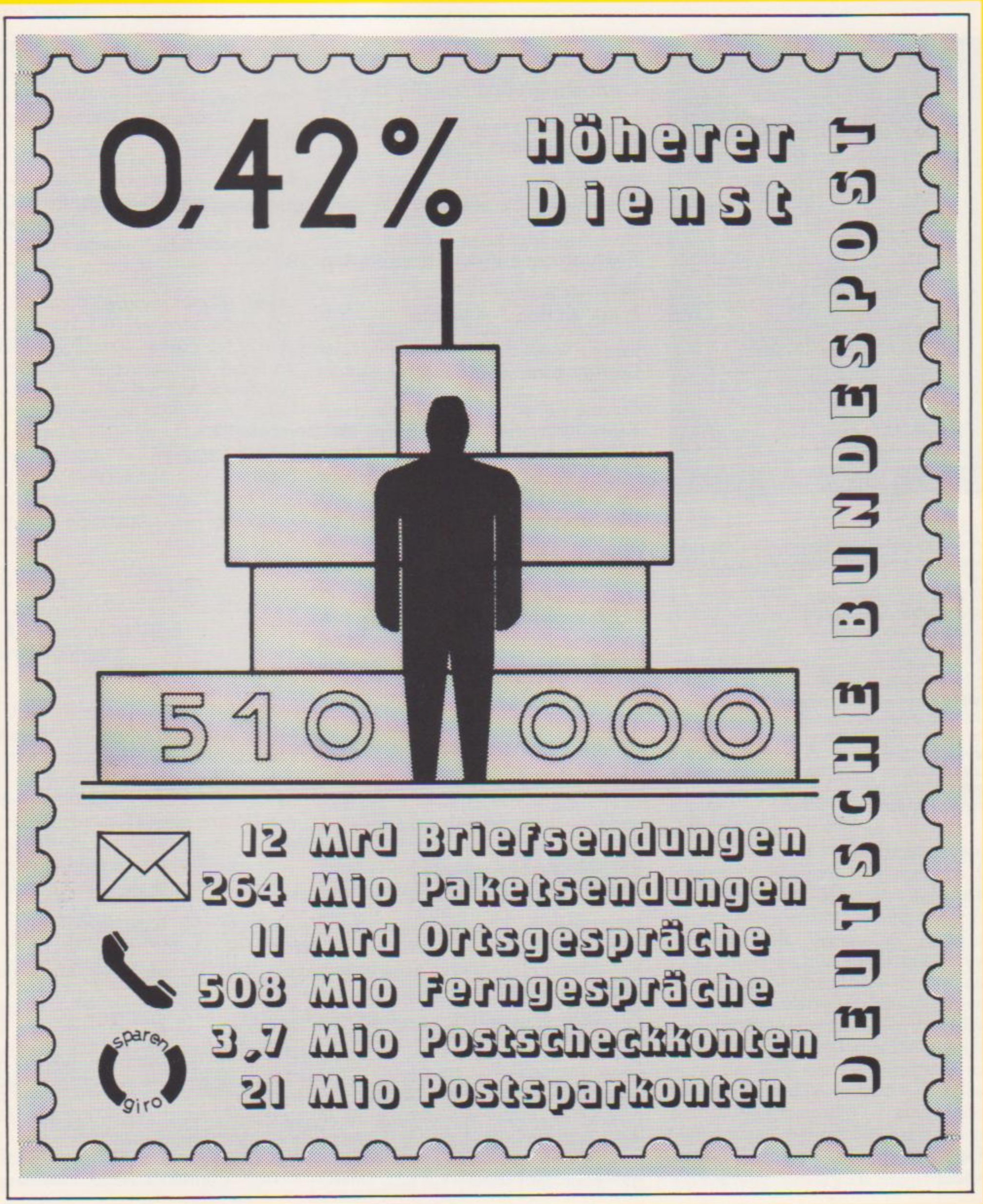
VHP Zeitschrift

Nachrichtenblatt für die
Vereinigung der höheren Beamten der Deutschen Bundespost
15. Jahrgang · Heft 4 · August 1979



INHALTSVERZEICHNIS

DAS IST SPITZE!
Bei rd. 510 000 Beschäftigten bei der Deutschen Bundespost und einer Verkehrsleistung 1978 von
12 Mrd Briefsendungen
264 Mio Paketsendungen
11 Mrd Ortsgesprächen
508 Mio Ferngesprächen
3,7 Mio Postscheckkonten
21 Mio Postsparkonten
beträgt der Anteil des höheren Dienstes nur 0,42 % des Gesamtpersonalbestandes.
Die übrigen Anteile betragen:

Gehobener Dienst	*6,07 %*
Mittlerer Dienst	*27,13 %*
Einfacher Dienst	*24,06 %*
Angestellte, Arbeiter, Posthalter	*42,32 %*

Günter Schütte
Laufbahngruppe höherer Dienst 3

Franz Ricke
Höherer Dienst 1979 6

Otto Barthel
Fragen zur Bemessung der Versorgungsbezüge 10

Prof. Dr.-Ing. Eduard Pestel
Festvortrag auf dem Vertretertag '79 12

Manfred Pickert
Dank an den Festredner 19

Horst Plath
Stefan: Eins Komma fünf 21

Werner Heise
Konstituierende Sitzung des Hauptvorstandes 22

Aus den Bezirken: Hamburg 22

Dr. Rolf Happe
Leistungsprinzip 23

VHP-Zeitschrift

Herausgeber: Hauptvorstand der Vereinigung der höheren Beamten der Deutschen Bundespost, Postfach 30 00, 5400 Koblenz.
Redaktion: Hans Jürgen Schark (verantwortlich); Werner Heise; 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.

Günter Schütte

LAUFBAHNGRUPPE HÖHERER DIENST

Bericht über eine Strukturuntersuchung

Im Herbst 1978 setzte das BPM eine Arbeitsgruppe zur Untersuchung struktureller Probleme der Laufbahngruppe höherer Dienst ein.

1. Derzeitige Situation – Entwicklung

1.1 Personalbedarf und -bestand

Am 31. 12. 78 standen für den höheren Dienst 2.231 Personalposten zur Verfügung. Davon waren 2.138 mit planmäßigen Beamten und Beamten z.A. besetzt. Es bestand somit ein Personalfehlbestand von 93 Kräften. Das entspricht 4,2 %. Der Personalbestand im höheren Dienst machte bei rd. 510.000 Beschäftigten bei der DBP einen Anteil von nur 0,42 % am Gesamtpersonalbestand aus, war also sehr gering.

1.2 Altersstruktur und Altersabgänge

Die Altersstruktur in den vier Laufbahnen P, Ft, Pt und Ht ist unterschiedlich ungünstig. In den Laufbahnen P und Ht sind die Beamten schwerpunktmäßig gesehen älter als in den Laufbahnen Ft und Pt. Daraus folgt, daß in den Laufbahnen in den nächsten Jahren sehr verschieden starke Altersabgänge zu erwarten sind.

Ab 1985 stehen in der Laufbahn P starke, in der Laufbahn Ht normale Altersabgänge bevor. In den Laufbahnen Ft und Pt sind starke Altersabgänge erst 10 Jahre später, also ab 1995 zu erwarten. Da bei unterstellt konstanter Zahl an Planstellen im höheren Dienst nur Abgänge von Beamten freie Planstellen durch Planstellenrückflüsse zur Folge haben, ergeben sich die Beförderungserwartungen praktisch ausschließlich aufgrund der dargestellten Altersstruktur.

1.3 Derzeitige Beförderungserwartungen – Tendenzen

Dauerte es bislang ca. 4 Jahre, um von der BesGr A 13 nach A 14 befördert zu werden, so zeichnet sich für diese Beförderung ein Zeitabstand von 10–11 Jahren ab. Hatten bisher rd. 45 % der höheren Beamten die Chance, nach ca. 6 Jahren von A 14 nach A 15 befördert zu werden, so wird auch dieser Zeitraum länger. Ab 1985 wird er voraussichtlich eine Zeitspanne von mehr als 11 Jahren erreichen.

Auch der Planstellenpuffer, also die Zahl der Beamten, die einen höherwertigen Dp (A 15 oder A 16) übertragen bekommen haben, wird sich vergrößern mit der Folge, daß länger als bisher auf die Beförderung (Zuweisung einer Planstelle) gewartet werden muß, nachdem der höherwertige Dp vergeben wurde.

Auf Dp A 15 wurde bislang knapp 3 Jahre auf eine Beförderung gewartet. Hier ist kurzfristig mit einer Wartezeit von mehr als 4 Jahren zu rechnen, die bei gleichbleibender Zahl der z. Z. vorhandenen Dp A 15 ab 1985 allerdings wieder auf 2–3 Jahre absinken wird.

Auf Dp A 16 wird bisher gut 2 Jahre auf eine Beförderung gewartet. Diese Wartezeit wird sich schon jetzt auf 4 Jahre erhöhen, aber bei gleichbleibenden Verhältnissen ebenfalls 1985 wieder auf 2 Jahre sinken.

1.4 Gründe für Verschlechterung der Beförderungserwartungen

Diese geschilderten Entwicklungen der Wartezeiten auf eine Beförderung in den Planstellenpuffern A 15 und A 16 ergeben sich allein aus der Altersstruktur der Laufbahngruppe höherer Dienst und der daraus folgenden Verringerung der Planstellenrückflüsse in den nächsten Jahren. Die Wartezeiten auf eine Beförderung in die Besoldungsgruppen A 15 und A 16 von der jeweiligen Übertragung des höherwertigen Dp an gerechnet können jedoch zusätzlich beeinflußt werden durch Erhöhung der Zahl der derzeit nach A 15 und A 16 bewerteten Dp.

Würde beispielsweise bei den FÄ für die Bewertung des Dp des AV und VAV eine feste Punktgrenze festgesetzt, so wäre bei dem derzeitigen Wachstum der FÄ mit einer ständigen Vergrößerung der Zahl der Dp nach A 15 und A 16 zu rechnen. Auch bei den Ämtern des Postwesens hätte die Festlegung einer festen Punktgrenze für die AV- und VAV-Dp-Bewertung eine Erhöhung der Zahl der gesamten Beförderungs-Dp A 15 und A 16 zur Folge.

Würde es in dieser Weise zu einer Erhöhung der Zahl der nach A 15 und A 16 bewerteten Dp und zu entsprechend zahlreicheren Übertragungen höherwertiger Dp kommen, so müßten auch die Wartezeiten auf eine Beförderung ab Dp-Übertragung sich über die o. g. Zeiträume hinaus verlängern.

Für die BesGr A 15 würden sich dadurch ab 1985 Wartezeiten von 4–5 Jahren und für die BesGr A 16 solche von 5 Jahren ergeben.

Hinsichtlich der Beförderungserwartungen im höheren Dienst ergibt die Strukturuntersuchung hiernach eine zu erwartende Verschlechterung der Chancen. Sie beruht auf geringen Planstellenrückflüssen als Folge einer unausgeglichenen Altersstruktur und evtl. (falls entsprechende Maßnahmen ergriffen werden) auf einer Vergrößerung der Zahl der Beförderungs-Dp, wenn die Zahl der zu Verfügung stehenden Planstellen für die einzelnen Besoldungsgruppen unverändert bleibt. Diese richtet sich nach den gesetzlichen für die gesamte öffentliche Verwaltung durch § 26 Abs. 1 BBesG

vorgeschriebenen Stellenobergrenzen (40 % für A 15–B 2 bzw. 10 % für A 16 + B 2), die bei der DBP eingehalten und ausgeschöpft sind.

2. Vergleich mit anderen öffentlichen Verwaltungen

2.1 Gegenstand und Grundlagen des Vergleichs

Hinsichtlich der Laufbahngruppe höherer Dienst wurde ein Vergleich mit anderen öffentlichen Verwaltungen angestellt. Auf Kommunalebene geschah dies mit den Städten Hannover, Münster, Augsburg und Koblenz. Für den Bereich der Landesverwaltung wurde ein Vergleich mit der gesamten Landesverwaltung Niedersachsen gezogen. Für den Bereich Bundesverwaltung wurde der Vergleich angestellt mit folgenden Verwaltungen mit Unterbau über die entsprechenden Mittelbehörden am Standort Hannover: Bundeswehrverwaltung, Zoll-, Bundesvermögens- und -forstverwaltung, Bundesarbeitsverwaltung, Deutsche Bundesbahn.

Bei allen genannten Verwaltungen wurden die Personalstrukturen mit denen bei der DBP nur für jeweils die Verwaltungsteile miteinander verglichen, für die die Vorschrift des § 26 Abs. 1 BBesG in gleicher Weise gilt. Das sind für die Landes- und Bundesverwaltung z. B. nur die Mittelbehörden mit Unterbau (bei der DBP die OPDn und Ämter).

Nur eine solche einheitliche Betrachtungsweise gestattet einen aussagefähigen Vergleich. Ein Nebeneinanderstellen etwa der Dp-Bewertungen von Ämtern verschiedener Verwaltungen kann nichts bringen, weil es bei den einzelnen Verwaltungen schon sehr unterschiedlich geregelt ist, wohin hohe Bewertungen gelegt werden, wobei wegen der Gesamtstellenobergrenzen Ausgleiche vorgenommen werden müssen, wenn nicht Stellenpuffer entstehen sollen.

So gibt es beispielsweise bei der Deutschen Bundesbahn, der Bundeswehrverwaltung und der Zoll-, Bundesvermögens- und -forstverwaltung auf der Ortsebene keine nach A 16 bewerteten Dp, die es bei der DBP in nicht unbeträchtlicher Zahl gibt. Die niedersächsische Steuerverwaltung dagegen hat zahlreiche nach A 16 bewertete Dp sowohl auf der Orts- als auch auf der Mittelbehördenebene, was aber durchaus nicht zu besseren Beförderungsmöglichkeiten geführt hat.

2.2 Vergleichsergebnis

Der Vergleich mit den anderen hier untersuchten öffentlichen Verwaltungen hat hinsichtlich der Beförderungschancen folgendes erbracht:

Alle Verwaltungen haben praktisch die Stellenobergrenzen des § 26 Abs. 1 BBesG (wie die DBP auch) eingehalten. In einer nicht unbeträchtlichen Zahl von Fällen wurden sie sogar unterschritten. Daraus ist der eindeutige Schluß zu ziehen, daß die Beförderungschancen bei den in den Vergleich einbezogenen anderen Verwaltungen im höheren Dienst nicht besser sind als bei der DBP. Wenn für einzelne höhere Beamte dort das Fortkommen irgendwann tatsächlich trotzdem besser gewesen sein sollte, so kann dies nur daran gelegen haben, daß sie zur Beförderung heranstanden, als aufgrund besonders zahlreicher Altersabgänge viele Planstellen frei wurden oder daß gerade weitere zusätzliche Planstellen zuflossen, weil neue Dp eingerichtet wurden und dafür zugleich entsprechende Planstellen im Haushalt bereitgestellt wurden.

Daß bei der DBP ebenfalls über den bisherigen Personalpostenbestand hinaus Dp eingerichtet werden müßten, hat der Vergleich mit den anderen Verwaltungen allerdings auch ergeben: Einmal ist die DBP fast die einzige Verwaltung, bei der es auf Mittelbehördenebene keine Dp für Hilfsreferenten gibt. Weiter beträgt der Anteil des höheren Dienstes bei der DBP, wie gesagt, 0,42 %. Bei den anderen in den Vergleich einbezogenen Bundesverwaltungen liegt er jedoch im Gesamtschnitt bei 0,6 %, im o. g. Kommunalbereich bei 1,9 % und in der Landesverwaltung Niedersachsen bei 2,8 %. Es ist kein Grund erkennbar, der diese beträchtlichen Unterschiede der DBP zu den anderen Verwaltungen rechtfertigt.

3. Neue Tätigkeitsfelder im höheren Dienst

Eine im Herbst 1978 eingesetzte weitere Arbeitsgruppe hatte u. a. die Frage der Quantität der im Unternehmen DBP vom höheren Dienst wahrzunehmenden Aufgaben zu untersuchen. Sie hat dabei festgestellt, daß auf OPD- und Amtsebene in erheblichem Umfang insbesondere Stabs- und Marketingaufgaben von Kräften des höheren Dienstes zu erledigen wären, für die bisher ein Personalbedarf nicht genehmigt ist.

Es wurde deshalb dem BPM der Vorschlag unterbreitet, für die ermittelten neuen Aufgaben Personalposten des höheren Dienstes einzurichten, die Frage der Schaffung von Hilfsreferenten-Dp bei den OPDn zu prüfen und auch im Hinblick auf die insoweit günstigeren Verhältnisse bei den untersuchten anderen öffentlichen Verwaltungen (größerer Anteil des höheren Dienstes am Gesamtpersonalbestand) den Personalbedarf und -bestand in der Laufbahngruppe höherer Dienst der DBP zu erhöhen und dabei den vorhandenen Personalfehlbestand zu beseitigen.

4. Funktionsgruppenregelung für den höheren Dienst

Die eingangs genannte Arbeitsgruppe für die Strukturuntersuchung im höheren Dienst hat ferner die Möglichkeiten zur Einrichtung von Funktionsgruppen für die Laufbahngruppe geprüft.

4.1 Rechtsgutachten Prof. Dr. Merten

Das im Auftrag der Vereinigung höherer Postbeamter von Prof. Dr. Merten (Verwaltungshochschule Speyer) erstattete Verfassungsrechtsgutachten zur Frage der Rechtmäßigkeit der Ausklammerung des höheren Dienstes aus den FGr-Regelungen kommt aufgrund der Verfassungsrechtsprechung im wesentlichen zu folgendem Ergebnis:

- Durch Ausschluß des höheren Dienstes aus den FGr-Regelungen tritt die an sich zulässige Modifizierung der Stellenobergrenzen nunmehr verzerrt ein.
- Dies verstößt gegen das Nivellierungsverbot.
- Der Gesetz- und Verordnungsgeber hat zwar für den Erlaß von FGr-Regelungen einen weiten Ermessensspielraum.
- Durch Einrichtung von FGr in bestimmten Tätigkeitsbereichen, in denen sowohl gehobene als auch höhere Beamte tätig sind, werden diese jedoch generell als herausgehoben festgelegt.
- Durch diese selbst auferlegte Sachgesetzlichkeit wird der Ermessensspielraum eingeschränkt.
- Systemgerechtigkeit, Gleichbehandlungsgrundsatz und Differenzierungsgebot verbieten den Ausschluß des höheren Dienstes aus den FGr-Regelungen.

4.2 Bundeswerkleiterbesoldungsverordnung (BWeBesV) und Bundessparkassenbesoldungsverordnung (BSparkBesV)

Die BWeBesV und die BSparkBesV sehen besondere Bewertungen für die Stellen der kommunalen Werkleiter und Sparkassendirektoren und deren Vertreter vor. Diese Regelungen beruhen auf § 22 BBesG und stellen eine zulässige Ausnahme von den Stellenobergrenzen des § 26 Abs. 1 BBesG dar. Die Einstufung der Werkleiter richtet sich nach Betriebszahlen, die auf der nutzbaren Abgabe (kWh, cbm usw.) bzw. der Zahl beförderter Personen der jeweiligen Werke in Verbindung mit Gewichtungsfaktoren beruhen. Die Einstufung der Sparkassendirektoren richtet sich nach einer Bewertungstabelle, in der die Bemessungsgrundlage die Summe aus der Bilanzsumme, dem Kreditvolumen und dem Wert der Kundenpapiere darstellt.

Die Bewertungstabelle für die Werkleiter reicht bis zu den Besoldungsgruppen B 5/6, die für die Sparkassendirektoren bis zu den Besoldungsgruppen B 6/7. Die Bewertungen dieser Stellen, die als in der Ortsebene der Kommunalverwaltungen liegend anzusehen sind, stehen also in den Spitzen auf der Stufe der Bewertung der Dp der Präsidenten großer OPDn, also Mittelbehörden des Bundes.

Die Dp der Amtsvorsteher der großen Ämter des Postwesens und der Fernmeldeämter, die wie die Werkleiter und Sparkassendirektoren Organisationseinheiten vorstehen, die die Versorgung der Bevölkerung mit Dienstleistungen sicherstellen müssen, können jedoch höchstens nach A 16 bewertet werden. In gleicher Weise ist eine Bewertung von Dp für Referenten in den OPDn, denen die Aufsicht über die Ämter des Post- und Fernmeldewesens obliegt, in der Spitzenstellung nur bis zur BesGr A 16 zulässig. Diese Bewertungen der Referenten-Dp und der Dp der AV und VAV können zudem nur innerhalb der Stellenobergrenzen des § 26 Abs. 1 BBesG im Planstellenhaushalt berücksichtigt werden.

Dieses Mißverhältnis zwischen den hohen Bewertungsmöglichkeiten der Stellen für Werkleiter und Sparkassendirektoren außerhalb der gesetzlichen Stellenobergrenzen einerseits und der verhältnismäßig niedrigen Bewertungsmöglichkeiten für die Dp der AV und VAV der Ämter der DBP und der diesen übergeordneten Referenten in den OPDn andererseits ist nicht plausibel. Aus diesem Grunde und unter Berücksichtigung der im Gutachten von Prof. Merten dargestellten Verfassungsrechtslage betr. Ausklammerung des höheren Dienstes aus den vorhandenen FGr-Regelungen ist dem BPM der Vorschlag unterbreitet worden, die Einrichtung von FGr auch für die Laufbahngruppe höherer Dienst anzustreben. Dies ist inzwischen mit Schreiben des BPM vom 03. 05. 79 an das Bundesinnenministerium in Angriff genommen worden.

Günter Schütte

HÖHERER DIENST 1979

Franz Ricke

Wenn – weil nicht alle Fakten bekannt – auch amtlich nicht verbürgt, ergibt die Sammlung und Fortschreibung greifbarer Angaben doch ein einigermaßen verläßliches Bild über die gegenwärtige Situation des höheren Dienstes bei der DBP.

1. Anzahl der Beamten

Eine Zusammenstellung der in die verschiedenen Laufbahnen des höheren Dienstes eingestellten Beamten weist aus:

Beschäftigt sind:	
im BPM	209
im FTZ/PTZ/SAP und FHn	407
in der Außenverwaltung	1480
planmäßige Bea	2096
PR z.A.	107
Referendare	67
insges. höhere Bea	2270

Aufgeteilt auf die verschiedenen Laufbahnen:

Laufbahn[1]	BPM	FTZ/PTZ/ SAP/FHn	Außen-verwaltung	PR z. A.	Ref.
F	68	161	504	48	39
J	84	48	546	37	–
M	10	40	106	7	1
V	16	22	53	11	23
B	7	3	84	2	4
E	7	25	28	2	–
A	17	26	159	–	–
L	–	82	–	–	–
Planmäßige Beamte	209	407	1480		
PR z. A.				107	
Ref.					67

1) die Kennbuchstaben bezeichnen die einzelnen Laufbahnen (Fachrichtungen):

F = Bea mit techn. Vorbildung und Gr. Staatsprüfung – Fachrichtung fernmeldetechn. Dienst;
J = Bea mit jur. Vorbildung und Gr. Staatsprüfung;
M = Bea mit techn. Vorbildung und Gr. Staatsprüfung, Fachrichtung posttechn. Dienst;
V = Bea mit wirtschaftswiss. Vorbildung und Gr. Staatsprüfung;
B = Bea mit techn. Vorbildung und Gr. Staatsprüfung für den höheren bautechn. Verwaltungsdienst;
E = Bea versch. Fachrichtungen (sogen. andere Bewerber), die nicht als Laufbahnbewerber eingetreten sind;
A = Bea versch. Fachrichtungen, die aus dem gehobenen Dienst aufgestiegen sind;
L = Bea besonderer Fachrichtungen bei den Fachhochschulen der DBP.

2) Verzeichnis der höheren Bea der DBP 1977 einschließlich der seitdem in den Amtsbl. veröffentl. Personalveränderungen.

Im Verhältnis zur Gesamtzahl der Beschäftigten der DBP im Jahresdurchschnitt 1978 entspricht dies einem Prozentsatz von weniger als 0,5.
Der Anteil ist gering auch im Verhältnis zum Anteil des höheren Dienstes in anderen Verwaltungen, wo er zwischen 0,6 % (Bund), 1,9 % (Kommunalbereich) und 2,8 % (Land Niedersachsen z. B.) schwankt.
Wegen wesentlicher Steigerung des Schwierigkeitsgrades und des Umfanges der Aufgabenerfüllung im Bereich des höheren Dienstes in den letzten Jahren dürfte langfristig aber mit einer Verstärkung des Anteils der höheren Beamten bei der DBP gerechnet werden können. Entsprechende Überlegungen werden, wie auf dem Vertretertag 1979 in Saarbrücken erklärt, beim BPM z. Z. angestellt.

2. Personalbedarf und Personalbestand

Das Abdeckungsverhältnis von Personalbedarf und Personalbestand ergibt sich durch Vergleich der Angaben der Personalbedarfmatrices P und F (Stand: 31. 12. 1978) und dem neuesten Ergebnis einer fortgeschriebenen Zusammenstellung[2] der eingesetzten Beamten, ermittelt durch Gedankenschluß aus der Vorbildung der Beamten, ihrer Amtsbezeichnung und ihrem Einsatzort.

Danach erhält man:

a) für den **Fernmeldebereich:**

	Bedarf	Bestand		F		A		E	PR z.A.	Ref.
BPM	84	83	=	68	+	8	+	7		
FTZ	200	182	=	157	+	14	+	11		
Außen-verwaltung	614	553	=	504	+	44	+	5		
	898	818								
		– 2	beurlaubte Bea							
		816							48	39

Zwischen Bedarf und Bestand besteht mithin eine Lücke von 82 nicht mit planmäßigen Beamten besetzten Dienstposten, für die aber 87 Nachwuchskräfte sich in der Ausbildung befinden. Dem Überhang von 9 Nachwuchsbeamten stehen 9 Zurruhesetzungen aus Altersgründen in den nächsten 3 Jahren gegenüber.
Bedarf und Bestand erscheinen demnach für diesen Bezirk scharf aufeinander kalkuliert.

b) für den Bereich des **Postbetriebes:**

	Bedarf	Bestand		J	V	A	E	M	PR z.A.	Ref.
BPM	129	126	=	84	+16	+ 19	+7			
PTZ/SAP	95	84	=	44	+20	+ 12	+ 8			
Außenverwaltung	744	735	=	546	+53	+115	+11	+10		
	968	945								
		- 20	beurlaubte Bea							
		925							50	23

Den 43 unbesetzten Dienstposten stehen 73 Nachwuchskräfte gegenüber, da in den nächsten 3 Jahren voraussichtlich 27 Beamte in den Ruhestand treten werden, erscheint auch in diesem Bereich Personalbedarf und -bestand genau aufeinander abgestimmt.

c) für den **hochbautechnischen** Dienst:

	Bedarf	Bestand		B	E	PR z.A.	Ref.
BPM	8	7	=	7			
PTZ	4	3	=	3			
Außenverwaltung	109	85	=	84	+ 1		
	121	95				2	4

Einer Bedarfslücke von 26 Beamten steht ein Nachwuchs von nur 6 Kräften gegenüber. In den Ruhestand geht 1981 nur 1 Beamter. Dem Minus an Beamten steht hier aber – anders als in den übrigen Einsatzbereichen – eine größere Anzahl von Dipl.-Ing. im Ang.-Verhältnis gegenüber, so daß auch hier ein ausgewogenes Verhältnis von Personalbedarf und Personalbestand angenommen werden muß.

d) für den **posttechnischen Bereich:**

	Bedarf	Bestand		M	F	PR z.A.	Ref.
BPM	10	10	=	10			
PTZ	45	40	=	40			
Außenverwaltung	92	106	=	105	+ 1		
	147	156				7	1

Bei einem Altersabgang von nur 2 Beamten in den nächsten Jahren besteht ein Überhang, der aber dadurch ausgeglichen wird, daß einige Beamte nicht fachspezifisch, sondern auf Dienstposten des Postbetriebsdienstes eingesetzt sind.

e) für die **Fernmeldehochschulen:**

Es stehen sich gegenüber:

	Bedarf	Bestand		L	E	J	F
FH	98	96	=	82	+ 6	+ 4	+ 4

Bedarf und Bestand decken sich nahezu genau, Abgänge aus Altersgründen stehen in den nächsten Jahren nicht an.

Für alle Funktionsbereiche des höheren Dienstes gilt mithin, daß der Personalbestand dem ausgewiesenen Personalbedarf weitestgehend angepaßt ist.

In den nächsten Jahren ist, wenn der Personalbedarf sich nicht ändert, Spielraum in nennenswertem Umfang daher weder für Neueinstellungen, noch für Aufstiege vorhanden.

3. Karrierechancen

Nach § 26 Abs. 1 und 2 Bundesbesoldungsgesetz dürfen die Anteile der Beförderungsämter in der Außenverwaltung im höheren Dienst in den Besoldungsgruppen

A 15, A 16 und B 2 40 %

in den Besoldungsgruppen A 16 und B 2 zusammen 10 %

der in der Außenverwaltung beschäftigten Beamten dieser Besoldungsgruppe nicht überschreiten.

Nach § 26 Abs. 6 BBesG dürfen auf das Beförderungsamt A 14 höchstens 65 % der Gesamtzahl aller Planstellen in den BesGr A 13 und A 14 entfallen. Es fragt sich deshalb, wie die genannten Anteile bei der DBP in der Außenverwaltung abgedeckt sind.

Das Ergebnis enthält die folgende Tabelle:

Beschäftigt in Laufbahnen (Fachrichtungen) der Außenverwaltung:

Beamte bis B 2	F	J	M	V	B	E	A	Summe	v.H.-Satz
B 2	9	16	1	1	6	1	–	34	2,34
A 16	41	61	2	5	7	1	4	121	8,82
A 15	149	220	26	12	29	8	33	477	32,14
A 14	207	166	52	17	41	10	76	569	39,16
A 13	91	68	25	18	1	4	45	252	17,34
Summe	497	531	106	53	84	24	158	1453	99,80

Von den 1480 in der Außenverwaltung beschäftigten Beamten befinden sich 1453 Beamte in den BesGr A 13 bis A 16 und B 2. Die Anteile in A 15, A 16 und B 2 überschreiten die Obergrenzen leicht. Auch der vorgesehene Anteil in A 14 wird ein wenig überschritten. Die errechnete Überschreitung kann aber auf Fehlerquellen zurückzuführen sein, die durch die Unvollständigkeit der Unterlagen bedingt ist (siehe oben).

Die Zahlen lassen einerseits klar erkennen, daß das BPM sich offensichtlich möglichst genau an die gesetzlich vorgeschriebenen Grenzen gehalten, andererseits genau so offensichtlich auch die Möglichkeiten für die höheren Beamten in der Außenverwaltung ausgeschöpft hat.
Vorhersehbare Beförderungschancen in der Außenverwaltung ergeben sich daher nur im Rahmen der altersbedingten Zurruhesetzung.
Über Beförderungschancen im BPM bzw. PTZ/FTZ/SAP/FH sind Aussagen nicht möglich. Doch sind diese hier schon deswegen ungleich günstiger, weil für diese Behörden die o. gen. Obergrenzen nicht gelten.

4. Zurruhesetzungen bis 1980

– Fernmeldebereich –
Von den in diesem Bereich eingesetzten Beamten aus den Laufbahnen (Fachbereichen) F, A und E gehen in den Ruhestand:

	1979	80	81	82	83	84	85	86	87	88
MinDirig									1	
B 7					1	1				
B 6										
B 5										
B 4										
B 3	1					1	1	1	2	
B 2						1		1		
A 16		4		2	2		2	1	4	2
A 15	1	1		2	2	4	4	4		5
A 14								3	2	2

– Postbereich –
Hier treten aus den Laufbahnen J, V, A und E in den Ruhestand:

	1979	80	81	82	83	84	85	86	87	88
MinDir							2			
MinDirig							1		1	
B 7						1				
B 6								1		
B 5					1	2				1
B 4										
B 3	1			1		1	2	1	3	2
B 2	1	1	1		1	1	5	1	3	
A 16	1	2	4		4	2	7	3	6	4
A 15	9	3	1	4	5	7	11	8	12	6
A 14	1	1		1		12	4	8	8	4

– im Bereich Posttechnik –:

	1979	80	81	82	83	84	85	86	87	88
B 3		1					1	1		
B 2						1				1
A 16		1							1	1
A 15					1				1	1
A 14										

– im Bereich Hochbau –:

	1979	80	81	82	83	84	85	86	87	88
MinDirig						1				
B 7										
B 6										
B 5										
B 4										
B 3						1	1			
B 2			1			1				1
A 16					1			1		
A 15							1	1		
A 14										

– im Bereich Hochschulen –:

	1979	80	81	82	83	84	85	86	87	88
A 16										
C 3									1	
C 2										1

Ergebnis:
In den nächsten 10 Jahren bieten sich – bei unveränderter Situation – nur etwa folgende Chancen:

– PR z.A.: Für sie bestehen hinsichtlich ihrer Anstellung besondere Probleme nicht; Dienstposten für ihre Beschäftigung stehen – jedenfalls zahlenmäßig – für alle zur Verfügung.

– PR: Beförderungsmöglichkeiten nach BesGr A 14 bestehen für die rd. 250 vorhandenen Beamten in der Außenverwaltung nur im Rahmen der Planstellenrelation A 13/A 14 von 35:65 unter Berücksichtigung der Vermehrung von Planstellen A 13 durch Anstellung der Nachwuchskräfte (PR z.A. und Referendare) sowie der freiwerdenen Planstellen, die sich aus Beförderungsmöglichkeiten für Beamte der BesGr A 14 nach Zurruhesetzung von Beamten höherer BesGr in den verschiedenen Behörden ergeben.

Die Bausparkasse für Deutschlands öffentlichen Dienst ist das BHW!

Übers Sparen und Bauen darf das Leben nicht zu kurz kommen!

Bausparen beim BHW läßt Deutschlands öffentlichem Dienst genug übrig für die kleinen und größeren Freuden des Lebens. Für die geliebten Hobbys zum Beispiel oder die Urlaubserholung mit der Familie. Denn das BHW ist die Bausparkasse, bei der man sich fürs eigene Heim die Lebensfreude nicht vom Munde absparen muß.

BHW Gemeinnützige Bausparkasse für den öffentlichen Dienst GmbH 3250 Hameln 1

Werden alle Möglichkeiten optimal ausgeschöpft, bedarf es eines Zeitablaufs von ca. 5 bis 7 Jahren, bis die jetzigen Posträte alle befördert sein können.

Beförderungschancen nach A 15 gibt es

- im Fernmeldebereich in den nächsten 10 Jahren nur für etwa 80 von 270 Beamten;
- im Postbereich tätige Beamte der BesGr A 14 erhalten in den nächsten 10 Jahren theoretisch alle eine Chance zur Beförderung nach A 15; bei ihnen ist allerdings zu berücksichtigen, daß von ihnen heute nahezu alle bereits älter als 40 Jahre sind;
- im Bereich Posttechnik erhalten von 65 Beamten A 14 in ihrem Bereich nur etwa 20 Beamte eine Beförderungschance nach A 15. Von ihnen ist die Hälfte allerdings auch noch unter 40 Jahre alt. Eine Beförderungschance für diese Kollegen nach A 15 ergibt sich im Fachbereich erst bis etwa zu ihrem 55. Lebensjahr;
- die im Hochbau eingesetzten Kollegen haben die Chance, bis etwa zum 50./52. Lebensjahr die BesGr A 15 zu erreichen.

Beförderungschancen nach A 16 und höher sind für die einzelnen Bereiche errechenbar aus den obigen Tabellen. Die Anzahl der Möglichkeiten ist in Anbetracht der großen Zahlen in den unteren Besoldungsgruppen und der gegebenen Altersstruktur in allen Bereichen nur sehr gering:

- im Fernmeldebereich stehen in den nächsten 10 Jahren ca. 40 Beförderungsmöglichkeiten nach A 16 und höher zur Verfügung. Auf sie machen sich von den allein rd. 240 Beamten der BesGr A 15 die meisten sicher Hoffnung;
- im Bereich P erhalten in dieser Zeit ca. 100 Beamte eine Chance nach A 16 und höher. An Hoffenden gibt es hier jetzt schon aber allein mehr als 300 Beamte der BesGr A 15;
- auf die etwas mehr als 10 Möglichkeiten nach A 16 und höher im Pt-Bereich bis Ende der 80er Jahre errechnen sich sicher nicht nur die jetzigen rd. 45 Direktoren eine Chance;
- etwas günstiger ist die Situation im Hochbau insoweit, als für die freiwerdenden Stellen nach A 16 und höher nur jeweils 2 Bewerber für eine Stelle in Betracht kommen, wenn man die Beamten nicht mit einberechnet, die jetzt noch nach BesGr A 14 besoldet werden;
- die Chancen der Hochschuldozenten lassen sich vom Verfasser wegen Neuordnung ihres Besoldungsgefüges in diesem Bereich nicht abschätzen.

In Anbetracht der bei anderen Behörden gegebenen Möglichkeiten sind die Karrierechancen für die Angehörigen des höheren Dienstes bei der DBP nach alledem für das nächste Jahrzehnt ziemlich gering.

Langfristig dürfte wegen der vom BPM eingeleiteten Maßnahmen zur Verbreiterung der Basis des höheren Dienstes jedoch eine gewisse Besserung eintreten.

Ob sich die durch entspr. Erklärungen des BPM geweckten Hoffnungen dabei in vollem Umfange erfüllen werden, bleibt allerdings abzuwarten.

Franz Ricke

Otto Barthel

FRAGEN ZUR BEMESSUNG DER VERSORGUNGSBEZÜGE

Es gehört zum Einmaleins der Besoldung und damit auch zur Bemessung der Versorgungsbezüge, daß diese sich aus den Grundwerten wie Grundgehalt und Ortszuschlag errechnen. Wenn der Beamte im Ruhestand jedoch heute seine Bezügemitteilung in die Hand bekommt, muß er feststellen, daß darin eine Anzahl von Begriffen enthalten ist, die zwar erfreulicherweise eine Erhöhung der Bezüge bewirken, deren Sinngehalt aber nicht ohne weiteres erkennbar ist. Auch die Erläuterungen auf der Rückseite der Bezügemitteilung geben keine ausreichende Aufklärung. Der Beamte im Ruhestand, dem überdies nicht mehr ohne besondere Bemühungen die Bekanntmachungen und einschlägigen Gesetzestexte zugänglich sind, fühlt sich in derselben Lage wie hochrangige Politiker, die ihre Wasserrechnung nicht mehr verständlich lesbar finden.

Was bedeuten in der Kopfzeile die Bezeichnungen wie Erhöhungszuschlag, Anpassungszuschlag, Erhöhungsbetrag und Zulagen, für die in der Literatur auch Begriffe wie Stellenplan-Anpassungszuschlag, Anpassungszuschlag, Pensionszuschlag oder Harmonisierungszulagen zu finden sind. Die Berechnung der Versorgungsbezüge scheint zu einer Geheimwissenschaft geworden zu sein, die dem Empfänger nicht mehr zugänglich ist. Es bedarf schon einiger Studien, um Licht in das verwirrende Dunkel zu bringen.

Veranlassung war der Grundsatz, daß sich das auf Lebenszeit begründete Beamtenverhältnis auch im Ruhestand fortsetzt und damit der Zusammenhang von Besoldung und Versorgung gewahrt werden soll. Die Verbesserungen im Besoldungsrecht der aktiven Beamten sollten auch an die Versorgungsempfänger weitergereicht werden, im angemessenen Ausmaß.

Bei den Besoldungsverbesserungen der aktiven sind zu unterscheiden:

a. die **strukturellen Verbesserungen,** das sind die Höherstufungen ganzer Beamtengruppen ohne ausdrückliche Beförderungen,

b. die **quasi-strukturellen Verbesserungen,** das sind Verbesserungen der Beförderungsmöglichkeiten aufgrund verbesserter Stellenpläne (Auslöser für umfangreiche Beförderungsaktionen).

Bei allen Besoldungsverbesserungen im aktiven Bereich ergab sich jeweils die Problematik, ob und inwieweit die Versorgungsempfänger zu beteiligen waren. Soweit sie durch entsprechende Regelungen in die gleichen Besoldungsgruppen wie ihre Nachfolger im Amt übergeleitet wurden, erübrigten sich besondere Anpassungsmaßnahmen. In den weitaus meisten Fällen mußten jedoch Anpassungsregelungen eingeführt werden, die oft durch mühevollen Einsatz der Verbände der Ruhestandsbeamten erkämpft werden mußten.

1. Erhöhungszuschlag (Stellenplan-Anpassungszuschlag)

Der Erhöhungszuschlag wurde durch das 7. Besoldungs-Änderungsgesetz vom 15. April 1970 eingeführt und seitdem mehrmals verbessert, insbesondere durch das 2. Bundesbesoldungserhöhungsgesetz vom 5. November 1973. Durch den Erhöhungszuschlag sollte für die Versorgungsempfänger ein Ausgleich geschaffen werden für die quasi-strukturellen Besoldungserhöhungen, die den aktiven Beamten infolge mehrmaliger Verbesserung der Stellenpläne und den damit verbundenen besseren Beförderungsmöglichkeiten gewährt worden waren.

Als Erhöhungszuschlag wurde letzthin festgelegt:

a. 6 Prozent des Grundgehalts, wenn das für die Bemessung der Versorgung maßgebende Amt vor dem 1. Juli 1965 erlangt wurde und die Zurruhesetzung bis zum 31. Dezember 1969 erfolgte;

b. 10 Prozent des Grundgehalts, wenn in dem für die Bemessung der Versorgungsbezüge maßgebenden Amt seit der Anstellung oder der letzten Beförderung sechs Jahre zurückgelegt wurden und die Zurruhesetzung bis zum 31. Dezember 1969 erfolgte.

Den Erhöhungszuschlag erhalten jedoch diejenigen Versorgungsempfänger nicht, die an den besoldungsrechtlichen Höherstufungen ihrer Amtsnachfolger durch die strukturelle Überleitung teilgenommen haben, hier bedarf es keiner zusätzlichen Ausgleichsmaßnahme.

Die Erhöhungszuschläge sind ab 1. Dezember 1973 festgeschrieben („eingefroren") worden, denn von diesem Zeitpunkt werden alle strukturellen und quasi-strukturellen Besoldungsverbesserungen im aktiven Bereich durch einen neu eingeführten Anpassungszuschlag an die Versorgungsempfänger weitergegeben.

Die Bemessung des Erhöhungszuschlags hatte derzeit Anlaß zu erheblicher Kritik gegeben, weil diese bei weitem nicht die Verbesserungen im aktiven Bereich an die Versorgungsempfänger weiterreichte (vergl. hierzu auch die Ausführungen in Heft 3/73). Die mit Rechtschutz des Bundes der Ruhestandsbeamten und Hinterbliebenen (BRH) eingelegten Verfassungsbeschwerden wurden seinerzeit jedoch nicht zur Entscheidung angenommen, weil mangelnde Aussicht auf Erfolg konstatiert wurde.

2. Anpassungszuschlag

Mit dem 2. Gesetz zur Vereinheitlichung und Neuregelung des Besoldungsrechts in Bund und Ländern (2. BesVNG) vom 23. Mai 1975 wurde in Ablösung des Systems eines Erhö-

hungszuschlags eine neue Regelung durch Gewährung von Anpassungszuschlägen eingeführt. Diese Regelung trat ab 1. Dezember 1973 in Kraft und gilt für die Weitergabe der Besoldungsverbesserungen sowohl im strukturellen wie im quasi-strukturellen Bereich. Sie sieht eine pauschale Bemessung der Anpassung vor, die abgelöst von Einstufungen der Amtsnachfolger festgesetzt wird. Alle außerhalb der allgemeinen und linearen Besoldungsanhebungen eingeführten Besoldungsverbesserungen im aktiven Bereich (strukturell und quasi-strukturell) werden zusammen errechnet, sozusagen in einem Topf vereinigt, aus deren Summe dann in einem besonderen Verfahren die prozentuale Anhebung umgerechnet wird. Diese Umrechnungen erfolgen jährlich zum 1. Juli für den Feststellungszeitraum des vergangenen Jahres, wobei Voraussetzung ist, daß in diesem Zeitraum Besoldungsverbesserungen im Aktivbereich erfolgt sind. Um den so ermittelten Prozentsatz werden die ruhegehaltsfähigen Dienstbezüge derjenigen Ruhegehaltsempfänger erhöht, die vor dem jährlichen Feststellungszeitraum pensioniert wurden. Die festgestellten Prozentsätze der einzelnen Jahre werden dabei addiert. Diese Zuschläge betragen:

Zeitraum:

1. 12. 1973 – 1. 7. 1974 = 0,5%
1. 7. 1974 – 1. 7. 1975 = 0,5%
1. 7. 1975 – 1. 7. 1976 = 0,3%
1. 7. 1976 – 1. 7. 1977 = 0,3%

Für einen Ruhegehaltsempfänger, der vor dem 1. Dezember 1973 pensioniert wurde, ergibt sich demnach heute ein Anpassungszuschlag von 1,6%, um den die Summe der ruhegehaltsfähigen Dienstbezüge erhöht wird. Das neue Verfahren bringt für die Anpassung eine zeitliche Verzögerung von durchschnittlich einem Jahr, die aber als unvermeidbar bezeichnet wird, weil diese Frist benötigt wird, um alle Besoldungsverbesserungen der aktiven Beamten zu erfassen und die Umrechnungen vorzunehmen. Das neue System des Anpassungszuschlags brachte zwar Verbesserungen, es ist aber dennoch unbefriedigend, weil für ältere Pensionäre der ungenügende, am 30. November 1973 „eingefrorene" Erhöhungszuschlag der Jahre vor diesem Termin bestehen bleibt.

3. Erhöhungsbetrag (Pensionszuschlag)

Der Erhöhungsbetrag wurde durch das 6. Bundesbesoldungsgesetz mit Wirkung vom 1. Februar 1977 eingeführt. Dieser Zuschlag wird denjenigen Versorgungsempfängern gewährt, denen der Ortszuschlag der Stufe 2 zusteht. Der Erhöhungsbetrag ist eine besondere besoldungsrechtliche Maßnahme, die in etwa dem Urlaubsgeld der aktiven Beamten entsprechen soll. Da ein „Urlaubsgeld" den Versorgungsempfängern faktisch nicht zugesprochen werden kann – Urlaub für Pensionäre wäre unlogisch – andererseits der Zusammenhang zwischen Besoldung und Versorgung gewahrt werden sollte, wurde eine adäquate Lösung gesucht und gefunden.

Der für alle Ruhestandsbeamten einheitliche Erhöhungsbetrag (Pensionszuschlag) entspricht durchschnittlich etwa einem Drittel des nach der Pensionsskala gekürzten Teils des Verheiratetenzuschlags, der im Ortszuschlag enthalten ist.

Die Ruhestandsbeamten erhalten demnach einheitlich für alle Besoldungsgruppen einen Zuschlag von DM 8,65 monatlich, die Hinterbliebenen anteilig, zum Beispiel die Witwen 60% von 8,65 =5,19 DM.

Beim Schreiben dieser Zeilen (Juni 1979) konnte erhofft werden, daß der Erhöhungsbetrag im gleichen Maße ausgebaut wird wie das Urlaubsgeld der aktiven Beamten. Im Entwurf zum Bundesbesoldungs- und Versorgungserhöhungsgesetz 1979 war eine Verdoppelung des Erhöhungsbetrages auf DM 17,30 monatlich vorgesehen, analog der Anhebung des Urlaubsgeldes der aktiven Beamten von 150,– DM auf 300,– DM. Bei der mit der Juni-Vergütung erfolgten Nachzahlung auf die ab 1. März 1979 erfolgte Erhöhung der Dienst- und Versorgungsbezüge – Zahlung unter Vorbehalt – war jedoch die geplante Verdoppelung des Erhöhungsbetrages nicht enthalten. Tatsächlich ist auch in der in diesen Tagen vom Bundestag angenommenen Fassung des Erhöhungsgesetzes 1979 eine Anhebung des Erhöhungsbetrages nicht mehr enthalten. Sollte die endgültige Fassung nach Zustimmung des Bundesrates, die noch erfolgen muß, in dieser Frage keine Änderung aufweisen, dann wäre das besonders zu bedauern, weil damit das Prinzip der Weitergabe der Einkommensverbesserungen im aktiven Dienst an die Versorgungsempfänger, das mit der Einführung des Erhöhungsbetrages noch konstatiert wurde, nunmehr durchbrochen würde. Es ist nicht auszuschließen, daß sich hiergegen Verfassungsbeschwerden ergeben werden.

4. Harmonisierungszulagen

Der Bund hat mit dem 1. Gesetz zur Vereinheitlichung und Neuregelung des Besoldungsrechts in Bund und Ländern (1. BesVNG) vom 18. März 1971 eine Reihe von sogenannten Harmonisierungszulagen eingeführt, die sowohl den aktiven Beamten wie auch den Versorgungsempfängern gewährt werden. Der Bund wurde hierzu gezwungen, um ein Auseinanderdriften der Zulageregelungen zu verhindern, die eine Reihe von Ländern zum Teil als Ersatz für nicht mögliche Stellenplanverbesserungen unterschiedlich eingeführt hatten. Der Bund hat die unterschiedlichen Regelungen „harmonisiert". Diese Zulagen betreffen jedoch nur die Besoldungsgruppen bis A 13, so daß eine nähere Betrachtung hier nicht zu er-

folgen braucht. Zu vermerken ist jedoch, daß die Harmonisierungszulagen wie auch die sonstigen verschiedenen Stellenzulagen bisher von der allgemeinen linearen Erhöhung der Besoldung ausgeschlossen sind.

Schlußbetrachtung

Das aufgezeigte Zulagewesen kann fast als Unwesen bezeichnet werden. Es wurde mehrfach angestrebt, die Zulageregelungen im Besoldungsrecht durch Einrechnen in die Grundgehaltsätze zu vereinfachen, dieses Vorhaben ist aber bisher nicht gelungen und es ist fraglich, ob es sich auch verwirklichen läßt im Hinblick darauf, daß die Vielfalt der Tatbestände sich nicht auf einheitliche Normen festlegen lassen, ohne den Grad der „Gerechtigkeit" zu verschlechtern. Dem Gehalts- und Versorgungsempfänger wird es in erster Linie darauf ankommen, daß sein Einkommen leistungsgerecht und im Einklang mit den Grundsätzen der Alimentation auskömmlich ist. Für den Versorgungsempfänger bedeutet das, daß größte Aufmerksamkeit der Frage gewidmet werden muß, ob und wie die Verbesserungen im Besoldungsrecht der aktiven Beamten auch den Versorgungsempfängern weitergereicht werden.

Otto Barthel

FESTVORTRAG AUF DEM VERT

Prof. Dr.-Ing. Eduard Pe
Mitglied des Club of Rom

Meine sehr verehrten Damen, meine Herren!

Wenn ich über das Thema, über das ich gestern Abend in Hannover gesprochen habe, hier sprechen könnte, würde es wahrscheinlich spannender werden. Da habe ich über Energiefragen gesprochen. Heute habe ich ein etwas trockenes Thema: **Entwicklung im Bildungsbereich und Auswirkung auf den höheren Dienst,** eine kritische Betrachtung.

Meine Damen und Herren, das mir gestellte Thema enthält, wenn ich es richtig verstehe, auch die folgende Fragestellung: gibt es Entwicklungen im Bildungswesen, die auf eine Neuregelung des Zuganges zum höheren Dienst hinauslaufen. Um diese Frage beantworten zu können, müssen wir zunächst einmal den bestehenden Zustand kurz betrachten.

Allgemein dürfte die Meinung vorherrschen, daß gegenwärtig für den Zugang zum höheren Dienst in allen Bereichen der öffentlichen Verwaltung ein Monopol für die Absolventen der Hochschulen mit Universitätsrang besteht. Ist diese Vorstellung richtig? Lassen Sie uns einen kurzen Blick auf einige wichtige Bereiche werfen. In der allgemeinen Verwaltung wird in der Regel als Einstellungsvoraussetzung für den höheren Dienst ein durch Prüfung abgeschlossenes Studium in einem wissenschaftlichen Studiengang verlangt. Ein Studium an einer Fachhochschule oder ein entsprechender Studiengang an einer Gesamthochschule erfüllt diese Voraussetzungen nicht. Hier ist darauf hinzuweisen, daß nicht wenige Beamte im höheren Dienst aus der Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes aufgestiegen sind – in der Landesverwaltung schwerpunktmäßig, in den obersten Landesbehörden anteilig, am meisten aber sicherlich in der Kommunalverwaltung. Die Monopolthese gilt hier also nur mit erheblichen Einschränkungen. Im technischen Dienst dürfte das erwähnte Monopol wohl weiterhin unangetastet sein. Fälle des Aufstieges sind hier selten. Anders ist die Situation wiederum im Schulwesen. Ein erheblicher Teil unserer Lehrer an unserem Gymnasium hat zunächst als Studium für das Lehramt an Grund-, Haupt- oder Realschulen absolviert, was für den unmittelbaren Eintritt in den höheren Dienst nicht genügt; hat dann aber später mit oder ohne Zusatzstudium die Qualifikation für die Gymnasiallehrerlaufbahn hinzuerworben. An den Berufsschulen sind in erheblicher Zahl Lehrer in eine Laufbahn des höheren Dienstes eingestellt worden, die als graduierte Ingenieure oder graduierte Betriebswirte ein vielsemestriges Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule absolviert haben.

Schließlich noch ein Wort zu dem bedeutsamen Bereich der inneren und äußeren Sicherheit. Die Polizeibeamten im höheren Dienst sind fast sämtlich Aufstiegsbeamte. Sie erwerben ihre Qualifikation innerhalb des Beamtenstatus in einer Serie von Lehrgängen, die zusammen eine Zeit von mehreren Jahren ausmachen. Auch die Stabsoffiziere der Bundeswehr vom Major bis zum General, vormals zwar keine Beamten, aber doch in einem durchaus ähnlichen Status wie bei Beamten im höheren Dienst, qualifizieren sich in aller Regel in ähnlicher Weise. Insgesamt zeigt sich also, daß man zwar nicht von einem Monopol für die Absolventen der wissenschaftlichen Studiengänge sprechen kann; aber doch in wichtigen Bereichen von einem deutlichen Vorgang.

RTRETERTAG '79

el, Minister für Wissenschaft und Kunst des Landes Niedersachsen,

Und nun zu der Frage, ob es eine Tendenz zur Änderung dieser Situation gibt und ggf. warum. Ein Änderungsdruck könnte sich durch die Tatsache ergeben, daß vor einigen Jahren verschiedenartige Einrichtungen des Bildungswesens in Fachhochschulen umgewandelt worden sind. Um die Fragen nach der Auswirkung dieses Schrittes beantworten zu können, müssen wir uns vor Augen führen, welche Gründe hierfür maßgebend waren. Die Konferenz der Ministerpräsidenten gab am 30. und 31. 10. 1968 den Startschuß – man muß sagen, die Ministerpräsidenten kommen immer sehr schnell zu Beschlüssen.

Ich habe an einer solchen Konferenz auch einmal teilgenommen, habe gestaunt, wie man in 15 Minuten 20 fundamentale Beschlüsse fassen konnte, allerdings nach jahrelangen Vorbereitungen durch Gremien wie die Kultusministerkonferenz. Als also die Konferenz der Ministerpräsidenten 1968 den Startschuß dafür gab, daß die Länder in den Jahren von 1969 bis 1971 ihre Fachhochschulgesetze erließen, ging man von folgenden Überlegungen aus: Es galt damals als unbestreitbare Tatsache, daß die Studienanfänger an den Ingenieurschulen in der Regel den Realschulabschluß und ein anschließendes zweijähriges Vorpraktikum aufzuweisen hatten, nicht über ein hinreichendes mathematisches, physikalisches, chemisches Instrumentarium verfügten, um bei konstanter Studiendauer von drei Jahren den gestiegenen Anforderungen der beruflichen Praxis in angemessener Weise gerecht zu werden. Als Beispiele für die gestiegenen Anforderungen wurden angefügt oder werden auch noch angeführt, Halbleiterphysik oder -technik, Transistoren, andere integrierte Bauelemente der Elektronik, EDV-Anlagen usw. Infolgedessen wurde es für erforderlich gehalten, die Eingangsvoraussetzungen anzuheben, ohne dabei freilich die Zeit zwischen Realschulabschluß und möglichem Beginn des Studiums zu verlängern. An die Stelle des zweijährigen Vorpraktikums wurde daher die Fachoberschulausbildung gesetzt, die aus einer einjährigen Praktikantenzeit und einer schulischen Vollzeitausbildung von einem Jahr besteht. Man war der Meinung, daß man trotz einer Verkürzung der Vorpraxis um ein Jahr durch Straffung die gleiche Effizienz erzielen könne, weil nach den durchgeführten Untersuchungen die Effizienz des bisherigen zweijährigen Vorpraktikums als in hohem Maße unbefriedigend angesehen wurde. Die Anhebung der Eingangsvoraussetzungen ließ es konsequent erscheinen, die bisher im Schulbereich angesiedelten Institutionen nunmehr dem Hochschulbereich zuzuordnen. Hierbei spielten Ingenieurschulen gewissermaßen den Vorreiter für andere Institutionen, die im Zuge dieser Entwicklung von höheren Fachschulen zu Fachhochschulen angehoben wurden. Vieles dabei ist sicherlich Etikettenschwindel; aber vieles ist auch an diesen Überlegungen wichtig gewesen.

Dennoch zeigt die Erfahrung, daß die Eingangsvoraussetzungen, die man sich erhoffte, durch die Einführung der Fachoberschulen im allgemeinen nicht erreicht worden sind und daß im übrigen die Ausbildungszeiten sich drastisch verlängert haben, wozu natürlich auch beigetragen hat die Idee, daß auch der Unterricht an den Fachhochschulen etwas mehr dem Hochschulunterricht und damit einer Lokkerung der schulischen Arbeit zugänglich gemacht wurde.

Daneben hat in der Diskussion das Argument eine Rolle gespielt, daß die Fachhochschulen durch Aufnahme von Abiturienten eine Entlastungsfunktion für die wissenschaftlichen Hochschulen übernehmen könnten. Denn der steile Anstieg der Anzahl der Hochschulzugangsberechtigten war bereits 1968 in seiner Tendenz durchaus absehbar. Beispielsweise erhöhte sich die Zahl der Schüler der Klasse 7 an den Gymnasien Niedersachsens von 13 000 im Jahre 1963 auf 18 000 im Jahre 1968. Und in der Relation war der Anstieg der Zugangsberechtigten sogar noch weit stärker. Beispielsweise erhöhte sich die Zahl der Hochschulzugangsberechtigten in Niedersachsen von 8 000 im Jahre 1968 auf 16 500 im Jahre 1973. Ursachen hierfür dürften in erster Linie die höhere Erfolgsquote an den Gymnasien sein sowie die verbesserten Möglichkeiten für Realschulabsolventen,

die Hochschulzugangsberechtigung zu erlangen. In der Tat ist auch der Anteil der Abiturienten an den Studenten der Fachhochschulen kontinuierlich gestiegen, und zwar bezogen auf das ganze Bundesgebiet von 13,7% im Jahre 1973 auf 26% im Jahre 1976. Dennoch ist der erhoffte Entlastungseffekt für die wissenschaftlichen Hochschulen ausgeblieben. Nachdem seit 1972/73 in allen Ländern des Bundesgebiets dem Fachhochschulabsolventen die allgemeine Hochschulreife zuerkannt wurde, ist ein immer größerer Teil von ihnen dazu übergegangen, im Anschluß an den Fachhochschulabschluß ein Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule aufzunehmen. Man spricht davon, daß die Fachhochschule gewissermaßen zum „Durchlauferhitzer" für die wissenschaftlichen Hochschulen geworden sei. Und während wir ja schon in den 60er Jahren, auch in den 50er Jahren immer eine Reihe von besonders guten Fachhochschulabsolventen hatten, die dann ihr Studium ergänzten durch ein Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule, insbesondere an den technischen Hochschulen, und diese sich auch auf theoretischem Bereich als immer zu den besten Studenten gehörend ausweisen konnten, kann man heute davon sprechen, aufgrund der Tatsache, daß alle Fachhochschulabsolventen automatisch die allgemeine Hochschulreife erreichen, daß in meinem Fach zumindest die Durchfallquote genauso hoch ist wie bei anderen Studenten. Ich meine, diese Entwicklung ist sicherlich eine Fehlentwicklung. Es fragt sich jedoch, wie man ihr entgegenwirken kann. Das Rad der Entwicklung zurückzudrehen, ist politisch nicht durchzusetzen, da es von vielen sicherlich als eine gute Sache empfunden wird, daß dem Realschulabsolventen die Möglichkeit eröffnet wird, sich über die Fachoberschule und die Fachhochschule die Qualifikation zum Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule zu erarbeiten. Dies war früher auch schon möglich, aber eben nur für die Besten. Indessen meine ich, sollte der Fachhochschulabschluß nicht vorrangig als Abiturersatz dienen, sondern er soll stärker als bisher einen eigenständigen Wert haben. Wenn man die allgemeine Wertschätzung des Fachhochschulabschlusses anheben will, dann ist es sicherlich nötig, für eine hohe Qualität der Fachhochschulausbildung zu sorgen. Das beste Barometer für den Wert eines Abschlusses ist die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt. Die Fachhochschule wird den Anforderungen der Abnehmer am besten gerecht, wenn sie einen intensiven Praxisbezug der Ausbildung gewährleistet. Diesem Ziele dienen Praxissemester innerhalb des Studienganges. Wir haben dies in Niedersachsen noch nicht. Hinzu muß kommen eine gründliche Praxiserfahrung der Professoren an den Fachhochschulen. Und daran fehlt es in wachsendem Maße.

Manche sagen gehässig, es sind Assistentenhochschulen geworden, weil in immer größerem Maße wissenschaftliche Assistenten direkt überwechseln zu den Fachhochschulen und die früher notwendige 5jährige Tätigkeit in der Praxis heute bei vielen fehlt. Ein Versuch, auf einem anderen Wege die allgemeine Wertschätzung des Fachhochschulabschlusses anzuheben, stellt die neue Regelung über die Verleihung der Diplomgrade dar. Das Hochschulrahmengesetz sieht in seinem § 18 vor, daß der früher den wissenschaftlichen Hochschulen vorbehaltene Diplomgrad künftig nach jedem erfolgreichen Studium verliehen wird, das zu einem berufsqualifizierenden Abschluß führt. Unabhängig von seiner Dauer und seinem Inhalt im einzelnen. Damit ist gewährleistet, daß künftig auch die Absolventen von Studiengängen an Fachhochschulen den Diplomgrad erwerben. Die Länder haben diese Regelung in ihr Landesrecht inzwischen übernommen bis auf Bayern, das den § 18 des Hochschulrahmengesetzes für verfassungswidrig hält und Nordrhein-Westfalen, das sein Anpassungsgesetz zum Hochschulrahmengesetz noch nicht verabschiedet hat. Die Verleihung des Diplomgrades an Fachhochschulabsolventen darf allerdings in ihren Auswirkungen nicht falsch verstanden werden. Mit der Verleihung eines einheitlichen Diplomgrades wird allein zum Ausdruck gebracht, daß die für alle Hochschulstudien gemeinsam geltenden Ziele erreicht sind, nämlich den Studenten auf ein berufliches Tätigkeitsfeld vorzubereiten und ihm die dafür erforderlichen fachlichen Kenntnisse und Fähigkeiten und Methoden so zu vermitteln, daß er, wie es im § 7 des Hochschulrahmengesetzes heißt, zu wissenschaftlicher oder künstlerischer Arbeit und zu verantwortlichem Handeln in einem freiheitlichen, demokratische Rechtsstaat befähigt wird. Mit dieser Feststellung eines gemeinsamen Ausbildungsziels sind jedoch auch die Grenzen der neuen Regelung aufgezeigt. Denn der einheitliche Diplomgrad gibt weder Aufschluß über die Qualität der Abschlüsse noch kann mit seiner Verleihung ein wie immer gearteter beamten-, besoldungs- oder tarifrechtlicher Anspruch begründet werden.

Der neue Titel hat auf die dienstrechtliche Einordnung der Fachhochschulabsolventen keinen Einfluß. Der Dienstherr wird auch künftig bei seinen Entscheidungen über Einstellung, Eingruppierung oder Beförderung zwischen den Absolventen der verschiedenen Studiengänge, soweit dies in der Sache gerechtfertigt ist, zu unterscheiden haben. Denn die Grundlage seiner Entscheidung ist nicht etwa pauschal der Hochschulgrad oder die Länge des Studiums, sondern wie bereits dargelegt, die im Zeugnis zum Ausdruck gebrachte individuelle Leistung unter Berücksichtigung der Art und des Inhaltes des Studienganges. Es kommt hinzu, daß auf Antrag des Hochschulabsolventen der Studiengang anzugeben ist, und zwar in einer

Form, die diesen als vorwiegend wissenschaftlichen oder als anwendungsbezogenen Studiengang kenntlich macht. Dies ist auch der Grund, weshalb das verfassungsrechtliche Bedenken, Ungleiches werde willkürlicherweise gleich behandelt, unbegründet sein dürfte. Es findet nur eine Angleichung in der Bezeichnung statt, aber keine vollständige Gleichbehandlung. Wie der Zusatz zum Diplomgrad genau lauten wird, muß noch entschieden werden und wird ja auch in den einzelnen Ländern durch Verordnung entschieden. Ob es etwa heißen wird „Diplom-Ingenieur" (wissenschaftlicher Studiengang Elektrotechnik) oder abgekürzt Dipl.-Ing. (wiss. L) oder ob man zu etwas anderem gelangen kann, das ist noch in der Diskussion. Auch die Regelung über die nachträgliche Verleihung des Diplomgrades, bei dem Niedersachsen besonders weit gegangen ist, ändern nichts an der Funktion des Titels. Durch die Nachdiplomierung soll das Problem der Gleichbehandlung zwischen den künftigen Fachhochschulabsolventen und ihren Vorgängern in gerechter Weise gelöst werden. Entgegen verschiedentlich angestellten Vermutungen ist dabei keineswegs daran gedacht, den Diplomgrad lediglich auf Grund einer beruflichen Tätigkeit zu verleihen. Vielmehr muß in jedem Fall ein erfolgreicher Ausbildungsgrad an einer Fachhochschule, einer Vorgängereinrichtung oder einer gleichzustellenden Institution nachgewiesen werden.

Indessen, meine Damen und Herren, würde man auf halbem Wege stehenbleiben, wenn man sich mit der Titelangleichung begnügte. Um die Attraktivität des Fachhochschulstudiums anzuheben, sollten weitere Maßnahmen hinzukommen. Ich denke zunächst an eine Verbesserung der Chance zur Weiterqualifikation. Dies könnte insbesondere dadurch geschehen, daß qualifizierte Hochschulabsolventen die Möglichkeit erhalten, in einem speziell auf ihre Belange zugeschnittenen wissenschaftlichen Aufbaustudium von relativ kurzer Dauer mit einem grundlegenden wissenschaftlichen Studiengang gleichwertige Qualifikation zu erwerben. Dabei würde ich es für wünschenswert halten, wenn sich das Aufbaustudium nicht unmittelbar an das Fachhochschulstudium anschließt, sondern eine Zeit der Bewährung in der Praxis dazwischenliegt. Ein schwieriges Problem, was in diesem Zusammenhang gelöst werden muß, ist das Problem, das in der Wahrung des bisherigen Lebensstandards während des Aufbaustudiums besteht. Modelle hierfür ließen sich wahrscheinlich am besten im Rahmen des öffentlichen Dienstes durchspielen. Beispielsweise könnte man daran denken, daß der Dienstherr besonders qualifizierte Beamte im gehobenen Dienst nach einigen Jahren der praktischen Bewährung vielleicht auf Grund eines Wettbewerbs, wie er in Frankreich ja gute Tradition ist, bei Fortzahlung ihres Gehalts für ein Aufbaustudium beurlaubt, das mit einem zum Eintreten in den höheren Dienst berechtigten Examen abschließt. Wahrscheinlich wird der Finanzminister das nicht mitmachen. Wenn ein derartiges Modell im öffentlichen Dienst funktioniert, könnte es dann vielleicht auch im privaten Raum Schule machen.

Meine Damen und Herren, angesichts des hohen Anteils der im öffentlichen Dienst beschäftigten Hochschulabsolventen kommt ja den Laufbahn-, Besoldungs- und Tarifstrukturen des öffentlichen Dienstes ganz allgemein eine Leitfunktion bei der Bewertung von Abschlüssen und bei der Eingruppierung von Absolventen der unterschiedlichen Studiengänge zu, und zwar auch für weite Bereiche der privaten Wirtschaft. Auch wenn künftig ein abnehmender Anteil der Hochschulabsolventen in den öffentlichen Dienst eintreten wird, trifft den Staat wegen dieser sogenannten Signalfunktion eine besondere Verantwortung.

Das geltende Beamtenrecht knüpft die Zuordnung der Bildungsabschlüsse zu den Laufbahnen nicht an die zeitliche Stufung der Studiengänge an, sondern an die Qualität der Bildungsabschlüsse. So schreibt z. B. der § 26 Abs. 1 des niedersächsischen Beamtengesetzes vor, daß für die Laufbahn des höheren Dienstes ein geeignetes mindestens dreijähriges mit einer Prüfung abgeschlossenes Studium an einer Hochschule in Verbindung mit einem Vorbereitungsdienst von mindestens zwei Jahren und einer entsprechenden Laufbahnprüfung vorgeschrieben ist. Der Gesetzgeber hat es den Laufbahnvorschriften überlassen zu bestimmen, welche der in Betracht kommenden Studiengänge als geeignet anzusehen sind. Das Gesetz enthält lediglich eine Vorgabe hierzu. Es müssen nämlich, ich zitiere, die Bildungsvoraussetzungen, geeignet sein in Verbindung mit der für die Laufbahn vorgeschriebenen berufspraktischen Ausbildung oder Tätigkeit, die Anforderung der Befähigung für die Laufbahn zu erfüllen. Hiernach wird, begründet mit der gegenwärtigen Rechtslage, ein berufspraktisch angelegter Studiengang, wie er üblicherweise an Fachhochschulen angeboten wird, als solcher nicht als funktionstauglich für den Zugang zu den Laufbahnen des höheren Dienstes angesehen. Auf diese in Übereinstimmung mit der allgemeinen Meinung getroffene Feststellung wird noch etwas einzugehen sein.

Zunächst zu der Frage der zeitlichen Stufung. Das niedersächsische Beamtengesetz z. B. enthält nämlich neben der bereits erwähnten Mindeststudiendauer von drei Jahren keine weiteren zeitlichen Vorgaben für diejenigen Studiengänge, die zu einer Zuordnung zu den Laufbahnen des höheren Dienstes in Betracht zu ziehen sind. Hiernach wäre es grundsätzlich möglich, die Zulassung für eine Laufbahn des höheren Dienstes in Verbindung mit einem entsprechenden Vorberei-

tungsdienst auf Grund eines 3jährigen Studienganges zu eröffnen, sofern der betreffende Studiengang die erforderliche Eignung aufweist. Die zuständigen Stellen bei Bund und Ländern sind jedoch bei der Gestaltung der Laufbahnvorschriften nicht frei. Das geltende Beamtenrecht verpflichtet diese Stellen vielmehr zum Zusammenwirken auch bei der Zuordnung der Bildungsabschlüsse zu den Laufbahnen insbesondere zur Wahrung der Einheitlichkeit und der Anerkennung der bei den verschiedenen Dienstherren erworbenen Befähigungen. Der Gesetzgeber hat, wie bereits dargelegt, für die zeitliche Gestaltung der die Zulassung zu den Laufbahnen des höheren Dienstes vermittelnden Studiengänge unterschiedliche Möglichkeiten zugelassen. Ein Anlaß für eine grundlegende Überprüfung der derzeitigen Rechtslage ist in der bereits erwähnten Frage der Bewertung der Qualität der Bildungsabschlüsse im geltenden Recht des öffentlichen Dienstes zu sehen. Der aus der Sicht der Hochschulplanung erwünschte Gestaltungsspielraum wird zwar durch den Wortlaut des Beamtenrechtsrahmengesetzes nicht eingeengt. Die Auslegung der einschlägigen Vorschriften, die durch das Gesetz zur Änderung beamtenrechtlicher Vorschriften neu gefaßt worden sind, hat sich jedoch die amtliche Begründung zum Entwurf dieses Gesetzes zu eigen gemacht. Danach ist es allerdings richtig, daß der Abschluß der in der Regel gemäß Prüfungsordnung der Hochschulen 3jährigen Studiengänge der Fachhochschulen grundsätzlich nur die Zulassung zu den Laufbahnen des gehobenen Dienstes vermittelt und die in der Regel nach den Prüfungsordnungen der Hochschulen 4jährigen Studiengänge der wissenschaftlichen Hochschulen die Zulassung zu den Laufbahnen des höheren Dienstes. Dies hat zur Folge, daß z. B. aus der Sicht der Studienbewerber mit allgemeiner Hochschulreife, also solche mit Abitur, ein zeitlicher Unterschied von einem Jahr darüber entscheidet, ob eine Besoldungsgruppe erst als Spitze der Laufbahn oder bereits als Eingangsamt der Laufbahn erreicht wird, ob Aufgaben des höheren Dienstes bereits mit Eintritt in den öffentlichen Dienst oder allenfalls ausnahmsweise nach einem Aufstieg in die höhere Laufbahn übertragen werden können. Die Erfahrung zeigt, daß der durchschnittliche Studienbewerber das höhere Entwicklungspotential, welches ihm das Studium einer wissenschaflichen Hochschule bietet, höher einschätzt als die Tatsache, daß er mit einem Fachhochschulabschluß sehr viel eher ein passables Einkommen erreicht. Diese Sicht der Dinge auf seiten der Bewerber führt dann u. a. dazu, daß das Studienangebot der Fachhochschulen zum Teil nur unzureichend wahrgenommen wird, daß weiterhin ein beträchtlicher Teil der Studenten der Fachhochschulen nach Erwerb des Abschlusses das Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule fortsetzt, worauf ich schon hingewiesen habe. In diesem Zusammenhang ist daran zu erinnern, daß die Zunahme der Studenten vor allem in den vergangenen Jahren in ganz erheblichem Maße durch die Verlängerung der Verweilzeit an den Hochschulen bedingt ist und diese Verweilzeit ihrerseits durch den erwähnten Übergang von der Fachhochschule zur wissenschaftlichen Hochschule sehr stark beeinflußt worden ist. Geht man in Übereinstimmung mit dem Wissenschaftsrat davon aus, daß eine stärkere Differenzierung des Studienangebots sowohl hochschulpolitisch als auch beschäftigungspolitisch dringend geboten ist, so kommt der Bewertung von Abschlüssen im öffentlichen Dienst in der Tat eine wesentliche Rolle zu. Die geltenden Laufbahnvorschriften in Verbindung mit den entsprechenden besoldungsrechtlichen Konsequenzen sowie tariflichen Auswirkungen sind geeignet, Studien- und Berufswahl in einer Weise zu beeinflussen, die aus der Sicht der Hochschulplanung durchaus unerwünscht ist. Die nach den Anforderungen der Laufbahnen getroffenen Zuordnungen der wissenschaftlichen Studiengänge im Sinne von § 25 Abs. 3 unseres niedersächsischen Hochschulgesetzes zu den Laufbahnen des höheren Dienstes und der Studiengänge der Fachhochschule zu den Laufbahnen des gehobenen Dienstes führt nämlich zu den bereits erwähnten Folgen in der Einschätzung des Studienangebots durch die Studienbewerber. Dabei kann es selbstverständlich nicht darum gehen, innerhalb eines ansonsten unveränderten Bewertungs- und Eingruppierungsrahmens den Zugang zum höheren Dienst unterschiedslos auch auf Grund der Fachhochschulabschlüsse zu eröffnen. Ich hielt es jedoch nicht für vertretbar, wenn die soeben beschriebene Situation der gebotenen Differenzierung des Studienangebots faktisch entgegenstehen würde. Ich werde im Rahmen der Studienreform Überlegungen zur Differenzierung des Studiensystems verbinden mit Erwägungen über die Auswirkungen in bezug auf das öffentliche Dienstrecht. Bei diesen Überlegungen wird neben dem Gebot der Kostenneutralität, denn alles andere wäre irreal, insbesondere die Erhaltung der Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes vorrangig zu beachten sein. Niemand sollte sich irgend welche Illusionen machen, welche Schwierigkeiten und Widerstände in diesem Zusammenhang zu überwinden sind. Die Probleme können nicht vom einzelnen allein sondern nur gemeinsam von Bund und Ländern gelöst werden. Ich hielt es daher für geboten, die Probleme in dieser Weise in diesem Kreise so anzusprechen, um Anstöße für weitere Überlegungen zu vermitteln.

Meine Damen und Herren, ich komme nunmehr zu der Ausgangsfrage zurück. Gibt es Entwicklungen im Bildungswesen, die auf eine Neuregelung des Zugangs zum höheren Dienst

© 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

hinauslaufen. Bei allem, was ich dargelegt habe, kann man diese Frage nur mit ja beantworten. Diese Feststellung sollte aber kein Grund zur Wehklage sein. Ich vermag das Monopol der wissenschaftlichen Hochschulausbildung nicht als einen Wert an sich zu betrachten. Damit will ich etwa einer Niveausenkung überhaupt nicht das Wort reden. Ebensowenig einem undifferenzierten Einheitsstudium. Vielmehr vertrete ich die Prinzipien der Durchlässigkeit und des Wettbewerbs verschiedenartiger Ausbildungsgänge. Dabei halte ich es für selbstverständlich, daß auch künftig die wissenschaftliche Hochschulausbildung eine hervorragende Bedeutung für den höheren Dienst haben wird; aber sie muß sich dem Leistungswettbewerb stellen. Wir sollten daran denken, daß es zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums gehört, die Leistung allein über die dienstliche Karriere entscheiden zu lassen. Wer sich seiner Leistungsfähigkeit sicher ist, braucht den Wettbewerb nicht zu scheuen. Allerdings, meine Damen und Herren, wird der Wettbewerb hart werden. Jedoch, und dieses wird Sie vielleicht überraschen, m. E. nicht so sehr, wie Sie vielleicht nach meinen Ausführungen vermuten würden, zwischen Absolventen wissenschaftlicher Hochschulen und den Absolventen der Fachhochschule, die über den gehobenen Dienst aufsteigen wollen, sondern vielmehr zwischen den Absolventen der wissenschaftlichen Hochschulen selber. Ja, es ist sehr unwahrscheinlich oder nicht unwahrscheinlich, daß auch die Absolventen wissenschaftlicher Hochschulen in den gehobenen Dienst hineindringen, da das Angebot von Absolventen wissenschaftlicher Hochschulen weit schneller wachsen wird als die nur noch langsam ansteigende Zahl von Stellen des höheren Dienstes. Und bei Ihnen in der Post wird es vielleicht anders sein nach den Ausführungen von Herrn Abteilungspräsident Wehran.

Lassen Sie mich dies an einigen Zahlen verdeutlichen, die meine Mitarbeiter und ich im Rahmen der zu unserem Buch „Das Deutschland-Modell" führenden Forschungsarbeiten errechnet haben. Es ist zu erwarten, daß die Zahl der dem Erwerb nachgehenden Absolventen wissenschaftlicher Hochschulen zwischen 1975 und im Jahre 2000 von 1,25 Mio. auf etwa 3,3 Mio. anwachsen wird, während sich die Zahl der Fachhochschulabsolventen unter den Erwerbstätigen nur verdoppeln wird von etwa 500 000 heute auf ungefähr 1 Mio. Nehmen wir nun einmal an, daß in diesem Zeitraum die Zahl der erwerbstätigen Absolventen wissenschaftlicher Hochschulen im öffentlichen Dienst einschl. des Bildungsbereiches von 700 000 auf 1,2 Mio. anwachsen wird, was angesichts der schnell abnehmenden Kinderzahl und der in diesem Vierteljahrhundert um 6 Mio. schrumpfenden deutschen Wohnbevölkerung mir viel zu optimistisch zu sein scheint. Nehmen wir ferner an, daß die freiberuflich tätigen Hochschulabsolventen, also Ärzte, Rechtsanwälte usw. von gegenwärtig etwa 300 000 auf 500 000 zunehmen, so ergibt sich, daß um die Jahrhundertwende der Anteil der in Wirtschaft und Industrie angestellten Absolventen wissenschaftlicher Hochschulen über 50% aller solcher im Erwerbsleben stehender Absolventen beträgt. Das bedeutet, daß zahlenmäßig deren Zahl gegenüber heute um das 5- bis 6fache auf weit über 1,5 Mio. anwachsen müßte. Im Hinblick darauf, daß dies auf große Schwierigkeiten stoßen dürfte, kann damit gerechnet werden, daß der Wettbewerb unter den Absolventen wissenschaftlicher Hochschulen um die zur Verfügung stehenden Stellen für den höheren öffentlichen Dienst in den kommenden Jahrzehnten alles bisher Dagewesene übertreffen wird. Dieser Wettbewerb wird zum höheren Dienst geeignete Fachhochschulabsolventen viel stärker treffen als umgekehrt. Ja, es besteht die Gefahr, daß die Flut von Absolventen der wissenschaftlichen Hochschulen zu staatlichen Maßnahmen führt, die dem erfahrenen Praktiker auch den Weg zu Tätigkeiten versperren, die er früher hervorragend ausgeführt hat und wo sogar erwartet werden kann, daß er sie auch in Zukunft besser ausführen wird als der hierfür nicht zweckmäßig ausgebildete Akademiker. Wir haben solche Anzeichen schon heute in der Bundesgesetzgebung z. B. in dem neugeplanten Therapeutengesetz, wo die Zahl der Diplom-Psychologen, die heute auf den Markt kommen, einfach einen solchen Druck ausübt, daß man die in der Praxis bewährten Psychotherapeuten ohne akademische Ausbildung, die aus Sozialberufen wie aus dem Lehrerstand usw. hervorgegangen sind, über hervorragende Ausbildung und Qualifikation und Training verfügen, in den Rang sozusagen der Sanitäter zurückdrängen will, die unter Aufsicht der Diplom-Psychologen, die hiervon überhaupt nichts verstehen, arbeiten müssen. Diese Gefahren bestehen und denen müssen wir auch entgegenwirken.

Sie werden auch von mir nicht erwarten können, daß ich nur das sage, was in Ihren Ohren angenehm klingt. Ich habe es immer damit gehalten, die Dinge so darzustellen, wie ich sie sehe, vor allen Dingen die Zukunft nicht rosiger darzustellen, wie sie sich in den kommenden Jahrzehnten nach meiner Ansicht entwickeln wird. Im Gegenteil, es wäre nur schädlich,

DANK AN DEN FESTREDNER

wenn wir gerade bei unseren jungen Menschen Begehrlichkeiten und Hoffnungen erweckten, und gerade das ist das Spiel mancher politischen Parteien, Begehrlichkeiten wecken, die nur enttäuscht werden könnten, um dann von den Unzufriedenen zu profitieren.

Die Erfahrung zeigt, daß auf Grund der langsamen Evolution gesellschaftlicher Systeme und ihrer einzelnen Komponenten die betroffenen Menschen sich an die Gegebenheiten anpassen müssen, und zwar für länger als ein Jahrzehnt, bis wieder quasi stabile Harmonie zwischen Ausbildungs- und Beschäftigungssystem gegeben ist. Somit werden von der jungen Generation, die in den Genuß der ausgeweiteten Ausbildungsmöglichkeiten gelangt, auch beträchtliche Opfer gefordert werden. Sie wird beispielsweise von den Erwartungshorizonten Abschied nehmen müssen, die früher jeder im Visier haben durfte, der ein akademisches Studium absolvierte. Es wird eine erhebliche Angleichung der verschiedenen Einkommensgruppen eintreten, was zwar für den sozialen Frieden vielleicht durchaus nützlich sein kann, aber nicht dazu führen darf, daß die Leistungen im gehobenen Ausbildungssystem mangels materieller Anreize nachlassen. Wirkliche Gefahren in der aufgezeigten Entwicklung sehe ich nur dann, wenn Millionen von Akademikern nicht die erforderliche Bereitschaft und Fähigkeit zur Anpassung an die Realität des Beschäftigungssystems besitzen sollten, sondern vielmehr in Resignation oder Rebellion gar gegen den Staat verfallen, der ihnen die Möglichkeit zu solch hoher Ausbildung geboten hat. Helfen wir unseren jungen Menschen dabei, daß sie sich in ihren Erwartungen so einstellen, daß sie nicht enttäuscht werden, sondern mutig und hoffnungsvoll in die Zukunft gehen, aber die Realitäten im Blick haben und dann produktiv und konstruktiv bereit sind, in unserem Staatswesen mitzuhalten, auch dieses Staatswesen zu erhalten.

Manfred Pickert

Sehr geehrter Herr Minister,
Sehr geehrte Gäste,
Meine lieben Kolleginnen und Kollegen,

es ist unser Wunsch, daß uns nach anstrengenden Diskussionen berufspolitischer Sorgen, die in über 90 Anträgen ihren Niederschlag gefunden haben, der Festvortrag wieder in die nötige Distanz zu diesen Sorgen bringt, indem er unseren Blick auf neue Zusammenhänge lenkt und durch neue Einsichten zu einem versöhnlichen Ausklang beiträgt.

Ich darf Ihnen – sehr geehrter Herr Minister – im Namen aller Anwesenden herzlich dafür danken, daß Sie mit den von Ihnen aufgezeigten Problemen unser lebhaftes Interesse geweckt haben. Ich möchte jedoch zunächst anknüpfen an die Tatsache, daß sie als Mitglied des Club of Rome weltweite Beachtung gefunden haben mit den EDV-gestützten Modellen künftiger Entwicklungen, die jedem interessierten Zeitgenossen die Begrenztheit dieses Raumschiffes Erde, seiner Ressourcen und – leider wohl auch – seiner Überlebenschancen vor Augen führen.

Für uns stellt sich zwar nicht die dramatische Frage, wie wir die Menschheit vor dem Kollaps bewahren könnten, aber dennoch gibt es Zusammenhänge. Wir stehen vor der Frage nach der sinnvollen Weiterentwicklung unserer Kommunikationsangebote an die Bürger dieses Landes, wenn jeder Haushalt ein Telefon hat, und an die hochentwickelte Wirtschaft einerseits; und wir stehen vor der Frage der Erhaltung der Arbeitsplätze für die rd. 500 000 Beschäftigten der DBP und der Arbeitskräfte, die mit einem jährlichen Investitionsvolumen von mehr als 6 Mrd. DM beschäftigt werden.

Diese Frage stellt sich auf der soundsovielten Stufe oberhalb der Grundbedürfnisse anders als in einer Aufbauphase, und sie stellt sich im Bewußtsein derer, die sich durch die Arbeiten des Club of Rome aufgerufen fühlen, an einer Überlebensstrategie mitzuarbeiten, anders, als sie sich noch vor Jahren vor dem Hintergrund naiver Fortschrittsgläubigkeit und ungetrübter Freude am technisch Machbaren gestellt hätte.

Vor dem Hintergrund dieser hier nur sehr verkürzt dargestellten Schwierigkeiten und Zielkonflikte muß es uns irritieren, wenn der DBP die Betätigung auf Märkten, in die sie sich sozusagen organisch hinein entwickeln könnte und möchte und müßte, wenn ihr dort der Schlagbaum des Subsidiaritätsprinzipes in den Weg gestellt wird.

Lassen Sie mich hier eine Einsicht zum besten geben, die der Kontakt mit Ihnen, sehr geehrter Herr Minister, vermittelt hat, längst bevor wir Ihren Vortrag anhören konnten. Ich darf Ihnen, meine sehr verehrten Zu-

hörer, verraten, daß ich wohl 50mal fernmündlich versucht habe, über den Festvortrag in irgendeine Kommunikation einzutreten; aber es hat nicht sollen sein. Das hat nicht nur das Problem der Überlastung unserer Führungskräfte deutlich gemacht, sondern auch dies: Die Grenzen der Kommunikation und der Telekommunikation – und das ist unser Beruf – diese Grenzen sind nicht durch eine noch schnellere Vermittlungstechnik, eine noch kürzere Postlaufzeit, den Übergang von analoger auf digitale oder von elektrischer auf optische Übertragungstechnik zu bestimmen. Die Grenzen für sinnvolle Kommunikationsverbesserungen, die wir anbieten möchten, setzt der Mensch.

Ich möchte im Zusammenhang mit dem Begriff sinnvolle Kommunikation an die vielfach mißverstandenen Äußerungen unseres Herrn Bundeskanzlers erinnern, der von einem fernsehfreien Tag gesprochen hat, und ich möchte auch unseren Minister erwähnen, der zum Problem der Breitbandversorgung die für einen privaten Unternehmer unübliche „Sinn"-Frage gestellt hat. Soviel – Herr Minister – zu Ihrem und unserem Engagement an den Fragen künftiger Entwicklungen.

Ich möchte nun auf ein Problem eingehen, von dem ich annehmen darf, daß es Sie – Herr Minister – bedrückt. Sie, der Sie als Naturwissenschaftler angetreten sind und nun die im Bereich ingenieurmäßiger Tätigkeit und wissenschaftlicher Forschung bewährten und auf intellektuelle Redlichkeit gegründeten Strategien in den Dienst der Politik stellen wollen, müssen erleben, daß das Handeln der Politiker unter andere Gesetze gestellt ist, Gesetze, die manche Tugend der Naturgesetze vermissen lassen, und die, wenn ich es richtig sehe, den intellektuellen Ansprüchen des Mechanik-Professors nicht genügen. Und so kommen Sie denn – fast naturgesetzlich konsequent – zu der Frage: „Ist unsere Demokratie überlebensfähig?" Untertitel: Zur Frage der Grenzen der Regierbarkeit.

Wenn Sie ausführen: „Der Konkurrenzkampf um Zustimmung macht es den konkurrierenden Politikern schwer, sich für Problemlösungen zu entscheiden, die Gruppen belastet, deren Zustimmung sie besonders benötigen", dann weiß die kleine Gruppe der höheren Beamten zu gut, wie Recht Sie mit dieser Feststellung haben. Sie sagen ferner: „Der Konkurrenzkampf um Zustimmung hat zur Folge, daß Bedürfnisse und Ansprüche des Augenblicks vorherrschen: Eine Art struktureller Kurzsichtigkeit der Demokratien und ihrer Entscheidungsträger ist in der Regel die Folge. **Probleme werden auf Kosten und nicht mit Blick auf die Zukunft gelöst".**

Gehen wir nun mit dieser Erkenntnis an die in Ihrem Buch „Das Deutschlandmodell" enthaltene Prognose über das Überangebot an Hochschulabgängern, an den negativ zu wertenden vorhersehbaren Verdrängungswettbewerb und an die Schwierigkeiten der Fachhochschulen heran, so müssen wir feststellen, daß all diese Probleme von Politikern „hausgemacht" sind, sei es, weil man übergeordnete – u. U. ideologische – Ziele dabei verfolgt hat, sei es, weil man im Sinne obiger Kritik nicht zu Ende gedacht hat. Und so frage ich mich, Herr Minister, wo die von Ihnen erwähnte quasistabile Harmonie zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem herkommen soll, wenn weitergewurstelt wird wie bisher. Gerade der Lösungsversuch nach § 18 HRG ist in unseren Augen typisch für die von Ihnen beklagte strukturelle Kurzsichtigkeit.

Wenn mit den wohlerworbenen und hart erarbeiteten Rechten der Gruppe der Dipl-.Ing. – und bereits das Wort „Prestige", das die Bundesregierung in dem Zusammenhang erwähnt, führt hier in die Irre – ein politisches Geschäft gemacht wird, so müssen wir das als einen Bestandteil sozialistischer Gleichmacherei empfinden, die ich mit folgenden Ausführungen aus dem Urteil eines OLG illustrieren möchte: Überschrift: Vom elitären Bild des Professors. „Ein Rechtsanwalt, der als Lehrer an einer Fachhochschule berechtigt ist, die Bezeichnung ‚Professor' zu führen, verstößt nicht gegen § 3 UWG, wenn er die Bezeichnung auch bei Ausübung seiner Anwaltstätigkeit führt . . . Es mag zwar sein, daß er bei einem nicht geringfügigen Teil des rechtsuchenden Publikums auf diese Weise den Eindruck erweckt, er sei schon deshalb, weil er Professor sei, eine besonders herausragende Kapazität auf dem Gebiet des Rechts. Sollte ein solcher Eindruck erweckt werden, so würde er indes auf antiquierten Vorstellungen beruhen, weil der Bundesgesetzgeber durch das HRG der herausragenden Stellung des Professors als promovierter und habilitierter Universitäts- oder Hochschullehrer ein Ende bereitet hat."

Wir höheren Beamten haben die Sorge, daß man in diesem Lande zur eigenen Elite – und das ist von Haus aus kein Schimpfwort – ein Verhältnis prägt, das mit den vernunftbegründeten Überlebensstrategien einer Leistungsgesellschaft nicht in Einklang steht. Und so wünsche ich denn uns allen und Ihnen, Herr Minister, symbolisch für das von Ihnen aufgezeigte Problem, daß der Wissenschaftler – den ich als meinen ehemaligen Hochschullehrer verehre – den Politiker vor den nicht zu Ende gedachten Lösungen schützen kann.

Nochmals herzlichen Dank für Ihre Ausführungen.

EINS KOMMA FÜNF

STEFAN: Vati, ist dein Gehalt schon auf dein Konto überwiesen?

VATER: Schon lange. Dein Taschengeld hast du schließlich auch pünktlich erhalten. Oder?

STEFAN: Das meine ich auch nicht. Aber wo jetzt die Post so kräftig zur Kasse gebeten wird, könnte es doch immerhin passieren, daß der Finanzminister auch euer Gehalt anzapft.

VATER: Aha, du spielst auf die Sonderabgabe an, die Herr Matthöfer von Herrn Gscheidle verlangt.

STEFAN: Immerhin, so steht es in der Zeitung, sind es in diesem Jahr über eine Milliarde, und im nächsten Jahr sollen es eins Komma fünf Milliarden werden. Zahlt ihr denn sonst keine Steuern?

VATER: Und ob! Wir müssen jährlich eine Pflichtabgabe von 6 2/3 Prozent des Jahresumsatzes an die Bundeskasse abführen.

STEFAN: Und diese Milliarden müßt ihr extra zahlen?

VATER: Leider ja.

STEFAN: Das kommt davon, wenn man so groß mit den Gewinnen herumprahlt. Die Ölfirmen beispielsweise erhöhen dauernd ihre Preise und stöhnen trotzdem, als wenn sie beinahe pleite wären.

VATER: Unsere Gewinne lassen sich schlecht wegdiskutieren. Sie sind das Ergebnis unserer rationellen Arbeitsweise. Jeder hat seinen Anteil daran getan.

STEFAN: Aber jetzt wischen sich alle, die dazu beigetragen haben, die Nase.

Was könntet ihr mit dem Geld alles machen! Zum Beispiel jedem Postler ein billiges Telefon geben. Das haben die Schweizer auch getan. So eine Art von Gewinnbeteiligung. Oder man könnte euch die Briefmarken preiswerter überlassen. Jede Firma gibt ihren Angestellten einen Rabatt, wenn es um den Kauf der eigenen Waren geht.

Oder ihr könntet mehr Personal einstellen und den guten Leuten mehr bezahlen, ehe sie euch weglaufen.

Außerdem stellt ihr doch sowieso das Schlußlicht von allen Verwaltungen dar, wie du immer erzählst. Deinen Freunden geht es bei den anderen Behörden doch viel besser.

VATER: Deine Argumentationskette reißt wirklich nicht ab.

Aber schließlich sollten wir bei den Gewinnen nicht immer nur an unsere Vorteile denken. Unsere Kunden haben immerhin die entsprechenden Gebühren für unsere Dienstleistungen bezahlt.

STEFAN: Dann könntet ihr doch ruhig die Gebühren ermäßigen. Das wäre doch bestimmt kundenfreundlich. Aber so kassiert das Finanzamt bei jedem Brief und bei jedem Telefongespräch mit. Da reagieren die Leute doch auch sauer.

VATER: Sicherlich wird mit dem Geld, das die Post abgibt, etwas Positives getan. Vielleicht wird man es in die Energieforschung stecken, und so kommt es dann wieder allen zugute. Man sollte eben nicht alles so einseitig sehen.

Außerdem soll sich der Minister bei dem Aushandeln dieser Sonderabgabe für die Post auch einige Beförderungsmöglichkeiten ausbedungen haben. Man spricht von tausend zusätzlichen Stellen.

STEFAN: Tausend? Das ist ja nicht gerade viel bei einer halben Million Mitarbeiter.

Aber paß mal auf! Das macht direkt Spaß zu rechnen. Wenn ihr beispielsweise für 1,5 Milliarden 1000 Beförderungen einhandelt, dann kostet euch eine Beförderung 1,5 Millionen.

Donnerwetter, ich wußte gar nicht, daß ihr einen solchen Stellenwert habt!

VATER: Nun laß mal Dampf ab. Du vereinfachst wieder alles und deutest es so, wie es deiner Art entspricht.

STEFAN: Aber eins laß mich noch sagen: Wäre es nicht viel sinnvoller und wirtschaftlicher, wenn die Postkunden ihre Fernsprechgebühren künftig gleich ans Finanzamt überweisen? Dann kommt ihr gar nicht erst in die Versuchung, Gewinne auszuweisen.

Horst Plath

Nach dem Vertretertag Saarbrücken

Konstituierende Sitzung des Hauptvorstandes

Der auf dem Vertretertag '79 gewählte Hauptvorstand konstituierte sich am 26. Juni in Koblenz. Beraten und beschlossen wurde im wesentlichen über den Ablauf des VT '79, die weitere Vorgehensweise bei aktuellen Problemen und die Aufgabenverteilung innerhalb des HV.

Herr Wehran hob zunächst noch einmal den positiven Verlauf des VT – Organisation, Gedankenaustausch mit Vertretern des BPM, Presseresonanz – hervor. Diskutiert wurden Inhalt, Dauer und zeitliche Lage von Podiumsdiskussion, Festveranstaltung und Gesellschaftsabend des VT in Saarbrücken, aber auch mit Blick auf den VT '80. Vorlagetermin und Form von Anträgen beim HV wurden erörtert. Eingehend behandelt wurden die auf dem VT angesprochenen Laufbahnfragen; weitere Aktivitäten des HV auf diesem Gebiet wurden abgestimmt.

Der geschäftsführende Vorstand berichtete über einen Gedankenaustausch in freundlicher Atmosphäre mit Herrn Esders von der DPG. Die Tätigkeit der „Arbeitsgemeinschaft des Höheren Dienstes" soll mit einer „Vereinbarung", die dem HV vorliegt, aktiviert werden. Der FITCE sind Griechenland, Portugal und Spanien als assoziierte Mitglieder beigetreten.

Für seine weitere Tätigkeit legte der HV fünf Aufgabengebiete fest:

1. Laufbahn, Dienstrecht, Personalplanung, Bemessung:
   Paffen, Ricke, Schwarzkopf, Spengler.
2. Besoldung, Zulagen, Entschädigungen, Vergütungen:
   Bell, Dr. Happe.
3. Strukturprobleme höherer Dienst qualitativ (Bewertung, Funktionszuweisungs-VO, Funktionsgruppen-VO): Bork, Fischer, Hufnagel, Müller.
4. Strukturprobleme höherer Dienst quantitativ (Bemessung, Tätigkeitsfelder):
   Blankenstein, Heim, Nienhaus, Spengler.
5. Sonstige Entwicklung mit Auswirkung auf Führungskräfte (Unternehmenspolitik, Zuständigkeitsordnung, Leitlinie, Mitbestimmung, Beurteilungen u. anderes):
   Bell, Blankenstein, Nienhaus.

Werner Heise

AUS DEN BEZIRKEN

HAMBURG

Besuch in Lüneburg

Der Hamburger Bezirkverein setzte seine Fast-schon-Tradition – Besichtigung norddeutscher Hansestädte – fort und besuchte die Salzstadt Lüneburg. Den Auftakt bildete ein Kaffeetrinken in der Kantine des Postamtes. Ein Hochbau-Kollege gab eine Einführung in die Entwicklung und die Besonderheiten der Architektur zur Hansezeit am Beispiel der Stadt Lüneburg.

Dem Empfang beim Bürgermeister schloß sich eine Besichtigung des Rathauses an. In seinen ältesten Teilen um 1200 erbaut, ist es das größte, unversehrt gebliebene mittelalterliche Rathaus Deutschlands. Besonders sehenswert sind: Die gotische Gerichtslaube mit den Glasmalereien, der Fürstensaal mit den Wandgemälden und die Große Ratsstube mit ihren reichen Schnitzereien. Die dem Marktplatz zugewandte barocke Schaufront des Rathauses stammt von 1720.

Ein glücklicher Zufall: Ein Kollege ermöglichte die Besichtigung seines Lüneburger Bürgerhauses. Die St.-Nikolai-Kirche, gotische Basilika aus dem 15. Jahrhundert, und der Alte Kran an der Ilmenau – er wurde urkundlich bereits 1346 genannt – waren weitere Ziele beim Stadtrundgang.

Zum Ende des Rundganges bestand im Ratskeller Gelegenheit, die Lüneburger Küche eingehend zu erkunden.

WH.

Dr. Rolf Happe

LEISTUNGSPRINZIP

und „Allgemeine Grundsätze für die Übertragung von Dienstposten und für die Beförderung der Beamten der Deutschen Bundespost"

(Fortsetzung aus Heft 3/79)

Da das Grundgesetz selbst einen Katalog von Unsachlichkeiten enthält, kann insoweit auf Art. 3 Abs. III GG verwiesen werden. Hier heißt es, daß niemand wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden darf.
In diesem Zusammenhang darf nicht unerwähnt bleiben, daß das Leistungsprinzip zu den Grundgedanken unserer Wirtschafts- und Gesellschaftsverfassung gehört. Wettbewerb und Konkurrenzkampf sind auch in einer sozialen Marktwirtschaft die Bereiche, in denen sich Tüchtigkeit entfalten und bewähren kann, mit der Maßgabe, daß höhere Leistungen zu verantwortungsvolleren Positionen führen.[17])

Ferner ist hier auch hervorzuheben, daß das Leistungsprinzip zu den „hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums" im Sinne des Art. 33 Abs. V GG zählt. Krüger geht dabei so weit, es sogar „zur verfassungsmäßigen Ordnung" im Sinne der Art. 2 und 20 GG zu rechnen. Diese Interpretation würde bedeuten, daß auch der Gesetzgeber sich von Verfassungs wegen an diesem Leistungsprinzip zu orientieren hat.[18])

Eignung, Befähigung, fachliche Leistung und andere Vorschriftenbereiche

Die verfassungsrechtliche Legitimierung des Leistungsprinzips für den Bereich des öffentlichen Dienstes hat in weiteren Gesetzen und Verordnungen einen festen Standort eingenommen. So bestimmt § 7 BRRG allgemein, daß Ernennungen nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorzunehmen sind. Des weiteren erwähnt § 8 Abs. 1 BBG, daß nach erfolgter Stellenausschreibung die Auslese der ermittelten Bewerber ebenfalls nach diesen Leistungskriterien durchzuführen ist und § 23 BBG erklärt die Anwendung des Leistungsgrundsatzes auch für Beförderungen der Beamtenschaft für verbindlich.

Nach der zum 01. 02. 1979 in Kraft getretenen neuen Bundeslaufbahnverordnung (BLV) [19]) ist in § 1 Abs. 1 postuliert, daß bei Einstellung, Anstellung, Übertragung von Dienstposten, Beförderung und Aufstieg der Beamten nur nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu entscheiden ist. Gegenüber dem § 1 der alten BLV vom 27. 04. 1970 (= BGBl. I S. 422) hat der neue § 1 BLV im Wortlaut eine Erweiterung dadurch erfahren, daß diese Leistungsmaßstäbe nunmehr auch bei „Übertragung von Dienstposten" und „Aufstieg" der Beamten zu berücksichtigen sind.

Zur weiteren und verfeinerten Verwirklichung des Leistungsprinzips im Bereich der Deutschen Bundespost wurden am 04. 07. 1978 im Amtsblatt des Bundesministers für das Post- und Fernmeldewesen „Allgemeine Grundsätze für die Übertragung von Dienstposten und für die Beförderung der Beamten der DBP" bekanntgegeben, nach denen hinsichtlich der Dienstpostenübertragung sogleich, bezüglich der Beförderungen jedoch erst ab 01. 10. 1978 zu verfahren war.

Nur Eignung, Befähigung und fachliche Leistung als Entscheidungskriterium

Die Festschreibung des Leistungsprinzips sowohl im Verfassungsrecht als auch in Bundesgesetzen und einer entsprechenden Weiterentwicklung in der neuen BLV und den einschlägigen innerdienstlichen Vorschriften der DBP, besonders auch hinsichtlich der „Übertragung von Dienstposten", zeigt das ernsthafte Bemühen der Vorschriftengeber, bei jedem konkreten Einzelfall sich ausschließlich nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu orientieren. Zur Verdeutlichung und Unterstreichung dieser Maxime darf auch an dieser Stelle auf die Aussage des BMI anläßlich seiner Ansprache vom 08. 01. 1979 hingewiesen werden, welche lautet: „Der öffentliche Dienst darf keinesfalls der parteipolitischen oder gruppenpolitischen Manipulierbarkeit ausgesetzt werden".[20]) Diese lapidare Feststellung bedarf wegen der klaren und eindeutigen Formulierung keiner weiteren Interpretation und kann somit bei der Praktizierung des Leistungsprinzips als wertvolle Argumentationshilfe herangezogen werden, falls es einmal erforderlich werden sollte.

Definition von Eignung, Befähigung, fachliche Leistung

Bei den genannten Begriffen handelt es sich um sog. unbestimmte Rechtsbegriffe. Sie gewähren der Behörde einen weiten, gerichtlich nicht in vollem Umfang nachprüfbaren Beurteilungsspielraum. Eignung, Befähigung und fachliche Leistung beziehen sich auf ein konkretes Amt oder eine bestimmte Laufbahn, nicht auf die Ausübung eines öffentlichen Amtes überhaupt.[21])

Nach Maunz-Dürig ist Eignung die umfassendste Qualifikation; sie schließt die beiden anderen – Befähigung und fachliche Leistung – praktisch schon in sich. Sie erfaßt die ganze Persönlichkeit des Bewerbers über rein fachliche Gesichtspunkte hinaus. Hierher gehört etwa die charakterliche Eignung gerade für einen bestimmten Posten, die Fähigkeit, mit Menschen umzugehen, wo das erforderlich ist u.a.m. Die Eignung ist dasjenige Qualifikationsmerkmal, das am wenigsten durch Zeugnisse oder Prüfungen konkretisiert werden kann und bei dem subjektive Beurteilungen und Eindrücke die wichtigste Rolle spielen. Hier ist daher auch der Beur-

teilungsspielraum der Behörde am größten.[22])

Die Befähigung ist spezieller auf die in Aussicht genommene Tätigkeit bezogen als die Eignung. Sie ist vorhanden, wenn der ausersehene Bewerber das „handwerkliche Rüstzeug" beherrscht. Der Nachweis dafür wird im allgemeinen durch die vorgeschriebene Ausbildung und durch Ablegung der entsprechenden Prüfungen erbracht.

Das gilt zum Teil auch für die fachliche Leistung, die sich im allgemeinen jedoch aus praktischer Bewährung ergeben wird und daher in der Hauptsache bei Beförderungen eine Rolle spielt.[23])

Da der Begriff Eignung nach dem Sprachgebrauch alle sachgerechten Gesichtspunkte umfaßt, die den Anforderungen des Leistungsprinzips entsprechen, gehören hierzu ferner die gesundheitliche Eignung, je nach Dienstposten auch eine entsprechende körperliche Leistungsfähigkeit, die geistige Veranlagung, das Sichtbarwerden von Charaktereigenschaften im äußeren Verhalten des Beamten, ggf. auch Sprachkenntnisse, soweit sie dienstlich benötigt werden. Auch Dienst- und Lebensalter können im Rahmen der Eignung einen gewisse Gewichtung erfahren, vor allen Dingen dann, wenn Berufs- und Lebenserfahrung eine gewisse menschliche Autorität verleiht, welche z.B. bei der Pflege der zwischenmenschlichen Beziehungen sich vorteilhaft auswirken kann.[24])

Eignung, Befähigung, fachliche Leistung und Zwischenergebnisse der Studienkommission für die Reform des öffentlichen Dienstrechts

Der Arbeitskreis zur Bewertung von Eignung und Leistung hat im Zusammenhang mit seinem Bericht über die Einführung von Systemen zur Verwendungsbeurteilung und zur Leistungsbewertung im öffentlichen Dienst einen Katalog von Definitionen erarbeitet. Eignung versteht sich hier als eine Aussage über die Befähigung eines Mitarbeiters zur Erfüllung der Anforderungen einer Funktion. Daraus resultiert, daß sich das Eignungsprofil darstellt als eine systematische Zusammenstellung der Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnisse, Interessen und Motivationen eines Beamten im Hinblick auf die mögliche Übernahme bestimmter Funktionen.

Die Befähigung hingegen wird definiert als die Gesamtausstattung eines Menschen mit relativ überdauernden Fähigkeiten, mit Interessen, Motivationen und weiteren persönlichen Merkmalen sowie mit durch Aus- und Fortbildung, Übung, Erfahrungszuwachs usw. erworbenen Kenntnissen und Fertigkeiten.[25])

Beim Vergleich der beiden Definitionen fällt auf, daß die Befähigung eine umfassende Wiedergabe der Qualifikation eines Menschen repräsentiert, während die Eignung nur auf den Teil der Befähigung abhebt, welche zur Erfüllung der Anforderungen einer bestimmten Aufgabe bzw. zur Wahrnehmung eines konkreten Arbeitsplatzes notwendig sind. Nach § 1 der neuen BLV ist dagegen der Eignungsbegriff weitergespannt, da er neben den allgemeinen beamtenrechtlichen Voraussetzungen die zur Erfüllung der Aufgaben erforderliche Befähigung einschließlich der fachlichen Leistung mitumfaßt.

Zur Detaillierung des Eignungsbegriffes

Da der Arbeitskreis zur Bewertung von Eignung und Leistung die Fähigkeiten eines Menschen als klassische Analyseeinheiten bei der Feststellung seiner Eignung definiert, hat er in diesem Zusammenhang noch einen Satz von Fähigkeitsdimensionen vorgestellt, um den vielseitigen Eignungsbegriff weiter zu vertiefen.[26]) Bei diesen Vorschlägen handelt es sich um ein Fähigkeitsschema, das noch der Erprobung durch die Praxis bedarf, um letztlich sowohl eignungs- als auch anforderungsbezogene Aussagen zu erhalten.[27])

Eignung und Leistung in der Gesamtdarstellung

Der Gesamtdarstellung von Kroppenstedt[28]) betreffend Aktionsprogramm zur Reform des öffentlichen Dienstrechts ist zu entnehmen, daß die Studienkommission es u.a. für notwendig hält, den Verwaltungen bessere Hilfsmittel zur Verfügung zu stellen, um qualifizierte Mitarbeiter am richtigen Platz einzusetzen. Hierdurch soll nicht nur die Leistungsfähigkeit der Verwaltung insgesamt gesteigert werden, sondern auch dem Interesse der Mitarbeiter arbeitsplatzmäßig so weit wie möglich Rechnung getragen werden, „damit innere Zufriedenheit" sich einstellen kann.

Damit z.B. bei einer konkreten Stellenbesetzungsmaßnahme auch tatsächlich der am besten geeignete Beamte ausgewählt wird, ist es von großer Wichtigkeit, daß die Anforderungen, die an einen Dienstposten bzw. Arbeitsplatzinhaber gestellt werden, in einwandfreier Weise beschrieben und bekannt sind, um einen brauchbaren Vergleich zwischen Anforderungs- und Eignungsprofil erarbeiten zu können. Für die Praxis der Personalführung ist es darüber hinaus eine unerläßliche Notwendigkeit, daß alle an einer Entscheidung Beteiligten von einheitlichen Begriffen ausgehen, damit der richtige Mann oder die richtige Frau im Endergebnis auch auf den richtigen Platz gelangt.

Eignung, Befähigung, fachliche Leistung in der höchstrichterlichen Judikatur

In einer frühen Entscheidung des BVerwG[29]) über die Befähigung eines Beamten wurde der Dienstbehörde ein Beurteilungsspielraum zugestanden betr. der sachverständigen Bewertung der Leistung im Hinblick auf bestimmte dienstliche Anforderungen. Es wurde ferner festgestellt, daß die Beurteilung der Befähigung nicht im Ermessen der zuständigen Stelle steht, sondern als Anwendung des unbestimmten Rechtsbegriffes „Befähigung" der verwaltungsgerichtlichen Überprüfung unterliegt. Aufgabe der gerichtlichen Kontrolle war hier die Frage, ob die Verwaltung den Begriff der Befähigung nicht verkannt hat.

Im Zusammenhang mit der Ausstellung eines Zeugnisses wurde dargetan, daß unter Leistungen eine etwa hervorgetretene Eignung für ein bestimmtes Fachgebiet zu verstehen ist, wie auch etwaige besondere positive Eigenschaften allgemeiner Art, z.B. Fleiß, Verantwortungsbewußtsein oder Gründlichkeit. Andererseits können negative Eigenschaften, die sich als hervortretend erwiesen haben, nicht unerwähnt bleiben, weil kein unrichtiges Bild der Gesamtpersönlichkeit vermittelt werden darf. Entsprechendes wird nach Ansicht des BVerwG zu gelten haben, wenn der Beamte sich auf bestimmten Fachgebieten sich als besonders ungeeignet erwiesen haben sollte. Selbverständlich ist zu den Leistungen eines Beamten auch seine Führung zu rechnen, ein Begriff, der weitergehend ist als der der fachlichen Leistung.[30])

In einem weiteren Urteil des BVerwG[31]) wurde deutlich hervorgehoben, daß die Anwendung der Begriffe „Eignung, Befähigung und fachliche Leistung" nicht der uneingeschränkten richterlichen Nachprüfung unterliegt. Diese Begriffe hat der Bundesgesetzgeber auch in § 31 Abs. 1 Nr. 2 BBG verwendet und hierzu hat der erkennende Senat schon am 29. 09. 1960 (BVerwGE 11,139 ff) ausgeführt, daß die Beurteilung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung eines Beamten ein Akt wertender Erkenntnis des Dienstherrn ist, nicht eine reine Subsumtion des Tatbestandes unter eine gesetzliche Vorschrift. In der ausführlichen Begründung wurde zum Eignungsbegriff u.a. ausgeführt, daß unter „Eignung" im Sinne der in Rede stehenden Vorschriften nicht nur die Eignung in rein fachlicher Hinsicht, sondern vielmehr in bezug auf die gesamte Persönlichkeit, insbesondere also auch die charakterliche Eignung zu verstehen ist. Diese Eignung ist, ohne daß der Dienstherr die ihm durch §§ 23, 8 Abs. 1 Satz 2 BBG eingeräumten weiten Grenzen der wertenden Beurteilung überschreitet, auch dann in rechtsfehlerfreier Weise verneint, wenn der Beamte sich infolge seiner charakterlichen Veranlagung nicht der Zurückhaltung befleißigt, die der dienstliche Kontakt mit seinen Vorgesetzten und anderen Bediensteten seiner Behörde auch dann erfordert, wenn der Beamte sich durch deren Verhalten benachteiligt glaubt.[32])

In der Urteilsbegründung wird auch auf das Anbringen von Kritik näher eingegangen. Neigt z.B. ein Beamter dazu, im Verkehr mit seinem Vorgesetzten die Grenzen erlaubter Kritik nicht einzuhalten, so kann er, wenn von seiner Beförderung aus diesem Grunde Abstand genommen worden ist, sich also schon deshalb nicht auf eine fehlerhafte Ermessensentscheidung berufen, weil ihm die in §§ 23, 8 BBG geforderte Eignung auch dann fehlt, wenn er den fachlichen Anforderungen des höheren Amtes in ganz besonderem Maße gewachsen ist.[33])

Die Prüfung der Grundsatzfrage, ob Stellenausschreibungen sich nicht nur auf Eingangs- sondern auch auf Beförderungsstellen zu erstrecken haben, veranlaßte das BVerwG, sich in einer weiteren Entscheidung mit dem Wesen der Beförderung auseinanderzusetzen. Hiernach steht fest, daß die beamtenrechtlichen Vorschriften, nach denen sich die Beförderung von Beamten richtet, zunächst dem öffentlichen Interesse an einer bestmöglichen Besetzung der Beamtenstellen des öffentlichen Dienstes dienen. Erst in zweiter Linie folgt das berechtigte Interesse des Beamten, im Rahmen der dienstlichen, beamten- und haushaltsrechtlichen Möglichkeiten angemessen aufzusteigen.[34]) Hieraus resultiert, daß auch Spitzenleistungen von Beamten erst dann honoriert werden können, wenn die planstellenmäßigen Voraussetzungen hierfür geschaffen werden konnten.

Eignung, Befähigung und fachliche Leistung nach der neuen BLV

Die neue BLV definiert erstmals expressis verbis in § 1 die Begriffe Eignung, Befähigung, fachliche Leistung wie folgt:

Die Eignung umfaßt die allgemeinen beamtenrechtlichen Voraussetzungen der Entscheidungen nach Abs. 1 – d.h. auch bei Übertragung von Dienstposten und Beförderung – und die zur Erfüllung der Aufgaben erforderliche Befähigung. Die fachliche Leistung ist für die Eignung zu berücksichtigen (§ 1 Abs. 2 BLV). Die Befähigung umfaßt die für die dienstliche Verwendung wesentlichen Fähigkeiten, Kenntnisse, Fertigkeiten und sonstigen Eigenschaften des Beamten (§ 1 Abs. 3 BLV).

Die fachliche Leistung besteht in den nach den dienstlichen Anforderungen bewerteten Arbeitsergebnissen (§ 1 Abs. 4 BLV).

Nach § 40 Abs. 1 BLV, der mit dem alten § 34 identisch ist, sind Eignung und Leistung des Beamten auch weiterhin Gegenstand der dienstlichen

Beurteilung. Inhaltlich soll sie sich gem. § 41 Abs. 1 BLV – identisch mit § 35 Abs. 1 BLV alt – besonders erstrecken auf allgemeine geistige Veranlagung, Charakter, Bildungsstand, Arbeitsleistung, soziales Verhalten und Belastbarkeit. Wegen dieser knappen Regelung erweist sich es für den Dienstherrn als notwendig, zwecks Verwirklichung des Leistungsprinzips den vorhandenen Ermessensspielraum durch wesentlich ausführlichere Regelungen und Vorkehrungen auszufüllen. Hierbei macht § 41 Abs. 3 BLV darauf aufmerksam, daß im Einvernehmen mit dem BMI probeweise neue Regelungen eingeführt werden können.

Erprobung neuer Beurteilungsformen

Damit das Leistungsprinzip auch künftig in der Praxis des Alltags ein aktueller Grundsatz des Berufsbeamtentums bleibt, wird z.Z. in mehr als 20 Verwaltungen ein neues Beurteilungssystem mit verschiedenen Varianten erprobt. Das neue Beurteilungssystem trennt die Beurteilung des Könnens (der Befähigung) von der Beurteilung des erzielten Arbeitsergebnisses (der Leistung).[35]) Auf diese Art und Weise hofft man, zur Frage der Eignung eine speziellere und exaktere Aussage zu erhalten. Dabei geht das Bestreben dahin, durch Analyse der einzelnen Fähigkeiten eines Mitarbeiters ohne Aufaddierung der Einzelpositionen zu einem Gesamtwert einwandfreier eliminieren zu können, wer z.B. bei einer Mehrzahl von Bewerbern um einen höherwertigen Dienstposten der am besten geeignete Beamte ist.

Erprobung neuer Beurteilungsformen bei der DBP

Auch bei der Deutschen Bundespost werden gegenwärtig bei ausgewählten Mittelbehörden und Ämtern neue Beurteilungsformen erprobt. Hierbei wird zwischen einer Leistungs- und einer Verwendungsbeurteilung differenziert. Während die Leistungsbeurteilung den Arbeitserfolg und das Arbeitsverhalten am gegenwärtigen Arbeitsplatz beschreibt, enthält die Verwendungsbeurteilung Feststellungen zum fachlichen Können und zur allgemeinen Befähigung.

Nach Abschluß der Erprobungsphase und Bekanntgabe des Ergebnisses ggf. in Gestalt aktualisierter bzw. neuer Beurteilungsrichtlinien wird es lohnend sein, über die hieraus resultierende weitere Verwirklichung des Leistungsgrundsatzes zu reflektieren.

Zur Anwendung der Dienstpostenübertragungs- und Beförderungsgrundsätze der DBP in der Praxis
Übertragung von Dienstposten (Dp)

Die Präambel der „Allgemeinen Grundsätze . . ." stellt zu diesem Punkt heraus, daß die Übertragung eines Dp an denjenigen, der den Anforderungen am ehesten entspricht, zugleich die Effizienz der Aufgabenerfüllung erhöht. Mit dieser generellen Aussage befindet sie sich auch ganz im Einklang mit § 1 der neuen BLV, wonach bei Übertragung von Dp nur nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu entscheiden ist; denn nur der geeignetste und zum Zuge gekommene Bewerber vermag in hohem Maße sicherzustellen, daß den Dienstposten-Anforderungen und damit zugleich auch den wirtschaftlichen Erfordernissen des Unternehmens voll Rechnung getragen werden kann.

Wenn auch die „Allgemeinen Grundsätze . . ." die Verwaltungspraxis widerspiegeln, wie sie sich in den letzten Jahren bei den meisten Behörden der DBP entwickelt hat, so bleibt auch weiterhin die Grundsatzfrage in der Diskussion, welchen Stellenwert im Rahmen einer durch Anhebung des Dienstpostens notwendig gewordenen Ausschreibungsaktion ein tüchtiger Dienstposteninhaber haben soll im Verhältnis zu einem gleich tüchtigen Mitbewerber eines anderen Aufgabengebiets. Mit anderen Worten ausgedrückt: Ist einem Fachmann und Spezialisten, der seinen nunmehr angehobenen Dienstposten über eine beachtliche Zeitspanne erfolgreich wahrgenommen hat, bei der Auswahl vorab ein sog. Dp-Inhaber-Bonus einzuräumen, so daß ein in seinem Fach und auch sonst gleich gut qualifizierter Mitbewerber nur wegen des für ihn erforderlichen Funktionswechsels einen Fortkommensnachteil in Kauf zu nehmen hat? Hierauf läßt sich keine generelle Antwort geben, da nur der konkrete Stellenbesetzungsvorgang die Entscheidungskriterien so offenlegt, so daß bei einem Vergleich von zwei Beamten mit gleichguter Qualifikation unterschiedlicher Provenienz dennoch eine Entscheidung nach dem Leistungsprinzip möglich sein sollte. Dabei ist ferner zu bedenken, daß neben den individuellen Erwartungen eines geeigneten Bewerbers auch die Belange der jeweiligen DBP-Dienststelle gebührend zu berücksichtigen sind.

Schwieriger wird ein Stellenbesetzungsmaßnahme dann, wenn ein Bewerberverzeichnis neben dem erfolgreichen Dp-Inhaber einen Mitbewerber aufführt, dessen beruflicher Werdegang wegen der Praktizierung des Mobilitätsprinzips wiederholt gezeigt hat, daß er in kürzester Einarbeitungszeit in der Lage ist, den neuen Dienstposten bzw. Arbeitsplatz in hervorragender Weise wahrzunehmen. Es kann hier dahingestellt bleiben, ob bei solchen Entscheidungssituationen im Grenzbereich der erfolgreiche Dp-Inhaber deshalb den Zuschlag bekommen soll, da bei Belassung des Erfahrungsschatzes und der fehlenden Einarbeitungszeit den wirtschaftlichen Erfordernissen des Un-

ternehmens DBP vielleicht eher Rechnung getragen sein dürfte. Im Hinblick darauf, daß der Eignungsbegriff nach § 1 Abs. 2 BLV auch Elemente der Befähigung und fachlichen Leistung enthält und damit von den drei Begriffen des Leistungsprinzips „Eignung, Befähigung, fachliche Leistung" die umfassendste Qualifikation darstellt, wird die Frage einer etwaigen gleichrangigen Berücksichtigung des in der letzten dienstlichen Beurteilung zum Ausdruck gebrachten allgemeinen Leistungsbildes neben der speziellen Eignung für einen ausgeschriebenen Dp mehr und mehr zu einem akademischen Streit sich entwickeln.[36]) Wenn das Bemühen der verantwortlichen Stellen der DBP durch die Bekanntgabe der „Allgemeinen Grundsätze . . ." dazu führt, bei Stellenbesetzungen den Leistungsgedanken stärker zur Maxime einer konkreten Personalentscheidung werden zu lassen, dann wird das verfassungsrechtlich verankerte Leistungsprinzip noch mehr Eingang finden in die einschlägige Beamtenwirklichkeit und potenzielle sachfremde Einflußnahmen neutralisieren.

Entscheidungsgrundlagen der „Allgemeinen Grundsätze . . ." anl. der Dienstposten-Übertragung

Die Übertragung von Dienstposten richtet sich nach dem Grundsatz, daß entsprechend den Anforderungen, die an den Dienstposten-Inhaber zu stellen sind, der am besten geeignete Beamte ausgewählt wird („Der richtige Mann auf den richtigen Platz!").[37]) Dieses Schlagwort ist in der objektiven Aussage eindeutig und griffig, bereitet jedoch beim Umsetzen in die Praxis manche Schwierigkeiten. Es ist eine feststehende Tatsache, daß Objektivität sich weder institutionalisieren noch garantieren läßt. Da die Eliminierung des „richtigen Mannes" aus einem Bewerberkreis sich als Ergebnis eines über einen bestimmten Zeitraum dauernden subjektiven Beobachtungsvorganges darstellt, bleibt für die Objektivierung einer konkreten Stellenbesetzungsmaßnahme das aufrichtige Bestreben der oder mehrerer zuständiger Dienststellen, nach rein sachlichen Gesichtspunkten eine Bestandsaufnahme dessen vorzunehmen, was der Bewerber in seiner Eigenschaft als Mitarbeiter bei seiner täglichen Arbeitsbewältigung gezeigt hat.[38])

Merkmale für die Feststellung der Eignung

Nach den „Allgemeinen Grundsätzen . . ." sind weitere Kriterien für die Auswahl des am besten geeigneten Beamten folgende Eignungsmerkmale, die in erster Linie auf den zu besetzenden Dienstposten bezogen sind:

- Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten
- bisherige Leistungen und Tätigkeiten
- dienstliches Verhalten des Beamten.

Ferner ist das allgemeine Leistungsbild des Beamten zu berücksichtigen, welches in der Regelbeurteilung festgehalten ist. Auch außerdienstlich erworbene Qualifikationen können bei der Entscheidung über eine Stellenbesetzung verwendet werden.[39])

Die „Allgemeinen Grundsätze . . ." geben keine Definition der Begriffe Fähigkeit, Kenntnis und Fertigkeit. Die Studienkommission für die Reform des öffentlichen Dienstrechts versteht unter Fähigkeit die relativ überdauernde Leistungs- und Lernvoraussetzung einer Person, welche mehr oder weniger ausgeprägt ist. Mit Fertigkeit wird eine durch Ausbildung, Übung und Ähnliches erreichte Möglichkeit eines Menschen bezeichnet, eine Aufgabe bei Vorliegen notwendiger äußerer Umstände sofort ausführen zu können.[40]) Von Kenntnis kann gesprochen werden, wenn aufgrund eines Lernprozesses die Verarbeitung von Informationen zu einem Wissensstand geführt hat. Fertigkeiten und Kenntnisse lassen somit erkennen, welche Leistungen ein Mitarbeiter aufgrund seiner Ausbildungen, Erfahrungen bzw. seines Lernens hier und jetzt ausführen kann.[41])

Die Einbeziehung der bisherigen Leistungen und Tätigkeiten in den Eignungskatalog sollen gewährleisten, daß Momentaufnahmen im Leistungsbereich zurückzutreten haben gegenüber einem auf Dauer angelegten gleichbleibend guten Leistungsstandard.

Zum dienstlichen Verhalten

Die Erwähnung des dienstlichen Verhaltens macht deutlich, daß der Sozialisationsfähigkeit eines Beamten – Prozeß der Einordnung des Individuums in die Gesellschaft – in seine Dienststelle/Behörde mehr und mehr Bedeutung zukommt. Die Leitlinie für die Zusammenarbeit und Führung bei der Deutschen Bundespost[42]) wurde den Mitarbeitern zum Studium empfohlen, um sich gegenüber den Spielregeln eines kooperativen Führungsstils – soweit noch nicht geschehen – aufgeschlossener zu zeigen. Wenn z.B. ein Fachidiot mit seinem Mitarbeiterstab nicht harmoniert, besitzt er einen Eignungsmangel, weil er die gegenseitige Information und Beratung zu kurz kommen läßt und sich den Grundsätzen der gegenseitigen Hilfe nicht stellt. Voll geeignet ist daher in erster Linie der Beamte, welcher mit dazu beiträgt, seine Arbeitsumwelt menschlicher zu gestalten.

Artikel von Dr. Rolf Happe wird in der nächsten Ausgabe fortgesetzt. Quellenangaben befinden sich am Schluß des Aufsatzes.