
Berichte aus der Praxis*)

I. Aus dem DGB

Die beamtenpolitische Arbeit des DGB im Rahmen seiner Aufgaben für den öffentlichen Dienst

Der Gründungskongreß des Deutschen Gewerkschaftsbundes (12. bis 14. Oktober 1949 in München) faßte einstimmig zwei für die Beamtenschaft besonders bedeutsame Beschlüsse: Richtlinien für die Beamtenarbeit im Deutschen Gewerkschaftsbund und Entschliebung zur Frage des Beamtenrechts.

Richtlinien für die Beamtenarbeit im Deutschen Gewerkschaftsbund

I. Um die einheitliche und nachdrückliche Interessenvertretung der Beamtenmitglieder der Gewerkschaften im Deutschen Gewerkschaftsbund zu sichern, wird der Bundesvorstand beauftragt, im Einvernehmen mit dem Bundesausschuß innerhalb des Bundes folgende Einrichtungen zu schaffen:

1. ein Bundesbeamtenreferat;
2. einen Bundesbeamtenausschuß, der sich in Zusammenarbeit mit dem Bundesbeamtenreferat mit allen Beamtenfragen befaßt, die Auffassungen der einzelnen beteiligten Gewerkschaften aufeinander abstimmt und die gesamte Beamtenarbeit aktiviert;
3. Beamtenreferate bei den künftigen Landesbezirken;
4. Bezirksbeamtenausschüsse zur Behandlung der auf Länder- und Bezirksebene anfallenden Beamtenfragen. Der Vorsitzende des Bezirksbeamtenausschusses gehört dem Landesbezirksvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes an.

Ferner soll eine besondere Zeitschrift für Beamtenfragen herausgegeben werden; diese Zeitschrift soll monatlich einmal erscheinen.

II. Bis zur Schaffung der Beamtenreferate im Deutschen Gewerkschaftsbund wird die Arbeitsgemeinschaft der Gewerkschaften mit der Wahrnehmung aller anfallenden Beamtenfragen betraut.

Wegen der mittlerweile historischen Bedeutung der Entschliebung des Gründungskongresses des DGB zur Frage des Beamtenrechts wird sie nachfolgend ungekürzt wiedergegeben:

„Eine demokratische Beamtenschaft ist mit die Voraussetzung für die Demokratisierung des öffentlichen Lebens in der Bundesrepublik Deutschland. Unter Betonung dieses Grundsatzes stellt sich der Gründungskongreß des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) auf den Boden eines demokratisch-fortschrittlichen Berufsbeamtentums. In dieser Erkenntnis ist durch die Verwirklichung der Artikel 33 Abs. 5 und Artikel 131 des Grundgesetzes die alsbaldige Schaffung eines neuen einheitlichen Beamtenrechtes vorzunehmen, wobei die verantwortliche Mitwirkung des DGB und der ihm angeschlossenen Gewerkschaften bei der Regelung aller die Beamtenschaft betreffenden Fragen gefordert wird.

*) In den weiter unten folgenden Berichten behandeln Einzelgewerkschaften die Probleme ihres Organisationsbereiches, die sie für Torrangig ansehen. Der von der ÖTV vorgesehene Beitrag konnte aus technischen Gründen nicht mehr rechtzeitig fertiggestellt werden.

Ferner fordert der Gründungskongreß des DGB die baldige Schaffung eines einheitlichen Betriebsrätegesetzes, das für alle im Bundesgebiet beschäftigten Arbeiter, Angestellten und Beamten Gültigkeit hat.

Der in der Presse am 6. Oktober 1949 erschienene Bericht, nach dem sich Polizeibedienstete nicht in Verbänden mit Nichtpolizeiangehörigen organisieren dürfen, hat bei der gesamten Arbeitnehmerschaft größte Erregung hervorgerufen.

Der vom 12. bis 14. Oktober 1949 in München stattfindende Gründungskongreß des DGB sieht sich daher veranlaßt, mit aller Entschiedenheit auf die Einhaltung und Verwirklichung des Artikels 9 Abs. 3 des Grundgesetzes hinzuweisen. Er fordert deshalb für alle Beamten, insbesondere aber für die Polizeibeamten aller deutschen Länder, das uneingeschränkte Koalitionsrecht.

Die vor kurzem ergangene Anweisung der Hohen Kommissare über die Beschränkung der Koalitionsfreiheit der Polizeibeamten steht der demokratischen Tendenz des Grundgesetzes entgegen.

Der Bundesvorstand wird beauftragt, diese aufgestellten Grundsätze und Forderungen bei der Bundesregierung und beim Bundesparlament mit allem Nachdruck zu vertreten.

Antragsteller:

Arbeitsgemeinschaft der Gewerkschaft Öffentliche Dienste,
Transport und Verkehr;
Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands;
Deutsche Postgewerkschaft;
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft;
Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft."

In den vom Gründungskongreß des DGB beschlossenen Richtlinien für die Beamtenarbeit war die Errichtung eines „Bundes-Beamtenreferats" vorgesehen. Seine Aufgaben werden jetzt von der „Abteilung Beamte — öffentlicher Dienst" fortgeführt.

Als Mitglied des Geschäftsführenden DGB-Bundesvorstandes ist *Gerhard Schmidt* für die Abteilung Beamte — Öffentlicher Dienst verantwortlich, dem darüber hinaus die Verantwortung für alle beim DGB Beschäftigten obliegt. Für die der Abteilung Beamte Öffentlicher Dienst gestellten Aufgaben sind weiterhin tätig: Bundesvorstandssekretär *Theo Brinkmann* als Leiter der Abteilung Beamte — Öffentlicher Dienst sowie *Kurt Euler*, *Heinz Touppen* und *Theo Homölle*.

Die Geschäftsverteilung des Geschäftsführenden DGB-Bundesvorstandes führt im einzelnen für die „Abteilung Beamte — Öffentlicher Dienst" folgende Aufgaben auf:

Beamtenpolitik;
Beamten- und Besoldungsrecht;
Nebengesetze;
Koordination der Beamtenarbeit der Gewerkschaften;
Koordination des Beamten- und Tarifrechts;
Koordination des öffentlichen Dienstrechts;
Europäisches Beamtenstatut;
Personalvertretungsrecht;
wehrpolitische Fragen;
wirtschaftliche Einrichtungen der Beamten.

Dem Beschluß des DGB-Gründungskongresses folgend, gibt der DGB-Bundesvorstand seit Anfang 1951 die Monatszeitschrift „Der Deutsche Beamte" — Zeitschrift für gewerk-

schaftliche Beamtenpolitik — heraus. Sie wird vom Bund-Verlag in Köln-Deutz, dem Verlag des DGB, verlegt. Bezieher der Zeitschrift sind hauptsächlich die in den Gewerkschaften des DGB organisierten Beamten. Aus sachlichen und aus organisatorischen Gründen ist die Redaktion der Monatszeitschrift „Der Deutsche Beamte“ in Raumbund mit der Abteilung Beamte — öffentlicher Dienst beim DGB-Bundesvorstand untergebracht. Seit ihrer ersten Ausgabe Anfang 1951 zeichnet für die Zeitschrift „Der Deutsche Beamte“ der Chefredakteur *Werner Behr* verantwortlich.

Der Bundes-Beamtenausschuß beim Bundesvorstand des DGB

Der Gründungskongreß des DGB hatte in den „Richtlinien für die Beamtenarbeit im Deutschen Gewerkschaftsbund“ vorgesehen, einen *Bundes-Beamtenausschuß* zu konstituieren, „der sich in Zusammenarbeit mit dem Bundes-Beamtenreferat mit allen Beamtenfragen befaßt, die Auffassungen der einzelnen Gewerkschaften aufeinander abstimmt und die gesamte Beamtenarbeit aktiviert“. Diese Aufgabe nimmt jetzt der Bundes-Beamtenausschuß beim Bundesvorstand des DGB wahr, der sich heute zusammensetzt aus je zwei Vertretern der Deutschen Postgewerkschaft, Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr und je einem Vertreter der Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft und der Industriegewerkschaft Bergbau und Energie. (In der IGBE sind die Beamten der Bergämter und Bergaufsichtsbehörden organisiert.) Vorsitzender des Bundes-Beamtenausschusses ist das für die Abteilung Beamte — Öffentlicher Dienst verantwortliche Mitglied des Geschäftsführenden DGB-Bundesvorstandes Gerhard Schmidt. Der Bundes-Beamtenausschuß ist nach § 7 Abs. 8 der DGB-Satzung berechtigt, an den DGB-Kongreß Anträge zu stellen.

Der Bundes-Beamtenausschuß wählt einen Vertreter, der die Personengruppe Beamte im DGB-Bundesausschuß vertritt.

Bei den DGB-Landesbezirken bestehen *Landes-Beamtenausschuß* mit dem gleichen organisatorischen Aufbau, wie sie der Bundes-Beamtenausschuß aufweist. Der Vorsitzende des Landes-Beamtenausschusses ist Mitglied des DGB-Landesbezirksvorstandes.

Bei den DGB-Kreisen sind *Kreis-Beamtenausschüsse* zu bilden. Dies ist in fast allen DGB-Kreisen geschehen; zum Teil finden sich mehrere DGB-Kreise zusammen, um „Arbeitsgemeinschaften“ für ihre Bezirke zu bilden und damit die gewerkschaftliche Arbeit in Fragen der Beamtenpolitik zu verstärken. Der Vorsitzende eines Kreis-Beamtenausschusses ist Mitglied des DGB-Kreisvorstandes.

Das dem Bundes-Beamtenausschuß zugestandene Recht, an den DGB-Kongreß Anträge zu stellen, ist bisher regelmäßig wahrgenommen worden.

Mit Befriedigung können die in den DGB-Gewerkschaften organisierten Beamten feststellen, daß ihre Anträge in fast allen Fällen die einstimmige Zustimmung aller Delegierten der DGB-Bundeskongresse erhielten.

Wie vorausschauend und richtungsweisend für den gesamten öffentlichen Dienst die Entscheidungen der *DGB-Bundeskongresse* waren, soll an einigen kurzen Beispielen aufgeführt werden. So beschloß der 2. Ordentliche Bundeskongreß des DGB im Oktober 1952 in Berlin u. a.: „Die neue Beamtengesetzgebung muß klare Bestimmungen enthalten, die den Beamten verpflichten, vorbehaltlos für die freiheitlich-demokratische Grundordnung einzutreten; damit wird ein besonderes Treupflichtgesetz für den öffentlichen Dienst gegenstandslos.“

„Zur Demokratisierung der Verwaltung ist die Mitbestimmung im öffentlichen Dienst durch Gesetz zu verankern.“

Aus der EntschlieÙung des 3. Ordentlichen Bundeskongresses des DGB im Oktober 1954 in Frankfurt am Main u.a.: „Die Festigung des demokratischen Gedankens in unserem Volk gebietet eine Stärkung der Gemeinschaft aller Schaffenden. Eingedenk dieser staatspolitischen Notwendigkeit appellieren die Delegierten an den Deutschen Bundestag, die einheitliche Erfassung und Zusammenarbeit von Beamten, Angestellten und Arbeitern bei der Gestaltung des Gesetzes über die Personalvertretungen in den öffentlichen Verwaltungen und Betrieben zu gewährleisten.“

Der 4. Ordentliche BundeskongreÙ des DGB im Oktober 1956 in Hamburg beschloÙ das „Beamtenpolitische Programm des DGB“. Dieses Beamtenpolitische Programm des DGB enthielt — wie es im Schlußsatz heißt — „Mindestforderungen für die deutsche Beamenschaft“. Es beinhaltete jedoch nicht nur Fragen der sozialen, rechtlichen und wirtschaftlichen Stellung der Beamten, sondern erhob auch bereits Forderungen für eine Verwaltungsreform, wodurch der öffentliche Dienst für den Bürger effektiver werden sollte. Aus der beamtenpolitischen EntschlieÙung des 5. Ordentlichen Bundeskongresses des DGB im September 1959 in Stuttgart ist wert, festgehalten zu werden: „Die im Beamtenpolitischen Programm des DGB aufgestellten Ziele, vom 4. Ordentlichen BundeskongreÙ des DGB in Hamburg beschlossen, sind damit ihrer Erfüllung nähergerückt. Dies ist vor allem der Tatsache zu danken, daß sich die deutsche Gewerkschaftsbewegung, in der sich Arbeiter, Angestellte und Beamte vereinigt haben, mit Nachdruck dafür eingesetzt haben. Sie ist damit zugleich der Gefahr einer Isolierung der Beamten entgegengetreten, die so lange besteht, wie es noch Standesorganisationen gibt.“

In der Folgezeit konnten manche Ziele des Beamtenpolitischen Programms, vom 4. Ordentlichen BundeskongreÙ beschlossen, erreicht werden.

Die Gesamtentwicklung von Staat und Gesellschaft erforderte die Entwicklung neuer Zielvorstellungen für das Dienstrecht der im öffentlichen Dienst Beschäftigten. So beschloÙ der 6. Ordentliche BundeskongreÙ im Oktober 1962 in Hannover das „Zweite Beamtenpolitische Programm des DGB“ und der 7. Ordentliche BundeskongreÙ des DGB im Mai 1966 in Berlin das „Dritte Beamtenpolitische Programm des DGB“, was in seinen Grundzügen heute noch eine Existenzberechtigung hat.

Im Antrag des Bundes-Beamtenausschusses an den 8. Ordentlichen BundeskongreÙ des DGB im Mai 1969 in München stand die „Demokratisierung und Mitbestimmung im öffentlichen Dienst“ im Vordergrund. Hier wurde der Abbau autoritär-hierarchischer Strukturen durch das Kollegialsystem und die Personalselbstverwaltung gefordert. Die wirksame Vertretung der Rechte und Interessen des beruflichen Nachwuchses für den öffentlichen Dienst sollte durch angemessene Beteiligungsformen und einen demokratischen Aufbau der Verwaltungsschulen und der entsprechenden Einrichtungen sichergestellt werden.

Die vom DGB und seinen Gewerkschaften eingeleiteten Diskussionen um den sinnvollen Aufbau der öffentlichen Verwaltungen und die damit aufgeworfene Frage, ob der öffentliche Dienst bei Beibehaltung der Aufteilung der Beschäftigten in Arbeiter, Angestellte und Beamte auf Dauer gesehen sicherstellen könne, daß der öffentliche Dienst unter den geänderten Verhältnissen dem Bürger qualitativ und quantitativ die erforderlichen Leistungen anbieten könne, fand ihren Höhepunkt in der Forderung des 9. Ordentlichen Bundeskongresses des DGB im Juli 1972 in Berlin: „Für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes ist ein einheitliches Dienstrecht anzustreben. Als ersten Schritt sollten folgende Regelungen durchgesetzt werden:

1. Das Dienstrecht für die Beamten gliedert sich in Status- und Folgerecht. Das Statusrecht umfaÙt die grundsätzlichen Rechte und Pflichten des Beamten und wird vom Gesetzgeber unter maßgeblicher Beteiligung der Gewerkschaften geregelt.

Das Folgerecht schließt alle materiellen Regelungen ein und wird zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaften gleichberechtigt ausgehandelt. Gleichberechtigung fordert das Streikrecht.

2. Die unterschiedlichen Regelungen im Tarifrecht zwischen Arbeitern und Angestellten sind zu beseitigen.

3. Die Arbeitsbedingungen aller Beschäftigten sind mit dem Ziel einheitlicher Regelungen einander anzunähern."

Ein weiterer vom DGB-Bundeskongreß in Berlin angenommener Antrag forderte ein einheitliches Dienstrecht. „Der DGB-Bundesvorstand wird aufgefordert, sich für ein modernes einheitliches Recht der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes einzusetzen, das lediglich in den für den öffentlichen Dienst typischen Rechten und Pflichten gesetzlicher Regelung, im übrigen aber — insbesondere in allen materiellen Fragen — der Tarifautonomie und dem uneingeschränkten Koalitionsrecht unterliegt." (Über den Stand der Diskussion dieser Entscheidungen des Bundeskongresses und den Realisierungsmöglichkeiten wird an anderer Stelle berichtet.)

Der Bundes-Beamtenausschuß ist Beratungsorgan des DGB-Bundesvorstandes. Seine Empfehlungen und Entscheidungen müssen sich im Rahmen der DGB-Satzung und der Kongreßbeschlüsse bewegen. Sind Empfehlungen oder Entscheidungen durch Programm oder durch Anträge abgedeckt, benötigen sie nicht mehr der Zustimmung durch den DGB-Bundesvorstand. Vielmehr ist die Abteilung Beamte — Öffentlicher Dienst unmittelbar berechtigt, die notwendigen Schritte einzuleiten. Daß dies immer nur in engster Zusammenarbeit mit den Beamte organisierenden Gewerkschaften erfolgt, braucht nicht besonders erwähnt zu werden.

Die Forderung des 9. Ordentlichen Bundeskongresses des DGB im Juli 1972 in Berlin nach einem einheitlichen Dienstrecht im öffentlichen Dienst hat zwangsläufig zu einer noch stärkeren Zusammenarbeit mit den ebenfalls für Beschäftigtengruppen im öffentlichen Dienst zuständigen Gewerkschaften und Abteilungen beim DGB-Bundesvorstand geführt. Dies gilt insbesondere für die Verbindung zum *Ausschuß für Behördenangestellte* — ein Unterausschuß des Bundes-Angestelltenausschusses des DGB. Um die Zielvorstellungen der Kongreßentscheidung des DGB in Berlin nach einem einheitlichen Dienstrecht für alle Beschäftigten des öffentlichen Dienstes zu erreichen, fanden mehrere zum Teil einwöchige Tagungen mit Vertretern der DGB-Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes statt, um die Aktivitäten für die einzelnen Personengruppen Arbeiter — Angestellte — Beamte, die zum gemeinsamen Ziel führen, zu koordinieren.

DGB ist Spitzenorganisation

Das Recht im öffentlichen Dienst ist heute noch aufgeteilt in das öffentlich-rechtliche begründete und gestaltete Tarifrecht für Arbeiter und Angestellte und das Beamtenrecht, während Arbeiter und Angestellte durch ihre frei gewählten Gewerkschaften (Tarifvertragspartei) über ihre Arbeitsbedingungen in vollem Umfange mitbestimmen, ist dies den Beamten als einziger Arbeitnehmergruppe in der Bundesrepublik verwehrt: Ihre rechtliche, wirtschaftliche und soziale Lage wird durch einseitige Rechtsetzung begründet. Nicht zuletzt diese Tatsache bedingte die Forderung des 9. Ordentlichen Bundeskongresses des DGB nach einer Reform des öffentlichen Dienstrechts.

Die Einwirkungsmöglichkeiten der Beamten und ihrer Organisationen auf die Gestaltung der Dienst- und Arbeitsbedingungen sind im Bundes-Beamtengesetz — für die Bundesbeamten — und im Beamtenrechtsrahmengesetz — und damit für die Länder verbindlich — geregelt.

§ 94 BBG (Beteiligung der Gewerkschaften bei Neuregelungen): „Die Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften sind bei der Vorbereitung allgemeiner Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse zu beteiligen.“

Spitzenorganisationen auf der Bundesebene sind der Deutsche Gewerkschaftsbund und der Deutsche Beamtenbund. Die Benennung dieser Organisationen schließt nicht aus, daß die Bundesregierung auch mit Vertretern von Standesorganisationen Beteiligungsgespräche führt. Diese Gespräche finden aber ausnahmslos zu anderen Zeitpunkten statt als die Beteiligungsgespräche mit den erstgenannten Spitzenorganisationen.

An einem Beispiel soll hier aufgezeigt werden, wie solche Vorgänge ablaufen. Beabsichtigt die Bundesregierung, dem Deutschen Bundestag ein Besoldungserhöhungsgesetz vorzulegen, so wird vor der Entscheidung durch das Bundeskabinett den Spitzenorganisationen — also dem DGB — ein entsprechender Gesetzentwurf zur Stellungnahme vorgelegt. Bei wichtigen Gesetzesvorhaben wird gleichzeitig schon ein Termin zu einem Beteiligungsgespräch entsprechend § 94 BBG festgelegt. Die von der Bundesregierung vorgelegten Entwürfe werden von der Abteilung Beamte — Öffentlicher Dienst insoweit geprüft, ob sie mit unseren erklärten Zielvorstellungen in Einklang gebracht werden können, mit einer entsprechenden Stellungnahme dann den DGB-Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes zur Erarbeitung einer eigenen Stellungnahme übersandt. Falls es sich wegen der besonderen Bedeutung als notwendig erweist, wird der Bundes-Beamtenausschuß zu einer Sondersitzung zusammengezogen. Ist dies nicht erforderlich, wird vor dem von der Bundesregierung angesetzten Beteiligungstermin eine Vorbesprechung festgelegt.

Daraus ist ersichtlich, daß bei allen Beteiligungsgesprächen neben den Vertretern der Abteilung Beamte — Öffentlicher Dienst beim Bundesvorstand des DGB auch die Vertreter der Beamten organisierenden DGB-Gewerkschaften teilnehmen. Die gesetzliche Bestimmung spricht von einer Beteiligung. Es ist also keine Verhandlung. Zumindest kann die Bundesregierung bei einem solchen Beteiligungsgespräch nicht gezwungen werden, die Vorstellungen oder Forderungen der Spitzenorganisationen zu akzeptieren. Nach dem Gesetzgebungsverfahren muß nach der Kabinettsentscheidung, wenn es sich um ein zustimmungspflichtiges Gesetz handelt, zuerst der Bundesrat über eine solche Gesetzesänderung entscheiden. Weder beim Bundesrat noch beim Bundestag besteht ein Recht der Gewerkschaften auf Beteiligung. Hier müssen also andere Wege der Einflußnahme beschritten werden. Dies geschieht in aller Regel dadurch, daß die DGB-Landesbezirke an ihre Landesregierungen herantreten und daß der DGB-Bundesvorstand dem Präsidenten des Bundesrates seine Auffassung zu der beabsichtigten Gesetzesänderung schriftlich vorlegt. Wird nach dem ersten Durchgang im Bundesrat von der Bundesregierung der Gesetzentwurf dem Bundestag zugeleitet, besteht für den DGB als Spitzenorganisation die Möglichkeit, die Fraktionsvorsitzenden der im Bundestag vertretenen Parteien über die Vorstellungen des DGB zu unterrichten und zum anderen den Vorsitzenden und die Mitglieder des federführenden Ausschusses und der mitberatenden Ausschüsse ebenfalls über die Stellungnahme des DGB zur beabsichtigten Gesetzesänderung zu unterrichten. Es muß aber auch darauf hingewiesen werden, daß vor allem der Innenausschuß des Deutschen Bundestages — unter seinem Vorsitzenden Prof. Dr. *Friedrich Schäfer* — von sich aus an den DGB herantritt, um die Meinung des DGB und seiner Gewerkschaften zur beabsichtigten Maßnahme kennenzulernen. Sehr oft ist aber auch schon vom Innenausschuß eine öffentliche Anhörung der Verbände durchgeführt worden.

Wenn bisher der Deutsche Gewerkschaftsbund mit seinen Gewerkschaften in der Interessenvertretung für die Beamten erfolgreich gewesen ist, liegt dies einzig und allein in seiner gesellschaftspolitischen Bedeutung und in seiner Einstellung, bei allen notwendigen Veränderungen das Allgemeinwohl nicht außer Betracht zu lassen.

Beamte im DGB

Gewerkschaften sind Mitgliedsorganisationen. Ein nicht zu unterschätzendes Indiz für die Interessenvertretung ist bei Mitgliedsorganisationen die Zahl der Mitglieder. Hiernach zu urteilen ist die Beamten-Interessenvertretung durch den DGB sehr erfolgreich gewesen. Beim Gründungskongreß des DGB im Jahre 1949 gehörten 328 000 Beamtenmitglieder den DGB-Gewerkschaften an. Diese Zahl ist von 1949 bis zum 31. Dezember 1973 auf 674 407 angestiegen. Damit ist auch von der Zahl her der Deutsche Gewerkschaftsbund die stärkste Beamtenorganisation in der Bundesrepublik Deutschland. Zum 31. Dezember 1973 verteilten sich die im DGB organisierten Beamtenmitglieder im einzelnen auf die Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands mit 191 759 Mitglieder, die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft mit 117 222 Mitglieder, die Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft mit 3062 Mitglieder, die Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr mit 110 314 Mitglieder, die Deutsche Postgewerkschaft mit 251 778 Mitglieder und die Industriegewerkschaft Bergbau und Energie mit 272 Mitglieder. Nimmt man hierzu die im öffentlichen Dienst beschäftigten bei den DGB-Gewerkschaften organisierten Arbeiter und Angestellten, kann der DGB mit vollem Recht behaupten, für rd. 1,8 Millionen im öffentlichen Dienst beschäftigten Arbeiter, Angestellten und Beamten zu sprechen.

Da Mitgliedszahlen — wie schon angedeutet — in der organisationspolitischen Auseinandersetzung eine Rolle spielen und sich vor allem der Deutsche Beamtenbund bei jeder Gelegenheit an diesem Zahlenspiegel beteiligt, sollen hier die Tatsachen einmal aufgeführt werden. Nach seinen letzten Veröffentlichungen betrug die Gesamtzahl der in den Mitgliedsverbänden des DBB organisierten Einzelmitglieder zum 30. September 1971 706 605. Diese Zahl bedeutet, daß die Zahl der Mitglieder im Deutschen Beamtenbund in den letzten drei Jahren vor der Veröffentlichung des letzten Geschäftsberichtes um 12 338 Mitglieder abgenommen hat. Wohlweislich wird vom Beamtenbund bei der Nennung von Zahlen immer wieder verschwiegen, daß in dieser Zahl von 706 605 Mitglieder 60 000 Arbeiter und Angestellte ebenso mitgezählt werden wie 97 516 Ruhestandsbeamte, Witwen und Waisen. Bei mehr als 50 Beamten-, Standesorganisationen, die den Beamtenbund bilden, ist die Zahl der Doppelmitgliedschaften auch nicht annähernd zu schätzen.

Schulungen und Veranstaltungen

Im Rahmen des DGB-Bildungsprogramms führt die Abteilung Beamte — Öffentlicher Dienst beim DGB-Bundesausschuss seit Jahren an den DGB-Bundesschulen beamtenpolitische Arbeitstagungen durch. An diesen 7 einwöchigen Tagungen nehmen Beamte aller Verwaltungen aus dem gesamten Bundesgebiet teil, wobei erfreulicherweise festzustellen ist, daß die Zahl der Bewerber wesentlich höher liegt als die zur Verfügung stehenden Plätze. Die Tagungen werden von der Bundeszentrale für politische Bildung als staatsbürgerliche Bildungsveranstaltungen anerkannt. Ähnliche Schulungstagungen werden von den DGB-Landesbezirken durchgeführt, wobei das Schwergewicht der Schulungs- und Bildungsarbeit bei den DGB-Kreisen auf Abendveranstaltungen und Wochenendseminare gelegt wird. Die Ergebnisse solcher Veranstaltungen verhindern letztlich eine Interessenvertretung am „grünen Tisch“.

Höhepunkte der gesamten DGB-Beamtenarbeit sind die laut Satzung vor den DGB-Bundeskongressen durchzuführenden Personengruppenkonferenzen. Diese Personengruppenkonferenzen sollen frühestens 6, spätestens 3 Monate vor einem Bundeskongreß stattfinden, damit die auf diesen Konferenzen erarbeiteten Zielvorstellungen noch in die Beratungen und Beschlußfassungen eines DGB-Kongresses einmünden können.

Der nächste 9. Deutsche Beamtentag des Deutschen Gewerkschaftsbundes findet am 20. und 21. Februar 1975 im Kurfürstlichen Schloß in Mainz statt. Dieser Beamtentag steht unter dem Motto „Öffentlicher Dienst — für den Bürger, für die Gesellschaft“. 400 Delegierte als Vertreter von mehr als 675 000 in den DGB-Gewerkschaften organisierten Beamten werden hierbei neben der Beratung legitimer gewerkschaftlicher Forderungen zur Weiterentwicklung des öffentlichen Dienstrechts einen Beitrag zur Sicherung und Steigerung der Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes leisten.

Theo Brinkmann, DGB-Bundesvorstand, Leiter der Abt. Beamte — Öffentlicher Dienst

Vorschläge der Studienkommission für die Reform des öffentlichen Dienstrechts

Die auf Ersuchen des Deutschen Bundestages Ende 1970 gebildete „Studienkommission für die Reform des öffentlichen Dienstrechts“ hat am 7. Mai 1973 der Bundesregierung in einem ausführlichen Bericht ihre Vorschläge vorgelegt *). Die Kommission hatte den Auftrag, Stellung und Aufgaben des öffentlichen Dienstes in Staat und Gesellschaft zu untersuchen, Modellvorstellungen für eine aufgabenadäquate Personalstruktur zu entwickeln und dem Parlament Vorschläge für eine zeitgemäße Weiterentwicklung eines modernen öffentlichen Dienstes zu unterbreiten. Der Auftrag erstreckte sich auf das gesamte Dienstrechtssystem — Statusregelung, Berufszugang und Berufsweg, Bezahlung, Fürsorgeleistungen und Versorgung —, bezogen auf den formell-rechtlich im öffentlichen Dienst stehenden Personenkreis (Angestellte, Arbeiter, Beamte — jedoch ohne Richter und Soldaten). Im Rahmen ihres Auftrages hat die Kommission als Leitmaxime festgelegt die Sicherung und Steigerung der Funktionstauglichkeit des öffentlichen Dienstes und die weitere Verwirklichung der allgemeinen Verfassungsgrundsätze (worunter die Kommission auch die verfassungsrechtliche Schutzwürdigkeit der Interessen der Beschäftigten verstanden hat).

Die Kernfrage, ob das Dienstrecht für alle Beschäftigten des öffentlichen Dienstes nach einheitlichen Grundsätzen gestaltet werden soll und kann, ist von der Kommission einhellig bejaht worden. Diese Grundentscheidung hat auch die weiteren Überlegungen zu den Teilelementen eines künftigen Dienstrechts bestimmt. Zugleich stellt sie fest, daß die Verwirklichung einheitlicher Grundsätze auch eine einheitliche Regelungskompetenz und ein einheitliches Regelungsverfahren voraussetzt.

Während der Beratungen hat sich herausgestellt, daß eine durchgängige und grundsätzliche (und vor allem überzeugende) Differenzierung in Gruppen, wie wir sie heute zwischen Angestellten, Arbeitern und Beamten finden, aus funktionalen Gründen nicht abgeleitet werden kann. Die der formalen Unterscheidung ursprünglich zugrunde liegenden Sachverhalte sind durch die Entwicklung der öffentlichen Aufgaben überholt. Die Ausübung hoheitsrechtlicher Befugnisse erfordert kein Dienstrechtssystem, das vom übrigen Dienstrecht durchgängig abweicht, so daß die nur noch historisch begründbare Differenzierung in hoheitliche und nichthoheitliche Aufgaben nicht mehr aufrechterhalten werden kann.

Die Kommission schlägt deshalb für alle Beschäftigten folgende Typen von Dienstverhältnissen vor: Dauerdienstverhältnis, Dienstverhältnis von begrenzter Dauer, Dienstverhältnis zur Erprobung und Dienstverhältnis zur Ausbildung (letzteres müßte richtiger

*) Studienkommission für die Reform des öffentlichen Dienstrechts. Bericht der Kommission. Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 1973 (außerdem; 11 Anlagebände).

heißen: Ausbildungsverhältnis). Das Dauerdienstverhältnis soll die Regel sein. Ohne Rücksicht auf die heutige Unterteilung in die drei Beschäftigtengruppen empfiehlt die Kommission dann einheitliche Grundsätze für den sogenannten Bestandsschutz des Dauerdienstverhältnisses, worunter die grundsätzliche Unlösbarkeit dieses Dienstverhältnisses durch den öffentlichen Arbeitgeber zu verstehen ist. Der Bestandsschutz soll nach einer Beschäftigungszeit im öffentlichen Dienst von fünf Jahren, frühestens nach Vollendung des dreißigsten Lebensjahres des Beschäftigten eintreten. Dieses in seinem Bestand geschützte Dauerdienstverhältnis kann auf Veranlassung des öffentlichen Arbeitgebers vorzeitig nur bei schweren schuldhaften Pflichtverletzungen durch Gerichtsurteil — als Folge einer Auflösungsklage — beendet werden. Für alle Beschäftigten sollen im Prinzip die bisherigen Beamtenpflichten gelten. In diesem Zusammenhang stellt die Kommission fest, daß nicht alle Pflichten für die Wahrnehmung aller Funktionen von gleicher Bedeutung, dem Dienstrecht jedoch Grenzen der Differenzierung gezogen sind. Es wird für erforderlich gehalten, daß die heutige Vorstellung von den Pflichten eines Beschäftigten auch in der Gesetzessprache zum Ausdruck kommen müsse, einzelne im heutigen Recht vorhandene Begriffe daraufhin überprüft und gegebenenfalls ersetzt werden sollen. Da gleiche Pflichten gleiche Reaktionen auf Pflichtverstöße erfordern, erscheint der Kommission ein Dienstordnungsrecht mit einem sinnvoll abgestuften Maßnahmenkatalog, der die Grundsätze der Effektivität und Verhältnismäßigkeit beachtet, als die sachgerechteste Reaktionsform.

Entgegen gewerkschaftlichen Vorstellungen, die die Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbarkeit zum Inhalt haben, schlägt die Kommission vor, Streitigkeiten im Zusammenhang mit dem öffentlichen Dienstrecht der Verwaltungsgerichtsbarkeit zuzuweisen.

Das vorgeschlagene Berufsordnungssystem will sowohl der Funktionstauglichkeit des öffentlichen Dienstes als auch den beruflichen Interessen der Beschäftigten Rechnung tragen. Dieses System orientiert sich deshalb weder am derzeitigen Laufbahngruppenprinzip mit seinen relativ schwer übersteigbaren Grenzen noch an der jetzigen Praxis bei Angestellten und Arbeitern, die in der Regel nur für eine bestimmte Tätigkeit eingestellt werden. Das System der Ordnung des Berufszuganges und des Berufsweges will allen Beschäftigten entsprechend ihrer „Qualifikation und Leistungsbereitschaft“ gleiche berufliche Entwicklungsmöglichkeiten eröffnen. Der Berufsweg soll sich im Rahmen von Funktionsgruppen, die einen Überblick über das typische Berufsfeld eines Beschäftigten ermöglichen, entwickeln. Der Einstieg soll in der Regel an der Basis von Funktionsgruppen erfolgen. Über der Basis liegende Sondereinstiege sollen zur Erleichterung der Mobilität zwischen privater Wirtschaft und öffentlichem Dienst möglich sein.

Genauso funktionsorientiert wie das Berufsordnungssystem soll auch das Bezahlungssystem gestaltet sein. Das Grundgehalt (mit etwa fünf Steigerungsstufen) als Hauptbestandteil der Bezahlung soll sich ausschließlich nach der Wertigkeit der Funktion bestimmen. Die Funktionen werden entsprechend ihrer Wertigkeit den Bezahlungsgruppen zugeordnet. Der Beschäftigte hat Anspruch auf Bezahlung aus der Bezahlungsgruppe, der seine Funktion zugeordnet ist, bei „Beförderungen“ jedoch erst nach Ablauf einer Probezeit. Die Mehrheit der Kommission spricht sich für eine Funktionsbewertung mit Hilfe eines analytischen Verfahrens aus. Die Minderheit wünscht demgegenüber ein summarisches Bewertungsverfahren unter Berücksichtigung der vorgegebenen Organisationsformen des öffentlichen Dienstes (z. B. Gliederung in Zentral-, Mittel- und Ortsinstanzen) und Hierarchien, des Bildungsgrades und anderer der Ämterbewertung entlehnter Kriterien.

Berufsordnungs- und Bezahlungssystem sollen aber stärker als bisher leistungsorientiert sein. Eine zweijährlich durchzuführende „analytische Leistungsbewertung“ soll die instrumentale Grundlage bilden. Ihre Ergebnisse sollen sowohl zu Konsequenzen im

Berufsordnungssystem als auch in der Bezahlung führen: So kann ein Beschäftigter, dessen Leistungen mit „nicht genügend“ bewertet worden sind, in eine niedrigere Funktion umgesetzt werden; er behält zwar seine bisherige Bezahlungshöhe bei, eine Aufzehrklauseel stoppt aber solange seine Teilnahme an allgemeinen Gehaltserhöhungen, bis er das Niveau der niedrigeren Bezahlungsgruppe erreicht hat. Eine weitere Sanktion gegenüber Beschäftigten, die den an sie gestellten Anforderungen nicht genügen, liegt in der Möglichkeit, das Aufsteigen in den Steigerungsstufen der Bezahlungsgruppen zu versagen, dem Beschäftigten also einen Gehaltszuwachs vorzuenthalten. Derartige Sanktionen sollen nicht stattfinden, wenn der Beschäftigte das fünfundfünfzigste Lebensjahr vollendet hat oder die Leistungsminderung berufsbedingt ist. Umgekehrt sollen Leistungszulagen — von Beförderungen unabhängig — zu überdurchschnittlichen Leistungen anspornen. Dazu heißt es im Kommissionsbericht u. a.: Besonders leistungsbereite und -fähige Bedienstete werden das Bestreben haben, eine Leistungszulage zu erhalten. Diejenigen, die sie schon beziehen, werden sich bemühen, in der Spitzengruppe der Leistung zu bleiben. Die abschließende Aussage im Kommissionsbericht, daß von „unangemessenem Leistungsdruck“ hierbei nicht die Rede sein kann, muß wohl von dem Glauben an die Unfehlbarkeit eines „analytischen Leistungsbewertungssystems“ bestimmt sein. Trotz der schwerwiegenden grundsätzlichen Bedenken des DGB-Vertreters hat sich die Kommissionsmehrheit nicht davon abhalten lassen, diesen Leistungsfetischismus mit seinem Sanktionsmechanismus, der ungerechtfertigten materiellen Bevorzugungen und Benachteiligungen Tür und Tor öffnet, zu empfehlen.

Neben dem an der Funktion orientierten Grundgehalt sollen die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes nach dem Familienstand und der Kinderzahl gestaffelte Familienzulagen erhalten.

Fürsorgeleistungen in Geburts-, Krankheits- und Todesfällen sollen für alle Beschäftigten des öffentlichen Dienstes auf der Grundlage eines auf Beitragsfreiheit beruhenden Beihilfesystems gewährt werden. Die Kommissionsmehrheit sieht hierin eine ausreichende Grundsicherung, obwohl Baraufwendungen des Beschäftigten nicht in vollem Umfange erstattet werden.

Der Kommissionsbericht enthält ferner Vorschläge für eine einheitliche materielle Gestaltung der Versorgung für alle Beschäftigten des öffentlichen Dienstes. Da die bisherige Begründung für verschiedene Versorgungssysteme — die Unterscheidung in Beamte und Angestellte/Arbeiter — nach den Vorschlägen der Kommission entfällt, muß auch die organisatorische Durchführung der Versorgung grundsätzlich einheitlich sein. Für ein einheitliches Organisationssystem kommen in Frage entweder Versorgung durch die gesetzliche Rentenversicherung und beitragsfreie Zusatzversorgung oder Versorgung aus Haushaltsmitteln. Eine abschließende Meinung hat sich die Kommission hier nicht bilden können, da die finanziellen Auswirkungen der einen oder anderen Alternative nicht hinreichend geklärt werden konnten. Erst eine gründliche Untersuchung der finanziellen Auswirkungen wird Aufschluß geben über die Mittelaufwendung in beiden Systemen, über die langfristige Entwicklung der Risikolage der Versorgungsträger sowie über eventuelle Ausgleichssysteme, die einer einseitigen Belastung bzw. Entlastung des einen oder anderen Versorgungsträgers entgegenwirken sollen.

Das Regelungsverfahren war der eigentliche Streitpunkt in der Studienkommission. Während eine knappe Mehrheit (zehn von neunzehn Mitglieder) sich dafür ausspricht, das Dienstrecht aller Beschäftigten des öffentlichen Dienstes ausschließlich durch den Gesetzgeber regeln zu lassen, empfehlen neun von neunzehn Mitglieder, das Dienstrecht teils durch Gesetz, teils durch Tarifvertrag zu regeln. Während die Minderheit also die Tarifautonomie für alle Beschäftigten des öffentlichen Dienstes grundsätzlich nicht in Frage stellt, hält die Mehrheit tarifvertragliche Regelungen selbst nur eines Teils des

Dienstrechts und damit auch ein Streikrecht für den gesamten öffentlichen Dienst für unzulässig. Als Ersatzlösung schlägt die Mehrheit ein Beteiligungsverfahren vor, das über eine Anhörung nicht hinausgeht, da die Letztentscheidung jeweils beim Parlament bleibt.

In einer am 7. Mai 1973 — dem Tag der Übergabe des Berichts der Studienkommission an den damaligen Bundesinnenminister *Hans Dietrich Genscher* — in Bonn veröffentlichten Grundsatzerklärung des DGB heißt es dazu: „Eine einseitige Regelung des öffentlichen Dienstrechts für alle Beschäftigten des öffentlichen Dienstes ausschließlich durch den Gesetzgeber wird mit Entschiedenheit abgelehnt. Ein solcher Vorschlag ist verfassungswidrig, weil die auch für den öffentlichen Dienst grundrechtlich verbürgte Tarifautonomie mit ihrem Instrumentarium zur Lösung von Konflikten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern nicht einmal im Notstandsfall eingeschränkt werden kann (Artikel 9 Absatz 3 Satz 3 Grundgesetz). Die Bundesrepublik Deutschland als Sozialstaat, für den die Tarifautonomie konstituierend ist, gerät nach Auffassung des DGB verfassungspolitisch in Gefahr, eine ihrer Legitimitätsgrundlagen zu verlieren, wenn die Koalitionsfreiheit in ihrer Substanz für den nicht nur zahlenmäßig gewichtigen Bereich des öffentlichen Dienstes aufgehoben werden würde. Schon dieser Versuch wird am solidarischen Widerstand des gesamten DGB scheitern.“

Kurt Euler, DGB-Bundesvorstand, Abt. Beamte — Öffentlicher Dienst

II. Aktivitäten der Einzelgewerkschaften

Die Deutsche Bundespost - Gemeinwirtschaftlichkeitsverpflichtung in der politisch-ökonomischen Auseinandersetzung

1. Die Deutsche Bundespost als Teil des öffentlichen Dienstes

Jeder 7. Erwerbstätige in der Bundesrepublik ist im öffentlichen Dienst beschäftigt, davon ist wiederum jeder 7. ein Angehöriger der Deutschen Bundespost. Sie stellt mit ihren rund 500 000 Beschäftigten das größte Unternehmen Europas dar. U. a. läßt sich hieraus die Bedeutung der Deutschen Bundespost innerhalb des öffentlichen Dienstes und des öffentlichen Dienstes innerhalb der deutschen Volkswirtschaft ablesen. Sichere Arbeitsplätze in diesem Bereich unserer Wirtschaft bedeuten jedoch auch einen wesentlichen stabilisierenden Faktor beim Erreichen und Erhalten des volkswirtschaftlichen Zieles Vollbeschäftigung. Der öffentliche Dienst, sprich Staat, gibt darüber hinaus wesentliche Impulse für die Tätigkeit privater Unternehmen, deren Investitionen und Beschäftigung wesentlich von staatlichen Aufträgen beeinflußt werden.

Mit der Verwirklichung der steigenden Ansprüche des Bürgers an den Staat wachsen auch dessen Aufgaben. Dies wird aufgrund der politischen Zielsetzungen im Zuge der Verwirklichung eines Sozialstaates auch weiterhin so sein.

Die staatliche Aufgabenerfüllung, die Qualität und Quantität ihrer Leistung, unterliegen dabei der kritischen Beobachtung der Bürger, die tagtäglich mit Repräsentanten des staatlichen Aufgabenvollzugs, sei es im Finanzamt, in der Straßenbahn, im Postamt oder bei der Polizei, in Berührung kommen. Die Bürger finanzieren die staatlichen Leistungen durch Steuern und Sozialabgaben und/oder Gebühren.

Hier wurzelt letztlich das berechnete Interesse, welches Qualität und Umfang staatlicher Leistungserstellung immer wieder in engen Bezug mit den Einkommen der im öffentlichen Dienst Beschäftigten stellt. Das gilt auch für die immer wiederkehrenden Auseinandersetzungen und die große Aufmerksamkeit, die mit einer Tarifrunde im öffentlichen Dienst verbunden zu sein pflegen.

Den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes stößt es allerdings gelegentlich bitter auf, wenn zwar einerseits eine zuverlässige und hohe Ansprüche befriedigende Aufgabenerfüllung verlangt wird, andererseits jedoch ihre Bezahlung mehr an der Lage der öffentlichen Haushalte gemessen zu werden scheint als an vergleichbaren Einkommen in anderen Bereichen. Ihre berechtigten Interessen laufen Gefahr, im politisch-ökonomischen Spannungsfeld zerrieben zu werden, dann nämlich, wenn einerseits im Zuge haushaltspolitischer Überlegungen dem zweifellos vorhandenen Kostendruck nachgegeben werden soll, andererseits jedoch gleichbleibende oder gar steigende Qualität der öffentlichen Leistungen gefordert wird.

Erfahrungsgemäß schlagen die Wogen in der öffentlichen Auseinandersetzung besonders hoch, wenn es um Gebührenerhöhungen der Deutschen Bundespost geht. Dabei wird dieses größte Bundesunternehmen oft so dargestellt, als läge hier ein Paradebeispiel öffentlicher Mißwirtschaft vor. Kaum beachtet werden die durch politische Entscheidungen auferlegten Sachzwänge und die hieraus folgenden ökonomischen Konsequenzen. Nicht nur politische Abgaben und Lasten drücken dabei auf den Posthaushalt, sondern auch die notwendigen Konsequenzen, die eine möglichst gute Befriedigung der Ansprüche des Bürgers an die Deutsche Bundespost zur Folge haben. Die Post hat dabei ebenso wie der gesamte öffentliche Dienst in erster Linie eine gemeinwirtschaftliche Verpflichtung gegenüber dem Bürger zu erfüllen. Dies gilt besonders in solchen Bereichen, in denen eine Bedienung durch privatwirtschaftliche Unternehmen nicht in dem vom Bürger wünschbaren Umfang zu angemessenem Preis zu erwarten ist.

Es scheint gegenwärtig besonders populär zu sein, dem öffentlichen Dienst mangelnde Produktivität und hohe Personalkosten vorzuwerfen. Anhand der Gegebenheiten bei der Deutschen Bundespost läßt sich nachweisen, daß Kastenstruktur und Produktivitätsentwicklung sich in den letzten zwölf Jahren entscheidend geändert haben.

2. Struktur der Aufwendungen und Rationalisierung bei der Deutschen Bundespost Personalaufwand, Verkehrsleistung und Produktivitätsentwicklung

Trotz steigender Ansprüche an das Unternehmen Deutsche Bundespost ist der Anteil der Personalaufwendungen am Gesamtaufwand seit 1950 fast kontinuierlich von 68,1 Prozent auf 55,7 Prozent im Jahre 1973 zurückgegangen — und dies trotz einer absoluten Zunahme der Beschäftigtenzahl von 290 000 auf 522 000. Dagegen hat sich der Anteil der Abschreibungen und Zinsen im gleichen Zeitraum von 7,2 Prozent im Jahre 1950 auf 21 Prozent erhöht.

Die Ursache hierfür liegt in den starken Strukturverschiebungen vor allem im Fernmeldewesen, wo zunehmend Maschinen den Menschen verdrängen, weil dies aufgrund der technischen Gegebenheiten und Entwicklungsfortschritte möglich war. Allein der Selbstwählferndienst hat — gemessen am heutigen Verkehrsumfang — weit über 100 000 Arbeitskräfte im Vermittlungsdienst ersetzt, allerdings bei gleichzeitiger Erhöhung des Bedarfs an hochqualifizierten Kräften des technischen Dienstes. Dies jedoch in weitaus geringerer Anzahl. So liegt heute der Anteil der Personalkosten im Fernmeldewesen bei 36,4 Prozent, im Postwesen jedoch bei 69,5 Prozent. Dabei sind 88 Prozent der Sachanlagen der Post im Fernmeldewesen eingesetzt. Die hohen Investitionen, die notwendig waren, um den Menschen zu verdrängen, schlagen sich wegen ungenügenden Eigenkapitals in dem großen Gewicht der Kosten für Fremdkapital und Abschreibungen nieder.

Während die steigenden Ansprüche des Bürgers im Fernmeldewesen (mehr, schnellere, einfachere und zuverlässigere Verbindungsmöglichkeiten mit dem Gesprächspartner, unabhängig von der Entfernung; kurze Wartezeiten für neue Telefon- oder Telexanschlüsse; gleichwertige Bedienung auch an abgelegensten Orten usw.) durch die Mög-

lichkeiten der Technik weitestgehend erfüllt werden konnten, war dies im Postwesen nur in wesentlich engeren Grenzen möglich. Rationalisierungsmaßnahmen, wie etwa die Einführung der Postleitzahl, schafften zwar auch im Postwesen bessere Voraussetzungen für rationelleres Arbeiten und neue Techniken. Jedoch ist insgesamt gesehen hier nach wie vor der Mensch als Arbeitskraft für eine Erfüllung der wachsenden Anforderungen im Postwesen (Brief-, Paket-, Päckchen- und Postzeitungsdienst) sowie in den Gelddiensten in absehbarer Zeit nicht in wesentlichem Ausmaß durch Maschinen zu ersetzen. Bisherige Versuche, auch im Postbetrieb zunehmend Maschinen zur Erfüllung der Aufgaben einzusetzen, z. B. Einführung automatischer Brief- und Paketverteilungsanlagen, haben daran bisher grundlegend nichts zu ändern vermocht.

Bedingt durch den hohen Kapitaleinsatz und den zunehmenden Automatisierungsgrad war es deshalb vor allem im Fernmeldewesen möglich, außerordentlich hohe Produktivitätszuwachsrate zu erreichen, da trotz rasant ansteigender Verkehrszunahme (Fernsprechanchlüsse, abzuwickelnde Gespräche im Inland und mit dem Ausland) eine nur mäßige Ausdehnung des Personalbestandes vorgenommen wurde. So stiegen die Verkehrsleistungen im Fernmeldewesen von 1962 bis 1973 um 188,3 Prozent, dagegen der Personalbestand in diesem Bereich nur um 39 Prozent.

Im Postwesen dagegen ist der Mensch nach wie vor als Arbeitskraft zur Erfüllung der von der Post erwarteten Dienstleistung weitgehend unersetzlich. Der so bedingte hohe Personalkostenanteil im Postwesen bringt daher auch notwendigerweise ein jährliches Anwachsen der Gesamtkosten im Postwesen, die nicht durch Rationalisierung wesentlich verringert werden können, es sei denn, bisher erbrachte Dienstleistungen der Post fallen fort. Trotz allem ist auch im Postwesen ein wesentlicher Produktivitätsfortschritt seit 1962 zu verzeichnen, da bei einem Anstieg der Verkehrsleistungen um 13,6 Prozent der Personalbestand nur um 3,6 Prozent gewachsen ist.

Die nur mäßige Zunahme der Verkehrsleistungen im Postwesen ist die Folge einer Änderung des Verhaltens der Postkunden, wenn etwa statt des Schreibens eines Briefes oder Versendens eines Telegramms der schnellere Weg des Telefons, des Fernschreibers oder der Datenfernübertragung gewählt wird. Die Produktivitätsfortschritte sind jedoch auch bedingt durch zunehmende Beanspruchung des bei der Post beschäftigten Personals, dessen Arbeitsintensität aufgrund des mengenmäßigen und qualitativ verbesserten Leistungsangebotes der Deutschen Bundespost sowie neuer Arbeitsverfahren, z. B. Einsatz der EDV, zwangsläufig stieg. Hieraus erklären sich auch, mindestens zu erheblichen Teilen, die so oft in der Öffentlichkeit kritisierten Strukturverschiebungen innerhalb des Einkommensgefüges der Beschäftigten der Deutschen Bundespost, wie übrigens auch im öffentlichen Dienst schlechthin: Höhere Anforderungen in der Arbeitserledigung erfordern höhere Qualifikationen der Arbeitskräfte, die letztlich im gerechten Vergleich zu entsprechend qualifizierten Arbeitskräften in anderen Bereichen honoriert werden müssen. Unterbleibt dies für längere Zeit, ist ein Qualitätsabfall in der Leistung für den Bürger unausbleiblich, weil die Gewinnung der benötigten qualifizierten Arbeitskräfte in der erforderlichen Anzahl unmöglich wird. Auch dafür hat die Bundespost jahrelang (Negativ-)Beispiele geliefert: Infolge nicht arbeitsmarktgerechter Konditionen ist sie — übrigens bis heute — trotz Einrichtung von zwei posteigenen Ingenieurschulen, jetzt Fachhochschulen, nicht in der Lage gewesen, ihren Bedarf an Ingenieuren zu decken. Ähnliches gilt für den Bereich des mittleren technischen Dienstes (Meisterqualifikation).

Die bisher durchgeführten und weiterhin geplanten Rationalisierungsmaßnahmen haben übrigens den Abschluß entsprechender Schutzregelungen für die Betroffenen erforderlich gemacht.

Um auch den Arbeitern und Angestellten, die meist die gleiche Tätigkeit wie die auf Lebenszeit angestellten Beamten verrichten, eine annähernd vergleichbare Sicherheit

ihres Arbeitsplatzes zu gewähren, wurde zwischen der Deutschen Postgewerkschaft und der Deutschen Bundespost ein Rationalisierungsschutzabkommen geschlossen, wodurch die Arbeiter und Angestellten gegen die unmittelbaren Negativfolgen von Rationalisierungsmaßnahmen — nämlich Entlassungen, Herabgruppierungen und sinkende Beförderungschancen — weitgehend geschützt werden. Für die Beamten wurden, soweit erforderlich, dem Sinn nach gleiche Regelungen vereinbart. Die Präambel in der Rationalisierungsschutzvereinbarung bezieht sich dabei sinngemäß auf eine Feststellung im Gesellschafts- und Berufspolitischen Programm der Deutschen Postgewerkschaft, wo es heißt: „Rationalisierung muß vorrangig die Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeitnehmer verbessern¹⁾.“ Diese Feststellung wird an einer anderen Stelle des Programms konsequent untermauert, wenn gefordert wird, daß Tarifverträge über die Festlegung der von den Beschäftigten zu erbringenden Arbeitsmenge abzuschließen seien.

3. Politisch-ökonomische Sachzwänge

Wenn von gesellschaftlichen Bedürfnissen und öffentlichen Leistungen gesprochen wird, so wird nur allzugern auf die unzureichende Finanzdecke der öffentlichen Haushalte hingewiesen. Im Hintergrund steht nicht selten die mehr oder weniger versteckte Drohung, nur die zusätzliche steuerliche Belastung der Masseneinkommen könne die Finanzdecke strecken. Dabei wird ebensooft vermieden, darauf hinzuweisen, daß der öffentliche Dienst in erheblichem Umfange Vorleistungen für die private Wirtschaft erbringt, die für deren ertragreiches Arbeiten häufig entscheidende Voraussetzung sind. Außerdem werden in manchen Bereichen verlustträchtige Leistungen vom Staat übernommen, um den Anspruch aller Bürger nach einer umfassenden Daseinsvorsorge und gleichem Zugang zu öffentlichen Leistungen sicherstellen. Da Privatunternehmen ihre Investitionen an Rentabilitätskriterien und den hieraus folgenden Gewinnerwartungen messen, könnten weite Bereiche dieser Bedürfnisse ohne den öffentlichen Dienst überhaupt nicht befriedigt werden. Wie wäre es sonst möglich, um beim Beispiel Bundespost zu bleiben, einen Brief von der Hallig Hooge zum Zugspitz-Restaurant für 50 Pf zu befördern, oder wer würde für geringe Gebühr die Geldzustellung oder gar die Beförderung von Paketen in abgelegene Gebiete sicherstellen?

Eine Abgrenzung staatlicher Leistungserstellung darf also im Interesse gleichmäßiger Versorgung aller Bürger zu tragbaren Konditionen nicht nach profitablen oder defizitären Kriterien erfolgen. Dies hat leider dazu geführt, daß dem Staat viele „schlechte“ Leistungen übriggeblieben sind, während die private Wirtschaft die „guten“, weil profitablen Leistungen erbringen kann. Für diese Art staatlicher Leistungserstellung gelten die Schlagworte von der „Sozialisierung der Verluste“ bzw. vom „Monopol der schlechten Risiken“. Bezeichnend sind die Beispiele aus dem Bereich der Deutschen Bundespost, wenn etwa im Paket- oder Päckchendienst der lukrative Stadtverkehr innerhalb oder der Massenverkehr zwischen den Städten von privaten Spediteuren erbracht werden kann, während die aufwendige Verteilung von Einzelsendungen im flachen Land der Post übrigbleibt.

In den Diskussionen während der Tarifrunden im öffentlichen Dienst und bei bevorstehenden Gebührenerhöhungen der Deutschen Bundespost wird bisher kaum auf den gemeinwirtschaftlichen Charakter der Aufgaben der Bundespost und die hieraus zwangsläufig folgenden Belastungen hingewiesen. Ebenso fehlt die Aufklärung darüber, daß Postgebühren weitgehend politische Preise sind und die Post außerdem durch politische Auflagen verpflichtet ist, eine Ablieferung zu erwirtschaften sowie politische Lasten zu tragen.

1) Vgl. Ernst Breit, Grundzüge des Programms und der Satzung der DPG, in: Gewerkschaftliche Praxis, Nr. 11/1974; Gesellschafts- und Berufspolitisches Programm der DPG, Sonderausgabe der Deutschen Post, Nr. 23 A vom 7. Dezember 1974.

Die Bundespost muß nach § 21 des Postverwaltungsgesetzes $6\frac{2}{3}$ Prozent ihrer Betriebseinnahmen an den Bundeshaushalt abführen. Von den 13 Milliarden D-Mark, die sie von 1948 bis 1973 an den Bundeshaushalt aufgrund dieser Bestimmung abzuliefern hatte, beließ der Finanzminister ab 1965 rund 3,8 Milliarden D-Mark zur Verstärkung des Eigenkapitals der Bundespost. Es beträgt z. Z. 14,3 Prozent des Gesamtkapitals. Seit dem 1. 1. 1975 wird sogar die volle Ablieferung der Post zur Verstärkung ihres Eigenkapitals überlassen, wobei allerdings die Ablieferungssumme nach wie vor in der betriebswirtschaftlichen Ergebnisrechnung als Kosten zu Buche schlägt, somit den Kostendeckungsgrad in den einzelnen Dienstzweigen verschlechtert. Zusätzlich zur Ablieferung kommen noch die sogenannten betriebsfremden Lasten der Post. Hierzu zählen die Mindererlöse durch Gebührenermäßigungen im Berlin-Verkehr und die Sozialtarife im Postreisedienst sowie die Gebührenverluste aus Bereitstellungsleistungen und Sondertarifen im Rahmen der Landesverteidigung. Außerdem zählen zu den betriebsfremden Lasten die Aufwendungen für Versorgungsleistungen von Kriegsbeschädigten und deren Hinterbliebenen aus dem 131er-Gesetz. Die Deutsche Bundesbahn als vergleichbares Bundesunternehmen erhält diese betriebsfremden Lasten aus dem Bundeshaushalt erstattet und hat auch keine Ablieferung zu leisten.

Rechnet man die von der Deutschen Bundespost seit 1949 ausgewiesenen Gewinne und Verluste zusammen, so ergibt sich ein Gesamtverlust von rund 1,87 Milliarden D-Mark.

Rechnet man dagegen lediglich die netto an den Bundeshaushalt abgelieferte Summe zusammen (die der Deutschen Bundespost überlassene Ablieferung sowie der Zinsendienst des Bundes für Schulden der Deutschen Bundespost sind hierbei abgezogen), so ergeben sich seit 1949 rund 7,2 Milliarden D-Mark. Die betriebsfremden Lasten, deren Höhe seit Anfang 1960 zwischen 600 und 770 Millionen D-Mark jährlich schwankt, sind dabei noch nicht einmal in Rechnung gestellt.

Ein Vergleich dieser Zahlen läßt unschwer erkennen, daß die Bundespost bisher den Staatshaushalt subventioniert hat und nicht umgekehrt. Wenn heute also immer wieder auf die Finanzmisere oder eine Mißwirtschaft der Deutschen Bundespost hingewiesen wird, so kann anhand der Zahlen über die Produktivitätsentwicklung und der Ertragsverhältnisse, unter Berücksichtigung der politischen Lasten, bewiesen werden, daß die Bundespost ohne eigenes Verschulden in die roten Zahlen abgerutscht ist. Dabei ist dem Problem des politischen Charakters der Gebührenhöhe noch nicht einmal nachgegangen worden²⁾. Allerdings können und wollen diese Ausführungen nicht die Postpolitik der vergangenen Jahrzehnte als einzig mögliche und richtige rechtfertigen. Im Gegenteil: Das Ergebnis zeigt, daß rechtzeitige, an den wachsenden Aufgaben orientierte Aufstockung des Eigenkapitals durch den Eigentümer Bund, zeitgerechte, an der Kostenentwicklung orientierte Gebührenanpassungen, eine langfristig angelegte Angebotspalette, etwa in Gestalt expandierender Postbankdienste oder gar eine neue, durch politische Entscheidungen zu verwirklichende Konzeption des Kleingutverkehrs mit Monopolcharakter mindestens geeignet gewesen wären, die eingetretene negative Entwicklung erheblich abzuschwächen, vielleicht sogar zu vermeiden.

4. Gemeinwirtschaftlichkeitsverpflichtung in der geplanten neuen Postverfassung

Zur gemeinwirtschaftlichen Verpflichtung der Deutschen Bundespost beschränkt sich das geltende Postverwaltungsgesetz aus dem Jahre 1953 lediglich auf den Hinweis einer

2) Vgl. hierzu Rittershofer, "Werner: „Die gemeinwirtschaftliche Verpflichtung des öffentlichen Dienstes — dargestellt am Beispiel der Deutschen Bundespost“, in: WSI-Mitteilungen Nr. 10/1974; ders.: „Der Vorwurf der Mißwirtschaft ist unbegründet“, in: 25 Jahre Deutsche Postgewerkschaft, herausgegeben vom Hauptvorstand der DPG, 1974; Schmidchen, Dieter: Politische Ökonomie staatlicher Preisinterventionen, Veröffentlichungen des Forschungsinstituts für Wirtschaftspolitik an der Universität Mainz, Band 28, Berlin 1973.

Verantwortlichkeit des Bundesministers für das Post- und Fernmeldewesen dafür, „daß die Deutsche Bundespost nach den Grundsätzen der Politik der Bundesrepublik Deutschland, insbesondere der Verkehrs-, „Wirtschafts-, Finanz- und Sozialpolitik verwaltet wird“. Außerdem ist „bei der Lenkung und Verwaltung der Deutschen Bundespost den Interessen der deutschen Volkswirtschaft Rechnung zu tragen³⁾“. Ein konkreter Hinweis darauf, was in diesen Bestimmungen etwa unter Interessen der deutschen Volkswirtschaft zu verstehen ist, fehlt. In dem Entwurf der Bundestagsfraktionen der SPD/FDP für eine neue Unternehmensverfassung für die Deutsche Bundespost wird die bisher fehlende klare Zielvorgabe der DBP zwar etwas konkreter gefaßt, dabei besteht aber die Gefahr, daß sie eindeutig zum Nachteil der Postkunden eingeengt wird. Die bisher geltenden sehr groben Rahmenvorschriften über die Gemeinwirtschaftlichkeitsverpflichtung der Deutschen Bundespost werden dahingehend konkretisiert, daß es nun heißt, daß die DBP „im Rahmen ihrer öffentlichen Aufgabenstellung und der politischen Zielsetzungen der Bundesregierung für die mittel- und langfristige Unternehmenspolitik nach betriebswirtschaftlichen Grundsätzen“ zu leiten ist⁴⁾. Völlig neu ist nun der Zusatz, daß der Bedarf an Dienstleistungen des Post- und Fernmeldewesens nach Maßgabe der wirtschaftlichen Möglichkeiten der DBP angemessen zu decken ist.⁵⁾

Die wirtschaftlichen Möglichkeiten der Deutschen Bundespost rücken also nunmehr in den Vordergrund. Dies ist eine in erster Linie aus unternehmerischer Sicht begreifbare Aufgabenstellung. Sie bedeutet jedoch konsequenterweise, daß in all den Dienstzweigen, in denen künftig eine Kostendeckung nicht erreichbar ist, die wirtschaftlichen Möglichkeiten der Deutschen Bundespost also überschritten werden, diese Dienstleistungen eingeschränkt bzw. abgeschafft werden können. Dem wäre wirksam nur zu begegnen, wenn die zwar auch im Gesetzentwurf vorgesehene, allerdings kaum ausreichend konkret gefaßte Ausgleichspflicht des Bundesfinanzministers in solchen Fällen wirksam werden würde. Sonst wird eine am Allgemeinwohl orientierte Funktion der Deutschen Bundespost nahezu unmöglich, zumal ein an den Bedürfnissen der Bevölkerung gemessenes Bereitstellen von Dienstleistungen zugunsten privatwirtschaftlichen Rentabilitätsdenkens aufgegeben werden muß.

Gewissermaßen im Vorgriff hierauf hat konsequenterweise ein am 9. Mai 1973 von der Bundesregierung, aus Anlaß bevorstehender Forderungen nach Gebührenerhöhungen durch den Postminister *Ehmke*, eingesetzter Ministerausschuß in seinem Bericht folgendes vorgeschlagen:

- Abbau der Samstagszuistellung im Briefdienst;
- Einschränkung der Betriebs- und Beförderungspflicht im Paket- und Päckchendienst (z. B. wird daran gedacht, daß der Postkunde seine Pakete bei zentralen Sammelstellen der Post selbst abholt);
- Aufgabe bzw. wesentliche Einschränkung 'des Postzeitungsdienstes;
- Aufgabe des Postreisedienstes;
- Abbau der Bargeldzustelung im Post- und Zahlungsanweisungsdienst;
- Aufgabe des Telegrammdienstes im Inland.

Nach Vorlage und Bekanntwerden der Ergebnisse der Kommission wurde sehr schnell klar, daß nunmehr aufgrund der bereits seit Jahren sehr intensiv bei der Post durchgeführten Rationalisierungsbemühungen und erzielten Erfolge in den Augen der Regierungskommission Rationalisierung nur noch gleichzusetzen war mit Dienstleistungseinschränkungen zu Lasten des Bürgers. Die Ergebnisse der Kommissionsberatung zeigten darüber hinaus, daß von einer „als ob“-Auslegung der in der geplanten neuen Unter-

3) Vgl. § 2 Abs. 1 und 2 — Postverwaltungsgesetz.

4) Vgl. § 20 Abs. 1 der geplanten Unternehmensverfassung.

5) Vgl. § 3 Abs. 1 (Leistungsgrundsätze) der geplanten Unternehmensverfassung.

nehmensverfassung enthaltenen Bestimmung ausgegangen wird, wonach Dienstleistungen nur noch im Rahmen der wirtschaftlichen Möglichkeiten erbracht werden sollen.

Trotz der nach wie vor vorhandenen betriebsfremden Lasten der Deutschen Bundespost und von Gebührenaufschlägen aufgrund politischer Entscheidungen hat der Finanzminister in der Kommission eine mögliche Ausgleichspflicht des Bundes abgelehnt, und dies, obwohl in der neuen Unternehmensverfassung die Abgeltung betriebsfremder politischer Lasten bzw. von politisch motivierten Gebührenaufschlägen grundsätzlich vorgesehen ist⁶⁾. Es scheint also, als wenn auch nach Inkrafttreten einer neuen Unternehmensverfassung die Deutsche Bundespost und letztlich die Bürger die vorgenommene Dienstleistungseinschränkungen zu tragen haben, den Schwarzen Peter behalten.

Dies ist auch mit ein Grund, weshalb die Deutsche Postgewerkschaft dem vorliegenden Entwurf einer neuen Unternehmensverfassung in der bisherigen Form nicht zustimmen kann. Zusammen mit der unbefriedigenden Besetzung und Aufgabenkompetenz des Aufsichtsrats sowie der in dem Entwurf nicht enthaltenen Zubilligung der uneingeschränkten Tarifhoheit für die Deutsche Bundespost ist der Entwurf eines Postverfassungsgesetzes für die Deutsche Postgewerkschaft von entscheidenden Mängeln gekennzeichnet.

Der Hauptvorstand der Deutschen Postgewerkschaft hat deshalb in seiner Klausurtagung vom 18. bis 21. Juni 1974 in Gladenbach eine Stellungnahme zur gemeinwirtschaftlichen Verpflichtung der Deutschen Bundespost abgegeben, die mit folgenden Forderungen endet:⁷⁾

1. Die DBP hat ihr Dienstleistungsangebot ausschließlich an den Grundsätzen der Gemeinwirtschaftlichkeit, entsprechend den Bedürfnissen der Bürger gegenüber dem öffentlichen Unternehmen DBP, auszurichten.

2. Die in § 3 der geplanten Unternehmensverfassung der DBP vorhandene Einschränkung, die Bundespost habe ihr Dienstleistungsangebot nach Maßgabe ihrer wirtschaftlichen Möglichkeit auszurichten, ist zu streichen.

3. Der in § 25 der geplanten Unternehmensverfassung der DBP formulierte Grundsatz der Eigenwirtschaftlichkeit muß von der Verpflichtung der Erwirtschaftung einer Ablieferung bereinigt werden. Der entsprechende Zusatz in § 25 Abs. 1 ist deshalb zu streichen.

4. Die Verpflichtung des Bundes zum Ausgleich von politischen Lasten und zum Ausgleich durch politische Vorgaben bedingter Gebührenaufschläge, Investitionsausgaben oder Mehraufwendungen nach § 20 Abs. 4 der geplanten Unternehmensverfassung ist schärfer und eindeutiger zu fassen. Der § 20 Abs. 4 und 5 ist dahingehend zu präzisieren. Das Entsprechende gilt für § 21 der geplanten Unternehmensverfassung.

5. Das Monopol der schlechten Risiken der DBP ist durch Erweiterung der Monopolbereiche (z. B. im Päckchen- und Paketdienst) zu beseitigen.

6. Mit der Privatwirtschaft konkurrierende Dienstleistungsbereiche (z. B. Gelddienst) sind aus marktregulierenden Gründen aufrechtzuerhalten und weiter auszubauen. Neue Dienstleistungsbereiche sind entsprechend einzurichten, wenn hierzu eine gemeinwirtschaftliche Verpflichtung besteht oder dies von der bisherigen Dienstleistungserstellung der DBP geboten ist. Dies insbesondere dort, wo eine marktregulierende Funktion des öffentlichen Unternehmens DBP notwendig erscheint.

*Ernst Breit, Vorsitzender der Deutschen
Postgewerkschaft (DPG)*

6) Vgl. § 20 Abs. 4 der Unternehmensverfassung.

7) Vgl. hierzu: Gegen Ausverkauf der Postdienste, in: „Gewerkschaftliche Praxis“ Nr. 7/1974.

Von der Hoheits- zur Leistungsverwaltung

Die Fortentwicklung des Dienstrechts bei der Deutschen Bundesbahn

Der Wandel von der hoheitlichen Eingriffsverwaltung zur planenden und gestaltenden Vorsorgeverwaltung im öffentlichen Leben der Bundesrepublik Deutschland hat die Schwerpunkte in der Aufgabenstellung des öffentlichen Dienstes verschoben.

Der moderne Industriestaat ist nicht nur gekennzeichnet durch einen stetigen, sich beschleunigenden Fortschritt in der Wirtschaft, in Wissenschaft und Technik. Er schafft dadurch auch ständig neue Aufgaben für die öffentliche Hand, die zu bewältigen die Voraussetzung dafür bildet, daß der erzielte Fortschritt auch zu einer Verbesserung der allgemeinen Daseinsbedingungen führt.

Wie auch immer die geplante Neugestaltung des öffentlichen Dienstrechts aussehen mag, auf jeden Fall muß die öffentliche Verwaltung in einem gewandelten Selbstverständnis ihrer neuen Aufgabenstellung gerecht werden. Dabei wird die Abkehr vom Verwaltungsdenken alten Stils sicherlich nicht abrupt, sondern nur in einem allmählichen Prozeß möglich sein. In einer solchen Entwicklung befinden wir uns seit geraumer Zeit. Worauf es ankommt, ist, den Entwicklungsprozeß richtig zu steuern und sowohl Überstürzungen wie auch schädliche Verzögerungen zu vermeiden.

DB zum Wohle der Allgemeinheit

Für die Deutsche Bundesbahn als einem der großen Verkehrsunternehmen trifft dies in besonderem Maße zu. Allerdings wird es durch die bundesbahneigene doppelte Aufgabenstellung zusätzlich erschwert, indem die Bahn nicht nur Aufgaben der Daseinsvorsorge und damit solche des öffentlichen Dienstes zu erfüllen hat, sondern zugleich wie ein Wirtschaftsunternehmen mit dem Ziel bester Verkehrsbedienung nach kaufmännischen Grundsätzen mit dem anzustrebenden Ergebnis des Rechnungsausgleichs geführt werden muß. So ist die DB ein leistungsfähiges, modernes Unternehmen des Bundes im Dienst seiner Kunden, im Dienst der Allgemeinheit.

Nach ihrem Rechtsstand gliedern sich die mehr als 420 000 Eisenbahner in Beamte, Angestellte und Arbeiter. Mit rd. 54 % stellen die Beamten den höchsten Anteil am Gesamtpersonalstand dar. Auf die im Lohnverhältnis befindlichen Arbeiter entfallen 43,9 %, während sich rd. 2 % der Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis befinden. Daß die Zahl der Angestellten im Vergleich zu den Zahlen der Beamten und Arbeiter bei der DB geringer ist, ist kein Zufall, sondern geht zurück auf das Bestreben von alters her, im wesentlichen mit zwei großen „Personalsäulen“ auszukommen. Daran geknüpft ist noch immer der Gedanke, den Anteil der Beamten im Gesamtpersonalstand aus Gründen der Daseinsvorsorge höher zu halten.

Mit der Rationalisierung leben

Dabei darf nicht unberücksichtigt bleiben, daß sich die wirtschaftliche Entwicklung in der Bundesrepublik Deutschland gleich einem Seismographen auf das innerbetriebliche Geschehen der Deutschen Bundesbahn unmittelbar überträgt. Die Technik und die moderne Organisationsform bieten Möglichkeiten, an denen sich mancher, der mit der Planung betrieblicher Vorgänge befaßt ist, berauscht. Der technische Fortschritt macht es möglich, immer mehr Waren und Dienstleistungen mit immer weniger Arbeitsaufwand zu erbringen. So besteht auch bei der Deutschen Bundesbahn das Bestreben, unter dem Begriff „Rationalisierung“ menschliche Tätigkeiten durch technische Anlagen zu ersetzen. Eine Folge davon war, daß in der Zeit von 1960 bis 1974 der Personalstand um mehr als 16 % — das entspricht einer Einsparung von mehr als 78 000 Dienstkraften im Jahres-

durchschnitt — gesenkt wurde. Im gleichen Zeitraum war ein Produktivitätszuwachs — gemessen an Wagenachskilometern je Mitarbeiter — von nahezu 60 % festzustellen. Ein solches Ergebnis kann sich nicht nur gegenüber der freien Wirtschaft sehen lassen, sondern straft alle jene Lügen, welche die Effizienz des öffentlichen Dienstes ständig in Frage stellen.

Bestehende Rechtsverhältnisse einander angleichen

Der bestehende Dualismus im Dienstrecht mit der außerordentlich engen Verflechtung der Tätigkeiten von Arbeitern und Beamten und angesichts des Hervorgehens der Mehrzahl der Beamten aus dem Arbeiterverhältnis muß bei einem Unternehmen, wie es die DB darstellt, zu Schwierigkeiten führen.

Nicht umsonst ist es ein besonderes Anliegen der GdED, die Auswirkungen der unterschiedlichen Rechtsverhältnisse zu beseitigen und die verschiedenen Regelungen im Laufe der Zeit mehr und mehr einander anzugleichen. Diese Angleichung vollzieht sich von beiden Seiten aus — sowohl durch die Übernahme ursprünglich tarifrechtlicher Regelungen für Beamte wie andererseits durch die Übernahme von ursprünglich beamtenrechtlichen Regelungen zugunsten der Arbeiter und Angestellten. Daß dabei aus der Rechtslage heraus gravierende Schwierigkeiten auftreten, zeigt am deutlichsten die jüngste Entwicklung in der finanziellen Abgeltung der Heim- oder Rufbereitschaft. Während den unter das Tarifrecht fallenden Mitarbeitern ab 1. Oktober 1974 die dafür erbrachten Leistungen spitz vergütet werden, erhalten die Beamten beim Vorliegen des gleichen Tatbestandes lediglich eine Pauschalvergütung, die sie finanziell wesentlich schlechter stellt.

In der heutigen Zeit wird es von den Mitarbeitern nicht mehr widerspruchslos hingenommen, wenn in gleicher Tätigkeit Beschäftigte verschieden behandelt oder unter gleichen Bedingungen abgeleistete Tätigkeiten verschieden abgegolten werden. Differenzierungen sind nur angebracht nach Maßgabe von Leistung und Verantwortung.

Einkommensverluste unerträglich

Ein Punkt, der in bezug auf gleiche Leistungen für gleiche Tätigkeiten Sorgen bereitet, ist der Einkommensverlust, der gegenwärtig bei der Übernahme von Arbeitern in das Beamtenverhältnis entsteht. Bekanntlich gehen bei der DB alle Beamte des einfachen Dienstes und die meisten des mittleren Dienstes aus dem Arbeitsverhältnis hervor. Jährlich beläuft sich die Anzahl dieser übernommenen Beamtenkräfte auf rd. 6000. Keinem von ihnen kann klargemacht werden, daß sie nun als Beamte jene Zahlungen nicht mehr erhalten können, die sie als Arbeiter bezogen haben, obgleich sich die Verhältnisse insoweit nicht geändert haben, sie also nach wie vor Wechseldienst oder Mehrleistungen erbringen, die durch Freizeit nicht ausgeglichen werden können. Allenfalls wäre das dem im Beamtenverhältnis neu Ernannten begreiflich zu machen, wenn sich dafür seine Grundvergütung unvergleichlich verbesserte. Dies ist aber nicht der Fall. Dieser Einkommensverlust ist in den letzten Jahren so stark angewachsen, daß es fast sittenwidrig anmutet, Nachwuchskräfte für die Beamtenlaufbahnen anzuwerben, sie zwei bis drei Jahre auszubilden, ihnen mehrere Prüfungen abzuverlangen, um sie dann zum Beamten zu ernennen mit dem negativen Ergebnis, 100 bis 300 DM monatlich weniger zu verdienen.

Die GdED hat die Bundesregierung überzeugt, daß hier Abhilfe geschaffen werden muß. Sie will das auch nach dem Entwurf eines 2. BesVNG tun, aber leider sehr unzureichend. Sollte es nicht gelingen, eine annehmbare Regelung für den Fall des Übertritts aus dem Arbeiter- in das Beamtenverhältnis zu finden, könnte es dahin kommen, daß das Problem der Beschäftigung von Beamten im einfachen und mittleren Dienst seine schlichte Erledigung dadurch findet, daß die Arbeiterkollegen ihre Übernahme in das Beamtenverhältnis ablehnen, wie es schon heute vereinzelt geschieht.

Status- und Folgerecht

Die Beamten sind aus ihrer Bittstellerrolle zu lösen. Sie müssen gleichberechtigte Verhandlungs- und Vereinbarungsrechte erhalten. Dieses ist durch eine Aufteilung des Beamtenrechts in ein Status- und ein Folgerecht mit voller Koalitionsfreiheit zu verwirklichen.

Dieser Forderung des 9. Gewerkschaftstages der GdED liegt die Erkenntnis zugrunde, daß der raschen Einführung eines einheitlichen Dienstrechts für alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst Grenzen gesetzt sind. Dies trifft sowohl für die im Grundgesetz garantierten hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums als auch für die Tarifautonomie unter Einschluß der Koalitionsfreiheit zu.

Ein einheitliches Dienstrecht sollte die besondere Festigkeit, die dem Lebenszeitbeamtenverhältnis innewohnt, verbinden mit der größeren Beweglichkeit, Freiheitlichkeit und rascheren Regelung wichtiger Arbeitsbedingungen, wie sie tariflichen Vereinbarungen eigen ist. Wenn die besoldungsrechtlichen Regelungen für Beamte zumeist doch tarifvertragliche Regelungen — und nicht selten nur unvollkommen — mehr oder weniger „nachvollziehen“, was sollte uns daran hindern, Tarifvereinbarungen für alle abzuschließen? Wenn auch nicht formell, so doch der Sache nach wird gegenwärtig weitgehend so verfahren.

Der Gedanke, wir hätten künftig „Tarifbeamte“, kann allenfalls doktrinär Denkende erschrecken. Dies hat mit der Abschaffung des Berufsbeamtentums gar nichts zu tun. Es soll nicht abgeschafft, sondern dessen Vorzüge und Vorteile in eine Neuregelung mit eingebracht werden. Die ewige Frage, ob sich das Berufsbeamtentum bei der DB bewährt habe, geht am Kernproblem vorbei. Es hat sich genauso gut bewährt, wie sich die gute alte Dampflok bewährt hat.

Der Lokführer ist aber in der Zwischenzeit auf die Diesel- und E-Lok umgestiegen, die Männer auf den Stellwerken vom mechanischen über das elektrische auf das Gleisbildstellwerk, unsere Kollegen in der Bahnunterhaltung von der Stopfhacke auf die vollmechanisierte Gleiserneuerung, und schließlich haben die Verkehrsleute Werbung, Kundenberatung, Verkauf und Marktforschung gelernt. Es geht also nicht um Fragen der Bewährung oder Nichtbewährung des bisherigen Systems, sondern um die Frage seiner Eignung auch für die Gegenwart und Zukunft.

Die Abschaffung des „Berufsbeamtentums“ in dem behaupteten Sinne steht also für uns nicht zur Debatte. Der Rechtsstand der Eisenbahner soll nicht verschlechtert, sondern verbessert werden. Für die Angestellten und Arbeiter dadurch, daß ihr Rechtsverhältnis weiter verfestigt und damit zugleich ihre Bindung an das Unternehmen noch verstärkt wird. Für die Beamten dadurch, daß Einzelheiten ihrer Rechtsverhältnisse, wie bisher nur bei Angestellten und Arbeitern üblich, tarifvertraglich geregelt werden sollen und damit rascher, zeitnäher und möglicherweise auch sachgerechter.

Wir brauchen eine „Harmonisierung“ nicht nur mit den Regelungen im Landes- und Gemeindebereich, noch wichtiger für uns ist die ständige „Harmonisierung“ der Lohn- und Arbeitsbedingungen im eigenen Unternehmen für alle darin tätigen Mitarbeiter. So sind für uns die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums kein Tabu.

*Heinz Frieser, Stellvertretender Vorsitzender der
Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands (GdED)*

Dienstleistung für die Sicherung der Zukunft — Zur Aufgabe der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft als Organisation der Erzieher, Lehrer und Wissenschaftler

GEW-Mitglieder arbeiten in allen Einrichtungen des Bildungswesens, in Kindergärten, in allgemeinbildenden und beruflichen Schulen, an Hochschulen aller Art und an verschiedensten Einrichtungen der Erwachsenenbildung von der Volkshochschule bis zu den über alle Welt verstreuten Zweigstellen des Goethe-Instituts. Als Erzieher, Lehrer und Wissenschaftler üben sie Dienstleistungsfunktionen für Kinder, Jugendliche und Erwachsene aus. Ihre Aufgabe ist es, im Umgang mit denen, für die sie Dienste leisten, deren Fähigkeiten zu entfalten, zu entwickeln, zu verbessern. Dabei geht es um Fähigkeiten, die den einzelnen in die Lage versetzen, eine Position im Erwerbsleben einzunehmen, sich in Familie, Freundschaft, Nachbarschaft zu behaupten, an der Kultur seines Lebenskreises teilzuhaben und auf dem politischen Felde mitzutun.

Dieser Dienstleistungsbereich Bildungswesen ist Teil des öffentlichen Dienstes, weil seine Aufgaben weder vom einzelnen noch von Gruppen, sondern nur durch eine gesamtgesellschaftliche Anstrengung erfüllt werden können. Begüterte Bürger könnten sich zwar wie früher Adel und Großbürgertum Hauslehrer für ihre Kinder leisten oder gemeinsam exklusive Privatschulen aus eigener Kraft unterhalten, aber schon die Ausbildung ihrer Töchter und Söhne zu Ärzten, Juristen und Ingenieuren beispielsweise überstiege ihr eigenes Leistungsvermögen. Für die breite Schicht der Durchschnittsverdiener und gar für die wirtschaftlich Schwachen kommt eine Bewältigung der Aufgaben des Bildungswesens auf privater Grundlage schon gar nicht in Betracht.

Vorschläge, wie sie in jüngster Zeit immer wieder auftauchen, das Bildungswesen zu privatisieren und allein von den Benutzern durch Gebühren finanzieren zu lassen, sind schon deshalb unsinnig, weil eine annähernd gleichmäßige Verteilung der Bildungseinrichtungen vom Kindergarten bis zur Hochschule in ausreichender Zahl über alle Regionen unseres Landes bei gewinnorientierter privatwirtschaftlicher Organisation nicht möglich ist. Doch schwerwiegender noch als das Bedürfnis nach einer ausreichenden Zahl und einer regional gleichmäßigen Verteilung der Bildungseinrichtungen ist die Notwendigkeit für einen sozialen Rechtsstaat, den Zugang zu den verschiedenen Bildungseinrichtungen unabhängig von der wirtschaftlichen Lage derer zu ermöglichen, die von ihnen Gebrauch machen wollen oder sollen. Schließlich muß das Bildungswesen aber auch wegen seiner Bedeutung für die Zukunft einer Gesellschaft gesamtgesellschaftlich verantwortet werden. Die Beantwortung der Frage, welche beruflichen Qualifikationen in welcher Zahl vermittelt werden, welchen Zielen die Erziehung zur Vorbereitung auf die Erfüllung gesellschaftlicher Aufgaben folgt, dies kann weder den Entscheidungen einzelner noch denen von Gruppen überlassen bleiben. Für eine Gesellschaft sind dies Existenzfragen. Darum muß sie durch ihr Handlungsinstrument, den Staat, Inhalt und Organisation des Bildungswesens bestimmen. Alles in allem, das Bildungswesen muß aus ganz praktischen Gründen, wegen der sozialstaatlichen Verpflichtung und im Hinblick auf seine existenzsichernden Funktionen für die Gesellschaft, Teil des öffentlichen Dienstes sein. Einrichtung, Erhaltung und Entwicklung des Bildungswesens sind Gemeinschaftsaufgaben; daran gibt es nichts zu deuteln.

Der staatliche Dienstleistungsbetrieb Bildung ist ein Großunternehmen. Rund 13 Millionen Kinder und Jugendliche besuchen zur Zeit Kindergärten und Schulen aller Art. Etwa 720 000 Studenten werden an den verschiedenen Hochschulen ausgebildet. Mehr als 420 000 Lehrerinnen und Lehrer unterrichten an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen. Über 70 000 Hochschullehrer und Wissenschaftler werden an

Hochschulen beschäftigt. Etwa 50 Milliarden DM werden zur Zeit jährlich für Unterhaltung und Ausbau der Bildungseinrichtungen ausgegeben, das sind ungefähr 5 % des Bruttosozialprodukts oder 16 % des Gesamtbetrages der öffentlichen Ausgaben in der Bundesrepublik Deutschland.

Dienstleistungsbetriebe benötigen in aller Regel zur Erfüllung ihrer Aufgaben mehr Personal als reine Produktionsunternehmen. Der Anteil der Personalausgaben an ihren Kosten ist dementsprechend hoch. Dies gilt wegen der Eigenart der Aufgabe in besonderem Maße für das Bildungswesen. Viele Annahmen der 60er Jahre, Lehrer, Erzieher und Hochschullehrer ließen sich wenigstens zum Teil durch den sogenannten programmierten Unterricht oder durch Lerncomputer ersetzen, haben sich inzwischen als sanfte Illusionen erwiesen. Unterricht und Erziehung sind ohne den Umgang der Personen miteinander nicht zu leisten. Im Durchschnitt liegt der Anteil der Personalausgaben für das ganze Bildungswesen bei 50 % der Gesamtkosten. Für die Schulen und viele Fachbereiche der Hochschulen ist der Personalkostenanteil noch größer. Dennoch ist die Zahl der Lehrer, Erzieher und Wissenschaftler, die derzeit in unserem Bildungswesen beschäftigt werden, nicht ausreichend, um die Bedürfnisse der Kinder und Jugendlichen, die Bedürfnisse der Gesellschaft zu befriedigen. Jeder, der direkt oder indirekt mit Einrichtungen des Bildungswesens zu tun hat, weiß vom Mangel an Plätzen in Kindergärten und Vorschulen, von überfüllten Schulklassen, von ausfallendem Unterricht und dem Massenbetrieb in großen Hörsälen. Allein für den Bereich der allgemeinbildenden und beruflichen Schulen brauchten wir auf einen Schlag 100 000 Lehrer mehr — also 520 000 statt 420 000 —, wenn wir an allen Schulen des Bundesgebietes gleiche Unterrichtsbedingungen gewährleisten wollten. Dies würde nur eine Vereinheitlichung auf dem bisher in der Bundesrepublik erreichten günstigsten Stand über die Grenzen der Bundesländer hinweg bedeuten. Wollten wir uns dem Niveau etwa unserer skandinavischen Nachbarn anschließen, so müßten wir die Lehrerzahl auf einen Schlag um fast 50 % erhöhen. Doch wir brauchen ohnedies mehr Personal für unser Bildungswesen. Für mehr Kindergärten brauchen wir mehr Kindergärtnerinnen. Für kleine Klassen in den Grundschulen, in denen auch die Arbeiterkinder eine Chance haben, brauchen wir mehr Lehrer. Wir brauchen sie auch, um in der Mittelstufe des Schulwesens den Unterricht nach Neigung und Leistungsfähigkeit der Schüler stärker zu differenzieren und vor allen Dingen mehr Praxis durch Unterricht in Werkstatt und Labor in die Schule hineinzunehmen. Wir brauchen sie, um nicht nur Gymnasiasten und Realschülern, sondern auch den Haupt- und Sonderschülern ein sinnvolles 10. Vollzeitschuljahr zu gewähren. Wir brauchen sie, um endlich mehr Unterricht an Berufsschulen zu erteilen und um mehr Plätze für eine Vollzeitberufsausbildung an Berufsschulen zu schaffen. Der Bildungsurlaub mit seinen Ansprüchen an die Einrichtungen der Erwachsenenbildung verlangt mehr hauptberuflich Tätige in diesen Bildungsstätten. Und eine vernünftige Vorbereitung von Lehrern auf ihren Beruf erfordert mehr Hochschullehrer für die Lehrerausbildung. In großen Hörsälen durch Zuhören und Lesen in der Bibliothek lernt man nicht die Praxis des Unterrichtens und Erziehens, des Umgangs mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen. Der Katalog ist nicht einmal vollständig. Das Bildungswesen hat einen großen unbefriedigten Personalbedarf.

Viele Politiker sind angesichts der Schwierigkeit, in der Bundesrepublik das rechte Verhältnis zwischen öffentlichen und privaten Ausgaben zu finden, in Panik geraten. Sehr pauschal wird über das unerträgliche Ansteigen der öffentlichen Ausgaben geklagt, insbesondere das Anwachsen der Personalausgaben wird angeprangert und deren weitere Zunahme zur Unmöglichkeit erklärt. Dabei spielen besonders die den Bundesländern zufallenden Personalausgaben für Schulen und Hochschulen eine abschreckende Rolle. Mehr als $\frac{2}{3}$ der Ausgaben für das Bildungswesen tragen in der

Bundesrepublik die Länder. In den Rest teilen sich Bund und Gemeinden. Die Personalausgaben fallen fast ausschließlich bei den Ländern an und nehmen den Löwenanteil in deren Haushalten in Anspruch. Die allergischen Reaktionen der Finanzminister und der Abgeordneten in den Haushaltsausschüssen gegen jede Forderung, die eine Personalvermehrung im Bildungswesen zur Folge hat, sind zunächst einmal verständlich. Andererseits gibt es keinen Zweifel, daß sie angesichts der Bedeutung des Bildungswesens für die Zukunft unserer Gesellschaft, sowohl was den inneren Frieden als die äußere Wettbewerbsfähigkeit anbetrifft, keinesfalls zu einer Ablehnung dieser Forderungen führen dürfen.

Um nicht als kurzsichtig oder verantwortungslos zu gelten, wenden sich die Politiker auch nicht gegen die Maßnahmen, die die Personalvermehrung verursachen, sondern sie bestreiten die personellen Konsequenzen. Ausgangspunkt für ihre Haltung ist das Sinken der Geburtenzahlen in unserem Lande. Sie haben rechnen lassen und kommen, wenn auch immer wieder mit unterschiedlichen Zahlen, zu dem Ergebnis, daß wir im Laufe der nächsten Jahre mit einem Überschuß an Lehrern, Erziehern und Hochschullehrern zu rechnen haben, der nicht beschäftigt werden kann. Dieser Streit um den künftigen Bedarf an Beschäftigten im Bildungswesen hat sich inzwischen als fruchtlos erwiesen. Jeder Sachverständige gibt ohne weiteres zu, daß ein vernünftiger Ausbau und eine gute Ausstattung des Bildungswesens — man denke allein an die vernachlässigte Grundschule, Hauptschule und Berufsschule — mehr Lehrer erfordert, daß wir für Kindergärten und Hochschulen mehr Kindergärtnerinnen und Hochschullehrer benötigen und daß uns keineswegs ein Überangebot von lehrendem und erziehendem Personal ins Haus steht. Was uns bedroht, ist vielmehr ein Mangel an Planstellen, d. h. ein Mangel an öffentlichen Mitteln, um die Personen für das Bildungswesen einzustellen, die sich in einer sehr langen und für die Allgemeinheit auch kostspieligen Ausbildung auf eine solche Tätigkeit vorbereitet haben. Nicht der Streit um Bedarfsberechnungen kennzeichnet das Problem, sondern die Frage nach dem Anteil des Bruttosozialprodukts, den wir für das Bildungswesen zur Verfügung stellen wollen. In Übereinstimmung mit den angemessenen internationalen Vergleichswerten fordert der Deutsche Gewerkschaftsbund einen Anteil von 8 % des Bruttosozialprodukts für die Bildungsausgaben. Wir haben inzwischen 5 % erreicht. Die Ausfüllung des Spielraums bis 8 % gestattet uns den weiteren Ausbau des Bildungswesens und vor allem die Beschäftigung aller Lehrer, Erzieher und Wissenschaftler, die sich für eine Tätigkeit im Bildungswesen qualifiziert haben. Die politische Praxis hat damit zweifellos ihre Schwierigkeiten. Die Steuerreform mit einem Steuerausfall von etwa 14 Milliarden DM und der Rückgang der Steuereinnahmen wegen der schlechten Wirtschaftslage werfen besondere Probleme auf. Die ungleichmäßige Verteilung der Ausgaben für das Bildungswesen auf die drei Beteiligten — Bund, Länder, Gemeinden — und das Ergebnis des Ringkampfes zwischen Bund, Ländern und Gemeinden um die Steueranteile komplizieren die Aufgabe der Finanzierung des Bildungswesens in der Bundesrepublik. Doch wäre es eine Art Offenbarungseid für unser politisches System, wenn wir diese „technischen“ Probleme nicht meisterten und darauf verzichteten, das Bildungswesen entsprechend den zukünftigen Bedürfnissen unserer Gesellschaft auszubauen.

Häufig wird auch das Argument gebraucht, die Bezahlung der im Bildungswesen Beschäftigten sei zu gut. Der abwertende Slogan, Schulreform bedeute Besoldungsreform, gilt in den Parlamentsfraktionen als schicke Bemerkung. Sicher ist es richtig, daß bestehende Einkommensstrukturen überprüft werden müssen und bestehende Differenzen verringert werden sollten. Zu fragen ist auch, ob die gerade in der Bundesrepublik besonders ausgeprägte Bindung des Gehaltsniveaus an das Ausbildungsniveau in der jetzigen Form erhalten bleiben soll. Dies kann jedoch nur für das

gesamte Gehaltssystem des öffentlichen Dienstes und der privaten Wirtschaft gemeinsam in Angriff genommen werden. Die im Bildungswesen Beschäftigten dürfen dafür nicht als Versuchskaninchen angesehen werden. Lehrer, Erzieher und Wissenschaftler stellen keine anderen Forderungen als Gleichbehandlung mit den übrigen im öffentlichen Dienst Beschäftigten. Sie wollen keine Extrawurst gebraten haben, wehren sich aber mit Nachdruck gegen Benachteiligungen gegenüber den Angehörigen anderer Berufe im öffentlichen Dienst. Entgegen landläufigen unbewiesenen Behauptungen sind die Gehälter der Lehrer, Erzieher und Wissenschaftler nicht stärker gestiegen als die der übrigen Beschäftigten. Hingegen läßt sich eine Benachteiligung nach wie vor nachweisen.

Selbstverständlich muß sich die GEW der Frage stellen, ob nicht ihre Forderungen nach dem Ausbau und der Verbesserung des Bildungswesens letzten Endes nur Interessentenforderungen sind. Natürlich sind bessere Lernbedingungen für Schüler und Studenten auch bessere Arbeitsbedingungen für Lehrer und Hochschullehrer. Die Reform des Bildungswesens liegt auch im Eigeninteresse der im Bildungswesen Beschäftigten. Doch darf dies kein Grund sein, notwendige Verbesserungen zu unterlassen. Die in der GEW organisierten Erzieher, Lehrer und Wissenschaftler beweisen durch ihre gemeinsame Organisation mit allen anderen Arbeitnehmern im Deutschen Gewerkschaftsbund, daß sie von elitären ständischen Vorstellungen hinsichtlich ihrer Berufe Abschied genommen haben. Eingegliedert in die Gewerkschaftsbewegung vertreten sie ihre Interessen, aber auch orientiert an den Bedürfnissen ihrer Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben und eingeordnet in die allgemeine Interessenvertretung **der** Arbeitnehmer, die auf das mögliche Streben nach ständischen Privilegien korrigierend wirkt.

Das Bildungswesen bedarf weiterhin des Ausbaus und der Verbesserung. Darum werden die Kosten dafür weiter steigen, insbesondere die Personalkosten müssen weiter anwachsen. Eine Entlastung der öffentlichen Haushalte durch Privatisierung des Bildungswesens ist nicht möglich. Im Gegenteil, die wachsende Jugendarbeitslosigkeit und der Mangel an Ausbildungsplätzen beweisen, daß auch bisher private Bereiche (betriebliche Ausbildung) zunehmend in staatliche Verantwortung übernommen werden müssen. Wir müssen also in der Bundesrepublik für das Bildungswesen noch tiefer in die Tasche greifen. In jedem Lande der Welt ist die Arbeitslosigkeit bei den am anspruchsvollsten ausgebildeten Bürgern am geringsten, bei denen mit der dürftigsten Ausbildung am größten. Die wirtschaftliche Sicherheit eines Landes ohne eigene Rohstoffe ist desto größer, je höher das Leistungsniveau seiner Bürger ist. Der einzelne Bürger wendet für die Zukunft seiner Kinder, für deren soziale Sicherung und deren sozialen Aufstieg über das, was der Staat bereitstellt, hinaus Mittel auf, die ihn zur Zurückhaltung in anderen Ausgabenbereichen veranlassen. Was der verantwortungsbewußte einzelne Bürger tut, dürfen verantwortungsbewußte Parlamente und Regierungen für die Gesamtheit der Bürger nicht unterlassen. In der Bundesrepublik, einem der reichsten Länder der Welt, sollte die Praktizierung dieses Verantwortungsbewußtseins trotz Steuerreform und Wirtschaftsflaute nicht so schwerfallen.

Erich Frister, Vorsitzender der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)