

NACHRICHTEN DER NIEDERSÄCHSISCHEN VERMESSUNGS- UND KATASTERVERWALTUNG

ERSCHEINEN VIERMAL JÄHRLICH PREIS 1,50 DM POSTVERLAGSORT HANNOVER

Nr. 1

Hannover - März 1980

30. Jahrgang

INHALT

	Seite
MÖHL Anmerkungen zum Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) aus der Sicht der Vermessungs- und Katasterverwaltung	3
VON DAACK Zur Dienstpostenbewertung	21
HEINEKE Automatischer Datenfluß beim Nivellement in der Nieder- sächsischen Landesvermessung	49
Anschriften der Mitarbeiter dieses Heftes	57
Information aus der Landesvermessung	58
Personalnachrichten	59

Die Beiträge geben nicht in jedem Falle die Auffassung der
Niedersächsischen Vermessungs- und Katasterverwaltung wieder.

Einsendungen an Vermessungsdirektor von Daack, Lavesallee 6, 3000 Hannover 1
(Niedersächsisches Ministerium des Innern)

Herausgeber: Der Niedersächsische Minister des Innern, Referat Vermessungs- und Katasterwesen,
Lavesallee 6, 3000 Hannover 1

Verantwortlich für den Inhalt: Vermessungsdirektor von Daack, Lavesallee 6, 3000 Hannover 1

Druck und Vertrieb:

Nieders. Landesverwaltungsamt - Landesvermessung -, Warmbüchekamp 2, 3000 Hannover 1

Anmerkungen zum Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) aus der Sicht der Vermessungs- und Katasterverwaltung

Von Hans-Jürgen M ö h l

Gliederung

- Vorbemerkungen
- 1 Arbeitsrecht/Tarifrecht
- 2 Geschichte des BAT
- 3 Inhalt des BAT
- 4 Eingruppierung der Angestellten
- 5 Vergütungsordnung
- 6 Tätigkeitsmerkmale in der Vermessungs- und Katasterverwaltung
- 7 Technische Angestellte ohne Abschlußprüfung
- 8 Bewährungs- und Zeitaufstieg
- Schlußbemerkungen

Vorbemerkungen

Dieser Beitrag soll und kann kein Kommentar zum Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) sein. Der Artikel kann aber allen, die ständig tarifrechtlich zu entscheiden haben, als Fundstellenverzeichnis dienen. Er wendet sich daneben an die Leser, deren Interesse dem Tarifrecht gilt, sei es, weil sie selbst von diesem Recht betroffen sind oder sie sich während ihrer Ausbildung Kenntnisse insoweit verschaffen wollen, der Griff zu einem umfangreichen Kommentar aber nicht immer leicht möglich ist.

1 Arbeitsrecht/Tarifrecht

Zunächst sei deutlich gemacht, welche Stellung das Tarifrecht mit besonderem Blick auf den BAT im Rahmen des geltenden Rechts hat.

Allgemeine Grundsätze des Arbeitsrechts, zu dem auch das Tarifrecht gehört, sind in den Grundrechten im Grundgesetz (GG) normiert. Nach Art. 3 GG sind Männer und Frauen gleichberechtigt. Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauung benachteiligt oder bevorzugt werden. Art. 9 Abs. 3 GG gewährleistet

für jedermann und für alle Berufe das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden. Dies ist das Recht, u.a. Gewerkschaften und ähnliche Berufsvertretungen zu gründen.

Neben dem Arbeitsrecht enthält das bürgerliche Recht Vorschriften, die im Zusammenhang mit dem Tarifrecht und dem Tarifvertrag zu beachten sind. Sowohl das bürgerliche Recht als auch das Arbeitsrecht einschließlich der Betriebsverfassung gehören nach Art. 74 Nr. 1 und Nr. 12 GG zur konkurrierenden Gesetzgebung.

Bundesrecht, das auf diesen Gebieten erlassen ist, geht daher jedem Tarifvertrag vor. Bei gesetzlichen Regelungen hat der Gesetzgeber jedoch stets zu beachten, daß die Koalitionsfreiheit (Art. 9 Abs. 3 GG) nicht in verfassungswidriger Weise ausgehöhlt wird.

Im Bereich des bürgerlichen Rechts wirken sich vor allem die Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) im Arbeitsrecht aus. So sind die §§ 611 bis 630 BGB dem Dienstvertrag, der jeder Arbeitsvertrag ist, gewidmet. Das Wesen des Dienstvertrages besteht danach darin, daß der, der Dienste zusagt, zur Leistung der versprochenen Dienste, der andere zur Gewährung der vereinbarten Vergütung verpflichtet ist.

Soweit diese oder andere Paragraphen des BGB zwingendes Recht sind (§ 138 BGB = Sittenwidrigkeit, § 242 BGB = Treu und Glauben), gehen sie einem Tarifvertrag vor. Die Vorschriften des BGB sind daher beim Auslegen, Anwenden oder Ergänzen von Tarifvorschriften zu berücksichtigen.

Im Bereich des Arbeitsrechts haben zahlreiche Gesetze und Verordnungen Vorrang vor einem Tarifvertrag; z.B. (in Klammern die jeweils letzte Bekanntmachung einer Neufassung):

- Arbeitsplatzschutzgesetz (BGBl. 1968, S. 551)
- Arbeitszeitordnung (AZO) (Reichsgesetzblatt 1938, S. 447)
- Bundesurlaubsgesetz (BGBl. 1963, S. 2)
- Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) (BGBl. 1976, S. 965)
- Kündigungsschutzgesetz (KSchG) (BGBl. 1969, S. 1317)
- Mutterschutzgesetz (MuSchG) (BGBl. 1968, S. 315)
- Schwerbehindertengesetz (SchwbG) (BGBl. 1979, S. 1649)
- Tarifvertragsgesetz (TVG) (BGBl. 1969, S. 1323)

Leider muß man hier sagen, daß es ein „Arbeitsgesetzbuch“, das diese Gesetze enthält, nicht gibt.

Das TVG schreibt vor, was der Tarifvertrag (TV) regelt, nach welchem System er entsteht und für wen er in welchem Umfang gilt. Tarifvertrags-

parteien („Sozialpartner“) sind die betroffenen Gewerkschaften einerseits, einzelne Arbeitsgeber oder Vereinigungen von Arbeitgebern andererseits. Tarifvertragsparteien für den BAT sind zur Zeit:

a) als Gewerkschaften

1. Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV)
2. Tarifgemeinschaft für Angestellte im öffentlichen Dienst (Deutsche Angestelltengewerkschaft (DAG) – Gemeinschaft von Gewerkschaften und Verbänden des öffentlichen Dienstes (GGVöD) – Marburger Bund (MB)).

b) als Arbeitgeber

1. Bundesrepublik Deutschland
2. Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL)
3. Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA).

Der von den Tarifvertragsparteien ausgehandelten TV bindet nur die Mitglieder dieser Parteien, es sei denn, er wird für allgemeinverbindlich erklärt. Der BAT ist nicht für allgemeinverbindlich erklärt. Nach § 4 TVG sind Abweichungen vom TV zulässig, wenn dies für den Arbeitnehmer günstiger ist.

Damit hat der BAT folgende Rechtsstellung:

- a) Für Mitglieder einer vertragsschließenden Gewerkschaft sind die Vereinbarungen verbindliche Mindestnormen. Den Arbeitnehmer begünstigende Abweichungen können im Arbeitsvertrag vereinbart werden.
- b) Für Nichtmitglieder einer vertragsschließenden Gewerkschaft hat der BAT keine bindende Wirkung. Der Arbeitsvertrag kann frei ausgehandelt werden.

Das Haushaltsrecht schränkt jedoch die unter a) und b) aufgeführten Möglichkeiten stark ein, so daß in der Praxis bei Angestellten des Landes Abweichungen vom BAT sowohl bei Mitgliedern einer Gewerkschaft als auch bei Nichtmitgliedern kaum vorkommen.

2 Geschichte des BAT

Durch den am 23. 2. 1961 abgeschlossenen und am 1. 4. 1961 in Kraft getretenen BAT ist das bis dahin geltende Tarifrecht für die Angestellten des öffentlichen Dienstes aus dem Jahre 1938 abgelöst worden.

Die bis dahin maßgeblichen Tarifordnungen für den öffentlichen Dienst waren:

1. die Allgemeine Tarifordnung für Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst (ATO) vom 1. 4. 1938,
2. die Tarifordnung A für Arbeitnehmer (Angestellte) im öffentlichen Dienst (TO.A) vom 1. 4. 1938.

Da diese Tarifordnungen Mindestbedingungen enthielten, wurde am 30. 4. 1938 außerdem eine allgemeine Dienstordnung (ADO) erlassen, die den Rahmen für Abweichungen zugunsten der Arbeitnehmer festlegte.

Die Verhandlungen bis zum Abschluß des BAT haben zwischen den Tarifvertragsparteien fast 10 Jahre gedauert. Während dieser Zeit sind schon zahlreiche Tarifverträge über einzelne Tatbeständen abgeschlossen worden, vor allem über die Eingruppierung von Angestellten.

So konnten die bei Abschluß des BAT bestehenden Tätigkeitsmerkmale der Angestellten bis zu einer tarifvertraglichen Neuregelung weitergelten (§ 73 (3) BAT).

Zum 31. 12. 1969 haben die Gewerkschaften den BAT gekündigt. Er ist erst am 1. 11. 1973 durch den 31. Tarifvertrag zur Änderung und Ergänzung des BAT wieder in Kraft getreten. Die §§ 22 bis 24, welche die Eingruppierung der Angestellten regeln, sind erst am 1. 1. 1975 durch den 37. Tarifvertrag zur Änderung und Ergänzung des BAT wieder in Kraft gesetzt worden.

3 Inhalt des BAT

In den §§ 1 bis 74 BAT sind sowohl die Rechte als auch die Pflichten des Arbeitsgebers und der Arbeitnehmer festgelegt. Er ist in folgende Abschnitte gegliedert:

Abschnitt I	Geltungsbereich
Abschnitt II	Arbeitsvertrag
Abschnitt III	Allgemeine Arbeitsbedingungen
Abschnitt IV	Arbeitszeit
Abschnitt V	Beschäftigungszeit, Dienstzeit
Abschnitt VI	Eingruppierung
Abschnitt VII	Vergütung
Abschnitt VIII	Sozialbezüge
Abschnitt IX	Reisekostenvergütung, Umzugskostenvergütung, Trennungentschädigung (Trennungsgeld)

Abschnitt X	Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung
Abschnitt XI	Urlaub, Arbeitsbefreiung
Abschnitt XII	Beendigung des Arbeitsverhältnisses
Abschnitt XIII	Übergangsgeld
Abschnitt XIV	Besondere Vorschriften
Abschnitt XV	Übergangs- und Schlußvorschriften.

Diese Aufstellung läßt erkennen, welche Bedeutung der BAT für einen Dienstvertrag hat. Angestellte sollten daher umfassend über den Inhalt des BAT unterrichtet sein. Dies ist besonders wichtig, da Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag von beiden Seiten innerhalb relativ kurzer Ausschußfristen geltend zu machen sind (s. § 70 BAT).

Die Höhe der Vergütung der Angestellten enthält im übrigen der BAT nicht; sie ist nach § 26 BAT in einem besonderen Vergütungstarifvertrag festgelegt.

4 Eingruppierung der Angestellten

Grundlage für die Eingruppierung der Angestellten ist § 22 BAT. Er bestimmt sowohl

- a) welche Tätigkeit für die Eingruppierung maßgebend ist, nämlich die gesamte auszuübende Tätigkeit, als auch
- b) in welchem Umfang die in den Tätigkeitsmerkmalen beschriebene Tätigkeit für die Eingruppierung ausgeübt werden muß, nämlich grundsätzlich mindestens zur Hälfte.

Gegenstand der Bewertung ist jeder einzelne Arbeitsvorgang innerhalb der gesamten auszuübenden Tätigkeit.

Neben der Eingruppierung bei der Einstellung regelt § 22 auch die Eingruppierung bei einer späteren Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit oder beim Eintritt anderer persönlicher Voraussetzungen.

In § 22 Abs. 1 wird die Verbindung zwischen Tätigkeitsmerkmalen, Eingruppierung und Vergütung deutlich. Der Angestellte hat Anspruch auf Vergütung entsprechend seiner Tätigkeit. Ausgangspunkt sind die Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsordnung. Sie sind einer Vergütungsgruppe zugeordnet. Hieraus ergibt sich die Vergütung.

Nach § 22 Abs. 2 Unterabs. 1 ist der Angestellte in der Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Die Vorschrift enthält mehrere Aussagen:

- a) „der Angestellte ist . . . eingruppiert“ macht deutlich, daß sich die Eingruppierung als zwingende rechtliche Folge ergibt, wenn ihre Voraussetzungen erfüllt sind,
- b) die gesamte Tätigkeit ist maßgebend,
- c) es ist nur auf die auszuübende, d.h. vom Arbeitgeber im Rahmen des Arbeitsvertrages übertragene Tätigkeit abzustellen. Ebenso bestimmt lediglich die nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit die Eingruppierung.

Wann die hiernach maßgebende Tätigkeit den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungsgruppe entspricht, ergibt sich aus den Unterabsätzen 2 bis 5 und den Protokollnotizen.

Der Grundsatz ist dabei:

Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungsgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe erfüllen.

Eine weitere Anmerkung dazu:

Nach § 22 Abs. 3 ist die für den Angestellten in Betracht kommende Vergütungsgruppe im Arbeitsvertrag anzugeben. Im allgemeinen ist es nicht üblich, im Arbeitsvertrag außer der Vergütungsgruppe auch die für den Angestellten vorgesehene Tätigkeit schriftlich zu vereinbaren. Die Einstellung des Angestellten nur unter der Bezeichnung der Vergütungsgruppe ermöglicht es dem Arbeitgeber, den Angestellten auf jeden hier nach zumutbaren Arbeitsplatz einzusetzen und ggf. auch auf einen anderen Arbeitsplatz umzusetzen, wenn die neue Tätigkeit ebenfalls den Tätigkeitsmerkmalen dieser Vergütungsgruppe entspricht. Die nähere Bezeichnung der Tätigkeit im Arbeitsvertrag kann diese Befugnis des Arbeitgebers einschränken, desgleichen Vereinbarungen über den Arbeitsplatz des Angestellten. Inzwischen wird dieses durch die Erlasse des MF vom 22. 10. 1979 und 23. 10. 1979 (Nds. MBl. S. 1849) vorgeschrieben und erläutert.

5 Vergütungsordnung

Die Eingruppierung der Angestellten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsordnung (§ 22 BAT). Dies ist die Anlage 1 a und 1 b zum BAT, wobei die Anlage 1 b für den Bereich der Vermessungs- und

Katasterverwaltung (VuKV) ohne Bedeutung ist, da sie die Tätigkeitsmerkmale der Angestellten im Pflegedienst umfaßt.

Der Katalog der Tätigkeitsmerkmale ist Bestandteil der Tarifvorschriften und enthält daher materielle Rechtsnormen.

5.1 Vorbemerkungen zu den Vergütungsgruppen

Den Tätigkeitskatalogen sind „Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen“ vorangestellt, die bei der Anwendung der Tätigkeitsmerkmale zu beachten sind, auf die aber auch in Tätigkeitsmerkmalen hingewiesen sein kann. So ist dort z. B. definiert, wie die Ausbildung der vermessungs- und landkartentechnischen Ingenieure sein muß.

5.2 Teile

Die Anlage 1 a BAT besteht aus vier Teilen, die mit römischen Zahlen bezeichnet sind. Diese Teile sind:

Teil I	Allgemeiner Teil
Teil II	Zusätzliche Tätigkeitsmerkmale
Teil III	Zusätzliche Tätigkeitsmerkmale für den Bereich des Bundes
Teil IV	Zusätzliche Tätigkeitsmerkmale für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder.

Der Teil I enthält die Tätigkeitsmerkmale für die Angestellten mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung, für Ingenieure der meisten Fachrichtungen – so auch für Ingenieure der Vermessungs- und Landkartentechnik – und für den allgemeinen Verwaltungsdienst.

Teil II enthält spezielle zusätzliche Tätigkeitskataloge.

Die Teile III und IV sind hier ohne Bedeutung.

5.3 Abschnitte, Unterabschnitte

Im Gegensatz zu Teil I ist der Teil II der Anlage 1 a in Abschnitte und, soweit notwendig, in Unterabschnitte gegliedert.

Einige dieser Abschnitte sind:

- A. Angestellte im Lochkartenwesen
- B. Angestellte in der Datenverarbeitung
- C. Angestellte an Kleinrechenanlagen
- L. Angestellte in technischen Berufen
- N. Angestellte im Schreib- und Fernschreibdienst
- O. Schulhausmeister und Hausmeister in Verwaltungsgebäuden

Einige Abschnitte sind in Unterabschnitte untergliedert. Bei den „Angestellten in technischen Berufen“ gibt es u. a. folgende Unterabschnitte:

- I. Techniker (staatlich geprüfte Techniker)
- IV. Zeichner
- VII. Vermessungstechniker, Landkartentechniker, Planungstechniker
- VIII. Reproduktionstechnische Angestellte
- X. Fotografen
- XI. Fotolaboranten.

Durch diesen Abschnitt L sind die technischen Angestellten im vergleichbar mittleren Dienst der VuKV erfaßt.

5.5 Vergütungsgruppe, Fallgruppe

In Teil I, in den Abschnitten oder in den Unterabschnitten sind die in Frage kommenden Vergütungsgruppen aufgeführt. Der Teil I enthält alle Vergütungsgruppen von Vergütungsgruppe I bis Vergütungsgruppe X. Diesen Vergütungsgruppen sind entsprechende Tätigkeitsmerkmale zugeordnet. Soweit mehrere Tätigkeitsmerkmale einer Vergütungsgruppe zugeordnet sind, wie dies im Teil I immer der Fall ist, aber auch häufig bei Abschnitten oder Unterabschnitten vorkommt, haben die jeweiligen Tätigkeitsmerkmale eine Fallgruppennummer. Die Reihenfolge der Tätigkeitsmerkmale drückt keine Wertigkeit innerhalb der Vergütungsgruppe aus.

Es ist wichtig, genau festzulegen, in welcher Vergütungs- und Fallgruppe der Angestellte eingruppiert ist, da hiervon Bewährungs- oder Zeitaufstieg abhängen können.

So ist ein Vermessungstechniker, der in „nicht unerheblichem Umfang“ schwierige Aufgaben zu erfüllen hat, in Vergütungsgruppe VI b, Fallgruppe 1 Teil II Abschnitt L Unterabschnitt VII der Anlage 1 a zum BAT eingruppiert.

5.6 Protokollnotizen

Protokollnotizen zu den Tätigkeitsmerkmalen erläutern oder machen die dort verwendeten Begriffe deutlich. Sie sind wie die Tätigkeitsmerkmale selber zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbart und bei der Anwendung der Tätigkeitsmerkmale zu berücksichtigen.

Für die VuKV besonders erwähnenswerte Protokollnotizen sind:

- a) Protokollnotiz Nr. 31 zu Teil I der Anlage 1 a:
Gleichstellung der Beh. gepr. Vermessungstechniker mit den Ingenieuren,

- b) Protokollnotiz Nr. 32 zu Teil I der Anlage 1 a:
Beispiele für schwierige Tätigkeiten und bedeutende Aufgaben im Sinne der Vergütungsgruppe III, Fallgruppe 3 Teil I der Anlage 1 a,
- c) Protokollnotiz Nr. 2 zu Teil II Abschnitt L Unterabschnitt VII der Anlage 1 a:
Beispiele für schwierige Aufgaben der Vermessungstechniker,
- d) Protokollnotizen Nr. 1 bis 4 zu Teil II Abschnitt L Unterabschnitt VIII der Anlage 1 a:
Diese Protokollnotizen erläutern Fragen und schwierige Aufgaben im Zusammenhang mit den reproduktionstechnischen Angestellten.

6 Tätigkeitsmerkmale in der Vermessungs- und Katasterverwaltung

In der VuKV sind Angestellte beschäftigt, die nach Tätigkeitsmerkmalen des Verwaltungsdienstes, des Technischen Dienstes oder der Datenverarbeitung einzugruppieren sind. Alle Tätigkeitsmerkmale sind in der Anlage 1 a zum BAT enthalten. Die Tarifverträge über die Tätigkeitsmerkmale dieser Angestellten sind nicht zum selben Zeitpunkt abgeschlossen worden.

Die Tarifverträge über die Anlage 1 a zum BAT werden wie alle anderen den BAT betreffenden Tarifverträge im Niedersächsischen Ministerialblatt (Nds. MBl.) veröffentlicht. Diesen Veröffentlichungen werden erläuternde Erlasse vorangestellt; sie machen gegebenenfalls deutlich, wie sich die Verträge auswirken, sie stellen die notwendigen Änderungen klar und erleichtern die spätere Anwendung.

6.1 Angestellte des Allgemeinen Verwaltungsdienstes

Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und Außendienst können von Vergütungsgruppe X bis Vergütungsgruppe II a BAT eingruppiert sein. Mit Ausnahme in der Vergütungsgruppe II a BAT sind die Tätigkeitsmerkmale im Teil I der Anlage 1 a zum BAT als Fallgruppe 1 aufgeführt. Alle Tätigkeitsmerkmale bauen aufeinander auf. Im Gegensatz zu den Tätigkeitsmerkmalen bei Vermessungsingenieuren und -technikern ist in keiner Vergütungsgruppe eine besondere Vor- oder Ausbildung Voraussetzung zur entsprechenden Eingruppierung.

Der Runderlaß vom 29. 4. 1977 (Nds. MBl. S. 478) schreibt jedoch vor, daß Angestellten Tätigkeiten der Vergütungsgruppe VI b und V c BAT erst nach bestandener Verwaltungsprüfung I und Tätigkeiten der Vergütungsgruppe V b BAT und höher erst nach bestandener Verwaltungsprüfung II übertragen werden dürfen. Bestimmte Angestellte sind hiervon befreit. Die Prüfungsordnung für Angestellte der allgemeinen Verwaltung

des Landes ist mit Runderlaß vom 19. 10. 1977 (Nds. MBl. S. 1378) veröffentlicht worden. Der Erlaß ist noch nicht voll anzuwenden.

Es ist zulässig, die Übertragung von Aufgaben mit den Tätigkeitsmerkmalen für bestimmte Vergütungsgruppen von einer Prüfung abhängig zu machen.

Im Bereich der Tätigkeitsmerkmale gibt es sowohl den Zeit- als auch den Bewährungsaufstieg.

Der „Tarifvertrag zur Änderung und Ergänzung der Anlage 1 a BAT (Neufassung der Fallgruppen 1)“ vom 24. Juni 1975 ist am 1. Dezember 1975 in Kraft getreten. Der Vertrag ist mit Erlaß vom 22.10.1975 (Nds.MBl.S.1621) veröffentlicht worden. Der Erlaß enthält eine schematische Übersicht, die den Aufbau der allgemeinen Tätigkeitsmerkmale anschaulich darstellt.

In den Vergütungsgruppen VII bis V b BAT sind außerdem besondere Tätigkeitsmerkmale für Angestellte vorhanden, die Löhne und Vergütungen berechnen.

6. 2 Ingenieure für Vermessungstechnik

Angestellte, die erfolgreich eine Schule besucht haben, deren Abschlußzeugnis zum Eintritt in die Laufbahn des gehobenen technischen Dienstes berechtigt, werden in die Vergütungsgruppen V a bis II a BAT eingruppiert.

Die Tätigkeitsmerkmale sind im Teil I der Anlage 1 a zum BAT aufgeführt. Eingangsgruppe für diese Angestellten ist die Vergütungsgruppe V a Fallgruppe 2, aus der sie nach sechsmonatiger Berufsausübung in die Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 22 höhergruppiert werden.

Eine Eingruppierung in die Vergütungsgruppen IV a Fallgruppe 1, III Fallgruppe 3 und II a Fallgruppe 9 ist nur möglich, wenn die bei diesen Tätigkeitsmerkmalen aufgeführten Heraushebungstatbestände erfüllt sind. Ein Bewährungs- oder Zeitaufstieg ist nicht möglich (s. Anhang 1).

Der „Tarifvertrag zur Änderung und Ergänzung der Anlage 1 a zum BAT (Angestellte in technischen Berufen)“ vom 15. 6. 1972 ist am 1. Juli 1972 in Kraft getreten. Der Vertrag ist mit Erlaß vom 4. 7. 1972 (Nds. MBl. S. 973) veröffentlicht worden.

6. 3 Angestellte in technischen Berufen

Die Tätigkeitsmerkmale der Angestellten in technischen Berufen sind in Teil II Abschnitt L der Anlage 1 a zum BAT aufgeführt.

6. 3. 1 Zeichner

Die für Zeichner möglichen Tätigkeitsmerkmale in Unterabschnitt IV des Abschnitts L umfassen die Vergütungsgruppen IX b bis VI b BAT.

Zeichner mit Abschlußprüfung und entsprechender Tätigkeit werden dabei in die Vergütungsgruppe VIII BAT oder höher, Zeichner mit einfachen Tätigkeiten (ohne Abschlußprüfung) in Vergütungsgruppe IX b BAT eingruppiert. Zur Eingruppierung in die höheren Vergütungsgruppen müssen Heraushebungstatbestände erfüllt sein.

Ein Bewährungsaufstieg ist für Zeichner nicht möglich. Aus den Vergütungsgruppen IX b und VIII BAT ist der Zeitaufstieg in die nächsthöhere Vergütungsgruppe möglich (s. Anhang 2).

6. 3. 2 Vermessungstechniker, Landkartentechniker, Planungstechniker

Die für Vermessungstechniker und Kartographen möglichen Tätigkeitsmerkmale im Unterabschnitt VII des Abschnitts L umfassen die Vergütungsgruppen VIII bis V b BAT. Techniker mit Abschlußprüfung und entsprechender Tätigkeit werden in Vergütungsgruppe VIII BAT eingruppiert. Zur Eingruppierung in die Vergütungsgruppen VII bis V c BAT müssen Heraushebungstatbestände erfüllt sein. Ein Vermessungstechniker oder Kartograph in Vergütungsgruppe VII BAT muß sich durch besondere Leistungen aus der Vergütungsgruppe VIII herausheben. In Vergütungsgruppe VI b BAT müssen mindestens 25 %, in Vergütungsgruppe V c BAT mindestens 50 % schwierige Aufgaben zu erfüllen sein.

Ein Bewährungsaufstieg ist für Vermessungstechniker und Kartographen nicht möglich. Aus den Vergütungsgruppen VIII bis V c BAT ist der Zeitaufstieg in die nächsthöhere Vergütungsgruppe möglich (s. Anhang 2).

6. 3. 3 Reproduktionstechnische Angestellte

Die für reproduktionstechnische Angestellte möglichen Tätigkeitsmerkmale im Unterabschnitt VIII des Abschnitts L umfassen die Vergütungsgruppen X bis V b BAT. Reproduktionstechnische Angestellte mit einschlägiger Abschlußprüfung und entsprechender Tätigkeit werden dabei in Vergütungsgruppe VIII BAT und höher eingruppiert. In den Vergütungsgruppen X und IX b BAT ist keine Abschlußprüfung erforderlich.

Zur Eingruppierung in die Vergütungsgruppen IX b und VII bis V c BAT müssen Heraushebungstatbeständen erfüllt sein.

Ein Bewährungsaufstieg ist für reproduktionstechnische Angestellte nicht möglich. Aus den Vergütungsgruppen X bis V c BAT ist ein Zeitaufstieg in die nächsthöhere Vergütungsgruppe vorgesehen (s. Anhang 3).

Der „Tarifvertrag zur Änderung und Ergänzung der Anlage 1 a zum BAT (Angestellte in technischen Berufen)“ vom 15. 6. 1972 ist am 1. Juli 1972 in Kraft getreten. Der Vertrag ist mit Erlaß vom 4. 7. 1972 (Nds. MBl. S. 973) veröffentlicht worden.

6.4 Weitere Angestellte in der VuKV

Neben den Angestellten, die den vorstehenden Tätigkeitsmerkmalen zugeordnet werden können, werden in der VuKV Angestellte beschäftigt, für die weitere Tätigkeitsmerkmale bedeutend sind:

- a) Angestellte in der Programmierung
Abschnitt B Unterabschnitt I des Teil II der Anlage 1 a zum BAT,
Vergütungsgruppen V c bis II a BAT
 - b) Angestellte in der Organisation
Abschnitt B Unterabschnitt II des Teil II der Anlage 1 a zum BAT,
Vergütungsgruppen V c bis II a BAT
 - c) Angestellte in der Datenerfassung
Abschnitt B Unterabschnitt III des Teil II der Anlage 1 a zum BAT,
Vergütungsgruppen IX b bis V b BAT
 - d) Angestellte in der Arbeitsvorbereitung, in der Datenbearbeitung und
in der Datenarchivierung
Abschnitt B Unterabschnitt IV des Teil II der Anlage 1 a zum BAT,
Vergütungsgruppen VIII bis III BAT
 - e) Angestellte in der Maschinenbedienung
Abschnitt B Unterabschnitt V des Teil II der Anlage 1 a zum BAT,
Vergütungsgruppen VII bis III BAT.
- zu a) bis e) TV vom 15. 11. 1971 (Nds. MBl. 1972, S. 73)
- f) Fotografen
Abschnitt L Unterabschnitt X des Teil II der Anlage 1 a zum BAT,
Vergütungsgruppen VII bis IV b BAT
TV vom 15. 6. 1972 (Nds. MBl. S. 973)
 - g) Angestellte im Schreibdienst
Abschnitt N Unterabschnitt I des Teil II der Anlage 1 a zum BAT.
Vergütungsgruppen IX b bis VI b BAT
TV vom 10. 7. 1969 (Nds. MBl. S. 829)
 - h) Hausmeister in Verwaltungsgebäuden
Abschnitt O Unterabschnitt II des Teil II der Anlage 1 a zum BAT,
Vergütungsgruppen X bis VII BAT
TV vom 16. 10. 1969 (Nds. MBl. 1970 S. 5).

Technische Angestellte ohne Abschlußprüfung

Die Tätigkeitsmerkmale der Technischen Angestellten beziehen sich bei den Ingenieuren, Vermessungstechnikern, Zeichnern und reproduktionstechnischen Angestellten sowohl auf Angestellte mit einer entsprechenden Ausbildung als auch auf sonstige Angestellte, die

aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Diese Voraussetzung enthält zwei Bedingungen:

1. „gleichwertige Fähigkeiten und ihre Erfahrungen“ und
2. „entsprechende Tätigkeiten ausüben“.

Sonstige Angestellte müssen eine Tätigkeit ausüben können und sie auch tatsächlich ausüben, die in der Regel von vermessungstechnischen oder technischen Angestellten mit der jeweils in Frage kommenden Ausbildung gefordert wird. Dabei ist es gleichgültig, wie die Angestellten die Fähigkeit erworben haben.

Fähigkeiten eines Ingenieurs oder Vermessungstechnikers können z.B. erworben werden durch langjährige Mitarbeit bei Ingenieur- oder Technikertätigkeiten, Berufserfahrung, persönliche Weiterbildung, Teilnahme am Unterricht für Auszubildende.

Die Voraussetzung „gleichwertige Fähigkeiten“ ist sicherlich nicht erfüllt, wenn der Angestellte nur in dem ihm zugewiesenen Aufgabengebiet einem ausgebildeten Angestellten in Wissen und Können gleichwertig ist. Andererseits kann man von einem sonstigen Angestellten nicht alle Kenntnisse eines ausgebildeten Angestellten verlangen.

Bei dem hohen Bestandsschutz reicht die einseitige Verwendbarkeit eines „sonstigen Angestellten“ für einen Arbeitsplatz nicht aus. Besonders bei technischen Angestellten ist zu berücksichtigen, daß sich die Aufgaben auf demselben Arbeitsplatz häufiger ändern können. Diesen wechselnden Anforderungen muß der gleichwertige Angestellte immer gewachsen sein.

So sollte z. B. ein Angestellter, der in eine Vergütungsgruppe V a bis II a BAT eingruppiert werden soll, die gleichen Fähigkeiten wie ein Ingenieur haben und hierdurch in der Lage sein, sich auf ingenieurtechnische Arbeitsplätze verschiedener Art einzuarbeiten. Die gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen dürfen sich daher nicht nur auf ein eng begrenztes Teilgebiet des Vermessungswesens beschränken, sondern sie müssen einen Umfang haben, der es der Verwaltung ermöglicht, den Angestellten auch auf einem anderen Arbeitsplatz wie einem fachhochschulmäßig ausgebildeten Angestellten einzusetzen. Was Ingenieurertätigkeiten sind, ist beispielhaft bei den Tätigkeitsmerkmalen aufgeführt.

Während es sehr schwierig sein dürfte, jemandem die gleichwertigen Fähigkeiten eines Fachhochschulingenieurs zu bestätigen oder abzusprechen, dürfte dies im Bereich der mittleren Angestellten einfacher sein. Die Grundsätze gelten jedoch entsprechend auch hier.

Die Gleichwertigkeit mit einem Vermessungstechniker ist dann zu bejahen, wenn ein Angestellter verschiedene Aufgaben eines Vermessungstechnikers ausführen kann. Das ist sicherlich immer dann der Fall, wenn ein Angestellter eine einfachere Fortführungsvermessung vollständig unter richtiger Anwendung der Vorschriften bearbeitet. Im Bereich der Übernahme von Bauwerkseinmessungen und der Lageplanbeglaubigung kann man den Angestellten als gleichwertig eingruppiieren, der mehrere Arbeiten erledigt, wie z.B.

- Vorbereitung der Gebäudeeinmessung
- Fortführung des Vermessungsrisse
- Fortführung der Flurkarte
- Berechnung der Abschnittsflächen
- Aufstellung der Fortführungsnachweise.

Grundsätzlich bleibt noch zu sagen, daß der Nachweis der gleichwertigen Fähigkeiten nicht durch Prüfungen, sondern nur durch die Leistungen des Angestellten zu erbringen ist.

Der Zusatz „und ihrer Erfahrungen“ dürfte es allerdings fast ausnahmslos verbieten, Angestellte, die nicht vermessungstechnisch tätig waren, bei der Einstellung unter ein Tätigkeitsmerkmal des Unterabschnittes VII fallen zu lassen.

Nach den Tarifvertrag ist die Einstellung sonstiger Angestellten nur nach Verg.-Gr. IX b des Teils II, Abschnitt L, Unterabschnitt IV möglich.

8 **Bewährungs- und Zeitaufstieg**

Der Bewährungsaufstieg ist in der VuKV fast unbedeutend geworden. Dagegen sind für zahlreiche Angestellte die Regelungen im Zusammenhang mit dem Zeitaufstieg wichtig.

Der wesentliche Unterschied zwischen dem Bewährungs- und Zeitaufstieg liegt darin, daß sich der Angestellte beim Bewährungsaufstieg in seiner bisherigen Vergütungsgruppe bewährt haben muß (sonst ist der Aufstieg zu verwehren), während beim Zeitaufstieg eine Tätigkeit nur eine bestimmte Zeit auszuüben ist. Praktisch bedeutet das: eine Tätigkeit ist über zwei Vergütungsgruppen hinweg bewertet.

Grundsätzlich ist aus jeder Vergütungs- und Fallgruppe – sofern vorgesehen – nur ein Zeitaufstieg möglich.

Die Frist für einen weiteren Zeitaufstieg beginnt erst dann zu laufen, wenn der Angestellte die Heraushebungstatbestände der durch den Zeitaufstieg erreichten Vergütungsgruppe erfüllt.

Hierzu ein Beispiel:

Ein Vermessungstechniker, der sich durch besondere Leistungen aus Verg.-Gr. VIII BAT heraushebt, wird nach vierjähriger Tätigkeit aus der Verg.-Gr. VII Fallgruppe 1 BAT im Wege des Zeitaufstiegs in die Verg.-Gr. VI b Fallgruppe 2 BAT höhergruppiert. Ein weiterer Zeitaufstieg ist erst wieder möglich, wenn der Angestellte die gegenüber Verg.-Gr. VII BAT herausgehobenen Tätigkeiten der Verg.-Gr. VI b Fallgruppe 1 BAT ausübt. Von diesem Zeitpunkt an läuft die Frist für einen neuen Zeitaufstieg.

Um Unklarheiten zu vermeiden, ist es deshalb sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer wichtig, den genauen Zeitpunkt, von dem an der Angestellte höherwertige Tätigkeiten ausübt, festzuhalten. Dies ist besonders dann zu beachten, wenn dem Angestellten in seinem bisherigen Aufgabenbereich schwierigere Tätigkeiten übertragen werden oder sich die Tätigkeit z. B. durch neue Gesetze, Verordnungen oder Erlasse so ändert, daß sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren Vergütungsgruppe entspricht. Ist der Angestellte dann durch Zeitaufstieg bereits in der höheren Vergütungsgruppe eingruppiert, ist aufgrund dessen weder der Arbeitsvertrag zu ändern noch eine höhere Vergütung zu zahlen.

Schlußbemerkungen

Wenn es gelungen ist, die umfangreiche Materie des Tarifrechts und des BAT auch dem etwas näher zu bringen, der dienstlich nicht damit befaßt ist, wäre das Ziel des Beitrages erreicht. Beim Leser könnte der Eindruck entstanden sein, daß alle Fragen und Probleme, die sich aus einem Dienstverhältnis ergeben, durch das Tarifrecht und den BAT gelöst werden können. Dies ist in den meisten Fällen auch möglich. Trotzdem können sich in der Praxis immer wieder Auslegungsschwierigkeiten im Einzelfall ergeben, bei dem sich auch die Arbeitsvertragsparteien nicht einigen. Dann hat das zuständige Arbeitsgericht zu entscheiden.

**Anlage 1 a, Teil I,
Ingenieure für Vermessungstechnik und Landkartentechnik**

Anhang 1

Vergütungsgruppe V a	Ingenieure während der ersten sechs Monate der Berufsausübung	Fallgruppe 2
Vergütungsgruppe IV b	Ingenieure nach sechsmonatiger Berufsausübung nach Ablegung der Prüfung	Fallgruppe 22
Vergütungsgruppe IV a	Ingenieure in selbständiger Tätigkeit, die sich durch besondere Leistungen aus Vergütungsgruppe IV b herausheben.	Fallgruppe 11
Vergütungsgruppe III	Ingenieure mit langjähriger praktischer Erfahrung, die sich durch besonders schwierige Tätigkeiten und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes oder durch schöpferische oder Spezialtätigkeit aus Vergütungsgruppe IV a herausheben	Fallgruppe 3
Vergütungsgruppe II a	Ingenieure, die sich durch das Maß der Verantwortung erheblich aus Vergütungsgruppe III herausheben	Fallgruppe 10

Anlage 1a, Teil II, Abschnitt L
Unterabschnitt IV – Zeichner

Anhang 2

Vergütungs-
 gruppe
IX b

Zeichner mit einfacher Tätigkeit

VIII

Zeichner mit Abschlußprüfung	Fg. 1
------------------------------	----------

nach 3jähriger Tätigkeit	Fg. 2
--------------------------	----------

VII

Zeichner mit Prüfung, die min. 25 % Tätigkeiten ausüben d. bes. Leistungen erfordern	Fg. 1
--	----------

nach 3jähriger Tätigkeit	Fg. 2
--------------------------	----------

VI b

Zeichner mit Prüfung, die min. 50 % Tätigkeiten ausüben d. bes. Leistungen erfordern
--

Unterabschnitt VII – Vermessungstechniker (VT)

(entsprechendes gilt für
 Kartographen)

Vergütungs-
 gruppe
VIII

Vermessungstechniker mit Prüfung

VII

Vermessungstechniker mit Prüfung, die sich durch besondere Leistungen aus VIII herausheben	Fg. 1
--	----------

nach 3jähriger Tätigkeit	Fg. 2
--------------------------	----------

VI b

Vermessungstechniker mit Prüfung, die min. 25 % schwierige Aufgaben zu erfüllen haben	Fg. 1
---	----------

nach 4jähriger Tätigkeit	Fg. 2
--------------------------	----------

V c

Vermessungstechniker mit Prüfung, die min. 50 % schwierige Aufgaben zu erfüllen haben	Fg. 1
---	----------

nach 6jähriger Tätigkeit	Fg. 2
--------------------------	----------

V b

nach 6jähriger Tätigkeit

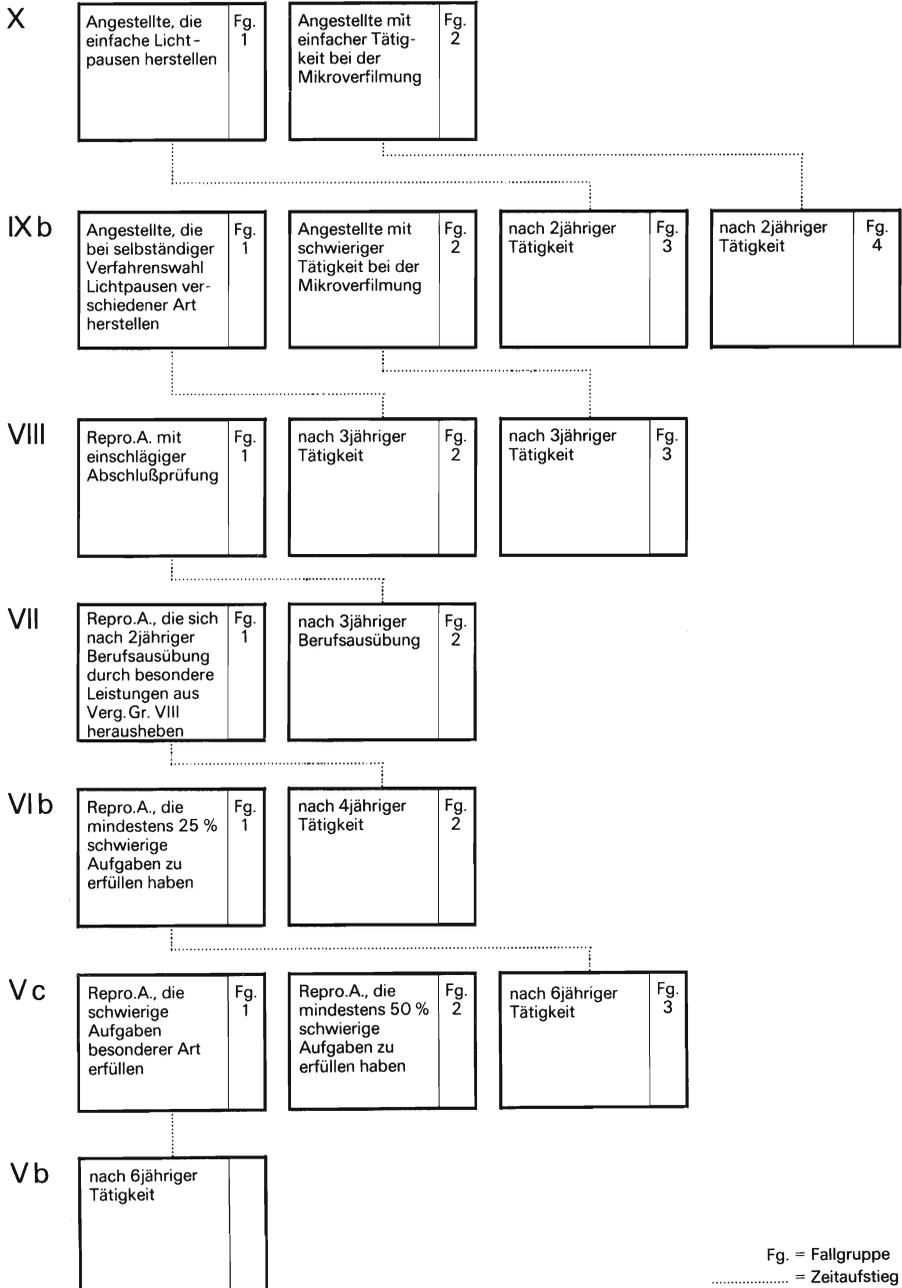
Fg. = Fallgruppe

..... = Zeitaufstieg

Unterabschnitt VIII: Reproduktionstechnische Angestellte (Repro.A.)

Vergütungs-
gruppe

Anhang 3



Zur Dienstpostenbewertung

Von Wolf-Erich v o n D a a c k

1 Vorbemerkung

Wenn man in der einschlägigen Literatur über die Zielsetzung der Dienstpostenbewertung (DPBew) – und hier besonders der analytischen DPBew – nachliest, so wird als Begründung die funktionsgerechte Einstufung und Entlohnung der Bediensteten in den Vordergrund gestellt. Verschiedentlich wird die DPBew als Voraussetzung für ein einheitliches Bezahlungssystem im öffentlichen Dienst angesprochen, die eine transparente Gehaltspolitik fördert und darüber hinaus zur Verwirklichung des Leistungsprinzips beiträgt. Im größeren Rahmen wird die DPBew als Instrument zur Steuerung der Personalentwicklung und der Personalförderung oder auch als Mittel einer zielgerichteten Personalführung angesehen.

Bevor über Art und Bedeutung der DPBew Ausführungen gemacht werden, sollen zunächst einige Aspekte begrifflicher Art geklärt werden.

2 Abgrenzung der Begriffe

Nach Strelen (1) wird als *Ä m t e r b e w e r t u n g* der Entscheidungsvorgang bezeichnet, durch den der Besoldungsgesetzgeber abstrakt aufgrund bestimmter Aufgabenkreise Ämter als Ausdruck der dienstrechtlichen – d.h. status- oder besoldungsrechtlichen – Stellung eines Beamten einordnet. Dabei fehlt in der Mehrzahl aller Fälle die Zuordnung konkreter Dienstposten (DP) zu den Ämtern. Vielmehr wird die Rangfolge großer Funktionsbereiche abstrakt festgelegt. Die Ämterbewertung, bei der neben originären Wertmerkmalen, wie z.B. Anforderungen, Belastung etc. auch laufbahn-, organisations- oder arbeitsmarktpolitische Gründe berücksichtigt werden können, führt letztlich im Ergebnis zu einer Gehaltsklassifizierung.

Nach Schmidt (2) dient die *D i e n s t p o s t e n b e w e r t u n g* der Bestimmung der Wertigkeit des konkreten Aufgabengebietes (Arbeitsplatzes) des einzelnen Beamten im Vergleich zu anderen. Der Begriff „Dienstposten“ deckt sich weitgehend mit dem Begriff „konkretes Amt im funktionellen Sinne“ oder dem des Arbeitsplatzes. (Hierbei ist der Begriff „Arbeitsplatz“ nicht im tarifrechtlichen Sinne zu deuten.) Darunter ist eine organisatorisch abgegrenzte Vielzahl von Einzelaufgaben, die der

Beamte auf diesem DP durchzuführen hat, zu verstehen. Die DPBew ist als interne Maßnahme der Verwaltung unverbindlich, da sie keine äußeren Wirkungen hat. Konsequenzen im Hinblick auf Beförderung oder Besoldung entstehen erst, wenn die entsprechenden haushaltsrechtlichen Voraussetzungen gegeben sind.

Die DPBew verfolgt das gleiche Ziel wie die Ämterbewertung, letzere ist logischerweise aber vorrangig. Die DPBew muß im Rahmen der Ämterbewertung erfolgen und ist an ihre Zuordnungsentscheidung gebunden.

Der Begriff *S t e l l e n b e w e r t u n g* ist streitig. Einerseits wird hiermit der Entscheidungsvorgang bezeichnet, mit dem die den Haushalt beschließenden Gremien – also in erster Linie das Parlament – über die Schaffung der den DP entsprechenden Planstelle entscheiden. (Da keinerlei Bindung des Haushaltsgesetzgebers an die DPBew besteht, kann letzere allenfalls ein Hilfsmittel bei diesem Bewertungsvorgang darstellen.)

Andererseits wird der Begriff „Stelle“ ganz allgemein als Arbeitsplatz und den damit verbundenen Tätigkeiten verstanden. Damit wären Stellenbewertung und DPBew identisch, also zwei Begriffe für denselben Vorgang.

DPBew und/oder Stellenbewertung verlieren ihre wesentliche Bedeutung, soweit entweder der Besoldungsgesetzgeber eine eindeutige Zuordnung bereits vorgenommen oder der Gesetz- oder Verordnungsgeber nach § 20 Abs. 2 Satz 3 des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG) die Zuordnung der Funktionen zu den Ämtern abschließend geregelt hat (vgl. hierzu auch Punkt 7).

§ 20 Abs. 2 Satz 3 BBesG lautet:

Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates Funktionen den Ämtern in den Besoldungsordnungen zuzuordnen.

Verschiedentlich wird die Frage diskutiert, inwieweit die Durchführung der DPBew als organisatorische oder als besoldungsrechtliche Maßnahme eingeordnet werden kann.

Schmidt (3) führt hierzu aus: „Die Aufstellung eines Organisationsplanes – eindeutig eine Sache der Organisation – enthält bereits durch den hierarchischen Aufbau der Organisationseinheiten eine Bewertungsentscheidung. Diese entscheidet sich nur graduell von der Dienstpostenbewertung. Es ist die Frage aufzuwerfen, was bewertet wird. Das ist eindeutig die Organisationseinheit der quantitativ bemessenen Einzelaufgaben, kurz als Dienstposten bezeichnet. Deshalb erscheint es zutreffender, lediglich festzustellen,

daß die Dienstpostenbewertung damit gleichermaßen der Organisation wie dem Vollzug des Besoldungsgesetzes dient.“

Im Bericht des Arbeitskreises Dienstpostenbewertung der Studienkommission für die Reform des öffentlichen Dienstrechts (4) wird hierzu angemerkt: „Teilweise wird die Dienstpostenbewertung als eine Maßnahme organisatorischer Art angesehen, die in der Organisationsgewalt des bewertenden Dienstherrn fußt und den Stellenplan als Teil des Haushaltsplanes vorbereitet. Andere Auffassungen beurteilen die Dienstpostenbewertung als eine Maßnahme zur Ausführung des Besoldungsrechts. Schließlich zählen einige Autoren die Dienstpostenbewertung sowohl zu den Organisationsaufgaben als auch zum Vollzug des Besoldungsrechts.“

Um einen Arbeitsplatz oder einen DP zu bewerten, ist eine Arbeitsplatzbeschreibung oder eine Dienstpostenbeschreibung notwendig. Es wäre vielleicht ratsam, losgelöst von den termini technici des Tarif- bzw. Besoldungsrechts, als übergeordneten Begriff das Wort Tätigkeitsbeschreibung zu verwenden, wobei unter „Tätigkeit“ die laut Arbeitsanweisung, Geschäftsverteilungsplan o.ä. vorgegebenen Aufgaben zu verstehen sind. Von den genannten Definitionen abgesetzt ist die Leistungsbewertung zu sehen, wobei eine individuell erbrachte Leistung in ihrer Abweichung zur Normalanforderung an einen DP zu bewerten ist. Der Wert eines DP's sagt nämlich im allgemeinen nichts darüber aus, wie und in welchem Umfang ein Mitarbeiter auf ihm tätig wird. Der Arbeitskreis zur Bewertung von Eignung und Leistung der Studienkommission für die Reform des öffentlichen Dienstrechts zählt zur Leistungsbewertung all die Merkmale, die sich unter die Oberbegriffe Qualität und Quantität der Arbeit subsummieren lassen. Im einzelnen schlägt er folgende Bewertungsmerkmale vor:

- Richtigkeit
(richtiges, fehlerfreies Arbeiten)
- Termingerechtigkeit
(Einhalten von Terminen, pünktliches Arbeiten)
- Rationelles Arbeiten
(Kostengerechtigkeit, Wirtschaftlichkeit, rationelles Einrichten der Arbeit)
- Verwertbarkeit
(Verwendbarkeit, Brauchbarkeit der Arbeit, z.B. Vollständigkeit und Ausgewogenheit)
- Arbeitsmenge in der Zeiteinheit
(Menge der verwendbaren Arbeit).

Vom Arbeitskreis wird ergänzend bemerkt, daß Begriffe wie Einfallsreichtum, Integriertheit in die Verwaltung, schöpferische Initiative (Ideenreichtum), Verhalten gegenüber Außenstehenden, Zusammenarbeit und Einsatzbereitschaft personenbezogen sind. Sie wirken sich auf die genannten fünf Merkmale aus und bedürfen in diesem Zusammenhang keiner besonderen Bewertung. – Inhaltliche Überschneidungen der Bewertungsmerkmale werden nicht ausgeschlossen. Doch sollte bei der Konkretisierung der Merkmale versucht werden, eine möglichst klare Differenzierung der Inhalte zu erreichen.

Während die Leistungsbewertung Aussagen über konkret erbrachte und beobachtete Arbeitsergebnisse des Mitarbeiters trifft, hat die *Verwendungsbeurteilung* eine Beurteilung der Befähigung eines Menschen hinsichtlich seiner beruflichen Tätigkeit zum Ziel.

Ihre Grundlage ist das Verhalten am Arbeitsplatz. Die Verwendungsbeurteilung soll Auskunft geben über Fähigkeiten, Interessen, Motivationen und weitere persönliche Merkmale, aber auch über Kenntnisse, Fertigkeiten, Ausbildungen und Erfahrungen der Mitarbeiter. (Neuere Entwicklungen unterscheiden in diesem Zusammenhang – vgl. Punkt 7 des dort angesprochenen Anlagenbandes A – zwischen Befähigungsbeurteilungen, Eignungsfeststellungsverfahren und Leistungsbeurteilungen.)

3 Rechts- und Verwaltungsvorschriften

Artikel 74 a des Grundgesetzes weist die Besoldung und Versorgung der Angehörigen des öffentlichen Dienstes, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis stehen, der Konkurrierenden Gesetzgebung zu. Hierzu gehört auch die „Bewertung der Ämter“, wie sie sich aus Absatz 3 dieses Artikels ergibt.

Düchs (5) erläutert aufgrund der Entstehungsgeschichte, daß mit dem Begriff „Bewertung der Ämter“ keineswegs die DPBew im Sinne eines analytischen Bewertungssystems gemeint ist. Er führt hierzu u. a. aus: „ . . . muß man weiterhin davon ausgehen, daß unter der „Bewertung der Ämter“ in Art. 74 a GG lediglich die Zuordnung der statusrechtlichen Ämter zu den verschiedenen Besoldungsgruppen zu verstehen ist, nicht jedoch eine Bewertung im Sinne der analytischen DPBew, die einen ganz anderen Sachverhalt erfaßt, nämlich die in einem analytischen Verfahren erfolgende Feststellung des relativen Anforderungsniveaus von konkreten Tätigkeitsbereichen (Dienstposten).“

In (4) wird hierzu festgestellt: „Wir sind übereinstimmend der Auffassung, daß Artikel 74 a Grundgesetz im Rahmen der Besoldungskompetenz auch die Zuständigkeit zur Einführung einer einheitlichen Dienstpostenbewertung für die Beamten der Länder, Gemeinden und sonstigen öffentlich-rechtlichen Körperschaften umfaßt, weil die Regelung der Besoldung ein Bewertungssystem voraussetzt.“

Der Bundesgesetzgeber hat über den Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung im § 18 BBesG ausgeführt, daß die Funktionen der Beamten nach den mit ihnen verbundenen Anforderungen sachgerecht zu bewerten und Ämtern zuzuordnen sind. Ferner ist im § 18 gesagt, daß die Ämter nach ihrer Wertigkeit unter Berücksichtigung der gemeinsamen Belange aller Dienstherren den Besoldungsgruppen zuzuordnen sind.

Rechtsgrundlage für die DPBew in Niedersachsen ist § 9 des Landesbesoldungsgesetzes 1977 (in der Fassung der Bekanntmachung vom 31. 10. 1978, Nds. GVBl. S. 771). Danach ist jeder Dienstposten, der mit einem Beamten besetzt ist oder besetzt werden soll, nach sachgerechter Bewertung einem der in den Besoldungsordnungen aufgeführten Ämter zuzuordnen (Dienstpostenbewertung).

Weitere Bestimmungen zur DPBew enthalten die Beschlüsse des Nds. Landesministeriums vom 24. 5. 1966 (Nds. MBl. S. 554) und vom 1. 4. 1966 (Nds. MBl. S. 348). In den Beschlüssen ist u. a. vorgeschrieben, daß

- jedes Ressort die zu seinem Geschäftsbereich gehörenden DP bewertet,
- die sachgerechte Bewertung als Grundlage für die Anforderung von Planstellen dient,
- bei der Bewertung von den bisherigen Ergebnissen der DPBew auszugehen ist.

Dabei ist von dem Grundsatz auszugehen, daß sich die DPBew an den Bewertungsmaßstäben, die sich aus der Besoldungsordnung ergeben, orientieren muß.

Weitere Vorschriften für den Bereich der Landesverwaltung sind bisher nicht erlassen worden. Es bleibt festzuhalten, daß keine der genannten Bestimmungen ausdrücklich regelt, nach welchem Verfahren die DPBew durchzuführen ist.

4 Systeme

Bei den Verfahren, die bei der DPBew vielfach zur Anwendung kommen, werden Tätigkeitsmerkmale eines Arbeitsplatzes nach einer mehr oder weniger groben Schätzung bewertet. Die Anforderungen werden in ihrer

Gesamtheit gesehen, ohne daß die Wertung nach den Einzelanforderungen differenziert wird. Anforderungsmerkmale wie z. B. Fachkönnen, Verantwortung oder Beanspruchung werden zwar in Betracht gezogen, aber nicht einzeln untersucht. Diese Verfahren sind dadurch gekennzeichnet, daß sie nur wenige Anforderungsarten kennen, die nicht weiter unterteilt sind und bei denen das Gewicht zueinander nicht festgelegt wird. In diesem Zusammenhang wird von sog. *s u m m a r i s c h e n* DPBewen gesprochen.

Der Begriff „summarisch“ ist nicht exakt definiert. Die Vorstellungen, welche Elemente diesen Verfahren im einzelnen zuzuordnen sind, gehen auseinander. Vielleicht könnte die begriffliche Abgrenzung – wenn auch unbefriedigend – in einer Negativ-Formulierung gefunden werden: summarische Verfahren sind all diejenigen, die nicht den analytischen zuzurechnen sind.

Den summarischen Verfahren sind wegen Mangels am Detail Verzerrungen, Vergrößerungen und Ungerechtigkeiten attestiert. Die Suche nach Methoden, die genauer und gerechter sind und die den Eindruck wissenschaftlicher Objektivität vermitteln, führte zu sog. *a n a l y t i s c h e n* DPBewen.

Grundlage der analytischen DPBew ist ein einheitliches Anforderungsschema, in dem die Gesamtanforderung, die an die menschliche Arbeitskraft gestellt werden kann, in eine Reihe von Einzelfaktoren zerlegt wird. Aufgrund von ausführlichen DP-Beschreibungen wird durch Messen oder Schätzen festgelegt, in welchem Ausmaß jeder der im Anforderungsschema enthaltenen Einzelfaktoren durch den zu bewertenden DP in Anspruch genommen ist. Die auf diese Weise ermittelten Werte werden dann nach einer vorgegebenen Systematik unter Berücksichtigung unterschiedlicher Gewichtsansätze zum zahlenmäßigen Gesamtwert des Dienstpostens zusammengeführt.

Von Hammerstein (6) sieht das Verfahren einer analytischen Bewertung als gegeben an, wenn

- der Bewertungsmaßstab aus einzelnen gestuften Bewertungsmerkmalen (z. B. Fachkönnen, Handlungsspielraum, Führungsverantwortung) besteht,
- der Einfluß des einzelnen Bewertungsmerkmals auf das Gesamtergebnis im Verhältnis zu dem der anderen Merkmale feststeht (Gewichtung),
- die Einstufung des Arbeitsplatzes nacheinander jeweils für die einzelnen Bewertungsmerkmale ermittelt wird und
- die für die Bewertung des Arbeitsplatzes bestimmende Punktsomme aus der Addition der Einstufungsergebnisse bei den einzelnen Bewertungsmerkmalen gebildet wird.

Als Geburtsstunde der analytischen DPBew ist wohl die internationale Tagung über Arbeitsbewertung in Genf im Jahre 1950 anzusprechen, auf der sechs Anforderungsgruppen erarbeitet worden sind, nach denen Tätigkeiten bewertet werden können:

1. geistige Anforderung an das Fachkönnen,
2. körperliche Anforderungen an das Fachkönnen,
3. geistige Anforderungen in Bezug auf Belastung (Denktätigkeit, Aufmerksamkeit),
4. körperliche Anforderungen im Bezug auf Belastung (Anstrengung der Muskeln),
5. Verantwortung (seelisch-charakterliche Anforderungen),
6. Arbeitsbedingungen (Arbeitserschwernisse, Umgebungseinflüsse).

Der Rückgriff auf das Genfer Schema ist in der Arbeitswissenschaft üblich geworden. Es inspirierte zu einer Reihe von systematisch-analytischen Bewertungsverfahren, die je nach Zielgruppe modifiziert wurden.

Zwei Modelle einer analytischen DPBew werden in der Folge vorgestellt.

- 4.1 Auf Anregung der Ständigen Konferenz der Innenminister der Länder ist im Jahre 1968 ein Arbeitskreis für die Schaffung eines geeigneten Dienstpostenbewertungsverfahrens beim Bundesinnenminister eingerichtet worden. Von diesem Arbeitskreis wurde ein Modell einer einheitlichen DPBew für Bund, Länder und Gemeinden erarbeitet und der Entwurf für ein einheitliches Anforderungsschema erstellt. Dabei wurde das Ziel verfolgt, die Anforderungen, welche die Wahrnehmung eines DP's an den Beamten stellt, so zu erfassen, daß die verschiedenen geistigen, seelischen und körperlichen Faktoren dieser Anforderungen berücksichtigt werden. Mit dem Entwurf sollte versucht werden, systematische Grundlagen für eine möglichst objektivierte, nachvollziehbare und für Vergleiche geeignete Bewertung aufzuzeigen.

Das Anforderungsschema gliedert sich in Anforderungsgruppen, die in Anforderungsarten unterteilt werden.

Die Anforderungsgruppen lehnen sich an die Einteilung des Genfer Schemas an, wobei jedoch die dort unter den Oberbegriffen Fachkönnen und Belastung eingeordneten sechs verschiedenen Anforderungsgruppen auf drei Gruppen reduziert worden sind. Die Anforderungsgruppe „Arbeitsbedingungen“ wurde nicht übernommen, weil besondere Erschwernisse am Arbeitsplatz (Lärm, Schmutz, erhöhte Unfallgefährdung, Dienst zu ungünstigen Zeiten) durch

Anforderungsgruppe	Anforderungsart
I Fachkönnen	1. Grundkenntnisse 2. Erfahrung
II Beanspruchung	1. Denktätigkeit 2. Dienstliche Beziehungen 3. Körperliche Beanspruchung
III Verantwortung	1. Tragweite und Verbindlichkeit des Handelns 2. Verantwortung für Mitarbeiter und Aufsicht über nachgeordnete Behörden

Zulagen, Entschädigungen oder Dienstbefreiung abgegolten werden sollten. Ferner wurde die Anforderungsgruppe „Körperliches Fachkönnen“ nicht gesondert aufgenommen. Körperliche Anforderungen an das Fachkönnen sind in aller Regel vor der Einstellung in den Vorbereitungsdienst oder im Rahmen der Laufbahnprüfung nachzuweisen und werden daher bei der Anforderungsgruppe „Fachkönnen“ innerhalb der Anforderungsart „Grundkenntnisse“ mit veranschlagt.

Zu den einzelnen Anforderungen wird u. a. folgendes angeführt:

I F a c h k ö n n e n . Das Fachkönnen umfaßt die Kenntnisse und die Fertigkeiten, die für die Tätigkeit notwendig sind. Diese werden vor allem durch Ausbildung und Erfahrung erworben.

I.1 G r u n d k e n n t n i s s e . Die Anforderungsart erfaßt die nach Laufbahnvorschriften für den Erwerb der Befähigung erforderlichen Voraussetzungen. Gleichwohl richten sich die Grundkenntnisse nach den objektiven Anforderungen, nicht nach der Ausbildung, die der DP-Inhaber (z. B. ein Aufstiegsbeamter) durchlaufen hat.

I.2 E r f a h r u n g . Unter Erfahrung sind diejenigen Kenntnisse zu verstehen, die in der Regel nach Erlangung der Befähigung im öffentlichen Dienst erworben werden müssen, um die Tätigkeit ordnungsgemäß ausüben zu können. Der Erwerb der Erfahrung stellt nicht nur auf die praktische Verwaltungsarbeit ab, sondern auch auf besondere Lehrgangserfahrungen.

Grundsätzlich kommt es nicht allein auf die Zeitdauer, sondern auch auf das Erfahrungsgebiet und die Tiefe der Erfahrung an.

II Beanspruchung. Beanspruchung ist die geistige und körperliche Belastung, die durch die Tätigkeit entsteht.

II.1 Denktätigkeit. Denken beruht auf geistigem Können. Es besteht darin, Beziehungen und Sinnzusammenhänge zu erfassen und herzustellen; es kann als logisches Denken vorhandene Erkenntnisse nachvollziehen oder als schöpferisches Denken neue Erkenntnisse erbringen. Die Denktätigkeit verlangt Aufmerksamkeit. Als Einflußgröße ist der Schwierigkeitsgrad der Aufgabe zu nennen, der durch logisches Denken, durch schöpferisches Denken, durch Dauer und zeitliche Verteilung der Denkbelastung und durch Häufigkeit und Schnelligkeit des Umstellens auf andere Denkgegenstände beeinflusst wird.

II.2 Dienstliche Beziehungen. Diese Anforderungsart umfaßt die zusätzliche Belastung, die aus der Zusammenarbeit mit anderen erwächst. Als dienstliche Beziehungen sind Besprechungen, Verhandlungen und andere persönliche Kontakte zur Erfüllung der gestellten Sachaufgaben zu verstehen. Erforderlich hierfür sind neben der Sachkenntnis vor allem Gewandheit, dienstliche Angelegenheiten zur Diskussion zu stellen, Verhandlungsgeschick und Überzeugungsvermögen. Von Bedeutung sind die Art der Kontakte und die Schwierigkeit der Argumentation. Da diese Anforderungsart nur persönliche Kontakte erfaßt, sind schriftliche Beziehungen unter der Anforderungsart „Denktätigkeit“ mitzubewerten.

II.3 Körperliche Belastung. Körperliche Beanspruchung entsteht vor allem durch die bei der Arbeit anzustrengenden Muskelkräfte. Muskelbelastungen sind nur zu bewerten, wenn sie über das bei geistigen Tätigkeiten allgemein übliche Maß wesentlich hinausgehen und eine erhebliche Kraftanstrengung erfordern. Diese Anforderungsart wird im wesentlichen bei bestimmten DP von Betriebsverwaltungen vorkommen.

III Verantwortung. Hiermit werden die für die Bewältigung der Aufgaben im Interesse des Gemeinwohls erforderlichen charakterlichen Eigenschaften und Fähigkeiten erfaßt, und zwar: Umsicht, Zuverlässigkeit, Gewissenhaftigkeit, Pflichtbewußtsein, Selbständigkeit, Entschlußkraft, Verschwiegenheit, Bereitschaft zur Zusammenarbeit, Fähigkeit zur Leitung von Menschen. Die Verantwortung erstreckt sich insbesondere auf den Arbeitsablauf und auf die Arbeitsleistung.

III.1 Tragweite und Verbindlichkeit des Handelns. Die Anforderungsart erfaßt die mit der Aufgabe verbundene Verantwort-

tung für die Arbeitsausführung und deren inner- und außerbehördliche Reichweite. Dabei spielen der Beurteilungsspielraum, die Verbindlichkeit von Entscheidungen und die Auswirkungen des Handelns innerhalb der Verwaltung und gegenüber der Bevölkerung eine Rolle. Bei der Bewertung der „Verbindlichkeit von Entscheidungen“ kommt es auf die Unterschriftsbefugnis oder auf die gleichwertige mündliche Entscheidungsbefugnis an.

III.2 Verantwortung für Mitarbeiter und Aufsicht über nachgeordnete Behörden. Hierunter sind Wirkung und Umfang der Aufsichtsmaßnahmen gegenüber unterstellten Mitarbeitern sowie Aufsicht über nachgeordnete Behörden und Einrichtungen zu verstehen. Als Einflußgrößen sind die Zahl der unterstellten Mitarbeiter oder die Größe des Aufsichtsbereiches zu nennen.

Unter den Begriff der Aufsicht fallen die Dienst- und Fachaufsicht sowie die Rechtsaufsicht. Dabei sind nicht die Befugnisse und Maßnahmen zu bewerten, die erstinstanzlich in einer höheren behördlichen Ebene wahrgenommen werden.

Bei jeder Anforderungsart werden eine oder mehrere Stufenreihen für die unterschiedliche Intensität der zu bewertenden Inanspruchnahme im Rahmen der jeweiligen Anforderungsart gebildet. Als Beispiel sei an dieser Stelle die Stufenbeschreibung für die Anforderungsart II.2 „Dienstliche Beziehungen“ wiedergegeben. (s. Tabelle nächste Seite).

Die einzelnen Anforderungsgruppen und -arten werden gewichtet, und zwar:

Fachkönnen	40 %
Grundkenntnisse	30 %
Erfahrung	10 %
Beanspruchung	30 %
Denktätigkeit	22 %
Dienstliche Beziehungen	5 %
Körperliche Beanspruchungen	3 %
Verantwortung	30 %
Tragweite und Verbindlichkeit des Handelns	20 %
Verantwortung für Mitarbeit und Aufsicht über nachgeordnete Behörden	10 %

Die Anforderungsarten werden jeweils für sich getrennt bewertet und erhalten entsprechend ihrer Gewichtung einen Punktwert. Aus den Einzel-

Stufe	Stufenbeschreibung	Wertzahlen
1	Keine zusätzlichen Anforderungen durch dienstliche Beziehungen	0
2	Zusätzliche Anforderungen, z. B. durch Kontakte, bei denen erläuterungsbedürftige Sachverhalte zu erklären sind	a) 4 b) 11
3	Hohe Anforderungen, z. B. durch Kontakte, bei denen durch werbende oder verteidigende Darlegungen andere in neuen oder streitigen Angelegenheiten zu überzeugen sind	a) 19 b) 28
4	Sehr hohe Anforderungen, z. B. durch Kontakte, bei denen scharfe Gegensätze auszugleichen sind und über streitige Forderungen eine Einigung herbeizuführen ist.	a) 39 b) 50

bewertungen wird ein Gesamtwert für die Tätigkeit gebildet. Die Mindestpunktzahl beträgt 80, die Höchstpunktzahl 1000 (= 100 %). Da die „Dienstlichen Beziehungen“ zu 5 % angesetzt sind, beträgt die Höchstpunktzahl für diese Anforderungsart 50. Der Stufenverlauf ist linear (z. B. für die Anforderungsart „Erfahrung“: 0, 25, 50, 75, 100) oder aber, wie in der o. a. Stufenbeschreibung dargestellt, progressiv. Soweit zwei verschiedene Zahlen (mit a) und b) gekennzeichnet) angegeben sind, verkörpern sie die geringere oder stärkere Intensität der Anforderung im Rahmen der für die Stufe geltenden Beschreibung.

Nach Siepmann (7) wird bei der Unterteilung der einzelnen Anforderungsarten zwischen dem sogenannten Rangreihenverfahren und dem Stufenwertzahlenverfahren unterschieden:

Rangreihenverfahren

Für jede Anforderungsart wird eine Rangreihe gebildet, auf der einzelne Rangplätze unterschieden werden können, in der Regel

durch Ziffern gekennzeichnet (z. B. von 0 bis 100 in 5er-Abständen, also eine Rangreihe 0, 5, 10, 15 ... 100).

Diese Rangplätze werden durch Richtbeispiele (jeweils mehrere Kurzbezeichnungen von bestimmten Stellen, die in Anlagen ausführlich beschrieben sind) hinsichtlich ihres Wertes erläutert. Die örtlich zu bewertenden Tätigkeiten werden in jeder Rangreihe nach ihrem Anforderungsgrad mit den Richtbeispielen verglichen und den entsprechenden Rangplätzen zugeordnet.

Stufenwertzahlverfahren

Während beim Rangreihenverfahren für jede Anforderungsart bis zu 50 nicht näher beschriebene Rangplätze unterschieden werden können, werden beim Stufenwertzahlverfahren für jede Anforderungsart verbal beschriebene Stufen vorgegeben, die die jeweilige Ausprägung der Anforderung kennzeichnen und denen ein Punktwert zugeordnet ist. Die Zuordnung der Tätigkeiten einer Stelle zu den einzelnen Stufen erfolgt im Wege des abwägenden Vergleichens der Anforderungen einer Stelle mit den verbalen Stufendefinitionen (Subsumtion von Tätigkeiten unter die einzelnen Stufen.)

Vom Arbeitskreis wird darauf hingewiesen, daß den einzelnen Verwaltungen die Möglichkeit offengehalten werden muß, innerhalb der vorgegebenen Anforderungsgruppen und unter Wahrung der maßgeblichen Bewertungsgrundsätze einzelne Anforderungsarten den konkreten Gegebenheiten anzupassen und aufzufächern. Um aber die Vergleichbarkeit der Bewertungen zwischen den verschiedenen Verwaltungen zu erhalten, sollte das Bewertungsgefüge nicht angetastet werden.

- 4.2 Von der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsvereinfachung (KGSt) ist ein analytisches DPBew-Verfahren entwickelt worden, dessen Anforderungsmerkmale sich auch auf die Anforderungsfelder „Fachkönnen, Belastung, Verantwortung und Arbeitsbedingungen“ des Genfer Schemas zurückführen lassen.

Das KGSt-Modell unterscheidet folgende Bewertungsmerkmale:

1. Belastung durch die Art des Arbeitsgebietes und der Tätigkeit.
Hierzu wird unterteilt in „Breite des Arbeitsgebietes“, wobei der Umfang der Kenntnisse, die zur Wahrnehmung des Arbeitsgebietes notwendig sind, ausschlaggebend ist, und in „Art der Tätigkeit“, wobei die Verschiedenartigkeit der Vorgänge, die zu bearbeiten sind, von Bedeutung ist.

2. Verantwortung.

Dieses Bewertungsmerkmal gliedert sich in

- Stellung im organisatorischen Zusammenhang
- Selbständigkeit bei der Arbeitsausführung
- Reichweite des Handelns einschließlich der Verantwortung für Menschen
- Verbindlichkeit von Entscheidungen
- wirtschaftliche Verantwortung.

Die „Stellung im organisatorischen Zusammenhang“ ist dadurch geprägt, ob die Tätigkeit überwiegend ausführender, vorbereitender, entscheidender oder leitender Art ist. Dabei geht die Weisungsbefugnis gegenüber Mitarbeitern in die Bewertung ein.

Die „Selbständigkeit bei der Arbeitsausführung“ ist die nicht durch Vorschriften oder Dienstanweisungen eingeengte Handlungsfreiheit bei der Erledigung der Arbeiten. In ihrem Rahmen hat der DP-Inhaber eigene Entschlüsse hinsichtlich Sachentscheidungen, Arbeitsablauf und Arbeitsmethode zu treffen.

Bei der „Reichweite des Handelns einschließlich der Verantwortung für Menschen“ wird zwischen dem Handeln im Außen- wie im Innenverhältnis und der Aufsichtspflicht gegenüber Bediensteten unterschieden.

Die „Verbindlichkeit von Entscheidungen“ beinhaltet die Frage, ob der DP-Inhaber abschließend zeichnungsberechtigt oder sonst nach außen selbständig und verbindlich für die Dienststelle zu handeln berechtigt ist.

Die „Wirtschaftliche Verantwortung“ ist dann zu bewerten, wenn der DP eine das normale Maß erheblich übersteigende unmittelbare Verantwortung für Betriebswerte erfordert.

3. Dienstliche Beziehungen zu Dritten.

Bei den „Dienstlichen Beziehungen zu Dritten“ ist darzulegen, in welchem Umfang Verhandlungsgeschick und Überzeugungsvermögen bei Verhandlungen, Besprechungen oder Auseinandersetzungen vorauszusetzen sind.

4. Berufliche Sachkunde.

Diese Anforderung umfaßt die Vor- und Ausbildung sowie die Berufserfahrung.

5. Erschwernisse, Sonderanforderungen.

Hierunter werden „Gesundheitliche Belastung“ und „Sonderanforderungen“ subsumiert. Eine gesundheitliche Belastung oder Gefährdung ist dann typisch, wenn sie das normale Maß erheblich übersteigen oder nicht durch Zulagen oder dergleichen abgegolten werden.

Die Sonderanforderungen beinhalten z.B. die geschäftsordnungsmäßige Vertretung eines Vorgesetzten in dessen gesamten Aufgabengebiet oder die Bearbeitung schwieriger Sonderaufgaben, die nicht im unmittelbaren Zusammenhang mit dem Tätigkeitsfeld stehen.

Den einzelnen Anforderungsmerkmalen werden Wertpunkte als zahlenmäßiger Ausdruck der dem System entsprechenden Wertstufen zugeordnet. Die Summe der Wertpunkte aus den Merkmalen ergeben Wertfaktoren, die Vergleiche zwischen verschiedenen DP ermöglichen.

Das Bewertungsmodell der KGSt ist, um die Anforderungen einer Vielzahl höchst unterschiedlicher Stellen bewerten zu können, notwendigerweise oberbegrifflich formuliert. Im Interesse einer möglichst einheitlichen Anwendung hat die KGSt ihr Modell durch Beispiele konkretisiert.

Mit den Systemen zur analytischen DPBew haben sich inzwischen zahlreiche Kommissionen, Arbeitsgruppen oder -kreise auf Bundes- oder Bund/Länderebene befaßt. Außerdem bestehen Erfahrungen in Länder- und Bundesverwaltungen sowie in Kommunalverwaltungen, die DPBew-Verfahren praktiziert haben oder noch praktizieren, z. B. die Länder Hessen und Hamburg, die Bundespost, die Städte München und Wuppertal.

Bei allen analytischen DPBew-Systemen kann von folgendem ausgegangen werden:

- dem Objekt, dem zu beschreibenden Arbeitsplatz/Dienstposten,
- dem Maßstab, in Form von Bewertungskriterien und Wertpunkten
- der Zuordnung zu einem Entlohnungssystem.

Die Beschreibung des Arbeitsplatzes oder Dienstpostens ist relativ unproblematisch, zumal der Geschäftsverteilungsplan als Grundlage zu dienen hat. Sie ist nachvollziehbar und überprüfbar. Sich auf allgemein anerkannte Bewertungskriterien zu einigen, ist schon weitaus schwieriger, sollte m. E. – zumindest für Verwaltungszweige – aber noch lösbar sein. Der Konflikt setzt ein, wenn es um die „Bewertung“ und damit um die Festlegung einer Rangfolge geht. Die Problematik wird umso größer, je geringer der objektivierbare Anteil ist. Die Zuordnung zu einem Entlohnungssystem stößt auf Schwierigkeiten, da Entlohnungssysteme bei uns

historisch gewachsen und rechtlich fixiert sind. Die Bewertung hat sich letztlich diesem Tatbestand unterzuordnen und nicht umgekehrt, wie es die Logik eigentlich erfordert.

5 Kritik

Die Kritik an der analytischen DPBew, insbesondere an ihrer praktischen Durchführung und an ihren Auswirkungen, ist vielfältig und umfangreich.

Der Wert eines DP – so wird z. B. vermerkt – läßt sich zwar bestimmen, nicht aber wissenschaftlich ergründen; hierfür sind gesellschaftliche Normen und Werte entscheidend. Des weiteren wird die unterschiedliche Interessenlage angeführt; der DP-Inhaber erhofft sich einer verbesserten Einstufung, die Parlamente und Regierungen erwarten Kontrollinstrumente hinsichtlich der Wünsche auf Beförderung und höhere Planstellenzuteilung, die Gewerkschaften sehen – je nach Standpunkt – Gefahr für die Tarifautonomie oder aber ein „Abdriften“ in ein einheitliches Tarifrecht.

Andere Stimmen wiederum verweisen auf folgenden Mangel: die analytischen DPBew-Systeme orientieren sich im allgemeinen an den Anforderungen des DP. Sie gehen von einer fiktiven Normalleistung aus. Personen-gebundene Merkmale, die sich auf eine individuelle Leistung beziehen (vgl. Punkt 2 zur Leistungsbewertung), bleiben außer Betracht. Andererseits sollte eine leistungsgerechte Bezahlung aber Quantität und Qualität der Tätigkeit berücksichtigen.

Eine analytische DPBew verursacht bereits bei der Einführung Verwaltungsaufwand und damit Kosten. Der Verwaltungsaufwand entsteht dadurch, daß Dienstpostenbeschreibungen angefertigt und ggf. fortgeführt werden müssen. Soweit nicht Organisations- und Geschäftsverteilungspläne vorhanden sind, wird die Bewertung erschwert. Eine Bewertungskommission ist sinnvollerweise einzurichten, das System der analytischen DPBew ist in Vorschriften zu reglementieren. Wird die analytische DPBew konsequent weitergeführt, so ist eine ständige „Pflege und Wartung“ des Systems notwendig.

Die Studienkommission für die Reform des öffentlichen Dienstrechts hat 1972 den erforderlichen Aufwand für die Einführung des Systems auf 50 bis 60 Mio. DM geschätzt. Abgesehen von den Kosten wird verschiedentlich befürchtet, daß ein ausgefeiltes DPBew-Verfahren und seine Festschreibung in der Verwaltung einen weiteren Schritt zur Bürokratisierung bedeuten würde.

Die systemimmanenten Schwierigkeiten beginnen bei der Schaffung eines Schemas, das in der öffentlichen Verwaltung mit einer Vielzahl

unterschiedlicher Funktionen universell angewendet werden soll. Dies hat zur Folge, daß die Bewertungskriterien möglichst abstrakt gehalten werden müssen, die dann allerdings der Interpretation, z.B. durch Richtbeispiele, bedürfen. Kritiker bezweifeln, daß es sich bei noch so klarer und präziser Fassung der Begriffsmerkmale vermeiden lasse, die Merkmale unterschiedlich auszulegen. Überhaupt sollten nur Verfahren zum Einsatz kommen, die auf spezielle Verwaltungszweige beschränkt sind und somit von einer einheitlichen Aufgabenstellung in einem bestimmten Bereich ausgehen.

Ein weiteres Problem der Bewertung tritt dann auf, wenn in bestimmten Bereichen, z.B. auf dem Gebiet der automatischen Datenverarbeitung, das Angebot an Arbeitskräften knapp ist. Diese (arbeitsmarktpolitische) Situation kann in einem Bewertungsverfahren nicht berücksichtigt werden; allenfalls könnte man hier dem Bedarf durch Zahlung von Zulagen nachkommen.

Die Bedenken, die zu den einzelnen Bewertungsmerkmalen geäußert werden, seien kurz angedeutet:

- die „Grundkenntnisse“ gehen mit einem Anteil von etwa einem Drittel in die Bewertung ein; sie haben damit ein deutliches Übergewicht gegenüber den anderen Kriterien. Dies erscheint einigen Kritikern als Überbewertung der Eingangsqualifikation, die auf Abschlüsse im Bildungssystem abhebt, an die wiederum gewisse Vermutungen über Qualifikation, Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten geknüpft werden,
- stellt das Kriterium „Erfahrung“ zu sehr auf die Zeitdauer ab, so läuft man Gefahr, auch Betriebsblindheit und Seniorität mitzubewerten,
- „Denktätigkeit“ läßt sich zwar bei manuellen und gleichförmig geistigen Tätigkeiten bewerten, ein schöpferisch-kreatives Tätigwerden kann durch eine analytische DPBew kaum erfaßt werden,
- der Verantwortungsbegriff kann mit unterschiedlichen Inhalten verwendet werden, z.B. Vollzugsverantwortung, Gestaltungs- und Entscheidungsverantwortung, Führungsverantwortung,
- bei der „Verantwortung für Mitarbeiter“ stellt sich die Frage, ob z.B. beim Amtsleiter oder beim Abteilungsleiter alle Mitarbeiter des Amtes bzw. der Abteilung in die Bewertung Eingang finden sollten,
- die Bewertung des Kriteriums „Verbindlichkeit von Entscheidungen“ könnte davon abhängen, inwieweit das Zeichnungsrecht delegiert worden ist.

Der Leser mag bei soviel negativer Kritik den Eindruck gewinnen, daß die Nachteile einer analytischen DPBew gegenüber einer summarischen erheblich überwiegen. (Verschiedentlich wird erst in der Verbindung beider Methoden eine interessante Ergänzung gesehen.)

Zunächst einmal muß dazu bemerkt werden, daß eine Reihe der erwähnten Bedenken auch auf die summarische DPBew zutreffen könnten. Darüber hinaus sollte man sich bewußt machen, daß die Unzufriedenheit, die bei der summarischen Bewertung latent vorhanden ist, gerade in dem Augenblick artikuliert wird, in dem Kriterien und Vorgehensweise beim analytischen Verfahren offengelegt und begründet werden. Zuweilen ist deswegen die saloppe Formulierung zu hören, daß beide Methoden nicht befriedigten, die summarische jedoch das noch weniger befriedigende Verfahren sei.

Um den Vorwurf einer einseitigen Darstellung zu entkräften, wird in der Folge über einige Argumente der Befürworter einer analytischen DPBew berichtet.

Im Bericht des Arbeitskreises Dienstpostenbewertung der Studienkommission für die Reform des öffentlichen Dienstrechts heißt es:

„Wir sind einhellig der Auffassung, daß nur eine analytische Bewertung den Ansprüchen gerecht werden kann, die an eine Bewertungsordnung für den öffentlichen Dienst zu stellen sind. Der mit einer analytischen Bewertung verbundene zeitliche und finanzielle Aufwand erscheint im Hinblick auf das angestrebte Ziel, im öffentlichen Dienst endlich eine anforderungsgerechte Bezahlung durchzusetzen, vertretbar. Zudem ist zu berücksichtigen, daß die Ergebnisse der Arbeitsanalyse, die den größten Teil des Aufwandes verursachen, für Zwecke der Arbeitsorganisation, des Ausbildungswesens, der Personalwirtschaft und der Personalführung notwendig sind.“

In der Begründung wird anerkannt, daß die summarische Bewertung zwar einfach zu handhaben und relativ rasch durchführbar sei. Da sie sich aber darauf beschränke, die Arbeitsschwierigkeit in ihrer Gesamtheit einzuschätzen, berge sie die Gefahr von Fehlbewertungen in sich; bei der pauschalen Beurteilung könne der Einfluß der einzelnen Schwierigkeitsmerkmale auf den Wert einer Tätigkeit über- oder unterschätzt oder gar übersehen werden. Außerdem entziehe sie sich weitgehend einer Vergleichbarkeit ihrer Ergebnisse vom Grunde her. In Anbetracht der sehr großen Zahl sowie der eminenten Verschiedenartigkeit der im öffentlichen Dienst zu bewertenden Dienstposten und der dadurch bedingten Vielzahl von Bewertern dürften globale Betrachtungen der Schwierigkeitsgrade zu außerordentlich abweichenden Ergebnissen führen. Notwendig sei also ein System, das

- differenzierte Maßstäbe enthalte, die von allen Bewertern einheitlich gehandhabt werden könnten,
- analysierende Vergleiche ermögliche, um subjektive Einflüsse weitgehend auszuschalten.

Diese Bedingungen erfülle allein die analytische Bewertungsmethode. Die Mehrheit der Mitglieder der Studienkommission schlägt deshalb auch vor, die Wertigkeit der Funktionen mit Hilfe einer analytischen Funktionsbewertung zu ermitteln.

Becker berichtet in (8) davon, daß Hamburg 1966 ein analytisches Bewertungssystem eingeführt hat und es seitdem anwendet. Seinen Erfahrungen dürfte besonderes Gewicht zukommen, da bis zum Zeitpunkt des Beitrages im Jahre 1977 bereits 12 000 Beamtendienstposten bewertet worden sind. Becker schreibt hierzu: „In Hamburg sind die mit der Einführung des Dienstpostenbewertungssystems verbundenen Ziele erreicht worden:

- Die Übersicht über die Personalverteilung und den Personaleinsatz ist verbessert worden.
- Es ist eine systematische Grundlage für eine funktionsgerechte Bezahlung gesichert worden.
- Die Beförderungen sind an die Übernahme höherwertiger Funktionen gebunden; dadurch sind Leistungsanreize geschaffen worden.
- Die Zuordnung der Dienstposten zu den einzelnen Besoldungsgruppen für die Beamten ist durchsichtiger und überschaubarer geworden.
- Gegenüber der Öffentlichkeit kann durch die Anwendung einer operablen Methode der Nachweis geführt werden, daß in der öffentlichen Verwaltung das Leistungsprinzip gilt.“

Für den Autor kann ein bundesweit geltendes System nicht in gleicher Weise organisatorisch gesichert werden. Gleichwohl ist es für ihn denkbar, etwa durch

- eine gründliche Schulung der Bewerber,
- ein Netz von Richtbeispielen und
- verbindliche Interpretationshinweise der abstrakt zu haltenden Kriterien

eine gleichmäßige Bewertungspraxis in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes zu gewährleisten.

Zum Abschluß dieses Kapitels mögen zwei – willkürlich – ausgewählte Zitate die Situation noch einmal kurz beleuchten.

Dammann stellt in (9) unter dem Kapitel „Bedingungen der Interessenvertretung“ mehrere Thesen zusammen. Eine davon lautet:

„Die analytische Arbeitsplatzbewertung liefert die technische Scheinbegründung für statusdefinierende kulturelle Traditionen mit offenbar hohem funktionalem Stellenwert und dient damit der Erhaltung der Legitimität des vorhandenen Schichtungs- und Klassensystems.“

Von Hammerstein schließt seinen Beitrag in (6) mit den Worten:

„Wenn funktionsbezogene Bezahlung nicht eine wirkungslose Beschwörungsformel, sondern ein reales politisches Ziel bleiben soll, dann müssen die Entwicklungsarbeiten für ein System der Arbeitsplatzbewertung im öffentlichen Dienst mit Nachdruck vorangetrieben werden, wie dies zur Zeit geschieht. Denn eine Alternative für das Ziel der funktionsgerechten Bezahlung ist weder in Sicht noch erstrebenswert.“

6 Zuordnung zur Besoldung

Die analytische DPBew sollte an das vorgegebene Besoldungssystem anknüpfen. Ein solches System kann sich nur dann politisch durchsetzen, wenn die bisher erreichten finanziellen Standards gehalten und in absehbarer Zukunft gewährleistet werden. Die Anknüpfung ist jedoch wegen der Abstraktheit der Ämter und der Besoldungsentwicklung eine unsichere Ausgangsbasis. Die rechtlichen Schwierigkeiten bei der Institutionalisierung der DPBew sind unter Punkt 3 angedeutet worden.

Zum Rechtscharakter der DPBew hat der Senat der Freien und Hansestadt Hamburg im Schreiben vom 9. 10. 1978 mitgeteilt: „Das Bundesverwaltungsgericht hat in diesem Urteil vom 10. 8. 1978 die materielle Begründetheit der Klage eines Beamten gegen die Bewertung seines Dienstpostens auch für den Fall einer nicht richtliniengemäßen Durchführung des Verfahrens verneint. Das in Hamburg durchgeführte Verfahren sei objektiv auf den Dienstposten bezogen und habe generell und seinem Wesen nach keinerlei rechtlich faßbaren Bezug zu dem jeweiligen Stelleninhaber.“

Das Urteil bestätigt die bereits in der Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichtes vom 8. 12. 1972 erkennbare Tendenz, eine Rechtsverletzung der Dienstposteninhaber generell für nur denkbar, praktisch im Einzelfall nicht für gegeben zu halten.“ Vgl. auch BVerwGer. (Urteil vom 10. 8. 1978 – 2 C 20.75) DÖV 1978, S. 58.

Eine rein objektive, vom menschlichen Ermessen freie Wertermittlung ist zudem nicht möglich. Ämterbewertungsmaßstäbe können somit allenfalls Entscheidungshilfen für den Gesetzgeber sein; die Einstufung bleibt

seine Wertentscheidung. In diese gehen natürlich auch politische Aspekte ein, die sich durch ein bestimmtes System nicht erfassen lassen.

Jegliche externe Vorgaben bei einer Bewertung bilden Randbedingungen, die die Freiheitsgrade einer DPBew einschränken. Dies können Vorgaben in Form von Regelbeförderungen, Zulagen oder aber auch *S t e l l e n - o b e r g r e n z e n* sein. „Dienstpostenbewertung und Obergrenzen verhalten sich wie Feuer und Wasser“ oder weniger plakativ ausgedrückt: analytische Bewertungssysteme und Obergrenzen widersprechen sich prinzipiell.

Die Obergrenzenregelung (§ 26 BBesG) ist Bestandteil des Bewertungsrahmens des Bundesbesoldungsgesetzgebers. Bei der Umsetzung der Ergebnisse der DPBew sind die Obergrenzenregelungen zu berücksichtigen. In der Bundestagsdrucksache 5/2635 vom 5. 3. 1968 heißt es hierzu:

„Sinn und Zweck der jetzt in § 5 Abs. 5 BBesG (alte Fassung) verankerten Obergrenzen ist es, durchschnittliche Richtwerte anzugeben, bei deren Überschreitung der vom Besoldungsgesetzgeber für die Besoldungsstruktur aufgestellte Rahmen bei der Bewertung und Zuteilung von Dienstposten zu den Besoldungsgruppen verlassen wird. Der hiermit aufgestellte Rahmen kann nur nach Maßgabe sachgerechter Bewertung ausgefüllt werden.“

Die analytische DPBew hat sich grundsätzlich – wie beschrieben – nach den Aufgaben zu richten. Dies könnte zur Folge haben, daß etliche DP höher bewertet werden, als Planstellen in der entsprechenden Besoldungsgruppe vorhanden sind, so daß nicht allen DP entsprechende Planstellen zugeordnet werden können. Damit käme es zu einer Diskrepanz zwischen DPBew und verfügbaren Planstellen.

Da die Anwendung des analytischen Verfahrens unter diesem Aspekt auf erhebliche praktische Schwierigkeiten stößt, wird verschiedentlich aufgrund der ermittelten Wertpunkte innerhalb der einzelnen Laufbahngruppen nur eine Rangfolge der vorhandenen DP aufgestellt. Die Zuordnung zu den einzelnen Ämtern wird sodann nach Maßgabe der Obergrenzen vorgenommen. Sind z.B. 100 DP des gehobenen Dienstes in den Besoldungsgruppen A 11 bis A 13 vorhanden, so wäre eine Rangfolge 1 bis 100 aufzustellen. Die Positionen 1 bis 30 entsprächen einem Amt der Besoldungsgruppe A 13, die Positionen 31 bis 75 einem Amt der Besoldungsgruppe A 12, die restlichen 25 DP einem Amt der Besoldungsgruppe A 11.

Voraussetzung bei der Bewertung aller in Frage kommenden DP nach analytischen Verfahren wären allgemeingültige und anerkannte Anforderungsarten und ein einheitlicher Maßstab. Geht man von der Annahme aus, daß dies nicht möglich ist, so hätte bei einer DPBew z. B. der Rang 17 in

der Verwaltung A einen ganz anderen Stellenwert als der Rang 17 in der Verwaltung B.

Da die Obergrenzenregelung für die den obersten Landesbehörden nachgeordneten Landesbehörden und nicht etwa für die einzelnen Behörden gilt, stößt der Aufwand bei der analytischen Methode auf erhebliche praktische Schwierigkeiten. Das analytische Verfahren müßte demnach auf die Bereiche beschränkt bleiben, für die unmittelbar Obergrenzen festgelegt sind, z. B. für die obersten Landesbehörden.

Es bleibt festzuhalten, daß auf Grund der analytischen DPBew ein Anrecht auf die Verleihung eines bestimmten Amtes nicht besteht.

7 Neuere Entwicklungen

In dem Bemühen, die DPBew zu konkretisieren, ist das unter 4.1 beschriebene Modell mit dem Ziel konzipiert worden, Funktionen zu bewerten. Der genannte Arbeitskreis hat sein Modell an Hand von Bewertungsbeispielen aus verschiedenen Verwaltungen überprüft und fortentwickelt (vgl. hierzu auch Bundestags-Drucksache 7/6, zugeleitet mit Schreiben des Bundesministers des Innern vom 6. 11. 1972).

Zu einer gesetzlichen Festschreibung ist es nicht gekommen.

Der Bundestag hatte in seinem Beschluß vom 27. 2. 1975 die Bundesregierung ersucht, „die Vorarbeiten für eine Ämter- und Dienstpostenbewertung mit Nachdruck fortzuführen und damit bundeseinheitlich die Grundlagen für eine funktionsorientierte Bezahlung der Beamten . . . zu schaffen.“ Die Berichtsaufforderung bezieht sich auf die Arbeiten zu den sog. **Funktionszuweisungsverordnungen**, wobei der Bericht an die Ausführungen in o. a. Bundestags-Drucksache anknüpft.

Summer weist in (10) darauf hin, daß die Funktionszuweisungsverordnungen nicht mit den Funktionsgruppenverordnungen zu verwechseln sind. Funktionszuweisung ist die normative Verbindung zwischen dem Amt im statusrechtlichen Sinne und dem Amt im funktionellen Sinne durch Funktionszusätze in Gesetzesform oder durch Rechtsverordnung. Funktionsgruppenregelungen sind dagegen nur Sonderschlüsselregelungen für Aufgabenfelder in einer Laufbahn und führen die erstrebte normative Verbindung von Amt im statusrechtlichen Sinne und Amt im funktionellen Sinne nicht herbei.

Der geforderte „Arbeitsbericht über die Vorarbeiten für eine Ämter- und Dienstpostenbewertung“ ist der Bundestags-Drucksache 7/5510 vom 28. 6. 1976 zu entnehmen.

Einige Angaben hieraus in Kurzfassung:

Unter dem Vorsitz des Bundesinnenministers wird eine Bewertungskommission, der Vertreter der Bundesressorts und der Bundesländer angehören, eingerichtet. Zur Vorbereitung von Funktionszuweisungsverordnungen werden als Untergruppen mehrere Arbeitsgruppen gebildet, die sich mit ausgewählten Verwaltungsbereichen, so z.B. auch mit der Vermessungsverwaltung, befassen.

In einer Bestandsaufnahme werden von den Arbeitsgruppen alle wichtigen Funktionen der jeweiligen Bereiche unter Angabe der Besoldungsgruppen und Amtsbezeichnungen und die für die Bewertung der Funktionen maßgeblichen Aufgaben und Tätigkeiten möglichst genau und notfalls auch durch umfangreiche Beschreibungen erfaßt. Die aufgrund der Abweichungen in den einzelnen Ländern – soweit möglich – harmonisierten Entwürfe werden der Bewertungskommission zur Billigung vorgelegt.

Über die Darstellung des Verfahrens hinaus werden wichtige besoldungspolitische und besoldungsrechtliche Fragen angesprochen.

Es wird eine kostenneutrale Lösung für die Gesamtheit der Verordnungen angestrebt. Verbesserungen für einzelne Bereiche müßten dann durch Verschlechterungen in anderen Bereichen kompensiert werden. Die Funktionszuweisungen knüpfen an die vom Gesetzgeber festgelegte Besoldungsstruktur an. Die gesetzliche Ermächtigung läßt es daher nicht zu, daß grundlegende Änderungen des Bewertungsgefüges des Bundesbesoldungsgesetzes vorgenommen werden. Über den rechtlichen Umfang der Funktionszuweisungsverordnungen – so wird in der genannten Bundestags-Drucksache weiter ausgeführt – bestehen unterschiedliche Auffassungen. Einerseits wird die Meinung vertreten, sie sollten den Haushaltsgesetzgeber in Bund, Ländern und Gemeinden hinsichtlich der Planstellenbewertung binden. Andererseits wird diese Bindungswirkung abgelehnt. Die Funktionszuweisungsverordnungen sollen des weiteren innerhalb der Stellenobergrenzen eine differenzierte und sachgerechte Zuweisung der Funktionen vornehmen.

Hinsichtlich der DPBew wird berichtet, daß die Funktionszuweisungsverordnungen auf der Grundlage summarischer Verfahren vorbereitet werden. An anderer Stelle wird die Auffassung vertreten, daß, soweit in einzelnen Bereichen bereits eine einheitliche analytische DPBew praktiziert werde, ihr der Vorrang vor einer Zuweisung von Funktionen gebühre.

Die Arbeiten zu den Funktionszuweisungsverordnungen sind teilweise auf heftige Kritik gestoßen.

Abgesehen von den rechtlichen Schwierigkeiten wird befürchtet, daß Funktionszuweisungen, die auf der Grundlage summarischer Bewertungen

aufgebaut sind, für Dienstgeber, die ein analytisches DPBews-System anwenden, einen Rückschritt bedeuten würde. Der Erlaß der Verordnungen werde zudem durch die Vorgabe der Kostenneutralität und die Beibehaltung der Stellenobergrenzen erheblich erschwert. Zum Teil wird vorgeschlagen, zunächst erst einmal die notwendigen einheitlichen Grundlagen zur Bewertung der Funktionen zu schaffen, bevor Funktionen den Ämtern zugewiesen werden.

Die Arbeitsgemeinschaft der Vermessungsverwaltungen der Länder der Bundesrepublik Deutschland (AdV) hat an dem Vorentwurf einer Funktionszuweisungsverordnung für die Vermessungsverwaltungen mitgewirkt. Sie hat dabei festgestellt, daß es – bedingt durch den föderalistischen Aufbau des amtlichen Vermessungswesens – schwierig sei, z.B. bei der Abgrenzung zwischen einer besonders bedeutenden und einer normalen Vermessungsbehörde geeignete, für alle Behörden anwendbare Kriterien zu finden.

Über den Fortgang der Arbeiten an den Funktionszuweisungen ist in Bundestags-Drucksache 8/3008 vom 22. 6. 1979 nachzulesen:

„Die Finanzministerkonferenz hat sich in ihrer Sitzung vom 1. Februar 1979 dem Grunde nach für eine Verwirklichung der funktionsgerechten Besoldung durch Funktionszuweisungen ausgesprochen. Wegen der Ausgestaltung der Funktionszuweisungen und der zu wählenden Rechtsform (Verordnung oder Gesetz) hat die Finanzministerkonferenz eine Bitte um Prüfung an den Bundesminister des Innern gerichtet.“

An anderer Stelle heißt es:

„Es ist nicht beabsichtigt, alle Arbeitsplätze unterschiedlichen Arbeitsinhalts analytisch zu bewerten. Es sollen zunächst nur in dem Entwurf einer Funktionszuweisungsverordnung aufgenommene Eck- und Orientierungsfunktionen analytisch bewertet werden, soweit dies die Bewertungskommission aus Gründen der systematischen Absicherung der Funktionszuweisungen für erforderlich hält.“

Von den Funktionszuweisungsverordnungen zu unterscheiden ist die Absicht der Bundesregierung, das Bezahlungssystem im öffentlichen Dienst auf der Grundlage eines Systems der analytischen DPBew künftig neu zu ordnen, wie dies in Ziffer 7.2.3 des „Aktionsprogramms zur Dienstrechtsreform“ vom 19. 5. 1976 zum Ausdruck kommt.

Als weitere Aktivität im Bereich der Arbeitsplatz-/Dienstpostenbewertung wäre die Entschließung des Innenausschusses des Deutschen Bundestages vom 15. 3. 1978 zu nennen, in der die Bundesregierung u.a. aufgefordert wird, die Entwicklung von Arbeitsplatzbewertungen und Beurteilungsverfahren nachdrücklich voranzutreiben. Der Bundesminister des Innern

hat daraufhin einen „Bericht über den Stand der Entwicklung und Erprobung von Instrumenten der Personalsteuerung“ – Stand Mai 1979 – vorgelegt. Dem Bericht sind die Anlagebände A (Neue Beurteilungsformen, Erprobung eines Systems – Musterunterlagen –) und B (Systematische Arbeitsplatzbewertung, Entwurf eines Modells) beigelegt.

In dem „Modell einer besoldungsrechtlichen Regelung zur Arbeitsplatzbewertung“ ist u.a. ausgeführt, daß

- Gegenstand einer funktionsgerechten Bewertung der Arbeitsplatz mit der darauf zu erbringenden normalen Leistung unabhängig von der Person des jeweiligen Arbeitsplatzinhabers ist (§ 1 Abs. 1),
- Arbeitsplatz im Sinne der Vorschrift eine Organisationseinheit ist, in der ortsgebundene oder ortsveränderliche Aufgaben zur Erfüllung durch eine Person zusammengefaßt sind (§ 1 Abs. 2),
- funktionsgerechte Bewertung darin besteht, Arbeitsplätze nach Bewertungsmerkmalen zu untersuchen, miteinander zu vergleichen und in eine Rangordnung zu bringen (§ 2).

Im § 3 sind die Bewertungsmerkmale genannt, und zwar:

1. Schwierigkeitsgrad der Informationsverarbeitung,
2. Schwierigkeitsgrad der dienstlichen Beziehungen,
3. Grad der Selbständigkeit,
4. Grad der Verantwortung,
5. Grad des Kraftaufwands,
6. Grad der Vor- und Ausbildung,
7. Grad der Erfahrung.

Die Bewertungsmerkmale, die in den folgenden Paragraphen erläutert sind, werden in Bewertungsstufen unterteilt und diese wiederum durch typische Arbeitsplätze (Richtbeispiele) verbindlich beschrieben. Die Bewertungsstufen sind mit Stufenwertzahlen verbunden. Der Arbeitsplatzwert (§ 4) ist die Summe der für einen Arbeitsplatz ermittelten Stufenwertzahlen; er gibt den Standort des einzelnen Arbeitsplatzes in der Rangordnung der Arbeitsplätze an.

Das von der zuständigen Arbeitsgruppe des Bundesinnenministeriums entwickelte Modell – so die Aussage in der Bundestags-Drucksache 8/3008 vom 22. 6. 1979 – soll erprobt und ggf. fortentwickelt werden.

8 DPBew in der Niedersächsischen Vermessungs- und Katasterverwaltung

Für die sachgerechte DPBew nach § 9 LBesG sind Inhalt, Umfang und Bedeutung der mit dem DP verbundenen und durch den Organisations-

und Geschäftsverteilungsplan festgelegten Aufgabengebiete maßgebend. Die Obergrenzenregelungen sind dabei zu beachten. Bewertungskriterien sind vor allem:

- Art und Umfang der Tätigkeit
- Schwierigkeitsgrad des Aufgabengebietes
- Grundkenntnisse und Erfahrung
- Maß der Entscheidungsbefugnis und der Verantwortung
- Anzahl der nachgeordneten Mitarbeiter
- Bedeutung des DP's im Vergleich zu anderen DP.

Bewertet wird auf der Grundlage eines summarischen Verfahrens, also durch eine mehr pauschale Insgesamt-Einschätzung der einzelnen Merkmale. Der dabei ermittelte Wert ist Grundlage für die Zuordnung zu den Ämtern im statusrechtlichen Sinn.

Wollte man die DP in der Vermessungs- und Katasterverwaltung nach einem analytischen Verfahren bewerten, so könnte m. E. ein erster Schritt wie folgt aussehen:

1. Festlegung von Anforderungsmerkmalen
2. Beschreibung der Anforderungsmerkmale
3. Gewichtung für Anforderungsmerkmale untereinander
4. Beschreibung einer oder mehrerer Stufen für jedes Anforderungsmerkmal
5. Zuordnung von Wertpunkten.

Das Anforderungsschema müßte von einer zu bildenden Bewertungskommission erarbeitet werden, die anhand von DP-Beschreibungen zunächst auch die Bewertungen durchführt. Die Bewertungskommission sollte sich aus Vertretern aller drei Stufen der Vermessungs- und Katasterverwaltung zusammensetzen, insbesondere sollten jeweils diejenigen Besoldungsgruppen vertreten sein, die von der Bewertung betroffen sind.

Als wesentliche Hilfe im Sinne einer gleichmäßigen Anwendung und einer nachvollziehbaren Bewertung könnte eine Dokumentation und eine systematische Sammlung der Ergebnisse angelegt werden. Schließlich könnte es sich empfehlen, Quervergleiche anzustellen; d.h. z.B. den DP eines Sachgebietsleiters 12 eines Katasteramtes mit den anderen Sachgebietsleiter-DP des gleichen Amtes, aber auch mit den DP der Sachgebietsleiter 12 anderer Katasterämter zu vergleichen.

Die Bewertung der einzelnen DP innerhalb der Laufbahngruppen würde zu einer Rangfolge führen, die als Entscheidungshilfe bei der Zuordnung der DP dienen könnte.

Die DPBew wird vielfach als ein Instrument angesehen, mit dem Organisations- und Personalstrukturen in der Verwaltung nach Leistungsgesichtspunkten verändert werden können. Ein wesentliches Ziel besteht aber auch darin, durch eine funktionsgerechte Bezahlung die Bediensteten zu Leistungsverhalten zu motivieren. Dabei wird die Frage oft übergangen, ob denn mit einer funktionsgerechten Bezahlung der angestrebte Verhaltens-effekt, nämlich erhöhtes Leistungsstreben sowie Zufriedenheit, auch tatsächlich zu erreichen ist.

Zunächst einmal wird es schwierig sein, exakt zu definieren, was unter Leistung im Rahmen des Aufgabenvollzuges durch die öffentliche Verwaltung zu verstehen ist. Als besonders problematisch dürfte es sich dabei erweisen, den ökonomischen Begriff der Leistung auf den öffentlichen Bereich zu übertragen. Denn hier werden in aller Regel Aufgaben wahrgenommen, die sich eben nicht marktmäßig organisieren und insoweit auch nicht nach ökonomischen Maßstäben messen lassen. Die Ansätze in der Privatwirtschaft sollten aufmerksam registriert, das Problem der Übertragbarkeit dabei jedoch nicht übersehen werden.

Während die wesentlichen unternehmerischen Ziele durch Gewinnmaximierung, Behauptung am Markt etc. klar vorgegeben sind, unterliegt die Zielbestimmung des öffentlichen Handelns erheblichen Schwierigkeiten

Nach Kind/Koch/Schimanke (11) ist das Handeln in politisch-administrativen Systemen bestimmt von der Bearbeitung von Teilausschnitten der Verwaltungsumwelt. Aufgrund der Aufteilung in Teilprogramme könnten dabei unterschiedliche, teilweise widersprüchliche Ziele verfolgt werden, die nur beschränkt aufeinander abzustimmen wären. Als weiteres Problem trete hinzu, daß in diesem Bereich zwar mit erklärten Zielen gearbeitet werde, es tatsächlich aber von anderen Orientierungsmustern geprägt sei, wie Durchsetzung, Machterhaltung und -erweiterung, Anerkennung, Legitimation. Die in diesem Prozeß enthaltenen Programme könnten im Ergebnis zu latenten Zielen und Funktionen führen, die mit den erklärten Zielen nicht in Übereinstimmung stünden. Damit würde die Bewertungsfrage der Handlungsergebnisse zusätzlich erschwert.

Düchs schreibt in (5): „Im übrigen scheint die analytische Arbeitsbewertung in der Privatwirtschaft nur dort und insoweit auf größeres Interesse zu stoßen, als sie nicht nur als Grundlage für die Gehaltsfindung dient, sondern in erster Linie für andere Probleme wie Personalplanung, Organisationsstruktur und dergleichen zu besseren Lösungen verhilft.“

Bei der Festlegung von Kriterien ist deswegen eingehend zu prüfen, ob tatsächlich gemessen wird, was man unter Leistung sinnvollerweise verstehen möchte. Nur den quantitativen Output als alleingültige Maxime des Leistungsprinzips zu sehen, birgt die Gefahr in sich, das Verhältnis zwischen Mensch und Arbeit unter technokratischen Gesichtspunkten so zu rationalisieren, daß die Motivation zur Leistung letztlich Schaden nimmt. Die zu bewertenden Tätigkeiten zu sehr ein- und abzugrenzen, hieße, Tendenzen zur Überorganisation, Standardisierung und Formalisierung Vorschub zu leisten. Ein weiteres Mißverständnis zur Leistungsbemessung könnte darin bestehen, soziales Anpassungsverhalten an organisatorische Normen oder aber autoritäre Persönlichkeitszüge überzubewerten.

Eine ganz andere Perspektive zum Leistungsbegriff zeigt sich auf, geht man der Frage nach, welche Motive mit welchen Schlüsselreizen versehen sind.

Frederik Herzberg, Schöpfer der Theorie von den „Motivatoren“ und den „Hygienefaktoren“ (Faktoren, die im Sinne der Hygiene etwas verhindern), hat bei seinen umfangreichen Untersuchungen festgestellt, daß echte Befriedigung und Engagement meist im Zusammenhang mit dem Arbeitsinhalt bestehen: interessanter Aufgabeninhalt, Verantwortung, Einfluß, Entfaltung von Fähigkeiten und Kräften, Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten. Unzufriedenheit hingegen entsteht vorwiegend durch die Nichtbeachtung von Faktoren (Hygienefaktoren) wie Bezahlung, äußere Arbeitsbedingungen, Sozialleistungen, bürokratische Abläufe. Die Behebung von Mängeln in diesen Punkten vermag nur die Unzufriedenheit zu verhindern oder zu verringern, nicht aber längerfristig echte Befriedigung und damit engagiertes Leistungsverhalten auszulösen.

Wird das Verhältnis zwischen Bezahlung und Leistung unter diesem Aspekt gesehen, erfährt die Bewertung von Dienstposten bzw. Arbeitsplätzen eine ganz andere inhaltliche Dimension.

10 Literatur

- (1) Strelen: Referent im Niedersächsischen Ministerium des Innern
- (2) Schmidt: Zeitschrift für Beamtenrecht (ZBR), 11/68, S. 331
- (3) Schmidt: ZBR, 1/77, S. 20
- (4) Bericht des Arbeitskreises Dienstpostenbewerbung der Studienkommission für die Reform des öffentlichen Dienstrechts.
Nomos Verlagsgesellschaft Baden-Baden, Band 10

- (5) Düchs: ZBR, 7/76, S. 212
- (6) von Hammerstein: Verwaltungsführung, Organisation, Personalwesen (VOP) 11/12–78, S. 17
- (7) Siepmann: ZBR, 11/77, S. 362
- (8) Becker: Die öffentliche Verwaltung (DÖV) 10/77, S. 339
- (9) Dammann: Verwaltungsreformen und Politische Wissenschaft, Herausgeber Carl Böhret, Nomos Verlagsgesellschaft Baden-Baden, 1. Auflage 1978
- (10) Summer: ZBR, 12/76, S. 357
- (11) Kind/Koch/Schimanke: Bewertungssysteme für den öffentlichen Dienst, Herausgeber Heinrich Siedentopf, Nomos Verlagsgesellschaft Baden-Baden
- (12) von Hammerstein: DÖV, 5/77, S. 149
- (13) Budelmann: ZBR, 7/77, S. 201
- (14) Geyer: ZBR, 1/79, S. 18
- (15) Meixner: Bundeswehrverwaltung, 10/77, S. 218
- (16) Mitt KGSt 1973, S. 55
- (17) Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsvereinfachung; Stellenplan, Stellenbewertung, 5. Auflage, Köln 1970
- (18) Lempert: Fundstelle wie zu (11)

Automatischer Datenfluß beim Nivellement in der Niedersächsischen Landesvermessung

Von Dr.-Ing. Udo H e i n e k e

Einleitung

Mit Beginn der Meßperiode 1979 wurden in der Niedersächsischen Landesvermessung zur Erfassung der Beobachtungsdaten bei Nivellementsarbeiten erstmals mobile Datenerfassungsgeräte (Datenterminals) des Typs Micronic 445 standardmäßig eingesetzt. Das Datenterminal besteht aus einem Microprozessor, einem Programmspeicher und einem Halbleiterspeicher für die Daten. Über eine Tastatur können Meßwerte und Daten, die zur Identifizierung und Klassifizierung der Messung dienen, nach einem vorgegebenen Format eingespeist werden (elektronisches Feldbuch). Mit Hilfe eines kleinen Programms sind darüber hinaus Benutzerführung, Plausibilitätskontrollen und die Berechnung des rohen Höhenunterschieds einer Niv-Strecke möglich. Der Datenspeicherbereich der derzeit eingesetzten Geräte umfaßt 48 000 Zeichen, er reicht für die während einer Arbeitswoche in einem Niv-Trupp anfallende Datenmenge aus. Halbleiterspeicher benötigen zur Speicherung der Daten eine ununterbrochene Stromzufuhr, so daß im Feldeinsatz des Datenterminals die Datensicherheit von der Funktionsfähigkeit der eingebauten Batterien abhängt. In der Literatur werden daher zur Datensicherheit dieser Geräte Bedenken geäußert (Conz 1979). Die bisherigen Erfahrungen — es wurden bis zum jetzigen Zeitpunkt die Einzeldaten von über 3000 Niv-Strecken registriert — haben diese Befürchtungen jedoch nicht bestätigt; die Geräte haben sich vielmehr auch vom Standpunkt der Datensicherheit bewährt. Über technische Details und den Feldeinsatz der Datenterminals ist bereits ausführlich berichtet worden (z. B. Schulze 1978, Geßler 1979). Die im Speicher des Datenterminals gespeicherten Informationen können im Direktanschluß auf eine Rechenanlage übertragen werden. Damit beginnt der Abschnitt der weiteren Auswertung der Nivellementsdaten, der hier in seinen Möglichkeiten und Problemen diskutiert werden soll. Es wird ferner ein Verfahrensweg beschrieben, der in der Niedersächsischen Landesvermessung erfolgreich erprobt wurde.

Anforderungen an ein Auswertesystem

Die Speicherung der Meßdaten in einem Datenterminal, welches zu einer Rechenanlage anschußkompatibel ist, eröffnet erstmals die Möglichkeit, Niv-Daten von ihrer Entstehung über die Reduktion und Ausgleichung bis zur Erstellung der Niv-

Punktdatei einer lückenlosen automatischen Verarbeitung zuzuführen und die zusätzlichen aufwendigen und fehleranfälligen Aufstell- und Erfassungsarbeiten einzusparen.

In die Gestaltung eines solchen Auswertesystems sind – im Sinne einer Grobkonzeption – folgende Aufgabenbereiche einzubeziehen:

- Übernehmen der Daten aus dem Datenterminal in einen Rechner,
- Prüfen der Daten auf Eingabe-, Datenübertragungs- und grobe Meßfehler (Plausibilitätsprüfungen),
- Ausdrucken eines für den Benutzer übersichtlich gestalteten Protokolls zur Überprüfung der Daten (Feldbuch),
- Korrigieren, Ergänzen, Sortieren und Selektieren der Daten,
- Zusammenfassen der Hin- und Rückmessungen, statistische Analyse der Widersprüche,
- Anbringen von Reduktionen (Lattenmaßstab, Gezeiten- und orthometrische Korrektion),
- Berechnen der Schleifenschlußfehler,
- Ausgleichung von Niv-Netzen mit der Möglichkeit:
 - die Daten unsortiert einzugeben,
 - Netzteile und Netzzusammenschlüsse zu bearbeiten,
 - zwischen freier Netzausgleichung und Ausgleichung mit Anschlußpunkten zu wählen,
 - Gewichtsansätze für Beobachtungen und Anschlußpunkte vorzugeben,
 - Genauigkeits- und Zuverlässigkeitsmaße für ausgewählte Größen zu berechnen,
- Erstellen von Ergebnisdateien für weitere Auswertungen (Säkulare Höhenänderungen, Netzbilder),
- Kompatibilität zu übergeordneten Datenverwaltungssystemen der Automatisierten Liegenschaftskarte (ALK).

Hinzu treten Aspekte aus dem DV-technischen und organisatorischen Bereich:

- Wahl des Rechners, zu dem der Anschluß der Datenterminals realisiert werden soll (Berücksichtigung von Kompatibilitätsfragen, Anschlußkosten und der Auslastung der vorhandenen Rechenanlagen),
- Gliederung des Programmpaketes in für sich ablauffähige Programmteile,
- Gliederung, Aufbau und Verwaltung der Dateien,

- Einspeisung zusätzlicher Erstdaten (z. B. Koordinaten, Niv-Messungen),
- Aufgabenverteilung unter den Mitarbeitern.

Beschreibung eines Programmsystems

Aufgrund dieser – hier nur grob skizzierten – fachlichen und DV-technischen Anforderungen wurde ein Programmablaufplan erstellt (Abb. 1), wobei Erfahrungen aus Produktionstests, insbesondere über Fehlerhäufigkeiten und Benutzerwünsche berücksichtigt sind: In Anhalt an diesen Ablaufplan ist ein Programmsystem in FORTRAN IV bzw. ASSEMBLER entstanden, das eine durchgängige automatische Verarbeitung der Niv-Daten gestattet. Das System ist bereits erfolgreich eingesetzt worden. Es ist jedoch lediglich als eine Zwischenlösung anzusehen. Sie soll einmals dazu beitragen, die im Zuge der Arbeiten zum Deutschen Haupthöhennetz in nächster Zeit anfallenden Datenmengen bis zur Realisierung eines Gesamtauswertesystems Grundlagenvermessung im Rahmen der „Geodätischen Berechnungen“ zu bewältigen. Zum anderen können auf diese Weise wertvolle Erfahrungen für die Konzipierung dieser Programmweiterung gewonnen werden. Im folgenden soll dieses Programmsystem in Verbindung mit der Erläuterung des Ablaufplanes beschrieben werden.

Das Programm wurde auf der Rechenanlage PDP11/45 (80 KB) installiert. Die Entscheidung fiel zugunsten dieses Prozeßrechners, da er von den Übertragungseigenschaften des Datenterminals Micronic her die geringsten Probleme aufwarf. Der Programmablauf ist so konzipiert, daß er vom Benutzer in Form von Dialogkommandos am Datensichtgerät (A) gesteuert werden kann (siehe Abb. 1). Daneben ist aber auch in den einzelnen Programmteilen ein automatischer Ablauf nach fest vorgegebenem Schema möglich.

Am Beginn steht ein Programm zur Übergabe der Daten vom Datenterminal an die Rechenanlage (1). Das hierfür in der PDP11-Assemblersprache geschriebene Programm MIC (10 KB) kopiert die Daten auf eine Datei (Magnetplatte oder Magnetband). Die Ausgabe auf einen Schnelldrucker ist ebenfalls möglich, um im Bedarfsfall Übertragungsfehler lokalisieren zu können. Da das Datenterminal keine Übertragungsunterbrechungen zuläßt und auf Übertragungsfehler nicht reagiert, mußten programmseitig entsprechende Vorkehrungen zur Anzeige solcher Fehler getroffen werden. Das Terminal wird direkt an die Anlage angeschlossen. Die Fernübertragung der Daten mittels Telefonleitung, Akustik-Koppler und Modem ist technisch möglich. Die Voraussetzungen erscheinen jedoch z. Z. – aufgrund der genannten Übertragungseigenschaften des Terminals und der bekannten Fehleranfälligkeit dieser Übertragungsart – noch nicht sehr günstig.

Für die Übertragung der Daten einer „Wochenproduktion“ eines Niv-Trupps werden etwa 5 bis 7 Minuten benötigt (Baud-Rate: 1200).

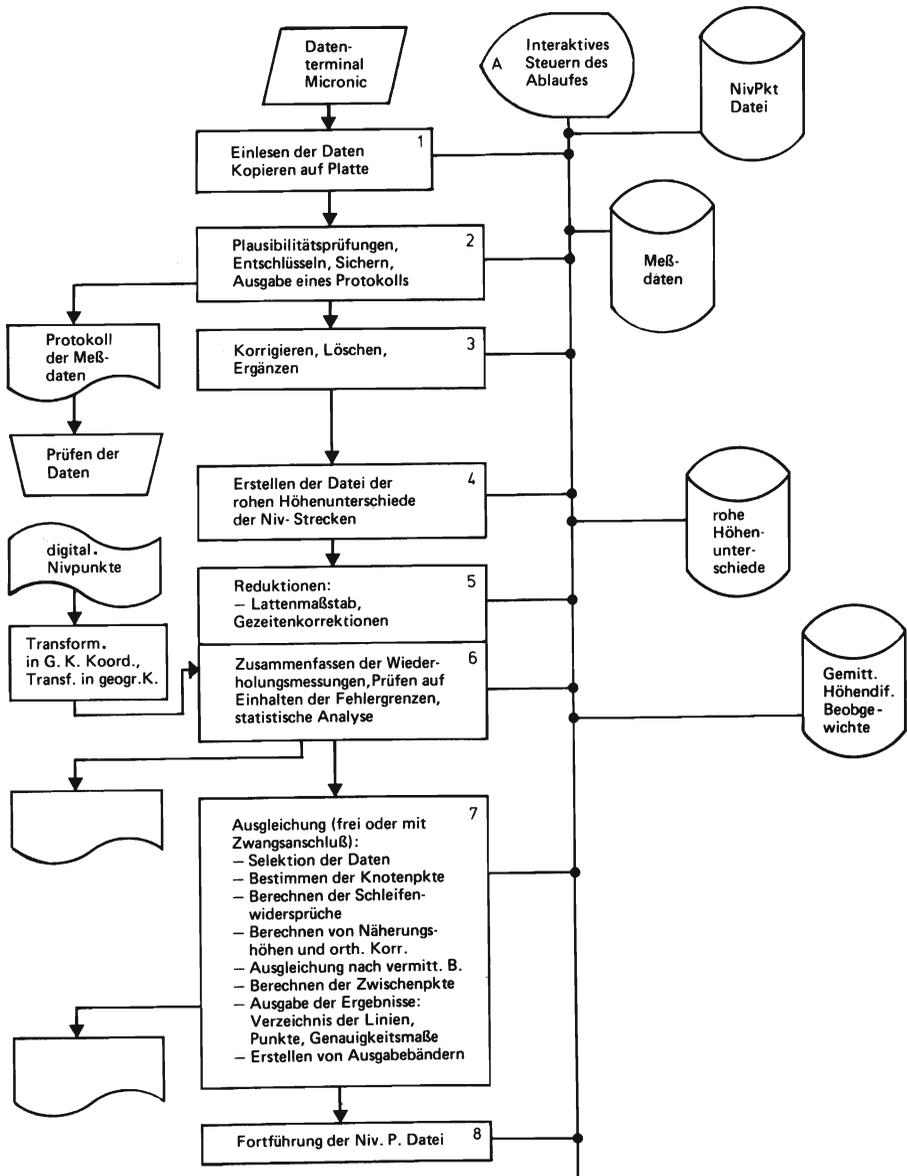


Abb. 1: Programmablaufplan

Im nächsten Programmabschnitt (2) werden die Daten entschlüsselt, Höhenunterschiede und mittlere Fehler (aus den Widersprüchen des Doppelnivellements) berechnet und in einem vom Benutzer lesbaren Protokoll ausgedruckt. Es wird ein Sicherungsband erstellt. Darüber hinaus werden hier Plausibilitätskontrollen durchgeführt, mit denen Eingabefehler und nachträgliche Veränderungen im Speicher des Datenterminals (ein Fehler, der bisher einige wenige Male aufgetreten ist) soweit wie möglich aufgedeckt werden sollen. Das Protokoll wird an den Niv-Truppführer zur Überprüfung geleitet. Man könnte der Ansicht sein, daß der Ausdruck eines solchen „Klartextes“ überflüssig ist. Es hat sich jedoch gezeigt, daß dieser für den an ein Feldbuch gewöhnten Außendienstler bei der Fehlersuche sehr von Nutzen ist.

Im Programmteil NIVKOR (3) können die notwendigen Korrekturen, Löschungen und Ergänzungen vorgenommen werden. Mit dieser zuletzt genannten Funktion können Daten manuell nachgetragen werden, was z. B. beim Ausfall des Datenterminals erforderlich wird. Hier sind aus Gründen des Aufwandes nicht die Einzelablesungen einbezogen, sondern lediglich die aufsummierten Ergebnisse einer Niv-Strecke und die beschreibenden Daten. Aus diesen Werten wird dann im Programmabschnitt (4) die Datei der rohen Höhenunterschiede aufgebaut. Eine Selektion ist möglich, um die Daten zusammenstellen zu können, die geschlossen ausgeglichen werden sollen. In dieser Datei werden für jede Niv-Strecke folgende Daten gespeichert:

- Anfangs- und Endpunkt, Nr. des Arbeitsgebietes, Nr. der Schleife und Ordnungsstufe,
- Datum und Uhrzeit, Beobachter, Lattennummer, Wetterdaten,
- Höhenunterschied, Summe der Standpunktkontrollen, Zahl der Aufstellungen und Streckenlänge.

Auf diese Daten wird zurückgegriffen, wenn im Programmabschnitt (5) (Programm NIVRED) die an den Rohhöhenunterschied anzubringenden Reduktionen berechnet und die Hin- und Rückmessungen gemittelt werden (6).

In der jetzigen Programmversion wird lediglich der für jedes Lattenpaar ausgemessene mittlere Lattenmaßstab automatisch berücksichtigt. Wenn es möglich ist, die Korrektur für jeden Lattenstrich mit genügender Sicherheit festzulegen – Untersuchungen hierzu stehen vor dem Abschluß (Grabe und Lebowsky 1979) –, dann wären diese im Verarbeitungsabschnitt (4) zu berücksichtigen. Für die Berechnung der Gezeiten- bzw. orthometrischen Korrektur sind zusätzliche Daten, nämlich die Koordinaten, die Höhen und die Schwerewerte der Niv-Punkte erforderlich. Die Koordinaten können z. B. aus den off-line-digitalisierten Niv-Punktübersichten gewonnen werden. Hierzu sind erste Erprobungen erfolgt. Für den Datenfluß erscheint es günstiger, diese Werte über das ebenfalls an der PDP-Anlage installierte

Kartographische Interaktive Programmsystem CIPS und die damit mögliche Online-Digitalisierung einzubringen.

Die orthometrische Korrektur wird im Abschnitt (7) berechnet, da die dafür erforderlichen Höhen ü. NN erst dort ermittelt werden. Anstelle der aktuellen Oberflächenschwerewerte werden bislang noch die Normalschwerewerte benutzt, die aus den obigen Daten errechnet werden können (normalorthometrische Korrektur). In einem Gesamtsystem ist dann an dieser Stelle der Zugriff zur Schwerfestpunkt-Datei der Automatischen Liegenschaftskarte erforderlich.

Weiter wird im Programmabschnitt (6) ein Papierausdruck erzeugt, in dem – nach aufsteigenden Punktnummern geordnet – u.a. die Einzel- und die gemittelten Ergebnisse der Niv-Strecken, die Differenzen aus Hin- und Rückmessungen und die erlaubten Fehlermaße ausgedruckt werden.

An dieser Stelle setzt die Auswertung der Daten durch den Innendienst ein (Fehler-suche, Hinweise auf fehlende Strecken). Hier wäre es wünschenswert, die Leistung des Programms um die Möglichkeit der statistischen Analyse des Beobachtungsmaterials zu erweitern, womit die Fehlersuche erleichtert würde und eine Kontrolle auf systematische Fehler ausgeübt werden könnte.

Ausgleichung

Das nachfolgende Ausgleichungsprogramm (NIVAUS) besteht aus einer Reihe von Unterprogrammen, die sich entsprechend ihrer logischen Verknüpfung überlagern lassen. In NIVAUS läßt sich u.a. interaktiv steuern: die Selektion der Daten (Ausgleichung von Teilnetzen), die Eingabe von Festpunkten und deren Gewichte, der Gewichtsansatz für die Beobachtungen, Modifizierungen des Ausgleichungsverfahrens (freie Ausgleichung, fehlerfreie oder fehlerbehaftete Anschlußpunkte). Es ist ferner möglich, die Berechnung nach jedem Teilschritt abzubrechen. Sie beginnt mit der Aufbereitung der unsortierten Daten und mit der automatischen Auswahl der Knotenpunkte. Im Zuge der dann folgenden Aufstellung der Koeffizientenmatrix der Unbekannten (Niv-Höhen) werden die Niv-Linien (Verbindungen der Knotenpunkte) zusammengestellt. Anschließend erfolgt eine automatische Berechnung von Näherungshöhen und Schleifenwidersprüchen. Es kann jedoch zusätzlich auch eine gezielte manuelle Vorgabe der zu berechnenden Schleifen erfolgen.

Die Inversion der Normalgleichungsmatrix erfolgt auf den gleichen Plätzen. Hier ist, im Zuge einer „großen Lösung“ eine weitere Programmoptimierung (Ausnutzen der Bandstruktur der Matrix, Vorhalten einer Dreiecksmatrix im Arbeitsspeicher anstelle der gesamten Matrix) wünschenswert. Mit der derzeitigen Programmversion ist eine Ausgleichung von 80 Knotenpunkten möglich.

Zuletzt erfolgt die Berechnung der ausgeglichenen Höhen der Zwischenpunkte und der polar angehängten Punkte, die nicht direkt an der Ausgleichung teilnehmen,

und die Ausgabe der Ergebnisse: ein Verzeichnis der Linien und der ihnen zugeordneten Beobachtungsdaten, Verbesserungen und mittleren Fehler sowie ein Verzeichnis der ausgeglichenen Höhen der Niv-Punkte und ihrer mittleren Fehler. Zur manuellen Berechnung weiterer Genauigkeitsmerkmale – z. B. für Höhendifferenzen – wird die Q_{xx} -Matrix ausgedruckt. Schließlich sind Eingabesätze für die Fortführung der Niv-Punktdatei zusammenzustellen. Wenn diese – wie im vorliegenden Beispiel – auf einer anderen Anlage geführt werden, muß vorübergehend ein Ausgabemagnetband erstellt werden.

Zusammenfassung und Ausblick

Die bisherigen beim Einsatz dieses Programmsystems gewonnenen Erfahrungen zeigen, daß es bereits in der jetzigen Version ein wesentliches Hilfsmittel für die Auswertung darstellt. Die Bearbeitung wird beschleunigt, da nach der Ersterfassung im Felde keine weiteren Erfassungsarbeiten anfallen. Der Bearbeitungsgang wird – insbesondere auch wegen des erstmals realisierten automatischen Datenflusses – übersichtlicher und die Fehlersuche erleichtert. Die Möglichkeit, die Ergebnisse auch graphisch darzustellen (Netzbilder, Fehlervektoren) wäre in dieser Hinsicht von weiterem Nutzen.

Ferner sollte für die Auswertung von Messungen verschiedener Epochen zum Nachweis von Höhenwertänderungen ein entsprechendes Datenverwaltungsprogramm und ein Ausgleichsalgorithmus bereitgestellt werden.

Schließlich sei darauf hingewiesen, daß durch den standardmäßigen Einsatz von Datenterminals beim Nivellement erstmals originäre Meßwerte in einem großen Umfang für fehlertheoretische Untersuchungen zur Verfügung stehen. Hier wäre u. a. an weiterführende Arbeiten zur Analyse der zeit- und ortsnahen Messungen auf Korrelationen zu denken (Lucht 1972), woraus sich gegebenenfalls Konsequenzen für den Messungsablauf oder die Erprobung eines verfeinerten stochastischen Modells in der Ausgleichung ableiten ließen.

Literatur:

- Conz, B.: MDE: Verteilte und zentrale DV zugleich, Computerwoche, September 1979
- Gessler, J: Stand und Entwicklungstendenzen der automationsgerechten Datenerfassung und -verarbeitung bei Präzisionsnivelements, Veröffentlichung des Geodätischen Instituts, TH Aachen, Nr. 26, Aachen 1979

Grabe, M. und
Lebowsky, F.:

Prozeßrechnergesteuerte Prüfung von Präzisionsnivellierlatten,
Bericht 19, PTB-Seminar, Braunschweig 1979

Lucht, H:

Korrelation im Präzisionsnivelement, Wissenschaftliche Arbeiten der
Lehrstühle für Geodäsie, Photogrammetrie, Kartographie, Hannover,
Nr. 48, Hannover 1972

Schulze, K.-H. und
Teuchert, D.:

PROM – unterstützte Datenerfassung – Einsatz im Vermessungs-
wesen, Allgemeine Vermessungsnachrichten, Nr. 20, Karlsruhe 1978

Anschriften der Mitarbeiter dieses Heftes

1. Hans-Jürgen Möhl, Vermessungsamtsrat im Niedersächsischen Ministerium des Innern, Lavesallee 6, 3000 Hannover 1
2. Wolf-Erich von Daack, Vermessungsdirektor im Niedersächsischen Ministerium des Innern, Lavesallee 6, 3000 Hannover 1
3. Dr.-Ing. Udo Heineke, Vermessungsobererrat im Niedersächsischen Landesverwaltungsamt – Landesvermessung –, Warmbüchenkamp 2, 3000 Hannover 1

Information aus der Landesvermessung

Selbstklebende Filmpositive für Montagezwecke mit dem Copyproof-Verfahren

Das seit langem eingeführte und unter dem Namen „Copyproof“ bekannte Silbersalz-Diffusionsverfahren der Firma Agfa-Gevaert wurde vor kurzem durch eine Variante erweitert, die für die Anwendung in der Vermessungs- und Katasterverwaltung interessant ist: Im Copyproof-Sortiment stehen nunmehr auch **selbstklebende** Materialien für Montagezwecke zur Verfügung.

Es handelt sich um den sehr dünnen Film CPF-AB (0,025 mm Polyester-Unterlage) sowie um ein selbstklebendes Papier CPP-AB, beide im Format DIN A 4. Die Materialien besitzen eine sehr gute Konturenschärfe, eine kräftige Schwärzung der Zeichnungselemente und zeigen keinerlei Vergilbung. Die Klebeschicht ist durch eine weiße Papierunterlage geschützt, von der sich der selbstklebende Film bzw. das Papier leicht trennen läßt.

Vor allem der Film bietet sich als Alternative für andere Montageelemente an. So vermeidet er z.B. die Nachteile der SK-Folie, deren Vergilbung für die Weiterverarbeitung der Schriftmontagen der DGK 5 problematisch ist.

Gegenüber der SK-Folie hat das Copyproof-Material eine nicht ganz so starke Klebekraft, dadurch werden die Korrekturen sehr erleichtert. Ferner wurde festgestellt, daß sich das Copyproof-Material gut schaben läßt. Für manche Anwendungen käme auch der Einsatz selbstklebender Copyproof-Positive anstelle von Abreibe-Elementen (Letraset, I.N.T.) sowie von Strippingfilm in Betracht.

Die Vorteile gegenüber der SK-Folie sind so eindeutig, daß die Schriftsätze für die Schriftmontage der DGK 5 vom Dezernat B 5 grundsätzlich auf Copyproof-Material abgegeben werden. Der beim Fotosatz entstandene Film wird mitgeliefert. Sollte von den Schriftfilmen weiteres selbstklebendes Material benötigt werden, so können entweder bei entsprechender Geräteausstattung die selbstklebenden Copyproof-Positive selbst hergestellt werden, oder man übersendet die Filme dem Dezernat B 5. Ein Merkblatt mit Hinweisen zur Herstellung und Weiterverarbeitung wird in der nächsten Zeit den Schriftsatzaufträgen beigelegt.

Information durch: Dezernat Reproduktion (B 5)

Personalmeldungen

Beamte des höheren Dienstes

I. Ernannt:

zum VmDir			
VmOR	Eyting	KatA Delmenhorst	26. 5. 78
VmOR	Matern	KatA Wilhelmshaven	29. 6. 79
zu VmR			
VmAss.	Krumbholz	KatA Salzgitter	5. 7. 79
VmAss.	Troff	KatA Nordhorn	1. 8. 79
zu VmAss. (Einstellung)			
VmRef	Jendry	KatA Meppen	1. 8. 79
VmAss.	Neumann	KatA Celle	1. 10. 79

II. Versetzt:

VmR	Kubitz	vom LVwA – LVm – an das KatA Northeim	1. 5. 79
VmOR	Groeneveld	vom KatA Northeim an das KatA Bückeberg	18. 5. 79
VmR	Dierksmüller	vom KatA Meppen an das KatA Cloppenburg	1. 8. 79
VmR	Gebauer	vom KatA Celle an die Stadt Bremerhaven	1. 9. 79
VmOR	Möller	vom KatA Wilhelmshaven an das KatA Westerstede	1. 9. 79

III. Beurlaubt nach § 99 Abs. 2 NBG:

VmR	Grünreich	Lehrstuhl für Topographie und Karto- graphie der Universität Hannover	1. 7. 79
-----	-----------	--	----------

IV. Eintritt in den Ruhestand (§ 51 NBG):

VmOR	Niemann	KatA Westerstede	1. 3. 79
VmOR	Hintze	KatA Brake	1. 8. 79

V. Versetzung in den Ruhestand (§ 57 NBG):

VmDir	Eyting	KatA Delmenhorst	1. 8. 79
Ltd. VmDir	Herns	KatA Oldenburg	1. 9. 79

Beamte des gehobenen Dienstes

I. Ernannet

zu VmOAR

VmAR	Geißler	KatA Celle	30. 7. 79
VmAR	Bartels	KatA Stade	30. 7. 79
VmAR	Mehlhase	KatA Wolfsburg	30. 7. 79
VmAR	Duvenhorst	KatA Oldenburg	1. 8. 79
VmAR	Grumme	KatA Holzminden	22. 8. 79
VmAR	Woltemate	KatA Hameln	23. 8. 79
VmAR	Dieckmann	MI – Ref. 57 –	31. 10. 79
VmAR	Klatt	KatA Hildesheim	20. 11. 79
VmAR	Stohrer	MI – Ref. 55 –	29. 11. 79
VmAR	Gronau	KatA Osterholz-Scharmbeck	30. 11. 79

zu VmAR

VmA	Seils	LVwA – LVm – B 7 –	1. 6. 79
VmA	Kollmann	KatA Meppen	31. 8. 79
VmA	König	Bez. Reg. Lüneburg, Außenstelle Stade	22. 10. 79
VmA	Ewert	KatA Stade	1. 12. 79

zu VmA

VmOIInsp	Leiner	LVwA – LVm – B 8 –	1. 6. 79
VmOIInsp	Semmelroggen	KatA Göttingen	1. 7. 79
VmOIInsp	Borchers	KatA Rotenburg	31. 7. 79
VmOIInsp	Schütz	KatA Hannover	16. 8. 79
VmOIInsp	Bornkessel	LVwA – LVm – B 1 –	28. 9. 79

zu VmOIInsp

VmOIInsp z. A.	Lühr	LVwA – LVm – B 7 –	25. 6. 79
VmOIInsp z. A.	Meinborn	KatA Hameln	25. 7. 79
VmInsp	Niemann	KatA Northeim	27. 9. 79
VmInsp	Riederich	KatA Göttingen	27. 9. 79

zu VmInsp

VmHSEkr	Brinkmann	KatA Winsen	1. 9. 79
VmHSEkr	Birnbaum	KatA Meppen	1. 9. 79

zu VmOIInsp z. A.

VmInsp. Anw.	de Leve	KatA Nordhorn	8. 5. 79
VmInsp. Anw.	Kastner	KatA Bückeberg	4. 9. 79
VmInsp. Anw.	Haverkamp	KatA Hameln	4. 9. 79
VmInsp. Anw.	Sievers	Bez. Reg. Hannover	4. 9. 79
VmInsp. Anw.	Meier	KatA Hannover	4. 9. 79
VmInsp. Anw.	Trojahn	KatA Braunschweig	4. 9. 79
VmInsp. Anw.	Vieth	KatA Osterode	4. 9. 79

II. In den Vorbereitungsdienst eingestellt:

Hanel, Norbert	Bez. Reg. Weser-Ems	1. 4. 79
Plaspohl, Heinrich	Bez. Reg. Weser-Ems	1. 4. 79
Hansmann, Uwe	Bez. Reg. Hannover	1. 8. 79

III. Versetzt:

VmOInsp	Melzer	von der Bez. Reg. Hannover an das LVwA – LVm – B 2 –	1. 7. 79
VmOInsp	Lippmann	von der Bez. Reg. Hannover an das LVwA – LVm – B 8 –	1. 7. 79
VmInsp	Riederich	vom KatA Northeim an das KatA Göttingen	16. 7. 79
VmInsp	Niemann	vom KatA Osterode an das KatA Northeim	15. 8. 79
VmAR	Wessel	vom KatA Sulingen an das KatA Nienburg	1. 12. 79

IV. Versetzung in den Ruhestand (§ 57 NBG):

VmOAR	Neuhaus	KatA Oldenburg	1. 2. 79
-------	---------	--------------------------	----------

Beamte des mittleren Dienstes

I. Ernannt:

zu VmOSekr

VmSekr	Lenzschau	KatA Delmenhorst	1. 4. 79
VmSekr	Jungesblut	KatA Goslar	30. 5. 79
VmSekr	Batzdorfer	KatA Hildesheim	19. 7. 79
VmSekr	Chedorowitz	KatA Winsen	1. 10. 79
VmSekr	Bondzio	KatA Celle	1. 10. 79
VmSekr	Kauke	KatA Hannover	20. 11. 79
VmSekr	Vanselow	KatA Hannover	20. 11. 79
VmSekr	Springer	KatA Hannover	20. 11. 79
VmSekr	Witt	KatA Bremervörde	28. 11. 79
VmSekr	Holzberg	KatA Cuxhaven	28. 11. 79
VmSekr	Zengel	KatA Cuxhaven	28. 11. 79

zu VmSekr

VmAssist	Fallnich	KatA Varel	1. 12. 78
VmAssist	Sextroh	KatA Westerstede	1. 5. 79
VmAssist	Haase	KatA Westerstede	1. 5. 79
VmAssist	Martens	KatA Rotenburg	1. 6. 79
VmAssist	Czarnik	KatA Osterholz-Scharmbeck	1. 6. 79
VmAssist	Waller	KatA Stade	1. 6. 79
VmAssist	Böttjer	KatA Osterholz-Scharmbeck	1. 6. 79
VmAssist	Wedelich	KatA Osterholz-Scharmbeck	1. 6. 79
VmAssist	Fisser	KatA Aurich	1. 6. 79
VmAssist	Huhnold	KatA Göttingen	5. 6. 79
VmAssist	Zellmann	KatA Salzgitter	6. 6. 79
VmAssist	Schneider	KatA Osterode	25. 6. 79
VmAssist	Stieler	KatA Alfeld	28. 6. 79
VmAssist	Beier	KatA Alfeld	28. 6. 79
VmAssist	Feldmann	KatA Holzminden	29. 6. 79
VmAssist	Oppermann	KatA Northeim	29. 6. 79
VmAssist	Nave	KatA Delmenhorst	26. 7. 79

VmAssist	Kamphaus	KatA Vechta	27. 7. 79
VmAssist	Struck	KatA Hameln	24. 8. 79
VmAssist	Ewert	KatA Celle	1. 10. 79
VmAssist	Heins	KatA Celle	1. 10. 79
VmAssist	Spier	KatA Hameln	19. 10. 79
VmAssist	Krause	KatA Alfeld	21. 10. 79
VmAssist	Welsch	KatA Holzminden	21. 10. 79
VmAssist	Pohl	KatA Peine	23. 11. 79
VmAssist	Behling	KatA Bückeburg	23. 11. 79
VmAssist	Kohn	KatA Helmstedt	26. 11. 79
VmAssist	Otte	KatA Helmstedt	26. 11. 79
VmAssist	Goodschild	KatA Wolfsburg	25. 10. 79
VmAssist	Leisebein	KatA Hannover	20. 11. 79
VmAssist	Gebhardt	KatA Hannover	20. 11. 79
VmAssist	Koch	KatA Hildesheim	20. 11. 79
VmAssist	Wendt	KatA Hannover	20. 11. 79

zu VmAssist

VmAssist z. A.	Schröder	KatA Oldenburg	1. 4. 79
VmAssist z. A.	Stanke	KatA Delmenhorst	1. 4. 79
VmAssist z. A.	Middelbeck	KatA Vechta	1. 4. 79
VmAssist z. A.	Döring	KatA Nordhorn	1. 4. 79
VmAssist z. A.	Brinker	KatA Nordhorn	1. 4. 79
VmAssist z. A.	Neteler	KatA Vechta	1. 5. 79
VmAssist z. A.	Müller, M.	KatA Leer	1. 7. 79
VmAssist z. A.	Müller, E.	KatA Bremervörde	10. 8. 79
VmAssist z. A.	Rode	KatA Osnabrück	16. 8. 79
VmAssist z. A.	Hoog	KatA Wolfsburg	6. 9. 79
VmAssist z. A.	Ebrecht	KatA Osterode	6. 9. 79
VmAssist z. A.	Schlüsche	KatA Gifhorn	7. 9. 79
VmAssist z. A.	Liedtke	KatA Peine	12. 9. 79
VmAssist z. A.	Rolfes	KatA Meppen	12. 9. 79
VmAssist z. A.	Sieber	KatA Wesermünde	23. 9. 79
VmAssist z. A.	Kreutner	KatA Wesermünde	23. 9. 79
VmAssist z. A.	Fleischmann	KatA Wesermünde	23. 9. 79
VmAssist z. A.	Kienast	KatA Braunschweig	28. 9. 79
VmAssist z. A.	Napierski	KatA Braunschweig	28. 9. 79
VmAssist z. A.	Hinte	KatA Braunschweig	28. 9. 79
VmAssist z. A.	Krause	KatA Cuxhaven	1. 10. 79
VmAssist z. A.	Deicke	Bez. Reg. Braunschweig	1. 10. 79
VmAssist z. A.	Otto	KatA Nienburg	1. 10. 79
VmAssist z. A.	Rassow	KatA Hannover	1. 10. 79
VmAssist z. A.	Baumgarten	KatA Hannover	1. 10. 79
VmAssist z. A.	Bolk	KatA Hannover	1. 10. 79
VmAssist z. A.	Sünnemann	LVwA – LVm – B 3 –	1. 10. 79
VmAssist z. A.	Ohm	LVwA – LVm – B 5 –	1. 10. 79
VmAssist z. A.	Graupner	LVwA – LVm – B 1 –	1. 10. 79
VmAssist z. A.	Wohlens	KatA Syke	15. 10. 79

zu VmAssist z. A.

VmAssistAnw.	Hots	KatA Westerstede	1. 4. 79
VmAssistAnw.	Renken	KatA Westerstede	1. 4. 79

VmAssistAnw.	Ritterhoff	KatA Oldenburg	1. 4. 79
VmAssistAnw.	Koitka	KatA Osnabrück	1. 4. 79
VmAssistAnw.	Koke	KatA Nordhorn	1. 4. 79
VmAssistAnw.	Grebener	KatA Aurich	24. 9. 79
VmAssistAnw.	Schöfer	KatA Osterode	25. 9. 79
VmAssistAnw.	Bittner	KatA Salzgitter	27. 9. 79
VmAssistAnw.	Vorhold	KatA Salzgitter	27. 9. 79
VmAssistAnw.	Wosab	KatA Salzgitter	27. 9. 79
VmAssistAnw.	Schomaker	KatA Verden	28. 9. 79
VmAssistAnw.	Ohlendorf	KatA Braunschweig	28. 9. 79
VmAssistAnw.	Fieber	KatA Braunschweig	28. 9. 79
VmAssistAnw.	Seevers	KatA Syke	1. 10. 79
VmAssistAnw.	Ohr	KatA Nienburg	1. 10. 79
VmAssistAnw.	Wulf	KatA Rotenburg	1. 10. 79
VmAssistAnw.	Eggers	KatA Uelzen	1. 10. 79
VmAssistAnw.	Schmietendorf	KatA Uelzen	1. 10. 79
VmAssistAnw.	Tempel	KatA Emden	1. 10. 79
VmAssistAnw.	Pöschmann	KatA Soltau	1. 10. 79
VmAssistAnw.	Jakobs	KatA Soltau	1. 10. 79
VmAssistAnw.	Fiebig	KatA Hannover	1. 10. 79
VmAssistAnw.	Georgi	LVwA – LVm – B 1 –	1. 10. 79
VmAssistAnw.	Eckstein	LVwA – LVm – B 3 –	1. 10. 79
VmAssistAnw.	Bente	LVwA – LVm – B 6 –	1. 10. 79

II. Versetzt:

VmAInsp	Perszewski	vom MI – Ref. 13 – an das LVwA – LVm – B 7 –	1. 7. 79
VmAssist z. A.	Schrader	vom KatA Uelzen an das KatA Lüchow	1. 10. 79
VmAssist	Reißmann	vom KatA Lüchow an das KatA Uelzen	1. 11. 79

III. Auf Antrag entlassen (§ 38 NBG):

VmOSekr	Stange	KatA Wolfenbüttel	1. 11. 79
VmAssistAnw.	Meyer	Bez. Reg. Lüneburg	1. 1. 80