200
170
140
DIN 19 051
100
120

2. Berufspolitisches PROGRAMM der Deutschen Postgewerkschaft

DPG

2. Berufspolitisches Programm der Deutschen Postgewerkschaft

DEUTSCHE POSTGEWERKSCHAFT

2. Berufspolitisches Programm

für die Beamten, Angestellten und Arbeiter

der Deutschen Bundespost

Friedrich-Ebert-Stiftung
Bibliothek

Beschlossen auf dem 6. Ordentlichen Gewerkschaftskongreß

in Köln vom 16. bis 20. Oktober 1961

9 48 11 FES 24.11.70

1961

Herausgegeben vom Hauptvorstand der Deutschen Postgewerkschaft
Redaktion: Sekretariat für Sonderaufgaben, Frankfurt am Main, Savignystraße 43
Druck: Union-Druckerei, Frankfurt am Main

2. Berufspolitisches Programm

der Deutschen Postgewerkschaft
für die Beamten, Angestellten und Arbeiter der Deutschen Bundespost

I. VORBEMERKUNGEN

Der 3. Ordentliche Gewerkschaftskongreß in München hat in der Zeit vom 12. bis 16. September 1955 das Erste Berufspolitische Programm der Deutschen Postgewerkschaft für die Beamten, Angestellten und Arbeiter der Deutschen Bundespost beschlossen. Für die berufspolitische Arbeit der Deutschen Postgewerkschaft war es seitdem Grundlage. Das Berufspolitische Programm von 1955 konnte in wesentlichen Teilen verwirklicht werden. An seine Stelle tritt deshalb das Zweite Berufspolitische Programm.

II. BEAMTE

A. Allgemeines

Die Deutsche Postgewerkschaft steht auf dem Boden des Berufsbeamtentums. Sie anerkennt die Gestaltung der beamtenrechtlichen Verhältnisse auf der Grundlage der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums. Die Deutsche Postgewerkschaft erwartet eine Weiterentwicklung dieser Grundsätze in zeitgerechter Form unter Berücksichtigung der durch das Grundgesetz gewährleisteten sozialstaatlichen Grundsätze. Sie wendet sich im Interesse von Personal und Verwaltung gegen die Einschränkung der herkömmlich den Beamten vorbehaltenen und ihnen nach Grundgesetz und Beamtengesetz zukommenden Tätigkeitsbereiche. Im einzelnen werden folgende Forderungen erhoben:

B. Beamtenrecht

Die Rechtsverhältnisse der Beamten bestimmen sich nach dem Bundesbeamtengesetz in der Fassung des Änderungsgesetzes vom 21. August 1961 (BGBl. I S. 1361). Das Änderungsgesetz hat vor allem den versorgungsrechtlichen Teil des Bundesbeamtengesetzes in vielen Punkten geändert. Die endgültige Gestaltung der Rechtsverhältnisse der Bundesbeamten ist damit jedoch noch nicht abgeschlossen. Das geltende Beamtenrecht bedarf der ständigen Überprüfung und der Anpassung an veränderte Verhältnisse. Auf Grund der bisher gemachten Erfahrungen und der gewonnenen Erkenntnisse sind folgende Änderungen und Ergänzungen anzustreben:

1. Sicherung der rechtlichen Stellung des Beamten

Die Änderung und Vervollkommnung des Beamtenrechts muß dazu dienen, die rechtliche Stellung des einzelnen Beamten noch

mehr als bisher zu festigen und auszubauen. Der einzelne Beamte muß gegen jede Willkür geschützt werden. Dies gilt in ganz besonderem Maße bei der Abordnung, Versetzung und Entlassung. Ihm ist zu garantieren, daß er sich auf die Grundrechte ebenso wie alle übrigen Staatsbürger berufen kann. Der Schutz des Beamten gegenüber Dritten bedarf einer stärkeren Ausgestaltung.

Der durch die Verwaltungsgerichte gewährleistete Schutz des einzelnen Beamten ist dadurch zu vervollkommnen, daß alle notwendigen Voraussetzungen geschaffen werden, um einen rascheren Verfahrensablauf zu ermöglichen.

2. **Schutz bei Rücknahme der Ernennung**

Die rechtliche Stellung des zum Beamten Ernannten ist im Falle der Nichtigkeit oder der Rücknahme der Ernennung dadurch zu verbessern, daß dem Ernannten die gezahlten Dienstbezüge zu belassen sind (§ 14 Satz 2).

3. **Entlassungsschutz**

Der Beamte auf Probe und der Beamte auf Widerruf sind in stärkerem Maße gegen die Entlassung aus dem Beamtenverhältnis zu schützen (§§ 31, 32), insbesondere, wenn sie auf Grund des § 31 Abs. 2, 3 oder 4 ausgesprochen wird. Vor allem ist die Entlassung an längere Fristen zu binden.

4. **Altersgrenze**

Die in § 41 Abs. 1 auf das 65. Lebensjahr festgesetzte Altersgrenze ist auch in der Folgezeit nicht zu überschreiten. Es ist allen Bestrebungen entgegenzuwirken, die darauf ausgehen, den Eintritt in den Ruhestand an die Vollendung eines höheren Lebensalters zu binden. Auf die in § 41 Abs. 2 enthaltene Möglichkeit, über das 65. Lebensjahr hinaus im Beamtenverhältnis zu verbleiben, kann nach den in den zurückliegenden Jahren gemachten Erfahrungen verzichtet werden. In Anlehnung an die in Landesbeamtengesetzen bereits enthaltenen Bestimmungen ist deshalb in § 41 der Absatz 2 zu streichen.

5. **Besondere Altersgrenze**

Nach § 41 Abs. 1 kann für einzelne Beamtengruppen durch Gesetz eine frühere Altersgrenze als 65 Jahre bestimmt werden. Die Ruhestandsstatistik der Deutschen Bundespost weist aus, daß die durchschnittliche Altersgrenze der Zurruhesetzung weit unter 65 Jahren liegt. Daraus ist zu ersehen, daß in einer ganzen Reihe von Dienstzweigen erschwerte Arbeitsbedingungen vorliegen, die zu einer vorzeitigen Erschöpfung der Arbeitskraft führen. Über die bisherige bundesgesetzliche Regelung hinaus ist deshalb für Dienstzweige mit besonderen Erschwernissen eine Herabsetzung der Altersgrenze vorzunehmen.

Die in § 42 Abs. 3 enthaltene Möglichkeit, bereits mit dem 62. Lebensjahr auf eigenen Antrag in den Ruhestand zu treten, ist in dem Sinne zu verbessern, daß bereits mit Vollendung des 60. Lebensjahres der Eintritt in den Ruhestand ohne Nachweis der Dienstunfähigkeit beantragt werden kann.

6. **Rechtmäßigkeit dienstlicher Anordnungen**

Nach § 56 Abs. 2 hat der Beamte gegen die Rechtmäßigkeit dienstlicher Anordnungen bei seinem unmittelbaren Vorgesetzten Bedenken geltend zu machen. Die Ausführung eines aufgetragenen Verhaltens kann jedoch nach Erschöpfung des im Gesetz vorgesehenen Verwaltungsverfahrens nur abgelehnt werden, wenn das aufgetragene Verhalten strafbar und die Strafbarkeit für den Beamten erkennbar ist oder das aufgetragene Verhalten die Würde des Menschen verletzt. Rechtsstaatliche Überlegungen rechtfertigen es, die Bestimmung des § 56 Abs. 2 zu ändern und dem Beamten zu ermöglichen, ein aufgetragenes Verhalten auch dann abzulehnen, wenn es für ihn erkennbar gegen das Grundgesetz verstößt.

7. **Nebentätigkeit**

Die Bundesregierung wurde in § 69 nicht nur ermächtigt, sondern auch verpflichtet, die zur Ausführung der §§ 64 bis 68 notwendigen Vorschriften über die Nebentätigkeit durch Rechtsverordnung zu erlassen. Obwohl das Bundesbeamtengesetz nunmehr über acht Jahre in Kraft ist, sind offenbar noch keine Vorbereitungen für den Erlaß einer solchen Rechtsverordnung getroffen worden. Um für die Folgezeit Unzuträglichkeiten zu vermeiden, ist es notwendig, die ergänzenden Bestimmungen über die Nebentätigkeit ohne weitere Verzögerung in einer Rechtsverordnung niederzulegen.

8. **Annahme von Belohnungen**

Die Rechtsprechung des Bundesgerichtshofes über die strafrechtliche Behandlung der Ermessensbeamten bei Annahme von Belohnungen und Geschenken hat innerhalb der Beamtenschaft beträchtliche Unruhe ausgelöst. Inzwischen hat der Bundesgerichtshof für die Auslegung der gesetzlichen Vorschriften neue Grundsätze herausgebildet, die sicherstellen können, daß künftig eine ruhige Entwicklung gewährleistet bleibt. Im Interesse der Beamtenschaft und der Wahrung ihres Ansehens in der Öffentlichkeit ist es notwendig, diese Grundsätze klar herauszustellen. Es bedarf deshalb eingehender erläuternder Bestimmungen zu § 70 des Bundesbeamtengesetzes.

Die im Zusammenhang mit der Strafrechtsreform neu zu fassenden Bestimmungen über „Straftaten im öffentlichen Dienst" sind den heutigen Anschauungen anzupassen. Dabei ist den berechtigten Belangen der Beamten Rechnung zu tragen.

9. **Arbeitszeit**

Auch der öffentliche Dienst muß an der allgemeinen Entwicklung der Arbeitszeitfrage teilnehmen. Diesem Verlangen darf sich auch der Gesetzgeber nicht verschließen. Es ist seine Aufgabe, eine weitere Herabsetzung der Arbeitszeit bis zu 40 Wochenstunden zu ermöglichen. Dies ist in einer Änderung des § 72 Abs. 1 auszusprechen.

Nach § 72 Abs. 2 hat der Beamte einen Anspruch darauf, bei erheblicher Mehrbeanspruchung über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus Dienstbefreiung zu erhalten. Auch in den Fällen, in denen innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit eine über das vorgesehene Maß hinausgehende Mehrbelastung gegeben ist, muß ein entsprechender Ausgleich durch Gewährung von Freizeit sichergestellt werden. Falls innerhalb angemessener Zeit keine Freizeit gewährt werden kann, sind in beiden Fällen angemessene Belohnungen zu gewähren.

10. **Haftung des Beamten**

Die Haftungsvorschriften in § 78 des Gesetzes sind zu verbessern. In Anlehnung an landesgesetzliche Regelungen ist zu verlangen, daß sich die Haftung des Beamten in jedem Falle auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt. Außerdem muß das gesamte Haftungsrecht, vor allem die Bestimmung des § 839 des Bürgerlichen Gesetzbuches umgestaltet und heutigen Anschauungen angepaßt werden.

11. **Fürsorgepflicht**

Die in § 79 festgelegte Fürsorgepflicht gegenüber dem Beamten und seiner Familie bedarf einer weiteren Ausgestaltung. In die Fürsorgepflicht sind in gleichem Maße die Ruhestandsbeamten und Hinterbliebenen einzubeziehen.

Vordringlich ist die Änderung und Verbesserung der Beihilfevorschriften. Dabei geht es darum, die nach den Beihilfevorschriften vom 17. März 1959 möglichen Leistungen, vor allem bei Krankenhausaufenthalt, bei Heilkuren, bei zahnärztlicher Behandlung zu verbessern und die Bemessungssätze selbst auf 60 bis 80 vom Hundert heraufzusetzen. Die Beihilfen sind unabhängig von einem Mindestbetrag der entstandenen Aufwendungen zu gewähren.

Der Überarbeitung mit dem Ziel einer Leistungsverbesserung bedürfen weiterhin die Unterstützungsgrundsätze in der Fassung vom 27. Februar 1943.

12. **Weihnachtszuwendungen**

In einem neuen § 80 b ist die Verpflichtung festzulegen, daß den Beamten sowie den Ruhestandsbeamten und Hinterbliebenen eine Weihnachtszuwendung zu zahlen ist. Die Bundesregierung ist zu

verpflichten, durch Rechtsverordnung die nähere Regelung zu treffen.

13. **Gleichbehandlung der Ruhestandsbeamten und Hinterbliebenen**

Der Grundsatz der Gleichbehandlung der Ruhestandsbeamten und Hinterbliebenen mit den aktiven Beamten ist bei der Neuregelung des Besoldungsrechts im Jahre 1957 nicht voll beachtet worden. Durch Änderung des § 86 Abs. 2 ist deshalb klarzustellen, daß die Versorgungsbezüge auch dann den Dienstbezügen der Beamten anzupassen sind, wenn die Beamtenbesoldung eine strukturelle Änderung erfahren hat.

14. **Urlaubsrecht**

Das Urlaubsrecht der Bundesbeamten bedarf durch Änderung der Verordnung über den Erholungsurlaub der Bundesbeamten und Bundesrichter vom 6. August 1954 einer wesentlichen Verbesserung. Vor allem ist anzustreben, daß die Zahl der in § 5 der Verordnung enthaltenen Urlaubsklassen zunächst um mindestens zwei verringert wird mit dem Ziel, die Urlaubsdauer ausschließlich nach dem Lebensalter zu bemessen.

Die weitgehende Differenzierung der Urlaubsdauer nach der Zugehörigkeit zu den einzelnen Besoldungsgruppen ist nicht mehr gerechtfertigt. Es ist vor allem davon auszugehen, daß auch der Beamte des einfachen und mittleren Dienstes in viel stärkerem Maße Belastungen unterworfen ist, die in veränderten Arbeitsmethoden, der stärkeren Rationalisierung und der damit verbundenen nervlichen Beanspruchung ihre Grundlage haben. Außerdem ist die Dauer des Erholungsurlaubs in der Altersklasse bis zu 30 Jahren auf mindestens 24 Arbeitstage zu erhöhen.

Beamten, die aus dienstlichen Gründen ihren Urlaub unterbrechen müssen, ist ein angemessener Zuschlag zu gewähren. Weiterhin ist sicherzustellen, daß Heilkuren nicht mehr auf den Erholungsurlaub angerechnet werden. Bei Wahrnehmung gesundsheitsschädlicher oder gesundheitsgefährdender Arbeiten ist ein Zusatzurlaub von sechs Tagen zu gewähren. Schließlich ist anzustreben, daß Beamte auch dann Winterzusatzurlaub erhalten, wenn der Urlaub in den Monaten Oktober oder April genommen wird.

15. **Urlaub aus anderen Anlässen**

Die in § 89 Abs. 2 in Aussicht gestellte Regelung über die Bewilligung von Urlaub aus anderen Anlässen fehlt noch immer. Es ist anzustreben, daß diese Regelung beschleunigt erlassen wird.

16. **Anspruch auf Ruhegehalt**

Die in § 106 Abs. 1 enthaltene Bestimmung, nach der Ruhegehalt nur gewährt wird, wenn der Beamte eine Dienstzeit von minde-

stens 10 Jahren abgeleistet hat, steht mit den überlieferten Grundsätzen des Berufsbeamtentums in Widerspruch. Die mehrfach erhobene Forderung, auf die 10jährige Wartezeit zu verzichten, ist deshalb zu erneuern.

17. **Höhe der Versorgungsbezüge**

Durch Änderung der §§ 108 und 156 ist sicherzustellen, daß bei der Berechnung der Versorgungsbezüge für Ruhestandsbeamte und Hinterbliebene der Ortszuschlag mit dem Satz der Ortsklasse ihres tatsächlichen Wohnsitzes in voller Höhe zugrunde gelegt wird. Es ist nicht gerechtfertigt, den Ortszuschlag bei Eintritt in den Ruhestand zu verringern.

Die in § 118 Abs. 1 Satz 3 geregelte Mindestversorgung ist weiter zu verbessern. Es ist anzustreben, daß mindestens 60 v. H. der jeweils ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 4 gewährt wird.

18. **Ruhegehaltfähige Dienstzeit**

Durch Einfügung einer Ziffer 3 in § 112 ist sicherzustellen, daß sich die ruhegehaltfähige Dienstzeit bei den Beamten, für die nach § 41 Abs. 1 eine frühere Altersgrenze festgesetzt wurde, um die Zeit von dieser Altersgrenze bis zum 65. Lebensjahr erhöht.

Der § 116a ist durch eine Bestimmung zu ergänzen, die es ermöglicht, die nach Vollendung des siebzehnten Lebensjahres liegende Zeit eines Besuches einer höheren Lehranstalt bis zur Ablegung der Reifeprüfung als ruhegehaltfähige Dienstzeit zu berücksichtigen, sofern die Reifeprüfung in Rechts- und Verwaltungsvorschriften für die Berufung in das Beamtenverhältnis einer Laufbahn des gehobenen Dienstes gefordert wird.

Nach § 117 Abs. 2 tritt für solche Beamte eine Erhöhung des Ruhegehalts ein, die wegen der Art ihrer dienstlichen Tätigkeit und der deshalb eingetretenen Gesundheitsschädigung vorzeitig in den Ruhestand treten müssen. Die zur Durchführung dieser gesetzlichen Vorschrift notwendigen Ausführungsbestimmungen sind beschleunigt zu erlassen.

19. **Unfallausgleich**

In § 139 ist der Absatz 5 zu streichen, damit der Unfallausgleich künftig nicht mehr auf das Unfallruhegehalt angerechnet werden kann.

20. **Anrechnung von Renten auf die Versorgungsbezüge**

Der vierte Deutsche Bundestag ist vor die Aufgabe gestellt, die Doppelversorgung, d. h. das Zusammentreffen von Versorgungsbezügen der Beamten und ihrer Hinterbliebenen mit Renten aus den gesetzlichen Rentenversicherungen zu regeln. Die Neuregelung

muß gewährleisten, daß gegenüber dem jetzigen Recht keine Verschlechterung eintritt.

21. **Verwaltungsvorschriften**

Zu einer Reihe von Vorschriften des Bundesbeamtengesetzes (so über die Einsichtnahme in die Personalakten, über den Wechsel der Verwaltung) fehlen erläuternde Verwaltungsvorschriften. Ihr Erlaß ist vordringlich, um eine einheitliche Anwendung der gesetzlichen Vorschriften sicherzustellen.

C. Bundesdisziplinarrecht

Das Disziplinarrecht des Bundes ist in weitgehender Anlehnung an die Reichsdienststrafordnung vom 26. Januar 1937, die ihrerseits auf das im 19. Jahrhundert entstandene Disziplinarrecht zurückgeht, geregelt worden. Maßgebend ist die Bundesdisziplinarordnung vom 28. November 1952 (BGBl. I S. 761) mit einigen in späteren Gesetzen enthaltenen Änderungen.

Die Um- und Neugestaltung des Disziplinarrechts ist eine Aufgabe, die nicht mehr länger aufgeschoben werden kann. Dabei ist vor allem der beschuldigte Beamte in allen Verfahrensabschnitten stärker zu schützen, die Öffentlichkeit des Verfahrens in der Hauptverhandlung herzustellen und der Grundsatz der unmittelbaren Beweisaufnahme zu verwirklichen. Entbehrlich ist die Einrichtung eines besonderen Bundesdisziplinaranwalts; die §§ 30a bis 30d der Bundesdisziplinarordnung sind deshalb zu streichen. Das Disziplinarverfahren selbst muß in allen Teilen rechtsstaatlichen Grundsätzen angepaßt werden.

D. Besoldungsrecht

Die besoldungsrechtlichen Verhältnisse der Bundesbeamten bestimmen sich nach dem Bundesbesoldungsgesetz vom 27. Juli 1957 (BGBl. I S. 993). Abgesehen von der Erhöhung der Sätze des Grundgehalts und der unwiderruflichen Stellenzulagen sowie des Ortszuschlages und der Änderung der Überleitungsbestimmungen für die am 1. April 1957 vorhandenen Ruhestandsbeamten und Hinterbliebenen sind Änderungen des Besoldungsrechts bisher nicht eingetreten. Auf Grund der bei Anwendung des Gesetzes gemachten Erfahrungen und der allgemeinen Entwicklung ist eine Novellierung des Bundesbesoldungsgesetzes notwendig. Folgende Forderungen werden erhoben:

1. **Anspruch auf angemessene Besoldung**

In seinem Urteil vom 11. Juni 1958 hat das Bundesverfassungsgericht den Grundsatz ausgesprochen, daß der Staat dem Beamten einen angemessenen Unterhalt zu gewähren hat. Es hat diesen Grundsatz als hergebrachten Grundsatz des Berufsbeamtentums

bezeichnet und dem einzelnen Beamten ein grundrechtähnliches Individualrecht gegenüber dem Staat auf Gewährung eines angemessenen Lebensunterhalts zugesprochen. In Übereinstimmung mit diesem Urteil und seinen Entscheidungsgründen ist die Beamtenbesoldung an die allgemeine Einkommensentwicklung anzupassen und zu gewährleisten, daß die Beamtenschaft am allgemeinen wirtschaftlichen Aufstieg teilnimmt.

2. **Anpassung an günstigere Landesregelungen**

Die Entwicklung der Beamtenbesoldung im Bund und in den Ländern ist unterschiedlich verlaufen. In einigen Ländern, vor allem im Lande Nordrhein-Westfalen, liegen die Bezüge der Landesbeamten zum Teil beträchtlich über den Bezügen der vergleichbaren Bundesbeamten. Es ist Pflicht des Bundes, auf dem Gebiete der Besoldung voranzugehen. Aus diesem Grunde ist es unerläßlich, daß die Unterschiede in der Besoldung der Bundesbeamten zu der Besoldung der Landesbeamten beseitigt und die Bezüge der Bundesbeamten entsprechend angehoben werden. Ohne Änderung des Grundgesetzes ist durch die Gesetzgebung des Bundes sicherzustellen, daß die Besoldungsgestaltung im Bund für die Länder beispielgebend wird.

3. **Inhalt künftiger Besoldungsregelung**

Ziel künftiger Besoldungsgestaltung muß es sein, vor allem die Beamten des einfachen und mittleren Dienstes günstiger zu stellen. Die in den Besoldungsgruppen A 2 bis A 5 gewährten Aufrückungsbeträge und die im Falle einer Beförderung eintretenden Beförderungsgewinne sind unzureichend. Durch Änderung des vertikalen Spannungsverhältnisses (Verhältnis der Endgrundgehälter in den Besoldungsgruppen A 1, A 5, A 9, A 13 zueinander) von bisher 100:120:200:330 auf 100:160:220:330 und durch gleichzeitige Erhöhung des Grundgehalts in der Endstufe der Besoldungsgruppe A 1 sind die Voraussetzungen zu schaffen, damit den Beamten des einfachen Dienstes nachhaltig geholfen werden kann.

Das horizontale Spannungsverhältnis ist in den Eingangsgruppen des einfachen und mittleren Dienstes auf 75:100, des gehobenen und höheren Dienstes auf 70:100 festzulegen.

In Anlehnung an früher gestellte Forderungen ist zu verlangen, daß in allen Besoldungsgruppen die ersten beiden Dienstaltersstufen (Vorschaltstufen) gestrichen werden und die Besoldungsordnung so aufgebaut wird, daß das Endgrundgehalt im einfachen, mittleren und gehobenen Dienst spätestens mit dem 38. und im höheren Dienst spätestens mit dem 40. Lebensjahr erreicht wird.

Die Bestimmungen über das Besoldungsdienstalter sind so zu ändern, daß das Besoldungsdienstalter im einfachen, mittleren und gehobenen Dienst mit Vollendung des 20., im höheren Dienst mit Vollendung des 22. Lebensjahres beginnt und bei Beförderungen

innerhalb der Besoldungsgruppen A 1 bis A 12 und A 13 bis A 16 ungekürzt bleibt. Beim Übertritt in die Besoldungsgruppe A 13 wird das Besoldungsdienstalter um zwei Jahre gekürzt.

4. **Ortszuschlag**

Die Tarifklasseneinteilung entspricht nicht mehr den heutigen Verhältnissen. Es ist anzustreben, daß die Tarifklassen IV und III in Wegfall kommen. Vordringlich ist zu fordern, daß die Tarifklasse IV sofort entfällt; den verbleibenden Tarifklassen sind die Besoldungsgruppen wie folgt zuzuteilen:

Tarifklasse	BesGr.
III	A 1 bis A 6
II	A 7 bis A 10
I b	A 11 bis A 14
I a	A 15 bis A 16
	B 1 bis B 11

Das Ortsklassenverzeichnis in der Fassung von 1961 ist weiter zu verbessern. Die Ortsklasse B ist in Wegfall zu bringen. Weiter ist anzustreben, daß alle Orte in wirtschaftlichen Schwerpunktgebieten (z. B. Rhein-Ruhr-Gebiet, Rhein-Main-Gebiet, Raum Stuttgart) einheitlich in die Ortsklasse S eingestuft werden.

Der Wegfall des § 16 BBesG ist ebenfalls anzustreben.

5. **Örtlicher Sonderzuschlag**

An Beamte, die ihren dienstlichen Wohnsitz in Orten der Sonderklasse haben, ist ein örtlicher Sonderzuschlag in Höhe von fünf vom Hundert des Grundgehalts zu zahlen, sofern gleiche Teuerungsverhältnisse wie in Berlin und Hamburg vorliegen. Das gleiche gilt für Beamte, die in Orten wohnen, in denen durch Industrieabgase und dergleichen eine starke Luftverunreinigung entsteht und dadurch neben besonders großer Verschmutzung von Kleidung und Wohnungseinrichtung auch eine erhebliche gesundheitliche Gefährdung der Einwohner auftritt. Für Ruhestandsbeamte und Hinterbliebene ist die gleiche Regelung zu treffen.

6. **Kinderzuschläge**

Seit dem Jahre 1957 werden die Kinderzuschläge unverändert gezahlt. Es ist zu verlangen, daß im Zusammenhang mit der Neuordnung des Besoldungsrechts auch die Kinderzuschläge eine wesentliche Erhöhung erfahren. Außerdem ist anzustreben, daß die Kinderzuschläge steuerfrei gezahlt werden.

7. **Stellenzulagen**

Der § 21 Abs. 2 des Besoldungsgesetzes hat für den Bereich der Deutschen Bundespost kaum praktische Bedeutung erlangt. In Anlehnung an die Besoldungsregelung im Lande Hessen ist anzustreben, dem § 21 Abs. 2 folgende Fassung zu geben:

„Hat ein Beamter die dienstlichen Obliegenheiten eines höheren Amtes länger als zwei Monate wahrgenommen, so erhält er eine widerrufliche nichtruhegehaltfähige Stellenzulage in Höhe des Unterschiedes zwischen dem Grundgehalt seiner Besoldungsgruppe und dem, das ihm zustände, wenn er der höheren Besoldungsgruppe angehörte."

8. **Dreizehntes Monatsgehalt**

Es ist daran festzuhalten, daß auch den Beamten ein 13. Monatsgehalt gezahlt werden muß. Das 13. Monatsgehalt ist in erster Linie dazu bestimmt, dem Beamten zur Erhaltung seiner Arbeitskraft einen entsprechenden Erholungsurlaub zu ermöglichen und ihn in die Lage zu versetzen, jährlich notwendig werdende Beschaffungen größeren Ausmaßes ohne Inanspruchnahme der laufenden Bezüge bestreiten zu können.

9. **Technikerzulage**

Um für den außerordentlich hohen Bedarf für die technischen Dienste der Deutschen Bundespost qualifizierte Kräfte zu gewinnen und eine tätigkeitsgerechte Besoldung zu erzielen sowie der zunehmenden Personalfluktuation entgegenzuwirken, ist allen mittleren und gehobenen technischen Beamten eine unwiderrufliche ruhegehaltfähige Zulage in angemessener Höhe zu gewähren.

10. **Unterhaltszuschüsse**

Bei der Erhöhung der Dienstbezüge der Beamten sind die Unterhaltszuschüsse der Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst in gleichem Maße zu verbessern. An Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst mit Beschäftigungsauftrag ist eine Beschäftigungsvergütung zu zahlen.

11. **Dienstbezüge nach Ablegung der Prüfung**

Nach den Bestimmungen der Bundeslaufbahnverordnung dürfen die Beamten im Vorbereitungsdienst die Laufbahnprüfung erst nach Abschluß des Vorbereitungsdienstes ablegen. Dadurch verzögert sich die Ernennung zum Beamten zur Anstellung. Um die damit verbundenen besoldungsmäßigen Nachteile auszuschließen, ist zu verlangen, daß Dienstbezüge bereits mit Wirkung von dem Tag ab gezahlt werden, der auf den Tag der Beendigung des Vorbereitungsdienstes folgt.

12. **Versorgungsbezüge**

Die Versorgungsempfänger nehmen an allen Besoldungsverbesserungen gleichermaßen wie aktive Beamte teil. Ihnen ist ebenfalls ein 13. Monatsgehalt zu zahlen. Die Sonderüberleitung der am 1. April 1957 vorhandenen Ruhestandsbeamten und Hinterbliebenen des einfachen Dienstes in die BesGr. A 2 bis A 4 ist vordringlich weiter zu betreiben. Es ist anzustreben, einen angemessenen Lohnsteuerfreibetrag für Versorgungsbezüge festzulegen.

E. Reisekosten- und Umzugskostenrecht

1. **Reisekostenrecht**

Das Reisekostenrecht der Beamten regelt sich noch immer nach dem Gesetz über Reisekostenvergütung der Beamten vom 15. Dezember 1933 (RGBl. I S. 1067), den dazu erlassenen Ausführungsbestimmungen vom 16. Dezember 1933 und den Bestimmungen über Vergütung bei vorübergehender auswärtiger Beschäftigung der Beamten (Abordnungsbestimmungen) vom 11. September 1942. Zu diesen Vorschriften sind seitdem zahlreiche Änderungen ergangen. Das gesamte Rechtsgebiet ist damit sehr unübersichtlich geworden. Es wird außerdem heutigen Vorstellungen nicht mehr gerecht, so daß seine grundlegende Umgestaltung eine vordringliche Aufgabe darstellt.

Bei der Neuregelung des Reisekostenrechts ist vor allem die Zahl der Reisekostenstufen zu verringern. Da der Aufwand bei auswärtigem Aufenthalt von der Zugehörigkeit des Beamten zu einer bestimmten Besoldungsgruppe weithin unabhängig ist, muß nicht nur die Reisekostenstufe V, sondern auch die Reisekostenstufe IV in Wegfall kommen. Es ist außerdem notwendig, ein anteiliges Tagegeld bereits bei weniger als sechs Stunden Abwesenheit zu gewähren. Auch die übrigen Abstufungen im Tagegeld nach der Dauer der Abwesenheit sind zu verbessern. So ist ein volles Tagegeld bereits bei einer Abwesenheit von mehr als neun Stunden gerechtfertigt. Notwendig ist vor allem die Festlegung solcher Entschädigungssätze, die den tatsächlichen Mehraufwand bei Dienstreisen und auswärtiger Beschäftigung decken.

Prüfungsreisen sind wie Dienstreisen zu entschädigen. Bei der Berechnung der Entschädigung ist die Reisekostenstufe zugrunde zu legen, die nach der Anstellung oder der Ernennung zum Beamten zur Anstellung maßgebend wäre.

2. **Umzugskostenrecht**

Das Umzugskostenrecht beruht auf dem Gesetz über Umzugskostenvergütung der Beamten vom 3. Mai 1935 (RGBl. I S. 566). Seine Neugestaltung ist ebenfalls notwendig. Dabei ist vor allem auf den Wegfall der Umzugskostenstufen V und IV hinzuwirken. Außerdem ist die Umzugskostenpauschale zu erhöhen und den veränderten wirtschaftlichen Verhältnissen anzupassen. Diejenigen Beamten, die erst nach einer Versetzung heiraten, sind den schon vorher Verheirateten in der Gewährung von Trennungsgeld und Umzugskostenvergütung gleichzustellen.

F. Zulagen

1. **Zulage für schwierige Tätigkeiten des Betriebsdienstes**

Durch § 24 Abs. 2 des Postverwaltungsgesetzes wurde der Bundesminister für das Post- und Fernmeldewesen ermächtigt, im Einver-

nehmen mit dem Bundesminister der Finanzen und dem Bundesminister des Innern Richtlinien darüber zu erlassen, inwieweit für die Tätigkeit auf besonders schwierigen Dienstposten des Betriebsdienstes widerrufliche Vergütungen gewährt werden. Obwohl das Postverwaltungsgesetz nunmehr über 8 Jahre in Kraft ist, sind diese Richtlinien noch immer nicht erlassen. Mit allem Nachdruck ist deshalb zu verlangen, daß diese schon lange überfällige Regelung endlich getroffen wird. Sie ist so auszugestalten, daß auch die Zahlung einer Zulage für die Leistung unregelmäßiger Dienste, wie Schichtdienste, Sonn- und Feiertagsdienste und Nachtdienste, ermöglicht wird.

2. **Gewährung von Belohnungen**

Die zu § 24 Abs. 1 des Postverwaltungsgesetzes erlassenen Richtlinien für die Gewährung von Belohnungen in besonderen Fällen und für besondere Leistungen (AmtsblVf. Nr. 316/1957) bedürfen nach ihrer inhaltlichen Gestaltung und nach der Höhe der Belohnungen der Überprüfung. Vordringlich sind die zusätzlichen Richtlinien für die Gewährung von Belohnungen im Weihnachts- und Neujahrsverkehr zu verbessern.

3. **Aufwandsentschädigung für Amtsvorsteher und Betriebsleiter**

Zum Ausgleich des besonderen Aufwandes der Amtsvorsteher und Betriebsleiter sind im Voranschlag der Deutschen Bundespost Mittel auszubringen, um an Amtsvorsteher und Betriebsleiter eine Aufwandsentschädigung zahlen zu können.

4. **Mittel für Gemeinschaftszwecke**

Im Voranschlag der Deutschen Bundespost sind Mittel zur Förderung der Betriebsgemeinschaft und zur Durchführung von Gemeinschaftsveranstaltungen in Jugendwohnheimen der Deutschen Bundespost vorzusehen. Die schon bisher unternommenen Bemühungen, für alle Beschäftigten der Deutschen Bundespost zu einer entsprechenden Regelung zu kommen, sind fortzusetzen.

5. **Entschädigung für Kassenausfälle**

Die auf Kassenausfälle gewährten Entschädigungen sind seit langem unverändert. Da die in den einzelnen Gefahrenklassen vorgeschriebenen Entschädigungsbeträge unzureichend sind, ist ihre Erhöhung vorzunehmen. Von der Festsetzung von Höchstbeträgen ist Abstand zu nehmen.

6. **Fahrkostenersatz**

Allen Beamten der Deutschen Bundespost sind die über 12 DM monatlich hinausgehenden Aufwendungen für Fahrkosten zum und vom Arbeitsplatz zu erstatten.

7. **Aufwandsentschädigung für Lehrbeamte**

Aus- und Fortbildung nehmen bei der Deutschen Bundespost einen immer breiteren Raum ein. Vom Lehrbeamten wird daher verlangt, daß er nicht nur gute Fachkenntnisse besitzt und über umfangreiche Betriebserfahrung verfügt, sondern auch eine natürliche pädagogische Begabung mitbringen muß. Die Bewertung der Dienstposten für Lehrtätigkeit bei den Ämtern bietet jedoch für den begrenzten Kreis hierfür geeigneter Beamter keinen Anreiz, längere Zeit im Ausbildungswesen zu sein. Wenn auch der erheblichen psychischen und physischen Belastung durch die Personalbemessung (LN 21 A) Rechnung getragen wird, so erwachsen den Lehrbeamten ständig Mehrausgaben durch Teilnahme an allgemeinbildenden Veranstaltungen, Beschaffung von Literatur, außerdienstliche Betreuung der Dienstanfänger, Kleidung und Sportzeug für den dienstlichen Ausgleichssport. Neben der Notwendigkeit der Überprüfung der Dienstpostenbewertung für Lehrbeamte bei den Ausbildungshauptämtern und Unterrichtsstellen ist es deshalb notwendig, diesen Kräften eine monatliche Aufwandsentschädigung zu zahlen, wie sie bereits bei anderen Verwaltungen üblich ist. Die Fahrlehrer sind den Lehrbeamten gleichzusetzen.

G. Personalwesen

1. **Stellenplan der Deutschen Bundespost**

Die Stellenpläne der Deutschen Bundespost sind in den zurückliegenden Jahren nur zögernd verbessert worden. Noch immer ist die Abdeckung der Dienstposten mit Planstellen in der Mehrzahl der Besoldungsgruppen unbefriedigend. Die Bemühungen, zu einem besseren Abdeckungsverhältnis zu kommen, sind deshalb nachdrücklich fortzusetzen. Es bleibt das Ziel dieser Bemühungen, vor allem in den Spitzengruppen der einzelnen Laufbahnen, zu einer Vollabdeckung der Dienstposten und Dauervertreterposten mit Planstellen zu kommen.

Die Deutsche Postgewerkschaft erneuert die schon oft gestellte Forderung, daß die Planstellenansätze im Haushalt ausschließlich nach dem Ergebnis der Dienstpostenbewertung und unabhängig von einem im voraus vereinbarten Stellenkegel ausgebracht werden. Sie erwartet, daß die im Jahre 1960 mit dem Bundesminister der Finanzen getroffene Absprache über die Einhaltung bestimmter Stellenkegel alsbald rückgängig gemacht wird.

Nach den Bestimmungen des Postverwaltungsgesetzes vom 24. Juli 1953 (BGBl. I S. 676) ist der Voranschlag der Deutschen Bundespost vom Bundesminister für das Post- und Fernmeldewesen im Einvernehmen mit dem Bundesminister der Finanzen aufzustellen. Da der Bundesminister für das Post- und Fernmeldewesen für verpflichtet gehalten wird, einen von dem aufgestellten Voranschlag

abweichenden Beschluß des Verwaltungsrates, der nicht die Zustimmung des Bundesministers der Finanzen gefunden hat, der Bundesregierung zur Entscheidung vorzulegen, hat auch der Verwaltungsrat der Deutschen Bundespost nur begrenzte Möglichkeiten, eine größere Zahl von Planstellen auszubringen oder Planstellenverbesserungen zu beschließen. Dies hat dazu geführt, daß auch über den Verwaltungsrat eine merkliche Verbesserung der Planstellenlage nicht erreicht werden konnte. Es ist deshalb notwendig und zu verlangen, daß über eine Änderung des Postverwaltungsgesetzes dem Verwaltungsrat weitergehende Rechte übertragen werden. Außerdem ist das Gesetz in dem Sinne zu ändern, daß der Voranschlag lediglich „im Benehmen" mit dem Bundesminister der Finanzen aufzustellen ist.

2. Dienstpostenbewertung

Mit dem Nachdruck der Bewertungsrichtlinien zum 1. Oktober 1960 sind die Bemühungen, zu einer tätigkeitsgerechten Bewertung zu kommen, noch immer nicht abgeschlossen. Eine Reihe von Forderungen blieb auch bei der letzten Umbewertung unberücksichtigt, so daß Bewertungsverbesserungen auch in der Folgezeit anzustreben sind. Im Zusammenhang mit der Neuregelung der inneren Organisation der Oberpostdirektionen sind vor allem bisher zurückgestellte Bewertungsänderungen nachzuholen. Die Dauervertreterposten sind anteilig auf alle Besoldungsgruppen aufzuteilen. Außerdem ist die Zahl der Dauervertreter dem tatsächlichen Bedarf anzupassen. Die in die Stellungnahme der Deutschen Postgewerkschaft zum Bewertungsgutachten des Bundesbeauftragten für Wirtschaftlichkeit in der Verwaltung aufgenommenen Grundsätze zur Dienstpostenbewertung sind der weiteren Arbeit zugrunde zu legen.

Gemeinsam mit der Verwaltung ist das Bewertungssystem so zu vervollkommnen, daß die Ergebnisse der Dienstpostenbewertung auch außerhalb der Deutschen Bundespost anerkannt werden. Die Dienstpostenbewertung ist Teil der Organisationsgewalt des Bundesministers für das Post- und Fernmeldewesen. Die Beteiligung anderer Bundesdienststellen ist deshalb abzulehnen.

3. Personalbemessung

Die Personalbemessung ist eine wesentliche Aufgabe der Personalwirtschaft. Durch sie wird im einzelnen festgelegt, welche Leistungen von den Beschäftigten bei der DBP gefordert werden. Für die Gehalts- und Lohnfindung ist neben der Arbeitsbewertung die Festlegung des zumutbaren Leistungsmaßes entscheidend. Die Beteiligungsrechte der Gewerkschaften und der Personalräte sollten unbestritten sein. Die Deutsche Postgewerkschaft erwartet deshalb die rechtzeitige Beteiligung bei Erstellung neuer und der Umgestaltung alter Leistungsnachweise.

Die Arbeiten an der Erstellung neuer Leistungsnachweise und auch der Umgestaltung alter Leistungsnachweise sollen planvoll und energisch vorangetrieben werden, weil die alten Leistungsnachweise in vielen Fällen in der Praxis nur mehr schlecht verwendet werden können.

Der Aufbau aller Leistungsnachweise sollte einheitlich, die Handhabung einfach und nicht so aufwendig sein. Außerdem sollten die Bemessungszahlen allen Betroffenen bekannt sein. Ferner müssen alle Leistungsnachweise so übersichtlich sein, daß der Zusammenhang zwischen dem ermittelten Personalbedarf und der zu erledigenden Arbeitsmenge klar erkennbar bleibt. Die Anwendung einheitlicher Bemessungswerte setzt vergleichbare örtliche Arbeitsbedingungen und die Möglichkeit der Erfassung der zu erledigenden Arbeitsmenge voraus. Wo dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich ist, ist daran festzuhalten, daß die Dienstbeobachtung Grundlage der Personalbemessung bleibt.

Bemessungswerte für die Errechnung des notwendigen Personalbedarfs dürfen nur die durchschnittlich zu erwartenden Leistungen einer ausgelasteten, voll geeigneten und eingearbeiteten Arbeitskraft in der Tätigkeitszeit ausdrücken. Alle übrigen Zeiten (Wegezeiten, Bereitschaftszeiten, Zeiten für Dienstbesprechungen, Pausen, Zeiten für Vor- und Nacharbeiten, arbeitsablaufbedingte Wartezeiten usw.) sind in den Leistungsnachweisen besonders auszuweisen. Die dienstplanmäßigen Anforderungen, die sich aus Nacht-, Sonn- und Feiertagsdiensten ergeben, sind ebenfalls zu berücksichtigen.

Bemessungswerte können nur auf Grund ausreichender und gründlicher Arbeitsuntersuchungen festgelegt werden. Gemeinsam mit der Verwaltung werden die Werte nach Erprobung in der Praxis festgelegt. Inwieweit die sonstigen Zeiten ausreichend berücksichtigt werden, unterliegt der örtlichen Überprüfung der Personalräte. Beim Einsatz von Schwerbeschädigten und minderverwendungsfähigen Kräften sind besondere Zuschläge zu gewähren.

Zur Erfassung der zu erledigenden Arbeitsmenge sind nur wenige repräsentative Werte beizuziehen, die laufend einer betrieblichen Statistik entnommen werden können. Die Festlegung solcher repräsentativer Arbeitsmengenwerte erfolgt nach Arbeitsuntersuchungen in Übereinstimmung mit den Personalvertretungen und der Deutschen Postgewerkschaft.

Es ist anzustreben, daß die Leistungsnachweise an die in den OrgRichtl Post und OrgRichtl FÄ/FBÄ — FZÄ/FZZÄ festgelegten Aufgabenbereichen und Dienststellen angeglichen werden. Hierdurch könnte eine möglichst weitgehende Einheitlichkeit zwischen Betriebsorganisation und Leistungsbemessung erreicht werden, die heute nicht vorhanden ist.

Bei Änderungen der Arbeitsbedingungen einer Arbeitsgruppe oder an einzelnen Arbeitsplätzen ist der Personalbedarf mit Hilfe des

jeweiligen Leistungsnachweises neu festzulegen. Das Ergebnis berechtigt die Ämter zur Einrichtung von Aushilfsposten. Nach Überprüfung durch die Oberpostdirektionen wird der Personalbedarf endgültig festgelegt; die Aushilfsposten werden in Dienstposten umgewandelt.

Die Unterlagen der Personalwirtschaft, insbesondere der Personalbemessung, und die Dienstpostenbewertung sollen so gestaltet werden, daß mit der Ermittlung des Kräftebedarfs auch eine Aufteilung auf die einzelnen Kostenstellen festgelegt werden kann. Die hierfür zusätzlich erforderliche Arbeit ist sehr gering. Die Verbindung von Personalwirtschaft und Personalkostenrechnung geht von der einfachen und einleuchtenden Überlegung aus, daß Personalkosten nur aus der Erfüllung von Aufgaben entstehen können. Jede Aufgabe fällt aber unter eine bestimmte Kostenstelle; man kann daher jeden aufgabenbezogenen Bemessungswert ohne weiteres einer Kostenstelle zuordnen.

a) **Postwesen**

Alle vorkommenden Tätigkeiten sollten in Leistungsnachweisen erfaßt werden. Sammel-Leistungsnachweise wie der Leistungsnachweis 2 sind unübersichtlich und bergen die Gefahr, daß Einzeltätigkeiten bei der Personalbemessung unberücksichtigt bleiben. Tätigkeiten, die zum gleichen Aufgabenbereich gehören, müssen auch im gleichen Leistungsnachweis erfaßt werden.

Die Dienstbeobachtung muß in jedem Falle ausschlaggebend für die Personalbemessung bleiben, weil allein dadurch gewährleistet ist, daß der Mensch und seine Arbeitskraft im Mittelpunkt der Betrachtung stehen und alle örtlichen und sonstigen Gegebenheiten hinreichend gewürdigt werden. Zum nachträglichen Vergleich der Ergebnisse der Dienstbeobachtung sind weiterhin Bemessungszahlen erforderlich. Dabei muß es sich aber um Vergleichszahlen handeln.

Auch ist es unerläßlich, nicht nur die Vergleichszahlen selbst, sondern auch die damit erfaßten Tätigkeiten sowie die zugrundegelegten Betriebs- und Personalverhältnisse bekanntzugeben.

Organisch zusammenhängende Tätigkeiten dürfen nicht zerstückelt werden, weil dadurch die Beobachtung des Arbeitsablaufs erschwert, wenn nicht gar unmöglich gemacht wird. Die Anzahl der Vergleichszahlen unterliegt damit einer gewissen Beschränkung, was auch der Übersichtlichkeit der Leistungsnachweise förderlich ist.

b) **Fernmeldewesen**

Der Bemessungsbereich eines Leistungsnachweises ist auf Kräftegruppen abzustellen, die in einem Dienstplan erfaßt werden. Das Ergebnis der Teilung der zu erledigenden Arbeitsmenge durch die durchschnittlich zu erwartende Leistung einer vollbeschäftigten Arbeitskraft (Bemessungswert) ist durch die ortsüblichen sonstigen Zeiten zu korrigieren.

4. **Laufbahnwesen**

a) **Allgemeine Grundsätze**

Die Leistungsfähigkeit der öffentlichen Verwaltungen ist von der Gewinnung **qualifizierten Beamtennachwuchses** abhängig. Die Dienstanfänger müssen die nach der Art ihrer späteren Tätigkeit erforderlichen schulischen und fachlichen Mindesterfordernisse erfüllen. Für ihre Auslese darf allein ihre Eignung, Befähigung und fachliche Leistung unter Berücksichtigung sozialer Verhältnisse und dienstlicher Notwendigkeiten maßgebend sein. Allen in den Dienst der Post eingestellten Dienstanfängern ist die volle Entfaltung und Entwicklung ihrer Fähigkeiten und Begabungen zu ermöglichen. Sie sind gründlich und vielseitig auszubilden und mit allen Aufgaben ihrer Laufbahn vertraut zu machen. Besonderes Gewicht ist auch auf ihre staatsbürgerliche und politische Bildung zu legen. Für Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst wird die Wiedereinführung von Beschäftigungsaufträgen gefordert.

Der **Aufstieg in höhere Laufbahnen** ist besonders zu fördern. Gelegenheit zum Aufstieg ist in regelmäßigen Zeitabständen zu geben. In den Aufstieg sind alle Dienstzweige gleichmäßig einzubeziehen. Die Zulassung zur Prüfung darf weder von einem bestimmten Lebensalter noch davon abhängig gemacht werden, daß sich der Beamte bereits in einem Amt der nächsthöheren Laufbahn bewährt hat. Die zum Aufstieg zugelassenen Beamten sind während der Einführungszeit in die Aufgaben der neuen Laufbahn einzuführen. Die Einführungszeit darf nicht gegen den Willen des Beamten abgekürzt werden.

Die Grundsätze über den Aufstieg vom 26. August 1950 bedürfen im übrigen einer vordringlichen Neugestaltung.

Es ist Aufgabe der Deutschen Bundespost, auf dem Gebiete der **Begabtenförderung** mehr als bisher tätig zu werden. So ist Handwerkern, die bei der Post gelernt, ihre Handwerkerprüfung mit „gut" oder „sehr gut" bestanden und ihre Befähigung unter Beweis gestellt haben, auf Kosten der Deutschen Bundespost Gelegenheit zum Besuch einer Ingenieurschule zu geben, ebenso Nachwuchskräften im Arbeitsverhältnis, AFt- und APt-Beamten, die die Laufbahnprüfung für den mittleren Dienst mit „gut" oder „sehr gut" bestanden.

Besonders zu fördern sind solche Beamte, die durch **Fortbildung** ihre fachlichen Kenntnisse und Fähigkeiten gesteigert haben, z. B. Inhaber des Diploms einer Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie und solche Beschäftigte, die eine Sozialakademie oder eine ähnliche Bildungseinrichtung mit Erfolg besucht haben.

Bei **Beförderungen** auch in die erste Beförderungsgruppe ist das Leistungsprinzip angemessen zugrunde zu legen.

b) **Laufbahnregelungen**

Einfacher und mittlerer fernmeldetechnischer Dienst

Die Laufbahnregelung für den einfachen und mittleren fernmeldetechnischen Dienst erfüllt im großen und ganzen die Erwartungen in bezug auf gleichmäßige und einheitliche Behandlung der Nachwuchskräfte. Zur Behebung der seit Einführung der Laufbahnregelung aufgetretenen Mängel sind zur Ergänzung und Berichtigung folgende Forderungen zu stellen:

Der im Grundlagenlehrgang 1 vermittelte Lehrstoff ist so zu ändern, daß auch Handwerker und AFt-Beamte, die sehr lange einseitig beschäftigt worden sind und sich bereits in fortgeschrittenem Lebensalter befinden, den Grundlagenlehrgang bestehen können. Um dieses Ziel zu erreichen, ist der Grundlagenlehrgang auf etwa 6 Wochen zu verlängern. Außerdem empfiehlt es sich, für diese Kräfte getrennte Grundlagenlehrgänge durchzuführen.

Die Zuerkennung der Eignung für den BFt-Dienst erfolgt nach der Laufbahnregelung im Anschluß an den zweiten Aufbaulehrgang. Während der Grundlagen- und Aufbaulehrgänge werden so viele Nachweise über das verlangte Wissen in schriftlicher und mündlicher Form gefordert, daß sich hieraus die Eignung ohne weiteres ermitteln läßt. Auf darüber hinausgehende besondere schriftliche und mündliche Prüfungen zur Feststellung der Eignung ist deshalb zu verzichten.

In der Laufbahnordnung ist keine bindende Regelung getroffen, wann die BFt-Prüfung abzunehmen ist. Es ist deshalb festzulegen, daß diese Prüfung unmittelbar im Anschluß an den Dienstlehrgang abzulegen ist. Auch die Zeitspanne zwischen dem 2. Aufbaulehrgang und dem Dienstlehrgang darf nicht zu lange bemessen werden. Die Gesamtdauer der Grundbeschäftigung und der Vorbereitungszeiten bis zur Laufbahnprüfung sollen künftig 5½ Jahre betragen. Diese Zeiten sind also gegenüber der jetzigen Regelung um ein Jahr zu kürzen.

Wenn die Vordienst- und Vorbereitungszeiten im Sinne der Ausbildungsordnung in regelmäßiger Folge abgeleistet werden, ist die Übernahme in das Beamtenverhältnis etwa mit dem 25. Lebensjahr möglich. Viele Anwärter, insbesondere solche, die länger als 2 Jahre im Fernmeldebaudienst verblieben sind, sind bei Beginn der dreijährigen Beschäftigung mit BFt-förderlichen Arbeiten wesentlich älter als 25 Jahre. Diesen dienstälteren Nachwuchskräften, die die beiden Grundlagenlehrgänge und den ersten Aufbaulehrgang bestanden haben, sind deshalb die bisher abgeleisteten Dienstzeiten, auch solche im Fernmeldebau, auf die Vorbereitungszeit anzurechnen, damit ihre Übernahme in das Beamtenverhältnis nicht noch weiter verzögert wird.

Einfacher und mittlerer posttechnischer Dienst

In den Fachbereichen Kraftfahrzeugunterhaltung, Maschinen- und Druckereidienst hat sich die Technik und dadurch die Zahl der Bediensteten stark verändert. Es ist deshalb notwendig, ähnlich wie im einfachen und mittleren fernmeldetechnischen Dienst, eine neue Laufbahnordnung zu schaffen. Laufbahnanwärter sind Handwerker, die nach erfolgreichem Besuch der Volksschule die Lehre in einem einschlägigen Beruf mit Gesellenprüfungszeugnis oder dem Facharbeiterbrief abgeschlossen haben. Die Eignung und berufliche Entwicklung dieser Handwerker, insbesondere derjenigen, die für den mittleren posttechnischen Dienst vorgesehen sind, ist für die Fachbereiche Maschinendienst, Kraftfahrzeugunterhaltung und Druckereidienst einzeln zu regeln. Die praktische Tätigkeit auf Arbeitsstellen des jeweiligen Fachbereichs muß durch eine theoretische Unterweisung in Lehrgängen ergänzt werden. Vorzusehen sind Grundlagen-, Aufbau- und Fortbildungslehrgänge. Nach den Erfahrungen seit Erlaß der Laufbahnordnung für den einfachen und mittleren fernmeldetechnischen Dienst ist für das vorhandene, zum Teil schon dienstältere Personal eine entsprechende Übergangsregelung zu erlassen.

Einfacher Postdienst

Die regelmäßige Nachwuchskraft für den einfachen Postdienst ist der Postjungbote. Er steht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis. Seine Einstellung erfolgt nach erfolgreichem Besuch einer Volksschule.

Mittlerer Postdienst

Die notwendigen Nachwuchskräfte für den mittleren Postdienst sind in erster Linie im Wege des Aufstiegs aus dem einfachen Postdienst zu gewinnen. Beamten des einfachen Postdienstes ist die Zulassung zum Aufstieg im allgemeinen unmittelbar nach der Anstellung zu ermöglichen. Soweit der Bedarf im Wege des Aufstiegs nicht gedeckt werden kann, sind wie bisher Mittelschüler als Postassistentanwärter einzustellen. Die bisher maßgebliche Quote für die Einstellung von Postassistentanwärtern ist fühlbar herabzusetzen. Um den Aufstieg in den mittleren Postdienst nicht zu beeinträchtigen, ist zeitweilig von der Einstellung von Postassistentanwärtern ganz abzusehen.

Gehobener Dienst

Zur Deckung des Nachwuchsbedarfs für den gehobenen Postdienst ist neben der Einstellung von Abiturienten in stärkerem Maße Beamten des mittleren Dienstes Gelegenheit zum Aufstieg in den gehobenen Dienst zu geben. Für Beamte des mittleren Dienstes mit Mittelschulbildung und für Beamte des einfachen Dienstes, die die Aufstiegsprüfung zum mittleren Dienst mit „sehr gut" oder „gut"

bestanden und sich im praktischen Dienst bewährt haben, ist die in der Bundeslaufbahnverordnung festgelegte Mindestdienstzeit von vier Jahren abzukürzen.

Diese Forderungen gelten sinngemäß für den gehobenen Fernmeldedienst sowie den gehobenen fernmeldetechnischen und posttechnischen Dienst. Außerdem sind hier besondere Förderungsmaßnahmen für solche Postbediensteten zu schaffen, die die Voraussetzungen zum Besuch einer staatlich anerkannten Ingenieurschule erfüllen. Für diese Beamten ist weiterhin die Anrechnung der Vordienstzeiten auf das Besoldungsdienstalter zu verlangen.

Höherer Dienst

Die Einstellung von Anwärtern für die verschiedenen Laufbahnen des höheren Dienstes richtet sich nach den bisher maßgeblichen Vorschriften. Daneben ist in verstärktem Maße Beamten des gehobenen Dienstes Gelegenheit zum Aufstieg in den höheren Dienst zu geben. Eine Aufstiegsprüfung ist nicht zu verlangen, wenn der Beamte des gehobenen Dienstes seine Laufbahn durchlaufen, d. h. die Besoldungsgruppe A 11 erreicht hat und mindestens 40 Jahre alt ist.

5. **Übernahme von Arbeitern in das Beamtenverhältnis**

Die Übernahme von Arbeitern des Postfachdienstes (Postfacharbeiter) ist im Interesse von Personal und Verwaltung fortzusetzen. Das von der Post festgelegte Eintrittshöchstalter ist von 35 auf 40 Jahre zu erhöhen. Nach einer Gesamtbeschäftigungszeit von fünf Jahren ist dem Postfacharbeiter die Übernahme in das Beamtenverhältnis zu ermöglichen.

Die Übernahme von Handwerkern in das Beamtenverhältnis ist gegenüber den Postfacharbeitern erheblich ungünstiger. Grund hierfür ist die ungenügende Zahl von Beamtendienstposten in der Linientechnik im Fernmeldezeugdienst, in der Kraftfahrzeugunterhaltung sowie im Maschinen- und Druckereidienst. Um die Voraussetzungen für die Übernahme in das Beamtenverhältnis zu verbessern, ist anzustreben, daß in vermehrtem Umfange Beamtendienstposten geschaffen werden.

Es ist sicherzustellen, daß für Handwerker die Wartezeit für die Übernahme in das Beamtenverhältnis fühlbar abgekürzt wird.

6. **Übernahme von Angestellten in das Beamtenverhältnis**

Der Bedarf an Nachwuchskräften für den mittleren Fernmeldedienst (w), den Postscheck- sowie Postsparkassendienst und den Bürodienst ist aus Angestellten zu decken, die sich im Alter von 16 bis 30 Jahren zur Einstellung bei der Deutschen Bundespost bewerben. Voraussetzung für die Einstellung ist im allgemeinen der erfolgreiche Besuch einer Mittelschule oder der Nachweis einer entsprechenden Schulbildung. Befähigten Volksschülerinnen ist nach

einer Eignungsfeststellung grundsätzlich der Eintritt in die Laufbahn des mittleren weiblichen Dienstes zu ermöglichen. Nach Abschluß der Grundausbildung ist die Angestellte im Rahmen ihrer praktischen Tätigkeit in weiteren Lehrgängen fortzubilden. Nach fünfjähriger Beschäftigung ist die Angestellte zu einem Dienstlehrgang einzuberufen und nach bestandener Prüfung in das Beamtenverhältnis zu übernehmen.

Der Bedarf an weiblichen Nachwuchskräften in den Vermittlungsstellen W zum Bedienen und Prüfen technischer Einrichtungen automatischer Fernsprechortsvermittlungen wird durch Angestellte mit abgeschlossener Volksschulbildung gedeckt. Um ihnen den Aufstieg in den mittleren Fernmeldedienst (w) zu ermöglichen, werden sie nach der Eignungsfeststellung in die entsprechenden Fachbereiche eingewiesen. Der Prüfung für den mittleren weiblichen Dienst geht ein Dienstlehrgang voraus. Nach Ablegung der Prüfung erfolgt die Übernahme in den mittleren Dienst.

Den auf Beamtendienstposten des mittleren und gehobenen Dienstes beschäftigten Angestellten, die die laufbahnberechtigten Voraussetzungen erfüllen, ist Gelegenheit zu geben, als Beamte übernommen zu werden.

7. **Ausbildungs- und Prüfungswesen**

a) Nach den §§ 19 und 24 der Bundeslaufbahnverordnung ist die Laufbahnprüfung für den mittleren und für den gehobenen Dienst zwingend vorgeschrieben; sie ist ebenfalls für den einfachen Postdienst eingeführt worden. Prüfungsanforderungen und -verfahren regeln die einzelnen Ausbildungs- und Prüfungsordnungen.

Während der Ausbildungszeit sind insbesondere die Anwärter für den gehobenen Dienst gründlich durch hierfür besonders ausgebildete Fachkräfte mit den Fragen der Menschenführung und Menschenbehandlung vertraut zu machen.

Der baldige Erlaß von Prüfungsordnungen für alle Laufbahnen und Fachrichtungen ist im Hinblick auf die eingetretenen Veränderungen in zahlreichen Zweigen des Betriebs- und Verwaltungsdienstes ein dringendes Erfordernis. Unter Verzicht auf Nebengebiete sind mehr als bisher Kernfächer vorzusehen, die dem Berufsbild der jeweiligen Laufbahn entsprechen. Schriftliche und mündliche Prüfungsleistungen in einem Fachgebiet sind zu einer Fachnote zusammenzufassen. Bei nicht bestandenen Prüfungen sollten nur diejenigen Fächer wiederholt werden, in denen der Prüfling beim ersten Versuch versagt hat.

Der Auswahl der Mitglieder der Prüfungskommission ist größte Sorgfalt zu widmen. Hierzu sind nur gereifte und ausgeglichene Persönlichkeiten zu berufen, die in der Lage sind, ein auf Sach-

kenntnis und Betriebsnähe beruhendes Urteil über den Leistungswert der Prüflinge abzugeben. Prüfungsnoten sind nach dem Kollegialprinzip zu beschließen.

b) Wegen der Bedeutung der Gesamtnote der Laufbahnprüfung für den beruflichen Werdegang, aber auch für die Kürzung der Probezeit für Laufbahnbewerber des gehobenen und höheren Dienstes, sind objektive Maßstäbe anzustreben, damit unterschiedliche Bewertungen der Leistungen in den einzelnen Bezirken und Zufälligkeiten auf ein Mindestmaß zurückgeführt werden. Wenn Prüfungsausschüsse wiederholt und auffällig von allgemeinen Erfahrungswerten und den vorausgegangenen Beurteilungen während der Ausbildung abweichen, ist den Ursachen nachzugehen.

c) Eignungsfeststellungen für den Aufstieg sollen sich vorwiegend auf die Ermittlung der für die angestrebte Laufbahn erforderlichen Deutsch- und Rechenkenntnisse sowie etwaiger Sprachkenntnisse beschränken. Beim Nachweis der Allgemeinkenntnisse ist auf reine Wissensfragen zu verzichten. Das selbständige Urteilsvermögen, die geistige Reife und charakterliche Haltung des Aufstiegsbewerbers sollen bei der Auswahl von ausschlaggebender Bedeutung sein. Die fachliche Eignung des Bewerbers sollte ausschließlich durch seinen Vorgesetzten unter Beteiligung der Personalvertretung festgestellt werden.

Die Ergebnisse von Eignungsfeststellungen dürfen nicht von sachfremden Erwägungen und personalwirtschaftlichen Bedarfsberechnungen beeinflußt werden. Die Befähigung eines Bewerbers ist objektiv und unabhängig von Quoten und Bedarf nach einheitlichen Maßstäben zu ermitteln. Uneingeschränkt geeignete Bewerber sind in der Reihenfolge ihrer Eignung in eine Anwärterliste zu übernehmen und bei Bedarf in Einführungsmaßnahmen einzubeziehen. Ihnen ist auf Antrag die Versetzung in einen OPD-Bezirk, in dem Bedarf besteht, zu ermöglichen. Aufstiegsbewerber mit über dem Durchschnitt liegenden Leistungen dürfen durch neueinzustellende Laufbahnnachwuchskräfte nicht benachteiligt werden.

d) Die fachliche und persönliche Betreuung von Postjungboten am Arbeitsplatz bedarf besonders bei großen Ämtern einer stärkeren Beachtung, um sicherzustellen, daß sowohl der Ausbildungserfolg als auch die Entwicklung der Persönlichkeitswerte günstig beeinflußt werden. Wo die betrieblichen und personellen Verhältnisse eines Amtes es erfordern, sind Ausbildungsgruppen nach den für Fernmeldelehrlinge erprobten Grundsätzen und Bemessungswerten zu bilden.

8. Stellenausschreibung

Die Ausschreibung freier Stellen gibt befähigten Beamten Gelegenheit, sich um höherbewertete Dienstposten zu bewerben. Sie soll der Verwaltung gleichzeitig ermöglichen, für die Besetzung eines Amtes den geeignetsten Bewerber auszuwählen. Im Interesse der Beamten und der Verwaltung selbst ist deshalb der Stellenausschreibung in der Folgezeit noch größere Bedeutung beizumessen. Neben der bereits geregelten Ausschreibung freier Amtsvorsteher-, Betriebsleiter- und Abteilungsleiterdienstposten bei den Ämtern ist zu verlangen, daß auch die Stellen der Präsidenten der Oberpostdirektionen und der zentralen Ämter, der Abteilungsleiter und Referenten sowie die Dienstposten der Besoldungsgruppen A 11 und A 12 beim Ministerium und bei den Oberpostdirektionen sowie die Abteilungsleiterdienstposten der Besoldungsgruppe A 13 bei den Fernmeldeämtern ausgeschrieben werden. Außerdem ist Beamten der Besoldungsgruppen A 11 und A 12 Gelegenheit zu geben, sich um ausgeschriebene Dienstposten A 13 zu bewerben.

H. Posthalter

Nach der in Vorbereitung befindlichen Neuregelung des Dienstverhältnisses der Posthalter bleiben die Posthalter entsprechend den Vorstellungen und Vorschlägen der Deutschen Postgewerkschaft Beamte. In Übereinstimmung mit diesen Vorschlägen wird das Dienstverhältnis in enger Anlehnung an die allgemeinen beamten- und besoldungsrechtlichen Vorschriften neu geregelt.

Folgende Einzelforderungen werden erhoben:

a) Den Posthaltern II ist wie den Posthaltern I eine Dienstunkostenentschädigung zu gewähren. Die Dienstunkostenentschädigung ist wesentlich zu erhöhen.

b) Die Kosten für die Herrichtung und Ausstattung der Diensträume (z. B. Schaltereinbauten) sind in voller Höhe von der Deutschen Bundespost zu tragen.

c) Bei der Neugestaltung des Leistungsnachweises 25 sind bisher nicht erfaßte Tätigkeiten neu aufzunehmen.

d) Der Dienst an Sonn- und Feiertagen ist wesentlich einzuschränken. Soweit Posthalter an Samstagen und Sonntagen Bereitschaftsdienst leisten, ist ihnen eine besondere Vergütung zu zahlen.

e) Bei einer Verringerung des Verkehrsumfanges ist den Posthaltern eine Ausgleichszulage zur Besitzstandswahrung zu gewähren.

f) Vollbeschäftigte Posthalter, die überwiegend Leistungen im mittleren Postdienst wahrnehmen und die beamtenrechtlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllen, sind bei Übernahme in ein planmäßiges Beamtenverhältnis unmittelbar in der BesGr. A 5 anzustellen.

g) Wie bei Beamten hat die Deutsche Bundespost die Altersversorgung der Posthalter in voller Höhe zu finanzieren.

h) Der Abschluß einer Kautionsversicherung darf den Posthaltern nicht zur Pflicht gemacht werden.

i) Die Posthalter werden in vollem Umfang in die Erholungsfürsorge einbezogen.

Künftig noch notwendige Regelungen sind, soweit dies die Eigenart des Posthalterwesens zuläßt, ebenfalls in enger Anlehnung an die beamten- und besoldungsrechtlichen Vorschriften zu treffen. Ziel der berufspolitischen Arbeit ist, die Posthalter gleichberechtigt in den Personalkörper der Deutschen Bundespost einzugliedern. Insbesondere ist anzustreben, daß den Posthaltern bei Dienstunfällen die gleiche Unfallfürsorge (Unfallausgleich) wie Beamten gewährt und die Vertretung im Krankheitsfalle zeitgemäß geregelt wird.

III. ARBEITER

A. Allgemeines

Der Tarifvertrag für die Arbeiter bei der Deutschen Bundespost vom 6. Januar 1955 ist die Grundlage für die Lohn- und Arbeitsbedingungen der Arbeiter bei unserer Verwaltung. Dieser Manteltarif ist inzwischen zur Anpassung an neue Verhältnisse und Entwicklungen durch 48 Einzelverträge verbessert worden.

Neue Entwicklungstendenzen in der Betriebsorganisation, den gesellschaftlichen und sozialen Verhältnissen sowie der wirtschaftlichen Entwicklung machen es jedoch notwendig, über den jetzigen Stand der Lohn- und Arbeitsbedingungen hinaus neue Forderungen in einem Programm zusammenzustellen. Dieses Programm ist Grundlage künftiger Tätigkeit auf dem Gebiete der Tarifpolitik für Arbeiter.

B. Arbeits- und tarifrechtliche Forderungen

1. **Nachwuchsbedarf; Lehrverhältnis**

   Zur Sicherstellung eines qualifizierten Nachwuchses ist der Ausbildung und Fortbildung der Lehrlinge bei der Deutschen Bundespost besonderes Augenmerk zuzuwenden.

   Ihr Rechtsverhältnis und ihre Vergütungen sowie die sonstigen fürsorgerischen Leistungen sind so zu gestalten, daß ständig ein Anreiz vorhanden ist, in ein Lehrverhältnis bei der DBP einzutreten.

2. **Verbesserung der rechtlichen Stellung der Arbeiter**

   a) Arbeiter, die angestelltenversicherungspflichtige Tätigkeiten verrichten, sind als Angestellte zu übernehmen.

   b) Unkündbare Arbeiter, die auf Beamtendienstposten beschäftigt sind und aus altersbedingten Gründen nicht mehr Beamte werden können, sind in das Angestelltenverhältnis zu übernehmen.

      In das Angestelltenverhältnis sind auch solche Arbeiter zu übernehmen, die auf Beamtendienstposten beschäftigt sind, vor Inkrafttreten des Bundesbeamtengesetzes eingestellt wurden und

nicht mehr in das Beamtenverhältnis übernommen werden können.

   c) Für unkündbare Arbeiter sollen folgende Arbeitsbedingungen gelten:

      1. Zahlung eines Monatslohns;
      2. Gewährung von Krankenbezügen in Höhe des vollen Monatslohnes bis zur Dauer von 16 Wochen;
      3. Dauer des Erholungsurlaubs 32 Arbeitstage;
      4. Zahlung eines Übergangsgeldes beim Ausscheiden aus Alters- oder Krankheitsgründen;
      5. Unkündbarkeit des Arbeitsverhältnisses auch zum Zwecke der Herabgruppierung.

3. **Arbeitswert**

   Das gegenwärtige Lohngruppenverzeichnis hält in seinen Grundzügen an der Einteilung der Arbeiter in ungelernte, angelernte und gelernte Arbeiter fest. Diese Einteilung entspricht trotz aller inzwischen eingetretenen Veränderungen nicht den differenzierten Verhältnissen der im Bereich unserer Verwaltung vorkommenden Tätigkeiten in allen ihren Erscheinungsformen. Das Lohngruppenverzeichnis läßt keine betriebsnahe, arbeitswertgerechte Lohnfindung in jedem Falle zu. Es wird daher gefordert:

   Für die in den Bewertungsrichtlinien der Deutschen Bundespost für Arbeiter ausgewiesenen Tätigkeiten sind **Arbeitsbeschreibungen** zu erstellen. Diese Arbeitsbeschreibungen erfassen die Bewertungsmerkmale der normalerweise ausgeübten Tätigkeiten.

   Mit der Erfassung der Einzeltätigkeiten ist eine gemischte Kommission aus Vertretern der Deutschen Bundespost und der Deutschen Postgewerkschaft zu beauftragen. Die Untersuchungsergebnisse der Kommission sind Grundlage der Verhandlungen zwischen der Deutschen Bundespost und der Deutschen Postgewerkschaft über die Entlohnung der auf diesen Arbeitsplätzen tätigen Arbeiter. In solchen Verhandlungen ist eine neue Rangreihe der Arbeitertätigkeiten bei der Deutschen Bundespost aufzustellen.

   Die Einstufung und Entlohnung der auf Beamtendienstposten beschäftigten Arbeiter ist dieser Rangreihe entsprechend anzupassen.

4. **Ausbau des Lohnsystems**

   a) **Dienstalterszulagen**

      Die Dienstalterszulagen im Lohnsystem sind über das 11. Dienstjahr hinaus bis zum Erreichen der Unkündbarkeit aufzustocken. Die prozentualen Steigerungsbeträge zwischen den einzelnen Dienstaltersstufen sind gleich zu gestalten.

   b) **Sozialzulage**

      Neben dem Grundlohn ist Arbeitern je nach dem Familienstand und der Kinderzahl eine Sozialzulage zu zahlen.

c) **Lohn für unkündbare Arbeiter**

Unkündbaren Arbeitern ist ein fester Monatslohn zu zahlen. Dieser Monatslohn steigert sich bis zum Erreichen des Höchstmonatslohnes.

5. **Dreizehnter Monatslohn**

In Erfüllung seiner Fürsorgepflicht hat der öffentliche Arbeitgeber auch für die bei ihm beschäftigten Arbeiter die Voraussetzungen zu schaffen, daß sie in ihrer gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Stellung nicht hinter anderen Arbeitnehmern zurückbleiben und einen Erholungsurlaub für sich und ihre Familie finanzieren können.

Deshalb wird für die Arbeiter der Deutschen Bundespost ein 13. Monatslohn gefordert.

6. **Mindesturlaub — Urlaubsgestaltung**

Die Beanspruchung der körperlichen und geistigen Kräfte der Arbeiter der Deutschen Bundespost ist weder durch die Verkürzung der Wochenarbeitszeit noch durch durchgeführte Rationalisierungsmaßnahmen geringer geworden. Die ständige Verkehrszunahme, die Leistung unregelmäßiger Dienste sowie durchgeführte Rationalisierungsmaßnahmen, die die berechtigten Belange des Personals nicht oder nur ungenügend berücksichtigt haben, haben vielmehr zu einer stärkeren Belastung geführt. Es wird daher gefordert, den Mindesturlaub für Arbeiter auf 24 Arbeitstage festzulegen.

Die gemeinsame Beschäftigung von Arbeitern, Angestellten und Beamten an gleichen Arbeitsplätzen macht es auch erforderlich, die Einzelbestimmungen für die Urlaubsdauer und Urlaubsgewährung gleichartig zu regeln.

7. **Rechts- und Lohnsicherung**

a) Rationalisierungsmaßnahmen

Die ständig zunehmende Rationalisierung bei der Deutschen Bundespost macht es notwendig, Rechts- und Lohnsicherungen für die von ihr betroffenen Arbeiter zu schaffen. Bei personellen Umsetzungen als Folge von Rationalisierungsmaßnahmen sind die Dauer der Betriebszugehörigkeit, Alter und soziale Verhältnisse der Arbeiter gebührend zu berücksichtigen. Der rechtliche und materielle Besitzstand sind zu wahren, wirtschaftliche Mehrbelastungen sind zu ersetzen.

Arbeiter, deren bisheriger Arbeitsplatz durch Rationalisierungsmaßnahmen wegfällt, sind in die Aufgaben eines neuen Arbeitsplatzes einzuweisen oder für andere Tätigkeiten mit dem Ziel umzuschulen, ihnen eine gleichwertige Weiterverwendung bei der Deutschen Bundespost zu sichern.

Ist eine Weiterbeschäftigung des Arbeiters gleichwohl nicht möglich, so ist ihm eine Abfindung zu gewähren oder zu garantieren, daß er innerhalb eines Jahres mit allen erworbenen Rechten wieder eingestellt wird.

b) bei anderen Maßnahmen

Werden aus betrieblichen oder anderen Gründen Dienststellen an Orte niedrigerer Ortslohnklassen verlegt, so ist den von der Verlegung betroffenen Arbeitern nach dem Umzuge der Lohn der höheren Ortslohnklasse auch für die Zukunft zu garantieren.

Wenn Arbeiter verpflichtet sind, täglich vom alten Wohnort zum neuen Dienstort zu fahren, so erhalten sie neben den Lohnbezügen der höheren Ortslohnklasse die ihnen entstandenen Fahrkosten gezahlt.

8. **Krankenbezüge**

a) Im Krankheitsfalle ist Arbeitern der Lohn, gestaffelt nach ihrer Postdienstzeit, vom Arbeitgeber fortzuzahlen.

b) Nach Ablauf der für a) zu vereinbarenden Fortzahlungsfristen ist Arbeitern ein Krankenzuschuß entsprechend den bisherigen Bestimmungen des TV Arb zu gewähren.

9. **Beihilfen**

Die Beihilfevorschriften sind zu verbessern, vordringlich bei Krankenhausaufenthalt, bei Heilkuren und bei zahnärztlicher Behandlung. Die Bemessungssätze sind zu erhöhen. Die Beihilfen sind unabhängig von einem Mindestbetrag der entstandenen Aufwendungen in jedem Falle zu gewähren.

10. **Kinderzuschlag**

Die Kinderzuschläge sind zu erhöhen und steuerfrei zu zahlen.

11. **Sterbegeld**

An Hinterbliebene eines vorstorbenen Arbeiters ist für die restlichen Tage des Sterbemonats und zwei weitere Monate der volle Lohn des Verstorbenen als Sterbegeld zu zahlen.

12. **Fahrkostenerstattung**

Allen Arbeitern der Deutschen Bundespost sind die über monatlich 12 DM hinausgehenden Aufwendungen für Fahrkosten zum und vom Arbeitsplatz zu erstatten.

13. **Zulagen für schmutz- und gesundheitsgefährdende Arbeiten**

Der bisherige Katalog über die schmutz- und gesundheitsgefährdenden Arbeiten bei der Deutschen Bundespost ist nicht ausreichend. Durch die Entwicklung in der Post- und Fernmeldetechnik sind zahlreiche neue Tätigkeiten entstanden, die im Sinne der bisherigen Regelung ebenfalls als gesundheitsgefährdend be-

zeichnet werden müssen oder die betroffenen Arbeiter einer starken Beschmutzung aussetzen. Der Ausbau der bisherigen Regelung ist deshalb im Sinne einer gerechten Behandlung aller Beschäftigten notwendig.

14. **Schichtzulagen**

Den im Wechseldienst eingesetzten Arbeitern ist zur Abgeltung der dadurch entstehenden Mehrausgaben eine Schichtzulage zu gewähren.

IV. ANGESTELLTE

A. Allgemeines

1. **Sicherung des Arbeitsplatzes**

Die Sicherung des Arbeitsplatzes ist das wichtigste Anliegen bei der Verbesserung der Rechte der Angestellten. Wenn auch Vertragsrecht und Kündigungsschutzgesetz eine Sicherung geben, zeigt doch die häufige Umsetzung von Angestellten, daß dieser Personenkreis mehr oder weniger nur als Lückenbüßer betrachtet wird und die Angestellten sich dadurch in einer ständigen Unruhe befinden.

Umsetzungen vor der zu erwartenden Höhergruppierung oder bei einer Höherbewertung der Dienstposten müssen unterbleiben.

2. **Rationalisierungsmaßnahmen**

Die sich immer stärker abzeichnende Rationalisierung bei der Deutschen Bundespost macht es notwendig, für künftige Entwicklungstendenzen Vorsorge zu treffen. Ungünstige personelle Auswirkungen sind durch rechtliche oder materielle Besitzstandwahrung zu mildern. Hierzu gehört auch eine evtl. Umschulung mit dem Ziel, die Angestellten in einem anderen Tätigkeitsbereich weiter zu verwenden. Hierbei ist der Auslegung des Begriffs „Betriebseinheit" eine erhöhte Bedeutung beizumessen. Die Betriebseinheit kann sich nur auf das gesamte Post- und Fernmeldewesen erstrecken; eine Beschränkung auf das einzelne Beschäftigungsamt ist untragbar und würde zu unvertretbaren Härten führen. Wirtschaftliche Mehrbelastungen, die durch eine Umsetzung auftreten, sind zu ersetzen.

Ist trotz Ausschöpfung aller Möglichkeiten eine Weiterbeschäftigung des Angestellten nicht möglich, ist sicherzustellen, daß er innerhalb eines Jahres mit allen erworbenen Rechten wieder eingestellt werden muß.

3. **Aufstieg und Erweiterung der Angestelltendienstposten**

Den Angestellten ist eine verbesserte Möglichkeit des weiteren Aufstiegs durch entsprechende Höherstufungen in den Vergütungsgruppen zu bieten.

Die Schaffung weiterer Angestelltendienstposten ist erforderlich, insbesondere dort, wo es sich um Arbeitsgebiete handelt, die nur das Tarifpersonal betreffen, wie zum Beispiel Teilgebiete der Besoldungskassen; der Beschaffungsstellen bei den Fernmeldezeugämtern; Postspar- und Darlehensvereine, Versorgungsanstalt Post und andere Selbstverwaltungseinrichtungen.

B. Arbeits- und tarifrechtliche Forderungen

1. **Tätigkeitsmerkmale und Kündigungsrecht**

a) Erweiterung und Überarbeitung der Tätigkeitsmerkmale.

b) Sofortige Erfassung der Tätigkeiten für den Lochkartendienst; für den Dienst in Heimen und Kantinen und für den Dienst bei der Versorgungsanstalt Post.

c) Weitere Verbesserung der Unkündbarkeit durch:

1. Wegfall der Begrenzung auf das 40. Lebensjahr.
2. Wegfall der einmaligen Herabgruppierungsmöglichkeit.

2. **Vergütung; Zulagen und Entschädigungen**

a) Das gegenwärtige Vergütungssystem hält bei der Berechnung der Grundvergütung an der Unterscheidung nach Lebensalter, Steigerungsbetrag und Aufrückungszulage fest. Diese Entwicklung führt in der Praxis immer wieder zu erheblichen Härten. Hier muß deshalb eine Umgestaltung vorgenommen werden, die u. a. vorsieht:

1. Vorverlegung der Vollvergütung auf das 18. Lebensjahr.
2. Frühere Erreichung der Endgrundvergütung.
3. Änderung der Relation der Vergütungsgruppen.
4. Wegfall der Vergütungsgruppe X.

b) Die Tarifklasseneinteilung entspricht nicht mehr den heutigen Verhältnissen. Deshalb ist anzustreben, daß die Tarifklassen IV und III wegfallen. Vordringlich ist zu fordern, daß die Tarifklasse IV sofort entfällt. Die Ortsklasse B ist in Wegfall zu bringen.

c) In Erfüllung seiner Fürsorgepflicht hat der öffentliche Arbeitgeber auch für die bei ihm beschäftigten Angestellten die Voraussetzung zu schaffen, daß sie in ihrer gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Stellung nicht hinter anderen Arbeitnehmern zurückbleiben und ihren Erholungsurlaub für sich und ihre Familie finanzieren können; deshalb wird für die Angestellten der Deutschen Bundespost eine 13. Monatsvergütung gefordert.

d) Die Bestimmungen über die Fortzahlung der Vergütung im Krankheitsfalle und des Krankengeldzuschusses sind weiter zu verbessern.

e) Die zur Zeit gültige Überstundenpauschale erreicht in vielen Fällen nicht einmal den auf eine Arbeitsstunde entfallenden Vergütungs-

anteil; deshalb ist eine strukturelle Verbesserung der Überstundenvergütung zuzüglich Gewährung des Überstundenzuschlages notwendig.

f) Die Gewährung von Zulagen bei Ausübung höherwertiger Tätigkeit, längstens bis zur fälligen Höhergruppierung, ist anzustreben.

g) Für besonders gefährliche oder gesundheitsschädliche Tätigkeiten wird die Gewährung einer Zulage gefordert.

h) Die Gewährung von Zulagen für Wechselschichten sowie für Sonn- und Feiertagsdienst ist vordringlich.

i) Allen Angestellten der Deutschen Bundespost sind die über 12 DM monatlich hinausgehenden Aufwendungen für Fahrkosten zum und vom Arbeitsplatz zu erstatten.

k) Die Kinderzuschläge sind wesentlich zu erhöhen und steuerfrei zu zahlen.

3. Erhöhung des Mindesturlaubs

Die Differenzierung der Urlaubsdauer nach der Zugehörigkeit zu den einzelnen Vergütungsgruppen ist nicht mehr gerechtfertigt. Die Dauer des Urlaubs ist nur noch nach dem Lebensalter festzusetzen. Der Mindesturlaub ist außerdem auf 24 Arbeitstage zu erhöhen.

4. Verbesserung der Beihilfevorschriften für Angestellte der Deutschen Bundespost

Die Verbesserung der Leistungen in Beihilfefällen vor allem bei Krankenhausaufenthalt, bei Heilkuren, bei zahnärztlicher Behandlung sowie die Erhöhung der Bemessungssätze ist vordringlich. Die Beihilfen sind unabhängig von einem Mindestbetrag der entstandenen Aufwendungen in jedem Falle zu gewähren.

V. WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE FORDERUNGEN

A. Vermögensbildung

Die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung in unserem Staat hat zu einer unerwünschten, ja gefährlichen und einseitigen Vermögens- und Eigentumskonzentration geführt. Es müssen deshalb wirksame Maßnahmen ergriffen werden, die es auch den Arbeitnehmern ermöglichen, Vermögen zu bilden und privates Eigentum zu erwerben.

Lohn und Gehalt der im öffentlichen Dienst Beschäftigten reichen dazu nicht aus. Die Sparfähigkeit der Beamten, Angestellten und Arbeiter bei der Deutschen Bundespost ist gering. Die bisherigen Pläne und Maßnahmen, die zu einer Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand führen sollen, sind nicht ausreichend und haben neben anderem den Nachteil, daß sie den öffentlichen Dienst nicht berücksichtigen.

Die Deutsche Postgewerkschaft tritt dafür ein, neben der Lohn- und Gehaltspolitik, die zu einer Steigerung der privaten Sparfähigkeit des Personals führen, ein System zu entwickeln, das allen Beschäftigten bei der Deutschen Bundespost eine Vermögens- und Eigentumsbildung gewährleistet.

B. Sozialrecht

Die Mitarbeit an der Weiterentwicklung des gesamten Sozialrechts ist eine vorrangige Aufgabe.

Die Sozialversicherung ist ihrer Bedeutung nach die Grundlage der sozialen Sicherheit. Sie ist so auszugestalten, daß sie ausreichenden Schutz gegen alle Wechselfälle des Lebens, wie Krankheit, Arbeitsunfall, Berufskrankheit, Berufs- und Erwerbsunfähigkeit, Alter, Arbeitslosigkeit und Tod, bietet.

In der Rentenversicherung müssen die Renten jährlich an die wirtschaftliche Entwicklung angepaßt werden. Die Arbeitsergebnisse des Sozialbeirates lassen diese Notwendigkeit klar erkennen.

Das Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung ist an Arbeiter und Angestellte auf Antrag bereits mit Vollendung des 62. Lebensjahres zu zahlen, wenn der Arbeiter oder Angestellte nicht mehr in einem Beschäftigungsverhältnis steht.

In der Unfallversicherung muß jede rückschrittliche Entwicklung vermieden werden. Es ist Aufgabe des Gesetzgebers, eine gesetzliche Regelung zu schaffen, die die berechtigten Belange der Versicherten wahrt. Auch die Unfallrenten sind jährlich der Lohn- und Gehaltsentwicklung anzupassen. Alle Leistungen für Unfälle und Berufskrankheiten sind von der Unfallversicherung zu tragen.

Die Reform der gesetzlichen Krankenversicherung ist weiterhin zu verlangen. Eine sozial fortschrittliche Reform erfordert vor allem

1. den planmäßigen Auf- und Ausbau der Gesundheitsvorsorge,
2. den umfassenden Versicherungsschutz für alle Arbeitnehmer und ihre Familienangehörigen,
3. die freie Arztwahl für alle Versicherten,
4. die völlige Beseitigung der Aussteuerungsfristen,
5. die finanzielle Entlastung der Krankenkassen von allen Kosten, die ihr bei Durchführung von sachfremden Aufgaben entstehen.

Eine über die Beitragszahlung hinausgehende Kostenbeteiligung wird nachdrücklich abgelehnt.

C. Sozialfürsorge

Die Gesunderhaltung des Personals ist in hohem Maße davon abhängig, daß die betriebliche Sozialfürsorge Maßnahmen vorbeugender Art trifft. Diesem Zweck dient eine Reihe von Einrichtungen, die die Deutsche Bundespost zur Verfügung stellt. Sie im Interesse von Personal und Verwaltung weiter auszubauen, ist ein vordringliches Anliegen. Im einzelnen werden folgende Forderungen erhoben:

1. **Der postärztliche Dienst**

Der postärztliche Dienst hat die Aufgabe, die Arbeitskraft gegen jede Gefährdung der Gesundheit zu schützen.

Zu den Aufgaben des postärztlichen Dienstes gehören insbesondere:

- die Überwachung aller im Betrieb wirksamen Vorgänge, die die Gesundheit der Beschäftigten beeinträchtigen können;
- die Überwachung der hygienischen Verhältnisse in den sanitären Anlagen der Ämter und in anderen dem Wohl der Beschäftigten dienenden Einrichtungen, wie Küchen, Kantinen, Erholungsheime;
- Einstellungsuntersuchungen, regelmäßige Wiederholungs- und Sonderuntersuchungen, gegebenenfalls Röntgenuntersuchungen;
- diese Untersuchungen dienen dem Zweck, eine besonders sorgfältige Überwachung einzelner Beschäftigtengruppen, z. B. Frauen, Jugendliche, Schwerbeschädigte, in gesundheitlicher Hinsicht zu ermöglichen;
- die Notbehandlung bei Unfällen und Unpäßlichkeit;
- die Ausbildung und regelmäßige Schulung in Erster Hilfe;
- die Betreuung der Schwerbeschädigten unter besonderer Berücksichtigung einer zweckmäßigen Eingliederung im Amt.

Es ist nicht Aufgabe des Postarztes, die Berechtigung von Krankmeldungen nachzuprüfen.

Nachuntersuchungen bei der Übernahme in das Beamtenverhältnis, beim Aufstieg und bei Beförderungen sind nur von Ärzten durchzuführen, die völlig unabhängig von der DBP sind.

In Übereinstimmung mit der sozialrechtlichen Gesetzgebung ist der Postarzt an die ärztliche Schweigepflicht gebunden. Gegenüber der Deutschen Bundespost und anderen Stellen muß er eine unabhängige Stellung einnehmen.

Die Gutachten müssen der Nachprüfung einer unabhängigen Ärztekommission als Beschwerdeinstanz unterliegen.

Der Gesunderhaltung des Personals dienen Kurverschickungen. Die Kosten für die An- und Rückreise, die ärztliche Betreuung, Bäder, Verpflegung, Unterkunft sind anteilmäßig von den Krankenkassen, der Versorgungsanstalt der Deutschen Bundespost und der Verwaltung zu tragen.

2. **Krankenbetreuung — Krankenüberwachung**

Das Bestreben der Verwaltung, durch eine Verbesserung des Fürsorgedienstes, insbesondere der Krankenbetreuung, zu einer Verbesserung des Betriebsklimas bei den Dienststellen der Deutschen Bundespost zu kommen, ist zu begrüßen. Der angestrebte Erfolg darf aber durch eine Verschärfung der Krankenüberwachung nicht in Frage gestellt werden. Die für die Krankenbetreuung zur Verfügung gestellten Mittel sind zu erhöhen. Ruhestandsbeamte und Rentner sind in den Kreis der Betreuung einzubeziehen.

3. **Erholungsfürsorge**

Die Erhaltung der Arbeitskraft der Beschäftigten ist die vornehmste Aufgabe der Deutschen Bundespost.

Die Post ist deshalb verpflichtet, ausreichende Maßnahmen zur Erhaltung der Arbeitskraft zu treffen. Diesem Zweck dient die Erholungsfürsorge. Sie ist so zu gestalten, daß alle Beschäftigten an ihr teilhaben können. Der Zuschuß ist zu erhöhen und allen Familienangehörigen in gleicher Höhe zu gewähren.

Der Zuschuß ist auch dann zu zahlen, wenn der Beschäftigte in einem Posterholungsheim keine Aufnahme findet. Für Familien mit Kindern sind Familienfreizeitheime zu schaffen. Die Fahrkosten zum Erholungsort sind von der Deutschen Bundespost zu erstatten.

4. **Sozialer Wohnungsbau**

Der Wohnungsbedarf ist seit langem unverändert. Die in den vergangenen Jahren erstellten Wohnungen haben lediglich den als Folge der Personalvermehrung und Familiengründungen aufgekommenen hohen Bedarfszuwachs gedeckt. Es sind deshalb mehr Mittel für den sozialen Wohnungsbau bereitzustellen.

Die auf Grund der Richtlinien zur Förderung der Errichtung und des Erwerbs von Familienheimen und Eigentumswohnungen durch Postbedienstete (Familienheimrichtlinien) benötigten Mittel sind zusätzlich zu den sonstigen Wohnungsbaumitteln in ausreichendem Umfang bereitzustellen.

Die Richtlinien für die Gewährung von Mietbeihilfen an Postbedienstete mit geringem Einkommen im Rahmen der Wohnungsfürsorge der Deutschen Bundespost sind zu verbessern. Die Deutsche Bundespost hat allen Postbediensteten entsprechend den Richtlinien für die Gewährung von Mietbeihilfen Beihilfen zu gewähren, und zwar unabhängig davon, ob die zu bezuschussende Wohnung eine Postdarlehenswohnung ist.

5. **Unfallschutz**

Der Unfallschutz ist durch den Einsatz von Unfallvertrauensleuten und Sicherheitsingenieuren auszubauen. Die Arbeitsräume sind zeitgemäß auszugestalten. Zum Zwecke der Unfallverhütung sind die erforderlichen Vorkehrungen zu treffen.

Es ist eine Stelle zu schaffen, die im Sinne der Gewerbeaufsicht ihre Tätigkeit ausübt und für die Einhaltung der Bestimmungen der Gewerbeordnung verantwortlich ist.

D. Betriebliche Selbstverwaltungseinrichtungen

Wesentliche Teile der Sozialfürsorge der Deutschen Bundespost sind in ein nach den Grundsätzen der Selbstverwaltung aufgebautes Sozialwerk zu überführen. Dieses Sozialwerk muß eine von Beiträgen seiner Mitglieder und Zuschüssen der Deutschen Bundespost getragene Selbstverwaltungseinrichtung sein. Sie wird neben den bereits vor-

handenen Selbstverwaltungseinrichtungen — Postbeamtenkrankenkasse, Postkleiderkasse, Versorgungsanstalt der Deutschen Bundespost — tätig.

Diese Einrichtungen sind nach den Grundsätzen der Selbstverwaltung auszubauen. Die Organe der verschiedenen Einrichtungen sind paritätisch zu besetzen. Es sind unabhängige Geschäftsführungen zu bilden.

Der Geschäftsführer ist ein wichtiger Teil der Selbstverwaltung. Er wird durch den Bundesminister für das Post- und Fernmeldewesen, jedoch nur mit Zustimmung des Vorstandes, berufen. Die Abberufung kann nur durch Beschluß des Vorstandes erfolgen.

Das Leistungsrecht ist zu verbessern.

1. Postbeamtenkrankenkasse

Die Leistungen der Postbeamtenkrankenkasse sind vor allem zu verbessern durch

a) Abbau der Jahreshöchstsätze in der Leistungsordnung B;

b) unbegrenzte Gewährung von Leistungen bei stationären Krankenhausbehandlungen für alle Mitglieder und Mitversicherten;

c) Erhöhung der Kurzuschüsse, die auch an aktive Beamte zu zahlen sind.

Die auf Grund einer Pflichtversicherung bei der gesetzlichen Krankenversicherung aus der Postbeamtenkrankenkasse ausgeschiedenen Ehefrauen der Versicherten sind auch dann wieder aufzunehmen, wenn sie das 50. Lebensjahr überschritten haben. Der Übertritt von der Postbetriebskrankenkasse zur Postbeamtenkrankenkasse ist für Beamte, die das 50. Lebensjahr überschritten haben, zu ermöglichen.

Nach Maßgabe des § 26 des Postverwaltungsgesetzes ist der Postbeamtenkrankenkasse ein jährlicher Zuschuß zu gewähren. Bei der Berechnung des Zuschusses ist davon auszugehen, daß die Deutsche Bundespost auf Grund günstiger Verträge der Postbeamtenkrankenkasse laufend erheblich weniger Mittel für Beihilfen (nach der BhV) benötigt als alle anderen Bundesverwaltungen.

2. Postkleiderkasse

Die Dienstkleidung der Deutschen Bundespost ist in erster Linie Arbeitskleidung. Sie ist deshalb den zum Tragen der Dienstkleidung verpflichteten Beschäftigten der Deutschen Bundespost unter Berücksichtigung der verschiedenen Arbeitsbedingungen in zweckmäßiger Form kostenlos zur Verfügung zu stellen. Schuhwerk ist in die kostenlose Belieferung der Dienstkleidung einzubeziehen.

3. Versorgungsanstalt der Deutschen Bundespost (VAP)

Die Versorgungsanstalt gewährt den Mitgliedern eine beamtenähnliche Versorgung. Dieses Prinzip ist aufrechtzuerhalten. Folgende Verbesserungen sind anzustreben:

a) Durch Satzungsänderung ist sicherzustellen, daß die VAP auch den Arbeitern und Angestellten, die vom 62. Lebensjahr an ihr Arbeitsverhältnis auf Antrag beenden, vom Tage des Ausscheidens bis zum Eintritt des Versicherungsfalles in der Rentenversicherung die Gesamtversorgung gewährt.

b) Als Anspruchsvoraussetzung für die Gewährung der Gesamtversorgung ist der Begriff „Postdienstuntauglich" in die Satzung aufzunehmen.

c) An Rentner und deren Hinterbliebene sind entsprechend der für Beamte geltenden Bestimmungen Beihilfen und Unterstützungen zu zahlen.

d) Freiwillig Versicherten ist bei Eintritt des Versicherungsfalles eine Rente in der Höhe zu zahlen, wie sie zu zahlen gewesen wäre, wenn der Versicherungsfall zum Zeitpunkt des Bestehens der Pflichtversicherung eingetreten wäre.

e) Die Mindestrenten nach den §§ 29 und 30 der Satzung der VAP sind zu erhöhen.

Die Versorgungsrente ist bei einer Versicherungszeit

unter 10 Jahren auf mindestens	45 DM,
unter 20 Jahren auf mindestens	60 DM,
unter 30 Jahren auf mindestens	75 DM,
von 30 und mehr Jahren auf mindestens . .	90 DM

festzusetzen.

VI. ARBEITSZEIT

1. Allgemeine Verkürzung der Arbeitszeit

Die am 1. Oktober 1958 wirksam gewordene Herabsetzung der Arbeitszeit auf 45 Wochenstunden stellt auf dem Wege zu einer allgemeinen Verkürzung der Arbeitszeit nur einen ersten Schritt dar. Es bleibt das Ziel aller gewerkschaftlichen Bemühungen, die 40-Stunden-Woche bei fünftägiger Arbeitszeit auch im öffentlichen Dienst zu verwirklichen. Es ist deshalb zu verlangen, daß spätestens bis zum 1. Januar 1965 die wöchentliche Arbeitszeit auf 40 Wochenstunden herabgesetzt wird. Außerdem ist sicherzustellen, daß auch in den einzelnen Dienstzweigen des Post- und Fernmeldewesens Dienstleistungen nur an fünf Tagen in der Woche zu erbringen sind. Die 40-Stunden-Woche bei fünftägiger Arbeitszeit ist ein vorrangiges Ziel weiterer gewerkschaftlicher Arbeit.

2. Anteilige Herabsetzung der Arbeitszeit bei besonderen Erschwernissen

Für Dienststellen, in denen die Beanspruchung des Personals in körperlicher oder geistiger Hinsicht besonders groß ist und bei denen die Arbeit durch ungünstige Verhältnisse stark erschwert wird, konnte bis zur allgemeinen Herabsetzung der Arbeitszeit auf 45 Wochenstunden eine anteilige weitere Verkürzung des Wochen-

Friedrich-Ebert-Stiftung

leistungsmaßes erfolgen. Diese Vergünstigungen sind seit dem 1. Oktober 1958 fast ganz weggefallen. Da an die Beschäftigten in diesen Dienstzweigen unverändert erhöhte Anforderungen gestellt werden, ist es notwendig, daß alsbald eine anteilmäßige Verkürzung des Wochenleistungsmaßes unter entsprechender Personalvermehrung, vor allem für den Fernsprechvermittlungsdienst, den Telegraphendienst, den Bahnpostdienst, den Bahnhofspostdienst, den Kraftpostreisedienst sowie den Dienst in Paket- und Päckchenumschlagstellen, den Postscheckdienst sowie den Postsparkassendienst und den Küstenfunkdienst ausgesprochen wird.

3. **Erhöhte Anrechnung von Arbeitszeit**

Nach § 10 der Verordnung über die Arbeitszeit der Bundesbeamten vom 15. Juni 1954 ist der besonderen Beanspruchung der Arbeitskraft durch Nachtdienste bei der Dienstgestaltung Rechnung zu tragen. Dieser Auflage ist bisher nicht oder nur ungenügend entsprochen worden. Nach dem Vorbild anderer europäischer Postverwaltungen ist es im Interesse des Personals gerechtfertigt und notwendig, vor allem die während der Nacht geleisteten Dienste in erhöhtem Maße auf die Arbeitszeit anzurechnen. Es ist deshalb die Forderung zu erheben, die mit Wirkung ab 1. April 1954 aufgehobene 1½fache Anrechnung des Nachtdienstes wieder einzuführen. Diese Maßnahme wird gleichzeitig der gegenwärtigen Personalnot entgegenwirken, weil bei günstigeren Arbeitsbedingungen Arbeitskräfte leichter gewonnen werden können. Außerdem ist zu verlangen, daß auch die an Sonn- und Feiertagen geleisteten Dienste 1½fach angerechnet werden.

Einer weiteren Verbesserung bedarf auch die Anrechnung von Überlagerzeiten auf das Wochenleistungsmaß.

An alle im Nachtdienst beschäftigten Beamten, Angestellten und Arbeiter ist eine steuerfreie Nachtdienstzulage in Höhe des Satzes für schweren Nachtdienst zu zahlen. Die Nachtdienstzeit rechnet von 20.00 bis 6.00 Uhr.

4. **Sonn- und Feiertagsdienst**

Die Dienstleistungen an Sonn- und Feiertagen sind vor allem in der freien Wirtschaft in steigendem Maße eingeschränkt worden. Auch im Bereich des Post- und Fernmeldewesens ist es im Interesse des Personals notwendig, die Dienstleistungen an Sonn- und Feiertagen einzuschränken. Es sind deshalb umgehend alle möglichen und vertretbaren Voraussetzungen zu schaffen, damit auf Dienstleistungen an Sonn- und Feiertagen immer mehr verzichtet werden kann.

5. **Dienstplangestaltung**

Die Dienstplangestaltung bei der Deutschen Bundespost ist von Stelle zu Stelle und mehr noch von Fachbereich zu Fachbereich recht unterschiedlich. Es bestehen keinerlei Anhaltspunkte darüber, was hinsichtlich der Dienstschichtlänge, der Häufigkeit von Nacht-, Sonn-

tags- und Feiertagsdiensten sowie geteilter Dienstschichten als zumutbar anzusehen ist. Die Deutsche Postgewerkschaft fordert deshalb die Erstellung von entsprechenden Richtlinien für alle Fachbereiche des Post- und Fernmeldewesens sowie die Festlegung von Mindestbedingungen, die bei der Aufstellung der Dienstpläne eingehalten werden müssen, soweit es sich um Tätigkeitsbereiche handelt, in denen kein Bürodienst geleistet wird.

VII. RATIONALISIERUNG

Allgemeine Forderungen

Die Deutsche Bundespost ist nach den Bestimmungen des Postverwaltungsgesetzes zu wirtschaftlicher Betriebsgestaltung verpflichtet. Zwischen einer privatwirtschaftlichen und einer gemeinwirtschaftlichen Betriebsgestaltung bestehen wesentliche Unterschiede. Der Haushalt der Deutschen Bundespost wird durch politische Lasten, durch die Tarifpolitik und die Aufgabenstellung beeinflußt. Es kann daher nicht nur aus dem finanziellen Ergebnis auf die Leistungen des Personals in den einzelnen Dienstzweigen geschlossen werden. Leistungsvergleiche setzen vergleichbare Leistungen auch in der Entlohnung voraus.

Die Deutsche Postgewerkschaft wird Rationalisierungsmaßnahmen immer dann unterstützen, wenn sich diese nicht zum Nachteil des Personals auswirken. Vor der Durchführung von Rationalisierungsmaßnahmen müssen in jedem Einzelfall entsprechende Personalstudien durchgeführt und die anderweitige Unterbringung des frei werdenden Personals unter Berücksichtigung sozialer, wirtschaftlicher und auch persönlicher Gesichtspunkte sichergestellt werden. Jeder Umsetzung in neue Aufgabenbereiche muß ein ausreichender dienstlicher Fortbildungslehrgang, verbunden mit praktischer Einführung in das neue Tätigkeitsgebiet, vorausgehen. Den frei werdenden Kräften muß während dieser Einführungszeit und auch in allen übrigen Fällen das Beschäftigungsverhältnis zur Verwaltung unter Wahrung des Besitzstandes gesichert bleiben.

Es ist zu fordern, daß alle Rationalisierungsmaßnahmen im Post- und Fernmeldewesen in Übereinstimmung mit den Dienststellen, den Personalvertretungen und der Deutschen Postgewerkschaft getroffen werden. Eine rechtzeitige Unterrichtung ist unerläßlich. Allgemeine Zielsetzung sollte sein:

- Verbesserung der Arbeitsbedingungen in organisatorischer und technischer Hinsicht;
- Anerkennung von Leistungen durch gerechte Entlohnung;
- Steigerung der eigenen Verantwortlichkeit durch erweiterte Entscheidungsbefugnis;
- Vereinfachung der Verwaltung und der Verwaltungsvorschriften;
- Verbesserung der menschlichen Beziehungen im Betrieb durch entsprechende Auswahl und Schulung der Führungskräfte;
- Ausbau der innerbetrieblichen Fürsorge.

Teilkräfte

Sowohl für die Verwaltung als auch für die Deutsche Postgewerkschaft entsteht ein wesentliches haushaltsrechtliches und beamtenpolitisches Problem durch die Beschäftigung von Teilkräften, weil Dienstposten in Teilkraftposten aufgelöst werden müssen. Hierdurch wird den betroffenen Laufbahnen ein Teil ihrer Basis entzogen. Außerdem besteht die Befürchtung, daß für zahlreiche Tätigkeiten bei der Deutschen Bundespost die Verwendung von Beamten nicht mehr für erforderlich gehalten wird.

Der Einsatz von Teilkräften ist beschleunigt von dem möglichen auf den unbedingt notwendigen Umfang zurückzuführen. Durch eine umfassende Ausbildung der im Betriebsdienst eingesetzten Kräfte könnte eine vielseitige Verwendung und damit die Bildung vollkommener Kräftegruppen ermöglicht werden.

Beim Einsatz solcher Kräftegruppen ist es möglich, den vollbeschäftigten Kräften während der betriebsschwachen Zeiten andere Aufgabengebiete zur Ausfüllung ihres Wochenleistungsmaßes zu übertragen.

VIII. PERSONALVERTRETUNG

Die Deutsche Postgewerkschaft mißt der Arbeit der Personalvertretungen große Bedeutung bei. Sie ist der Auffassung, daß die personellen, sozialen und betriebsorganisatorischen Belange der bei der Deutschen Bundespost beschäftigten Beamten, Angestellten und Arbeiter wirksam vertreten werden müssen. Zu diesem Zweck sind die Personalräte in ausreichendem Maße bei allen Maßnahmen der Verwaltung zu beteiligen.

Auch wenn nach § 55 Personalvertretungsgesetz eine formlose Beteiligung sichergestellt ist, muß dennoch festgehalten werden, daß die formellen Beteiligungsrechte nicht in ausreichendem Maße gesetzlich geregelt sind.

Die Deutsche Postgewerkschaft setzt sich deshalb für eine Verbesserung des zur Zeit geltenden Personalvertretungsrechts ein. Für eine Novellierung des Personalvertretungsgesetzes kommen insbesondere folgende Punkte in Betracht:

a) Die Verlängerung der Amtszeit der Personalräte von zwei auf drei Jahre (§ 24);

b) Die Mitwirkung des Personalrats auch bei der Abordnung von Beamten (§ 70 Abs. 1 a Ziffer 6);

c) Mitwirkung bzw. Mitbestimmung des Personalrats bei jeder Versetzung, auch innerhalb des Amtsbereichs (§§ 70 und 71);

d) Mitwirkung des Personalrats bei der Gewährung aller Unterstützungen und eine bessere Unterrichtung über die gewährten Unterstützungen (§ 66);

e) Erweiterung der Rechte der Personaljugendvertretungen und Festlegung gleicher Schutzrechte, wie sie für Personalräte gelten.

f) Änderung der Formulierung über die Zuständigkeitsregelung in § 74 Personalvertretungsgesetz mit dem Ziel, bei Maßnahmen, für die der Präsident der Oberpostdirektion als Leiter der Mittelbehörde zuständig ist, den Bezirkspersonalrat zu beteiligen.

g) Erstattung der Fahrkosten auswärtiger Bediensteter zur Teilnahme an Personalversammlungen (§ 46).

h) Mitbestimmung des Personalrats bei der Geltendmachung von Ersatzansprüchen (§ 66 Abs. 3).

Die Deutsche Postgewerkschaft wird diese Forderungen gemeinsam mit den übrigen DGB-Gewerkschaften und dem Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes nachdrücklich verfolgen.