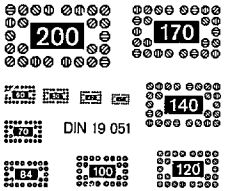

DEUTSCHE POSTGEWERKSCHAFT

Berufspolitisches Programm

für die Beamten, Angestellten und Arbeiter der Deutschen Bundespost

E AAA
A35280

An den 3. ordentlichen Gewerkschaftskongreß in München

DEUTSCHE POSTGEWERKSCHAFT

Berufspolitisches Programm

für die Beamten, Angestellten und Arbeiter der Deutschen Bundespost

Friedrich-Ebert-Stiftung Bibliothek A35280

An den 3. ordentlichen Gewerkschaftskongreß in München

PV 13329

Berufspolitisches Programm

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

A. Vorbemerkungen

Der Zusammenbruch im Jahre 1945 führte, wie auf allen anderen Gebieten, auch im Personalwesen eine erhebliche Unordnung herbei. Vorläufige weithin improvisierte Regelungen mußten gefunden und hingenommen werden, um einen raschen Wiederaufbau des Post- und Fernmeldewesens zu ermöglichen. Die Behebung der aus der Übergangszeit fortwirkenden Schwierigkeiten und die Herstellung einer endgültigen Ordnung waren Zielsetzungen, die nur allmählich verwirklicht werden konnten.

Die beamtenrechtlichen Verhältnisse sind in der Zwischenzeit auf eine neue gesetzliche Grundlage gestellt worden. Auf besoldungsrechtlichem Gebiet gelang es, durch eine Reihe von Einzelmaßnahmen die wirtschaftliche Notlage der Beamtenschaft zu mildern. Die abschließende Neuregelung des Besoldungswesens steht als Aufgabe noch vor uns.

Für die Angestellten finden seit längerer Zeit auf Bundesebene Verhandlungen über die Neugestaltung ihres Dienstrechts statt. Die Auswertung gesetzlicher und tariflicher Vorschriften führte zu einer stärkeren Sicherung des Arbeitsplatzes. Die tarifrechtlichen Verhältnisse der Arbeiter sind durch Manteltarifvertrag neu geordnet, über weitere Verbesserungen wird verhandelt. Die Verbesserung der Altersversorgung für Angestellte und Arbeiter wird angestrebt.

Auf personalpolitischem Gebiet war eine freie Gestaltung der Verhältnisse lange Zeit unmöglich. Die Ausführung des Gesetzes zu Art. 131 des Grundgesetzes und damit die Unterbringung der aus ihrem Amt entfernten Angehörigen des öffentlichen Dienstes stellte die Verwaltung vor beträchtliche Schwierigkeiten. Den gemeinsamen Anstrengungen aller Beteiligten ist es gelungen, diese Aufgabe zu lösen und damit den Weg für eine durch die Bestimmungen dieses Gesetzes nicht mehr behinderte Personalpolitik freizumachen. Auch die Tätigkeit des Bundesbeauftragten für die Wirtschaftlichkeit in der Verwaltung, dem die Aufgabe übertragen wurde, Betrieb und Organisation der Deutschen Bundespost zu überprüfen, schränkt die Personalpolitik in erheblichem Maße ein. Schließlich sind die in zunehmendem Maße sichtbar werdenden Rationalisierungsbestrebungen im Post- und Fernmeldewesen auch auf die personalpolitische Gestaltung nicht ohne Einfluß.

Die Lösung personalpolitischer Fragen wird im Hinblick auf diese vielseitige Problemstellung — zu der die Größe des Personalstandes noch hinzukommt — nur gelingen, wenn nach klaren und zielstrebigen Grundsätzen verfahren wird. Die Deutsche Postgewerkschaft erblickt in der Verwirklichung nachstehender Grundforderungen einen Beitrag für eine gesunde Entwicklung des Personalwesens.

B. Personalpolitik

1. Dienstposten und Planstellen

Der Mangel an Planstellen hat dazu geführt, daß die Dienstposten nicht richtig besetzt und viele Kräfte nicht so besoldet werden konnten, wie es der Verwendung auf höherwertigen Dienstposten entsprechen müßte. Um diese Mißstände zu beheben, ist eine Vermehrung des Planstellenbestandes notwendig. Als Zielsetzung ergibt sich: Volle Angleichung der Planstellen an die vorhandenen oder neu einzurichtenden Dienstposten in den Beförderungs- und Spitzengruppen, Heranführung der Planstellen in den Eingangsgruppen auf 95 v. H. des Dienstpostenbestandes.
Die Anpassung der Planstellen an die Dienstposten bedingt die dienstpostenmäßige Verwendung des Personals. Solange dieses Ziel nicht erreicht ist, ist den auf höherwertigen Dienstposten länger als ein Jahr beschäftigten Beamten eine Ausgleichszulage in Höhe des Mehrbetrages zu gewähren, den der Beamte erhalten würde, wenn er in die von ihm verwaltete Planstelle eingewiesen worden wäre.

2. Einstellung von Nachwuchskräften

Die Leistungsfähigkeit der öffentlichen Verwaltungen ist von der Gewinnung qualifizierten Beamtennachwuchses abhängig. Die Nachwuchskräfte müssen je nach ihrer späteren Tätigkeit bestimmte schulische und fachliche Mindesterfordernisse erfüllen. Für ihre Auslese muß die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung maßgebend sein. Gute Nachwuchskräfte werden im übrigen in der Zukunft nur zur Verfügung stehen, wenn die Besoldung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes gebessert und berufliche Fortkommensmöglichkeiten mehr als bisher geschaffen werden. Die an die Nachwuchskräfte zu stellenden Anforderungen sind in den einzelnen Dienstzweigen und Laufbahnen verschieden. Im einzelnen ergeben sich auf der Grundlage des zur Zeit geltenden Beamtenrechts (§§ 16 bis 20 BBG) folgende Forderungen:

I. Postdienst

a) **einfacher Dienst (AP):** Die regelmäßige Nachwuchskraft für den einfachen Postdienst ist der Postjungbote. Seine Einstellung erfolgt nach erfolgreichem Besuch einer Volksschule im Alter von 14, höchstens 15 Jahren. Nach einer Lernzeit von 2½ Jahren wird der Postjungbote zum Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst ernannt. Am Schlusse der halbjährigen Vorbereitungszeit ist ein vierwöchiger Dienstlehrgang einzurichten. Ihm folgt die Prüfung für den einfachen Postdienst. An die bestandene Prüfung schließt sich die Ernennung zum Postschaffner auf Probe an.

b) **mittlerer Dienst (BP):** Die notwendigen Nachwuchskräfte für den mittleren Postdienst sind in erster Linie im Wege des Aufstiegs aus dem einfachen Postdienst zu gewinnen. Soweit dadurch der erforderliche Bedarf nicht gedeckt werden kann, ist neben Mittelschülern besonders qualifizierten Volksschülern im direkten Anschluß an die Prüfung für den einfachen Postdienst der unmittelbare Zugang zum mittleren Dienst zu ermöglichen. Die unmittelbar in den mittleren Postdienst eintretenden Nachwuchskräfte sind in einer zweieinhalbjährigen Ausbildungszeit auf ihren künftigen Beruf vorzubereiten. Nach erfolgreichem Vorbereitungsdienst ist die Laufbahnprüfung abzulegen. Ihr Bestehen ist Voraussetzung für die Ernennung zum Postassistenten auf Probe.

c) **gehobener Dienst (CP):** Zur Deckung des Nachwuchsbedarfs für den gehobenen Postdienst sind in steigendem Maße Aufstiegskräfte aus dem mittleren Postdienst heranzuziehen. Daneben ist an der Einstellung von Abiturienten festzuhalten. Außerdem ist besonders qualifizierten Mittelschülern im direkten Anschluß an die Prüfung für den mittleren Postdienst Gelegenheit zu geben, unmittelbar in den gehobenen Postdienst einzutreten. Nach Ableistung eines dreijährigen Vorbereitungsdienstes ist die Laufbahnprüfung abzulegen. Nach bestandener Prüfung erfolgt die Ernennung zum Postinspektor auf Probe. Bei der Einzelregelung ist dafür Sorge zu tragen, daß Abiturienten und Mittelschüler möglichst mit dem gleichen Lebensalter zum Postinspektor ernannt werden.

d) **höherer Dienst (DP):** Die Einstellung von Anwärtern für den höheren Dienst richtet sich nach § 19 BBG. Bewerber mit großer juristischer Staatsprüfung werden als Postassessor (Beamter auf Probe) übernommen und in einer Einführungszeit von etwa eindreiviertel Jahren auf den Postdienst vorbereitet. Bewerber mit volks- und betriebswirtschaftlichem Studium haben einen Vorbereitungsdienst von drei Jahren abzuleisten und anschließend die große Staatsprüfung abzulegen. Nach bestandener Prüfung werden sie zum Postassessor (Beamter auf Probe) ernannt. Volks- und Betriebswirte sind bei der Einstellung neben Volljuristen in einem angemessenen Verhältnis zu berücksichtigen. Neben der unmittelbaren Einstellung von Nachwuchskräften ist der Aufstieg von besonders bewährten Beamten des gehobenen Dienstes, vor allem des Postbetriebsdienstes, stärker als bisher sicherzustellen.

II. Fernmeldedienst

a) **einfacher Fernmeldedienst (AF):** Der einfache Fernmeldedienst gliedert sich in den einfachen Fernmeldebau- und den einfachen Entstörungsdienst. Für beide Aufgabengebiete werden in der Regel Fernmeldehandwerker übernommen, die eine dreieinhalbjährige Lehrzeit bei der Deutschen Bundespost abgeschlossen haben. Ihre Einstellung als Fernmeldelehrlinge erfolgt nach erfolgreichem Besuch einer Volksschule mit mindestens 14 und höchstens 16 Jahren. Nach Ablegung der Gesellenprüfung wird der Fernmeldehandwerker im Rahmen seiner praktischen Tätigkeit fortgebildet. Nach einer etwa fünfjährigen Beschäftigung ist im Rahmen der vorhandenen Planstellen die Ernennung zum Fernmeldewart (Telegraphenleitungsaufseher) in der Bes.-Gruppe A 3 (neu) zu ermöglichen.

Arbeiter, die als Handwerker übernommen werden, sind den Fernmeldehandwerkern gleichzustellen.

b) **mittlerer Fernmeldedienst (BF):** Der Bedarf im mittleren Fernmeldedienst ist mit gelernten Fernmeldehandwerkern zu decken. Der für die Übernahme notwendigen Prüfung muß ein Dienstlehrgang vorausgehen. Nach bestandener Prüfung ist die Ernennung zum Fernmeldeassistenten (Telegraphenassistenten) in der Bes.-Gruppe A 5 (neu) auszusprechen.

c) **gehobener Fernmeldedienst (CF):** Der Bedarf im gehobenen Fernmeldedienst wird durch geeignete Aufstiegskräfte gedeckt. Der Ablegung der Prüfung folgt die Ernennung zum Fernmeldeinspektor (Telegrapheninspektor) in der Bes.-Gruppe A 9 (neu).
Der Einstieg in den gehobenen Funkdienst ist über den Postinspektorenanwärter (Fu) vorzunehmen.

d) **höherer Fernmeldedienst (DF):** Als Anwärter für den höheren Fernmeldedienst werden Diplomingenieure der Fachrichtung Fernmeldetechnik als Postreferendare F eingestellt. Nach einer Vorbereitungszeit von zwei Jahren legen sie die große Staatsprüfung F beim Bundesministerium für das Post- und Fernmeldewesen ab. Im Anschluß hieran werden sie zum Postassessor ernannt. Besonders befähigte Beamte des CF-Dienstes sind nach den für den Aufstieg geltenden Grundsätzen in den höheren Dienst zu übernehmen.

III. **Fernmeldetechnischer Dienst**

a) **einfacher fernmeldetechnischer Dienst (AFt):** Im einfachen fernmeldetechnischen Dienst besteht keine Fachrichtung Ft.

b) **mittlerer fernmeldetechnischer Dienst (BFt):** Die Anwärter für den mittleren fernmeldetechnischen Dienst erhalten nach abgeschlossener Lehre bei der Deutschen Bundespost (Fernmeldehandwerker) eine zusätzliche weitere Ausbildung von etwa fünf Jahren in der Form einer praktischen Bewährung bei verschiedenen Dienststellen. Die Ausbildung ist in einem Ausbildungsplan zu regeln. Am Schlusse der Ausbildung ist ein Dienstlehrgang einzurichten. Ihm folgt die vorgeschriebene Prüfung, an die sich die Ernennung zum technischen Fernmeldesekretär (Telegraphenwerkmeister) in der Bes.-Gruppe A 6 (neu) anschließt. Besonders befähigten Kräften aus dem Fernmeldedienst ist der Aufstieg in den mittleren fernmeldetechnischen Dienst zu ermöglichen. Der Büromaschinendienst ist ein Teil des BFt-Dienstes. Als Nachwuchskräfte werden Büromaschinenmechaniker eingestellt.

c) **gehobener fernmeldetechnischer Dienst (CFt):** Für den gehobenen fernmeldetechnischen Dienst sind Bewerber mit Ingenieurzeugnis zugelassen. Befähigten jungen Kräften soll nach Ablegung der Fernmeldehandwerkerprüfung der Besuch einer Ingenieurschule ermöglicht werden. Bewerber mit Ingenieurzeugnis leisten als Postinspektorenanwärter F einen zweijährigen Vorbereitungsdienst ab. Im Anschluß daran unterziehen sie

sich der Prüfung für den gehobenen fernmeldetechnischen Dienst (CFt). Nach bestandener Prüfung werden sie zum technischen Fernmeldeinspektor (technischen Telegrapheninspektor) in der Bes.-Gruppe A 9 (neu) ernannt. Daneben werden Aufstiegsbeamte aus dem BFt-Dienst nach den allgemeinen Grundsätzen des Aufstiegs zur Prüfung zugelassen.

d) **höherer Dienst:** vgl. II d.

IV. **Maschinendienst**

a) **einfacher Maschinendienst (AM):** Für die Aufgaben des einfachen Maschinendienstes werden Volksschüler mit dem Gesellenzeugnis eines Maschinenbauers, Schlossers usw. eingestellt. Nach einer etwa fünfjährigen praktischen Bewährung und Einführung in die Aufgaben des Maschinendienstes bei der Deutschen Bundespost ist im Rahmen der vorhandenen Planstellen die Anstellung als technischer Postwart (Maschinist) in der Bes.-Gruppe A 3 (neu) zu ermöglichen.

b) **mittlerer Maschinendienst (BM):** Der Personalbedarf des mittleren Maschinendienstes ist aus Kräften zu decken, die eine einschlägige Handwerkerprüfung abgelegt haben. Diesen Kräften wird nach einem Dienstlehrgang die Möglichkeit zu Ablegung der Prüfung für den mittleren Maschinendienst gegeben. Nach bestandener Prüfung ist die Ernennung zum technischen Postsekretär (Werkmeister M) in der Besoldungsgruppe A 6 (neu) auszusprechen.

c) **gehobener Maschinendienst (CM):** Als Anwärter für den gehobenen Maschinendienst werden Postinspektorenanwärter eingestellt. Zugelassen sind Bewerber, die das Ingenieurzeugnis für Maschinenbau oder Elektrotechnik besitzen. Im Anschluß an eine zweijährige Vorbereitungszeit legen sie die Prüfung für den gehobenen Maschinendienst ab. Nach bestandener Prüfung werden sie zum technischen Postinspektor ernannt. Geeigneten Handwerkern des Maschinendienstes ist der Besuch einer Ingenieurschule zu ermöglichen. Daneben erhalten befähigte Kräfte des mittleren Maschinendienstes Gelegenheit, nach den allgemeinen Grundsätzen des Aufstiegs an einer Aufstiegsprüfung teilzunehmen.

d) **höherer Maschinenbaudienst (DM):** Für den höheren Maschinenbaudienst werden Diplomingenieure der Fachrichtung Maschinenbau als Postreferendare M eingestellt. Nach einer Vorbereitungszeit von zwei Jahren legen sie die große Staatsprüfung M beim Bundesministerium für das Post- und Fernmeldewesen ab. Im Anschluß an die Prüfung werden sie zum Postassessor M ernannt. Besonders befähigte Beamte des CM-Dienstes werden nach den Grundsätzen des Aufstieges in den höheren Dienst übernommen.

V. **Kraftfahrdienst**

a) **einfacher Kraftfahrdienst (AKf):** Zur Deckung des Nachwuchsbedarfs für den einfachen Kraftfahrdienst (Kom-Fahrer und Werkstättendienst) wer-

den neben der Einstellung von gelernten Kräften Volksschüler in den ausgebildet. Die Einstellungszahlen richten sich nach den vorhandenen Beamtendienstposten des AKf-Dienstes. Nach einer Beschäftigungszeit von etwa fünf Jahren ist im Rahmen der vorhandenen Planstellen die Anstellung als technischer Postwart (Postkraftwagenführer) in der Bes.-Gruppe A 3 (neu) zu ermöglichen.

b) **mittlerer Kraftfahrdienst (BKf):** Der mittlere Kraftfahrdienst gliedert sich in einen Kraftfahrbetriebs- und einen kraftfahrtechnischen Dienst.

1. In den **Kraftfahrbetriebsdienst**, der alle Dienstposten umfaßt, die sich mit dem Kfz-Dienst verwaltungsmäßig befassen, steigen die Kräfte des einfachen Kraftfahrdienstes auf, die sich im Kom-Dienst umfassende Kenntnisse des Postreisedienstes erworben haben. Zur Vorbereitung auf die Aufstiegsprüfung nehmen sie an einem mindestens achtwöchigen Dienstlehrgang über das Stoffgebiet des Kraftfahrbetriebsdienstes teil. Nach bestandener Prüfung werden sie zu Postassistenten in der Bes.-Gruppe A 5 (neu) ernannt.

2. Der Nachwuchs für den **kraftfahrtechnischen Dienst** wird aus gelernten Kfz-Handwerkern gewonnen. Voraussetzung für die Zulassung zur Prüfung ist neben der Bewährung als Vorarbeiter eine zweijährige Fahrpraxis als Kom-Fahrer. Der Prüfung für den mittleren kraftfahrtechnischen Dienst geht ein Dienstlehrgang über dieses Stoffgebiet voraus. Nach bestandener Prüfung ist die Anstellung als technischer Postsekretär (Werkmeister Kfz) in der Bes.-Gruppe A 6 (neu) vorzunehmen.

c) **gehobener und höherer Dienst:** vgl. IV c und d.

VI. Druckereidienst

a) **einfacher Druckereidienst (ADck):** Für den einfachen Druckereidienst werden Kräfte mit dem Gesellenzeugnis für Maschinensetzer, Schriftsetzer, Buchdrucker oder ähnliche graphische Facharbeiter eingestellt. Nach einer Beschäftigung von etwa fünf Jahren soll im Rahmen der vorhandenen Planstellen die Anstellung als technischer Postwart (Drucker) in der Bes.-Gruppe A 3 (neu) vorgenommen werden.

b) **mittlerer Druckereidienst (BDck):** Der Nachwuchs für den mittleren Druckereidienst wird aus gelernten Kräften des Druckereidienstes gedeckt. Voraussetzung für die Übernahme in den mittleren Dienst ist die Ablegung einer Prüfung. Der Prüfung geht ein Dienstlehrgang voraus. Nach bestandener Prüfung ist die Ernennung zum technischen Postsekretär (Werkmeister Dck) in der Bes.-Gruppe A 6 (neu) auszusprechen.

VII. Hochbaudienst

a) im **einfachen Dienst** besteht keine Fachrichtung HB.

b) im **mittleren Dienst** besteht keine Fachrichtung HB.

c) **gehobener Hochbaudienst (CHB):** Als Anwärter für den gehobenen Hochbaudienst werden Postinspektorenanwärter HB mit dem Ingenieurzeugnis Hochbau eingestellt. Nach einer Vorbereitungszeit von zwei Jahren wird die Prüfung für den gehobenen Hochbaudienst abgelegt und bei Bestehen die Ernennung zum Postbauinspektor ausgesprochen.

d) **höherer hochbautechnischer Dienst (DHB):** Als Nachwuchs für den höheren hochbautechnischen Dienst werden Regierungsreferendare mit der Diplomhauptprüfung Fachrichtung Architektur eingestellt. Die Deutsche Bundespost übernimmt diese Anwärter nach bestandener großer Staatsprüfung bei Bedarf. Nach einer Vorbereitungszeit von zwei Jahren und acht Monaten liegen die Regierungsbaureferendare die große Staatsprüfung für den höheren bautechnischen Verwaltungsdienst Fachrichtung Hochbau, Städtebau, Wohnungs- und Siedlungswesen beim Oberprüfungsamt ab. Nach bestandener Prüfung werden sie im Falle der Übernahme zum Regierungsbauassessor ernannt. Daneben werden Postbauassessoren eingestellt, die als Referendare nicht bei der Deutschen Bundespost ausgebildet worden sind. Sie werden nach neunmonatiger Einführungszeit unmittelbar in die Eingangsstelle des höheren Dienstes übernommen. Ebenso können Aufstiegsbeamte aus dem CHB-Dienst mit überragender Befähigung nach den allgemeinen Grundsätzen des Aufstiegs in die Eingangsstelle des höheren Dienstes übernommen werden.

3. Übernahme von Postfacharbeitern in das Beamtenverhältnis

a) Die Einstellung von Arbeitern für den Postfachdienst (Postfacharbeiter) ist mit einem Mindestlebensalter von 16 Jahren möglich. Der Arbeiter ist möglichst in allen Dienstzweigen des Postbetriebsdienstes zu beschäftigen. Postfacharbeitern ist eine ausreichende Ausbildung in den wichtigsten Tätigkeitsgebieten zu vermitteln. Vorschläge zur Neufassung der Anlage 16 der Ausbildungsvorschriften liegen dem Ministerium vor.
Nach einer Gesamtbeschäftigungszeit von sechs Jahren ist dem Postfacharbeiter die Übernahme in das Beamtenverhältnis zu ermöglichen. Soweit die Übernahme als Postschaffner von der Ablegung einer Prüfung abhängig ist, muß ihr ein Dienstlehrgang vorausgehen.

b) Postfacharbeitern, die drei Jahre auf Dienstposten des mittleren Postdienstes tätig sind oder waren, ist bereits nach einer Gesamtdienstzeit von fünf Jahren Gelegenheit zu geben, in den einfachen Postdienst übernommen zu werden. Der Aufstieg in den mittleren Postdienst ist für diesen Personenkreis besonders zu fördern.

c) Die Lohn- und Arbeitsbedingungen der nicht in das Beamtenverhältnis übernommenen Arbeiter sind durch Tarifvertrag in enger Anlehnung an die soziale und wirtschaftliche Stellung der Beamten zu regeln.

4. Übernahme von Angestellten in das Beamtenverhältnis

a) Auf die Übernahme von **weiblichen Angestellten** in das Beamtenverhältnis (Fernsprechdienst, Telegraphendienst, Postscheckdienst, Postsparkassendienst, Bürodienst) sind die bisherigen Bestimmungen weiterhin anzuwenden. Nach einer Gesamtdienstzeit von sechs Jahren und einer lehrgangsmäßigen Vorbereitung ist Gelegenheit zu geben, die Prüfung für den mittleren weiblichen Dienst abzulegen. Nach bestandener Prüfung erfolgt die Ernennung zur Postassistentin.

b) Ebenso wie weiblichen Angestellten und Postfacharbeitern ist auch **männlichen Angestellten** die Möglichkeit zu eröffnen, als Beamte übernommen zu werden. Die Übernahme in das Beamtenverhältnis setzt die Ablegung einer Prüfung voraus. Die Zulassung zur Prüfung hat grundsätzlich eine Gesamtdienstzeit von sechs Jahren zur Voraussetzung. Der Prüfung muß ein Dienstlehrgang vorausgehen.

5. Vorbereitungsdienst

Das Bundesbeamtengesetz schreibt für alle Laufbahnen die Ableistung eines Vorbereitungsdienstes zwingend vor. Durch die Laufbahnvorschriften kann jedoch die Anrechnung einer für die Ausbildung des Beamten förderlichen beruflichen Tätigkeit auf den Vorbereitungsdienst zugelassen werden. In Anwendung dieser Bestimmung sind im **einfachen Dienst** die im öffentlichen Dienst nach Vollendung des 17. Lebensjahres zugebrachten Dienstzeiten auf den (in der Regel sechs Monate dauernden) Vorbereitungsdienst voll anzurechnen. Für die Laufbahnen des **mittleren Dienstes** ist vorzusehen, daß Zeiten einer beruflichen Tätigkeit nach Vollendung des 17. Lebensjahres, die für die Ausbildung förderlich waren, in vollem Umfange auf den Vorbereitungsdienst zur Anrechnung kommen. Durch diese Regelung wird erreicht, daß Arbeiter und Angestellte im einfachen und mittleren Dienst in Übereinstimmung mit dem bisherigen Recht keinen Vorbereitungsdienst abzuleisten brauchen. Im **gehobenen Dienst** ist die Anrechnung von Zeiten einer praktischen Tätigkeit, die für den Besuch einer Bau-, Ingenieur- oder sonstigen Fachschule Voraussetzung sind, sowie die Anrechnung der für die Ausbildung förderlichen Zeiten einer beruflichen Tätigkeit oder eines Studiums an einer wissenschaftlichen Hochschule bis zu einem Jahr, in Laufbahnen des technischen Dienstes bis zu zwei Jahren zu ermöglichen. Im **höheren Dienst** ist die Anrechnung von Zeiten einer praktischen Tätigkeit, die für die Ablegung der für die Laufbahn vorgeschriebenen ersten Staats-, Universitäts- oder Hochschulprüfung Voraussetzung sind, und von Zeiten einer beruflichen Tätigkeit, die nach Bestehen einer dieser Prüfungen zurückgelegt und für die Ausbildung förderlich sind, bis zur Hälfte der Zeit des Vorbereitungsdienstes zuzulassen.

6. Probezeit

Der Ernennung zum Beamten auf Lebenszeit muß die Ableistung einer Probezeit vorausgehen. Die Probezeit soll dem Beamten Gelegenheit geben, sich für

seine Laufbahn zu bewähren. Nach erfolgreich abgeleisteter Probezeit ist der Beamte auf Probe, wenn die allgemeinen beamtenrechtlichen Voraussetzungen erfüllt sind, zum Beamten auf Lebenszeit zu ernennen. Eine zeitlich befristete Verlängerung der Probezeit ist im Interesse des Beamten zuzulassen, wenn bis zum Ablauf der Probezeit die Bewährung noch nicht festgestellt werden kann. Die Probezeit ist für Beamte, die die Laufbahnprüfung mit einem erheblich über dem Durchschnitt liegenden Ergebnis bestanden oder während der Probezeit überragende Leistungen gezeigt haben, bis auf die Hälfte der durch Laufbahnvorschrift festgesetzten Dauer abzukürzen. Die Anrechnung von Dienstzeiten im öffentlichen Dienst auf die Probezeit ist zu ermöglichen, wenn die Tätigkeit nach Art und Bedeutung mindestens der Tätigkeit in einem Amt der betreffenden Laufbahn entsprochen hat.

7. Aufstieg in höhere Laufbahnen

a) Der Aufstieg in höhere Laufbahnen ist mehr als bisher zu fördern. Gelegenheit zum Aufstieg ist in regelmäßigen Zeitabständen zu gewähren. In den Aufstieg sind alle Dienstzweige gleichmäßig einzubeziehen. Die Zulassung zum Aufstieg hat zur Voraussetzung, daß der Beamte nach seiner Persönlichkeit und seinen bisherigen Leistungen für die nächsthöhere Laufbahn geeignet ist.

b) Der Aufstieg zum mittleren und gehobenen Dienst ist davon abhängig, daß der Beamte eine Aufstiegsprüfung ablegt. Beamten des einfachen und mittleren Dienstes ist Gelegenheit zu geben, sich in einem Vorbereitungsdienst auf die Prüfung vorzubereiten. Während des Vorbereitungsdienstes sind dem Beamten seine bisherigen Bezüge zu belassen. Zeiten einer beruflichen Tätigkeit im öffentlichen Dienst, die für die Ausbildung förderlich waren, sind im mittleren Dienst ganz, im gehobenen Dienst bis zu zwei Jahren auf den Vorbereitungsdienst anzurechnen. Am Schlusse des Vorbereitungsdienstes ist ein Dienstlehrgang einzurichten. Ein Dienstlehrgang ist auch dann durchzuführen, wenn die Prüfungsvorbereitung ohne Vorbereitungsdienst im Wege der freiwilligen Weiterbildung erfolgt. Der Aufstieg in den mittleren und gehobenen Dienst darf weder von einem bestimmten Lebensalter noch davon abhängig gemacht werden, daß sich der Beamte in einem Amt der nächsthöheren Laufbahn bewährt hat.

c) Für den Aufstieg zum höheren Dienst ist eine Aufstiegsprüfung nicht zu verlangen, wenn der Beamte des gehobenen Dienstes seine Laufbahn durchlaufen hat und mindestens 40 Jahre alt ist.

d) Nach Ablegung der Aufstiegsprüfung zum mittleren oder gehobenen Dienst ist dem Beamten ein Amt der nächsthöheren Laufbahn zu übertragen. Die Übertragung eines Amtes darf nicht davon abhängig gemacht werden, daß sich der Beamte nach bestandener Aufstiegsprüfung in der höheren Laufbahn bewährt hat.

8. Beförderungen

a) Die Beförderung eines Beamten muß sich nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung richten. Um die Arbeits- und Verantwortungsfreudigkeit des Personals zu heben, sind die Beförderungsmöglichkeiten allgemein günstiger zu gestalten. Es ist unvertretbar, wenn Beamte jahrzehntelang in ihrer Eingangsgruppe verbleiben. So sollte es selbstverständlich sein, daß Beamte des einfachen Dienstes spätestens nach einer Dienstzeit von etwa 20 Jahren ihre erste Beförderung erfahren.
Freie Planstellen der Spitzengruppen aller Laufbahnen sind nach dem Leistungsprinzip zu besetzen. Da bei Feststellung der Leistung die Dauer der Dienstzeit und die dadurch gesammelte Erfahrung nicht unberücksichtigt bleiben können, ist bei der ersten Beförderung in allen Laufbahnen ein gesundes Verhältnis zwischen Vorrangbeförderung und Regelbeförderung herzustellen. Bei gleicher Leistung ist das Beförderungsrangalter maßgebend.

b) Ausgangspunkt für die Vornahme von Regelbeförderungen ist das Beförderungsrangalter. Der Erlaß von Vorschriften über seine Festsetzung ist vordringlich. Der Beginn des Beförderungsrangalters in den Eingangsgruppen ist mit der Ernennung zum Beamten auf Probe, in den Beförderungsgruppen mit der Übertragung eines Beförderungsamtes zu verbinden. Zum Ausgleich von Härten sind die durch Kriegsdienst und Gefangenschaft eingetretenen Verzögerungen auszugleichen. Bei Arbeitern und Angestellten sind förderliche Vordienstzeiten zu berücksichtigen.

c) Die Beförderungsgrundsätze sind für alle Dienstzweige gleich.

9. Dienstpostenbewertung

a) Die „Richtlinien für die Bewertung der Dienstposten im Bereich der Deutschen Reichspost" aus dem Jahre 1938 entsprechen in wesentlichen Grundsatzfragen und in der Beurteilung vieler Einzeltätigkeiten nicht mehr den völlig veränderten Verhältnissen. Seit langem besteht deshalb die Notwendigkeit, zu einer Neugestaltung der Bewertungsrichtlinien zu kommen. Dies gilt um so mehr, weil die einwandfreie Bewertung aller Tätigkeiten die Voraussetzung für eine gerechte besoldungsmäßige Abgeltung der geleisteten Arbeit darstellt. Aus diesen Gründen hat die Deutsche Postgewerkschaft schon im Jahre 1952 Erhebungen mit dem Ziel einer Überprüfung und Neuregelung der Dienstpostenbewertung angestellt. Als Ergebnis dieser Arbeit sind dem Bundesministerium für das Post- und Fernmeldewesen am 9. Oktober 1952 eine Reihe von Änderungsvorschlägen überreicht worden. Die Überprüfung der Verwaltung durch den Bundesbeauftragten für die Wirtschaftlichkeit in der Verwaltung stand der Erörterung unserer Vorschläge im einzelnen und der Neuregelung der Dienstpostenbewertung bisher entgegen. Es ist zu verlangen, daß die Überprüfung beschleunigt abgeschlossen wird.

b) Die Vorschläge zur Änderung der Dienstpostenbewertung beziehen sich auf alle Dienstzweige. Im Bereich des **Postwesens** sind die dienstlichen Verhältnisse in fast allen Dienstzweigen schwieriger geworden. An das gesamte Personal werden wesentlich höhere Anforderungen gestellt als je zuvor. So ergibt sich, daß bei vielen Tätigkeiten des Postdienstes die Regelbewertungen geändert werden müssen. Für das gesamte **Fernmeldewesen** ist davon auszugehen, daß sich die Fernmeldetechnik außerordentlich schnell entwickelt hat. Die Fern- und Wählämter, die Fernschreib-, Funk- und Verstärkereinrichtungen, die Mehrfachausnutzung von Verbindungswegen, das Nebenstellenwesen sind technisch so schwierig und gegenüber früher so verfeinert, daß das zu ihrem Aufbau, ihrer Wartung, Entstörung und Prüfung bestimmte Personal mit den ursprünglich erforderlichen und üblichen Kenntnissen bei weitem nicht mehr auskommt. Alle diese Veränderungen machen es notwendig, die Bewertung der einzelnen dienstlichen Tätigkeiten zu überprüfen und sie den tatsächlichen Verhältnissen anzupassen. Gleiche Erkenntnisse liegen auch für den Kraftfahrdienst, den Maschinendienst und den Druckereidienst vor.

c) Auch die Bewertung der Amtsvorsteher-Dienstposten entspricht in keiner Beziehung den heutigen Verhältnissen. Vor allem führt das ausschließlich auf die Personenzahl abgestellte Punktsystem zu ungerechten Ergebnissen. Die Deutsche Postgewerkschaft hat deshalb auch hierzu Änderungsvorschläge erarbeitet, die die Berücksichtigung weiterer Faktoren vorsehen. Es wird erwartet, daß auch diese Gedanken Beachtung finden.

10. Personalbemessung

a) Die Deutsche Postgewerkschaft hat in ihren Eingaben an das Ministerium vom 4. Mai 1954 und 20. September 1954 auf die Gefahren hingewiesen, die dem Personal aus einer überspitzten Verfeinerung der Personalbemessung erwachsen. Sie hat sich vor allem gegen die Wertung der Vergleichszahlen zu verbindlichen Richtlinien als Grundlage für die Personalbemessung ausgesprochen und die Beibehaltung der Dienstbeobachtung als ausschlaggebenden Faktor für die Personalbemessung bejaht. Es wurde hervorgehoben, daß Ausgangspunkt aller Verwaltungsmaßnahmen der Mensch und seine Arbeitskraft sein müssen, so daß sich die Anwendung starrer Leistungsnormen von selbst verbietet. Eine gerechte Personalbemessung setzt danach voraus: Grundlage der Personalbemessung muß die **Dienstbeobachtung** sein. Daneben sind **Vergleichszahlen** für eine Reihe von Tätigkeiten notwendig; Überspitzungen in der Aufstellung von Vergleichszahlen sind jedoch zu vermeiden.

b) Die Bemessungsrichtlinien sehen bei Festsetzung der Dauervertreter eine angemessene **Dienstübertragung** vor. Im praktischen Postdienst ergab

sich, daß der weitaus größte Teil der jetzigen Dienstübertragung durch den unzulässigen Einsatz der in der Ausbildung befindlichen Dienstanfänger erzielt wurde. In einigen Dienstzweigen wird Dienstübertragung nicht beansprucht, um die Betriebsgüte nicht zu beeinträchtigen und Gebührenausfälle zu vermeiden. Die für diese Dienstzweige unterstellten Voraussetzungen treffen auch für andere Betriebszweige zu. Außerdem erweist sich die Dienstübertragung als wirkungslos, weil die übertragenen Aufgaben in vielen Fällen gar nicht erledigt werden. Als Forderung ergibt sich: Dienstübertragungen dürfen nicht mehr erfolgen.

c) Die Oberpostdirektionen sind noch immer an die **Personalhöchstzahlen** gebunden. Da bei plötzlichem Kräftebedarf, etwa bei hohem Krankenstand, bei außergewöhnlichem Arbeitsanfall, Kräfte nicht eingestellt werden dürfen, tritt eine erhebliche Behinderung ein. Aus diesen Gründen ist die Personalhöchstzahl in ihrer jetzigen Form abzulehnen.

d) Die einzelnen **Leistungsnachweise** bedürfen einer genauen Überprüfung. Es ist sicherzustellen, daß der Personalbedarf nach der Dienstbeobachtung unter Heranziehung weniger Vergleichszahlen zu ermitteln ist.

11. Arbeitszeit

Die 40-Stundenwoche ist auch im Bereich der Deutschen Bundespost bei vollem Lohn- und Gehaltsausgleich einzuführen. Als Übergangsmaßnahme ist über die geltende Regelung hinaus eine weitere Verkürzung der Arbeitszeit vorzunehmen. Bei der Gestaltung der Dienststundenpläne ist der besonderen Beanspruchung der Arbeitskraft durch Nachtdienst mehr als bisher Rechnung zu tragen. Die Schutzbestimmungen für Jugendliche sind durch Erlaß eines Jugendarbeitsschutzgesetzes zu verbessern.

12. Beamtenrechtliche Vorschriften

Das Beamtenrecht ist durch das Bundesbeamtengesetz neu geordnet worden. Eine Reihe von Vorschriften entspricht nicht den gewerkschaftlichen Forderungen. Im Zusammenhang mit der Verabschiedung des Beamtenrechtsrahmengesetzes des Bundes sind deshalb folgende Änderungen des Bundesbeamtengesetzes anzustreben:
Durch gesetzliche Vorschrift ist klarzustellen, daß das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit die Regel bildet. Die Übernahme eines Beamten auf Probe in das lebenslängliche Beamtenverhältnis ist nach erfolgreich abgeleisteter Probezeit zwingend vorzuschreiben. Die 10jährige Mindestzeit als Voraussetzung für die Ruhegehaltsberechtigung ist aufzuheben; mit der Anstellung auf Lebenszeit muß sich die Ruhegehaltsberechtigung ohne weitere Voraussetzung verbinden. Die Bestimmungen über den Beförderungsschnitt sind zu streichen. Der nichtberufsmäßige Wehrdienst ist in vollem Umfang auf die ruhegehaltfähige Dienstzeit anzurechnen.

Die seit langem geplanten abschließenden Reformen des Gesetzes zur Wiedergutmachung nationalsozialistischen Unrechts für Angehörige des öffentlichen

Dienstes und die notwendigen Änderungen des Bundesentschädigungsgesetzes sind baldmöglichst durchzuführen.

13. Rechtsstellung der Posthalter

Die Rechtsverhältnisse der Posthalter sind den Bestimmungen des Bundesbeamtengesetzes baldmöglichst anzupassen. Die bereits begonnenen Verhandlungen sind alsbald fortzusetzen. Die für Posthalter maßgebenden Bewertungsrichtlinien bedürfen einer grundlegenden Neugestaltung; dabei ist eine gerechte Bewertung sicherzustellen.
Im Zusammenhang mit der Neuordnung der Beamtenbesoldung sind die Vergütungen der Posthalter neu zu regeln.

14. Zulagen

Durch § 24 Postverwaltungsgesetz wird der Bundesminister für das Post- und Fernmeldewesen ermächtigt, im Einvernehmen mit dem Bundesminister der Finanzen und dem Bundesminister des Innern Richtlinien über die Gewährung von Zulagen für Beamte, Angestellte und Arbeiter zu erlassen. Diese Regelung steht immer noch aus. Es ist deshalb zu fordern, daß die gesetzlich zulässigen Vorschriften alsbald erlassen und Bestimmungen über die Gewährung von Belohnungen in besonderen Fällen und für besondere Leistungen sowie über die Gewährung von Vergütungen für Tätigkeiten auf besonders schwierigen Dienstposten des Betriebsdienstes getroffen werden.

15. Soziale Maßnahmen

Auf dem sozialen Gebiet steht neben der Reform der gesamten Sozialversicherung die Forderung auf ausreichende vorbeugende Maßnahmen zur **Gesunderhaltung des Personals** im Vordergrund. Notwendig sind die Schaffung fahrbarer Röntgenstationen, kostenlose ärztliche Beratungsstellen und Kurverschickungen, deren Kosten für An- und Rückreise, ärztliche Betreuung, Bäder, Verpflegung, Unterkunft usw. anteilmäßig von den Krankenkassen, der VAP und der Verwaltung zu tragen sind. Des weiteren verlangt die steigende Zahl der Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten die Schaffung von echten **werksärztlichen Einrichtungen.** Die hier zu bestellenden Werksärzte haben ihre Aufgabe hauptamtlich wahrzunehmen. Die von ihnen getroffenen Feststellungen unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht. Die Befunde werden verschlossen aufbewahrt und sind nur dem ihnen unterstellten, ebenfalls auf die ärztliche Schweigepflicht hingewiesenen Personal, zugänglich. Die zuständigen Verwaltungsstellen erhalten lediglich eine Mitteilung über die Einsatzfähigkeit des Betreffenden. Untersuchungsbogen in der bisher üblichen Form haben zu unterbleiben. Dies gilt auch für Einstellungsuntersuchungen und Gutachten zur Übernahme in das Beamtenverhältnis.
Des weiteren ist ein verstärkter **Ausbau des Unfallschutzes** durch den Einsatz von Unfallvertrauensleuten und Sicherheitsingenieuren, die mit den Werks-

ärzten in ständigem Kontakt stehen, zu verlangen. Helle, luftige und farbenfrohe Arbeitsräume müssen die unterirdischen, verstaubten und verfallenen Arbeitsräume verdrängen. Vor allem aber sind die Dienstpläne so zu gestalten, daß der arbeitende Mensch vor frühzeitigem Verbrauch, chronischen Gesundheitsschäden und überflüssiger Belastung bewahrt wird. Daneben sind noch auf folgenden Gebieten soziale Maßnahmen der Verwaltung zu fordern: In Anlehnung an die Regelung der Bundesbahn ist den Bediensteten auf den Kraftpostlinien der Bundespost Freifahrt zu gewähren. Für die Gestaltung von Betriebsfeiern u. dgl. sind die notwendigen Mittel durch die Verwaltung zur Verfügung zu stellen. Die Mittel, die als Zuschuß für den Erholungsurlaub gewährt werden, sind so aufzuteilen, daß alle Bediensteten die gleichen Ausschöpfungsmöglichkeiten haben.

16. Rationalisierung

Die Deutsche Bundespost ist als öffentliche Verwaltung zu wirtschaftlicher Betriebsgestaltung verpflichtet. Die dazu notwendigen Maßnahmen werden von der Deutschen Postgewerkschaft unterstützt, soweit die einzelne Arbeitskraft nicht überlastet und der oberste Grundsatz „Förderung und Pflege der menschlichen Arbeitskraft" berücksichtigt wird.
Zwischen einer privatwirtschaftlichen und einer gemeinwirtschaftlichen Betriebsgestaltung, wie sie bei der Deutschen Bundespost gegeben ist, bestehen wesentliche Unterschiede. Der Haushalt der Deutschen Bundespost wird durch politische Lasten, durch die Tarifpolitik und die Aufgabenstellung beeinflußt. Es kann daher nicht nur von dem finanziellen Ergebnis auf die Leistungen des Personals in den einzelnen Dienstzweigen geschlossen werden. Leistungsvergleiche setzen vergleichbare Leistungen auch in der Entlohnung voraus. Die Abwanderung junger qualifizierter Kräfte und die Nachwuchsschwierigkeiten kennzeichnen die Situation auf diesem Gebiet. Rationalisierungsmaßnahmen können nur mit Unterstützung des Personals wirksam werden, die Theorie muß sich an der Praxis orientieren. Personelle Einsparungen können nur dort vorgenommen werden, wo menschliche Arbeitskraft durch technische Neuerungen und Verwaltungsvereinfachungen entbehrlich wird. Den dadurch freiwerdenden Kräften muß das Beschäftigungsverhältnis zur Verwaltung unter Wahrung des Besitzstandes in jedem Fall gesichert bleiben. Einseitig verfügte und ungenügend durchdachte Neuerungen führen zu ungerechtfertigtem Kostenaufwand, steigenden Krankenziffern und Urlaubsrückstand.
Es ist deshalb zu fordern, daß alle Rationalisierungsmaßnahmen im Post- und Fernmeldewesen in Übereinstimmung mit den Dienststellenleitern, den Personalvertretungen und Gewerkschaften getroffen werden. Der Mensch muß im Mittelpunkt des Betriebes stehen. Die Mitarbeit der Deutschen Postgewerkschaft wird sich dabei nicht nur auf eine Kritik beschränken. Ihre konstruktiven Vorschläge sind:

Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch technische Neuerungen,
Anerkennung von Leistungen durch gerechte Entlohnung,

Steigerung der Eigenverantwortlichkeit durch erweiterte Entscheidungsbefugnis,
Vereinfachung der Verwaltung und der Verwaltungsvorschriften,
Verbesserung der menschlichen Beziehungen im dienstlichen Verkehr.

C. Besoldung

1. Aufgaben der Besoldungsreform

Die in der letzten Zeit bis 1953 getroffenen Besoldungsmaßnahmen haben die wirtschaftliche Notlage der Beamtenschaft zwar gemildert, jedoch keine Anpassung an die gestiegenen Lebenshaltungskosten gebracht. In allen Stellungnahmen ist deshalb immer wieder auf die Notwendigkeit hingewiesen worden, auch den im öffentlichen Dienst stehenden Beschäftigten eine gerechte und ausreichende Besoldung zu gewähren. Das Ziel der Neuordnung der Beamtenbesoldung muß deshalb in erster Linie darin gesehen werden, die Beamtenbezüge den gestiegenen Lebenshaltungskosten anzupassen und gleichzeitig an die Bezüge vergleichbarer Beschäftigter der freien Wirtschaft heranzuführen. Außerdem zwingt die kaum zu übertreffende Unübersichtlichkeit des Besoldungsrechts zur Neuregelung. Einfachheit und Klarheit in der gesetzlichen Gestaltung, verbunden mit einer strukturellen Reform unserer Beamtenbesoldung, sind stets als erstrebenswertes Ziel der Neuordnung betrachtet worden. Schließlich muß das Augenmerk auch darauf gerichtet werden, ein einheitliches Besoldungsgefüge zwischen Bund und Ländern wieder herzustellen. Es ist unvertretbar, wenn im Bund ungleich niedrigere Bezüge gewährt werden als z. B. im Lande Nordrhein-Westfalen.

2. Bestandteile der Besoldung

Unser bisheriges Besoldungsrecht kannte vier Besoldungsbestandteile:
Das Grundgehalt, den Wohnungsgeldzuschuß, die Kinderzuschläge und die Zulagen. Der Entwurf eines Bundesbesoldungsgesetzes hält an dieser Grundeinteilung fest. Dem ist zuzustimmen. Dabei muß dem **Grundgehalt**, bei dessen Festsetzung Leistung und Verantwortung nicht unberücksichtigt bleiben dürfen, die erste Stelle eingeräumt werden. Bei der künftigen Neuordnung der Beamtenbesoldung kommt es in entscheidendem Maße darauf an, ausreichende Grundgehaltssätze festzulegen. Zum Ausgleich örtlicher Unterschiede in den Lebenshaltungskosten ist wie bisher ein Wohnungsgeldzuschuß — künftig **Ortszuschlag** zu nennen — notwendig. Die Verschiedenheiten des Familienstandes sind auch in der Folgezeit durch **Kinderzuschläge** auszugleichen. Um eine verfeinerte Abstufung in der Bewertung bestimmter Dienstposten und Tätigkeitsbereiche zu ermöglichen, ist es gerechtfertigt, an der Gewährung

von **Zulagen** festzuhalten. Dabei wird sich allerdings die Notwendigkeit ergeben, für eine Reihe bisher nicht berücksichtigter Fälle Zulagen vorzusehen.

3. Festsetzung des Grundgehalts

Eine künftige Besoldungsneuordnung wird den Erwartungen der Beamtenschaft nur gerecht, wenn die Grundgehaltssätze ausreichend bemessen werden. An erster Stelle ist sicherzustellen, daß für die unteren Besoldungsgruppen eine Grundlage gefunden wird, die eine einwandfreie Sicherung der wirtschaftlichen Lebensgrundlagen ermöglicht. Die in dem vorliegenden Entwurf eines Bundesbesoldungsgesetzes in Aussicht genommene lineare Erhöhung der Grundgehälter um durchschnittlich 10% in allen Besoldungsgruppen ist ungenügend. Diese Feststellung ist nicht nur im Hinblick darauf zu treffen, daß stabile wirtschaftliche Verhältnisse noch nicht vorliegen. Auch unter Berücksichtigung der Vergleichszahlen aus dem Jahre 1954 reichen die in dem vorläufigen Besoldungsschema aufgeführten Grundgehaltssätze nicht aus, um die wirtschaftlichen Lebensgrundlagen eindeutig zu sichern. Es ist deshalb die Forderung zu erheben, die Grundgehälter fühlbar anzuheben, um den berechtigten Belangen der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes entsprechen zu können. Dieses Ziel ist nur zu erreichen, wenn die Grundgehälter um mindestens weitere 20 vom Hundert erhöht werden.

4. Spannungsverhältnis

Der Entwurf hat zwischen Anfangs- und Endgrundgehalt in den Eingangsgruppen des einfachen und mittleren Dienstes ein Spannungsverhältnis von 75 : 100, im gehobenen und höheren Dienst ein Spannungsverhältnis von 65 : 100 vorgesehen. Den Vorschlägen für den einfachen und mittleren Dienst ist zuzustimmen. Dagegen ist der Abstand im Spannungsverhältnis im gehobenen und höheren Dienst nicht gerechtfertigt. Auch für diese beiden Laufbahnen ist eine stärkere Anhebung der Anfangsgehälter notwendig. Es ist deshalb erforderlich, im gehobenen und höheren Dienst ein Spannungsverhältnis zwischen Anfangs- und Endgrundgehalt von 70 : 100 zugrunde zu legen. Damit wird weiterhin erreicht, daß die Anfangsgehälter im Bund der nordrhein-westfälischen Regelung angepaßt werden.

5. Besoldungsdienstalter

a) Die größte Unklarheit und Verworrenheit bietet das geltende Besoldungsrecht in der Berechnung des Besoldungsdienstalters. Nirgendwo wird deshalb die Notwendigkeit, zu einer Vereinfachung zu kommen, stärker empfunden, als auf diesem Gebiet. Das bisherige Anstellungsprinzip hat sich nicht bewährt. Auf seiner Grundlage ist eine vereinfachte BDA-Berechnung nicht zu erreichen, weil die bisherigen Vorschriften über die Anrechnung von Vordienstzeiten auf das nach dem reinen Dienstaltersprinzip bemessene BDA und die hierbei notwendige Unterscheidung zwischen gleichzubewertenden und förderlichen Dienstzeiten innerhalb und außerhalb des öffentlichen Dienstes in der Praxis zu erheblichen Schwierigkeiten geführt hat. In Übereinstimmung mit dem Entwurf eines Bundesbesoldungsgesetzes wird es deshalb für richtig gehalten, in den Eingangsgruppen zum Lebensaltersprinzip überzugehen und das Besoldungsdienstalter auf ein bestimmtes Lebensalter festzusetzen. Die von manchen Seiten befürchtete Bevorzugung nichtlaufbahnmäßiger Bewerber wird im Entwurf vermieden.

b) Für die Einzelregelung wird vorgeschlagen, die in das vorläufige Besoldungsschema aufgenommenen Vorschaltstufen zu beseitigen und in der Eingangsgruppe des einfachen Dienstes das 20. Lebensjahr, des mittleren und gehobenen Dienstes das 22. Lebensjahr, des höheren Dienstes das 26. Lebensjahr zu Grunde zu legen. Diese Änderungen haben zur Folge, daß im einfachen Dienst mit dem 20. Lebensjahr, im mittleren und gehobenen Dienst mit dem 22. Lebensjahr und im höheren Dienst mit dem 26. Lebensjahr das Grundgehalt der ersten Dienstaltersstufe zu zahlen ist. Nach der Regelung des Entwurfs kommt das Grundgehalt der ersten Dienstaltersstufe — verglichen mit dem bisherigen Recht — im einfachen Dienst, mittleren und gehobenen Dienst nicht vor dem 25. Lebensjahr, im höheren Dienst nicht vor dem 27. Lebensjahr zur Auszahlung.

c) Da Arbeiter und Angestellte regelmäßig nach Überschreitung des für die Festsetzung des Besoldungsdienstalters maßgeblichen Lebensalters in das Beamtenverhältnis übernommen werden, ist dafür Sorge zu tragen, daß Zeiten einer Verwendung als Arbeiter oder Angestellter im öffentlichen Dienst bei der BDA-Festsetzung zur Anrechnung kommen.

d) Es ist zu begrüßen, daß beim Übertritt in eine höhere Besoldungsgruppe der Gesetzentwurf das Besoldungsdienstalter unverändert läßt: bei Beförderungen innerhalb der Besoldungsgruppen A 1 bis A 3 und bei der ersten Beförderung innerhalb des mittleren, gehobenen und höheren Dienstes. Damit ist bereits eine sehr wesentliche Vereinfachung in der BDA-Berechnung erreicht. Darüber hinaus ist jedoch an der mehrfach erhobenen Forderung festzuhalten, das Besoldungsdienstalter allgemein unverändert zu lassen. Eine Änderung ist nur im Falle des Laufbahnwechsels gerechtfertigt, wenn das Besoldungsdienstalter in den einzelnen Laufbahnen auf ein unterschiedliches Lebensalter festgesetzt wurde.

6. Besoldungsordnungen

Es ist erstrebenswert, die Beamten aller Verwaltungen des Bundes — ebenso die Richter und Berufssoldaten — in den Besoldungsordnungen A (aufsteigende Gehälter) und B (feste Gehälter) unterzubringen. In der Besoldungsordnung A ist die Bildung von vier Besoldungsgruppen in jeder Laufbahngruppe notwendig. Im einfachen und mittleren Dienst ist für alle Dienstzweige damit eine weitere Spitzengruppe einzurichten. Notwendig innerhalb der

Besoldungsgruppen ist eine Verringerung der Zahl der Dienstaltersstufen, um das Endgehalt in den einzelnen Besoldungsgruppen etwa mit dem 40. Lebensjahr erreichen zu können. Ausdrücklich muß der Absicht widersprochen werden, den Wegfall des Diätariats durch neue Dienstaltersstufen aufzufangen.

7. Einstufung der technischen Beamten

Bei der Gestaltung der Besoldungsordnung A muß den besonderen Belangen der technischen Beamten entsprochen werden. Im einzelnen ergeben sich folgende Forderungen:

a) **einfacher Dienst:** Gleichmäßige Einstufung der handwerksmäßig vorgebildeten Beamten in die Besoldungsgruppe A 3 (neu) mit einer Beförderungsmöglichkeit in die Besoldungsgruppe A 4 (neu).

b) **mittlerer Dienst:** Anstellung der technischen Beamten (Werkmeister) in der ersten Beförderungsgruppe A 6 (neu). Schaffung einer neuen Spitzenstellung „Betriebsinspektor" in der Besoldungsgruppe A 8 (neu) für alle Dienstzweige.

c) **gehobener Dienst:** Verbesserung des Besoldungsdienstalters um zwei Jahre oder Gewährung einer ruhegehaltfähigen unwiderruflichen monatlichen Zulage von 25,— DM.

8. Beamte im Vorbereitungsdienst

Nach bisherigem Recht stand den Beamten im Vorbereitungsdienst ein Anspruch auf Unterhaltszuschüsse nicht zu. Unterhaltszuschüsse wurden auf Grund einseitig erlassener Verwaltungsvorschriften gewährt. Diese Regelung ist unbefriedigend. Es ist gerechtfertigt, auch für Beamte im Vorbereitungsdienst einen Rechtsanspruch auf Zahlung von Bezügen in bestimmter Höhe zu begründen. Es ist anzustreben, den Rechtsanspruch im Besoldungsgesetz festzulegen und die notwendigen Bestimmungen durch Rechtsverordnungen zu erlassen.

9. Ortszuschlag

a) Die bisherige Bezeichnung „Wohnungsgeldzuschuß" ist in „Ortszuschlag" zu ändern.

b) Die Berechnung des bisherigen Wohnungsgeldzuschusses richtete sich nach der Ortsklasse des dienstlichen Wohnsitzes, nach der Tarifklasse, der die Besoldungsgruppe des Beamten zugeteilt war, und nach dem Familienstand des Beamten. Diese Berechnungsgrundlagen sind mit der Maßgabe beizubehalten, daß an die Stelle der bisherigen Einteilung nach Ortsklassen eine Einteilung in Gebietsklassen tritt. Damit soll erreicht werden, daß die wirtschaftliche Struktur ganzer Gebiete berücksichtigt wird und politisch zwar selbständige, ihrer wirtschaftlichen Struktur nach aber zusammengehörende Orte in dieselbe Ortsklasse eingeteilt werden. Soweit diesem Anliegen nicht entsprochen wird, muß die Zahl der Ortsklassen auf drei — A, S, S+3% — verringert werden.

c) Die Zahl der Tarifklassen ist unter Wegfall der Tarifklasse V auf vier herabzusetzen.

d) Die stärkere Berücksichtigung des Familienstandes nach der Zahl der Kinder wird begrüßt.

e) Die Weitergewährung des Wohnungsgeldzuschusses bei Wegfall der Voraussetzungen für die Gewährung muß entsprechend der bisherigen gesetzlichen Regelung auf die Dauer eines Jahres sichergestellt werden.

10. Kinderzuschläge

a) Kinderzuschlag ist zu gewähren für eheliche Kinder, für ehelich erklärte Kinder, an Kindes Statt angenommene Kinder, Stiefkinder, Pflegekinder und Enkel, wenn der Beamte sie in seinen Hausstand aufgenommen hat, uneheliche Kinder einer Beamtin, uneheliche Kinder eines Beamten, wenn dessen Vaterschaft festgestellt ist und er entweder das Kind in seinen Hausstand aufgenommen hat oder für den Unterhalt des Kindes nachweislich die festgesetzte Unterhaltsrente, mindestens aber den doppelten Betrag des ihm zustehenden Kinderzuschlags aufbringt.

b) In Übereinstimmung mit der Regelung des Landes Nordrhein-Westfalen ist daran festzuhalten, daß die Höhe des Kinderzuschlages nach dem Lebensalter des Kindes bemessen und bis zum vollendeten 6. Lebensjahr auf 25,— DM, bis zum vollendeten 14. Lebensjahr auf 30,— DM und bis zum vollendeten 25. Lebensjahr auf 40,— DM festgesetzt wird. Bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres ist Kinderzuschlag in jedem Falle zu zahlen, danach bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres nur im Falle der Schul- oder Berufsausbildung, und zwar unabhängig davon, ob das Kind eigenes Einkommen bezieht.

11. Zulagen

Die im Gesetzentwurf vorgesehenen Bestimmungen über die Gewährung von Zulagen sind unbefriedigend. Über die bisherige Regelung hinaus ist anzustreben

a) die Zahlung eines Weihnachtsgeldes in Höhe eines halben Monatsgehaltes;

b) die Zahlung eines Urlaubsgeldes in Höhe eines halben Monatsgehaltes;

c) die Zahlung einer Jubiläumsgabe nach einer 25-, 40- und 50jährigen Dienstzeit in Höhe von 250,— DM, 400,— DM, 500,— DM;

d) die Zahlung einer Ausgleichszulage bei Verwendung eines Beamten auf einem höher bewerteten Dienstposten, sofern die Verwendung mehr als ein Jahr dauert;

e) zum Ausgleich des besonderen Aufwandes für Amtsvorsteher ist eine Ermächtigung zu schaffen, die die Gewährung von Amtsvorsteherzulagen ermöglicht.

12. Versorgungsempfänger

In Anlehnung an den in § 86 Abs. 2 des Bundesbeamtengesetzes ausgesprochenen Grundsatz der Gleichbehandlung der Versorgungsempfänger mit den aktiven Beamten wird gefordert, daß auch die Versorgungsempfänger an jeder Aufbesserung der Dienstbezüge der aktiven Beamten teilnehmen.

13. Reise- und Umzugskostenrecht

Das Reise- und Umzugskostenrecht ist den besoldungsrechtlichen Vorschriften anzupassen.

D. Tarifpolitik (Angestellte und Arbeiter)

1. Neugestaltung des Dienstrechts der Angestellten

In freien Verhandlungen, geführt von gleichberechtigten Tarifpartnern, bemühen sich die Gewerkschaften seit längerer Zeit, eine Neugestaltung des Dienstrechts der Angestellten zu erreichen. Es ist zu fordern, daß die einseitig erlassenen Tarifordnungen baldmöglichst durch den Abschluß des Bundesangestelltentarifvertrages abgelöst werden. Die angestrebte Neugestaltung muß den Erkenntnissen des modernen Arbeitsrechts Rechnung tragen.

Zur Verbesserung der Rechte der Angestellten werden folgende Grundforderungen erhoben:

Sicherung der Unkündbarkeit nach 12 Beschäftigungsjahren im öffentlichen Dienst.

Verbesserung der Bestimmung über die Weiterzahlung des Gehalts im Falle der Krankheit.

Gehaltssicherung bei Leistungsminderung, die durch

a) Betriebsunfall

b) gesundheitsschädigende Einwirkung am Arbeitsplatz oder

c) langjährige Arbeit bei der DBP hervorgerufen wird.

Gewährung eines angemessenen Jubiläumsgeldes nach einer Dienstzeit von 25 und 40 Jahren.

Zahlung eines Weihnachtsgeldes in Höhe eines halben Monatsgehalts.

Zahlung eines Urlaubsgeldes in Höhe eines halben Monatsgehalts.

Bemessung des Urlaubs unter ausschließlicher Berücksichtigung des Lebensalters.

Zahlung eines Sterbegeldes für den Sterbemonat und zwei weitere Monate.

Erweiterung der Tätigkeitsmerkmale um neu herausgebildete Tätigkeiten.

Verbesserung der Vorschriften über den Ortszuschlag (bisher WGZ) und der Kinderzuschläge in Anlehnung an die besoldungspolitischen Forderungen.

Gewährung zeitlich befristeter Funktionszulagen bei Verwendung in einer höherwertigen Tätigkeit.

Umgestaltung des Vergütungssystems durch

1. Vorverlegung der Vollbezüge auf das 21. Lebensjahr,
2. Veränderung des zeitlichen Anfalls der Steigerungsbeträge,
3. frühere Erreichung des Endgehalts.

2. Sicherung des Arbeitsplatzes

Die weitestgehende Sicherung des Arbeitsplatzes ist die Übernahme von Angestellten in das Beamtenverhältnis. Die Übernahme darf jedoch nicht zur Pflicht gemacht werden, sie ist der Entscheidung des einzelnen überlassen.
Vertragsrecht und Kündigungsschutzgesetz sichern den Arbeitsplatz zu den vertraglich abgeschlossenen Arbeitsbedingungen. Es wird gefordert, daß diese Rechtserkenntnis in vollem Umfange im Bereich der DBP anerkannt wird, um den Angestellten vor der ungerechtfertigten Herabgruppierung oder Entlassung zu schützen.
Im Zusammenhang mit der anderweitigen Unterbringung der durch Rationalisierung und Automatisierung gegebenenfalls freiwerdenden Angestellten 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.

3. Altersversorgung

Die jeweiligen Erhöhungen der Gehälter der Angestellten müssen zur Folge haben, daß in der Zusatzversorgung auch für die Rentenempfänger gleiche Verbesserungen eintreten. Die Satzung der VAP ist entsprechend zu ändern. Durch Vereinbarung mit der VAP ist außerdem die sofortige Auszahlung der Gesamtversorgung nach Vollendung des 65. Lebensjahres oder bei vorzeitiger Invalidität sicherzustellen.

4. Verbesserungen der Lohn- und Arbeitsbedingungen für die Arbeiter

Die Lohn- und Arbeitsbedingungen für die Arbeiter bei der Deutschen Bundespost wurden durch den TV Arb vom 6. 1. 1955 neu geregelt.
Eine weitere Verbesserung muß angestrebt werden.

Es werden folgende Forderungen erhoben:

Leistungsgerechte Entlohnung.

Reform des Lohngruppenverzeichnisses.

Angleichung der Ortslohnklassen an die Beamtenregelung.

Erweiterung der Dienstalterszulagen.

Vorverlegung des Vollohnes auf das 18. Lebensjahr.

Zahlung eines Weihnachtsgeldes in Höhe eines halben Monatslohnes.

Zahlung eines Urlaubsgeldes in Höhe eines halben Monatslohnes.

Zahlung eines Sterbegeldes für den Sterbemonat und zwei weitere Monate.

Verbesserung der Kinderzuschläge in Anlehnung an die besoldungspolitischen Forderungen.