

Gesellschafts- und Berufspolitisches Programm der Deutschen Postgewerkschaft



-7006

Handwritten signature or initials
4

**Gesellschafts-
und
Berufspolitisches
Programm
der
Deutschen
Postgewerkschaft**



Vorwort

Der 11. Ordentliche Kongreß der Deutschen Postgewerkschaft, der vom 20. bis zum 26. Oktober 1974 in Hamburg tagte, hat das nachfolgende Gesellschafts- und Berufspolitische Programm beschlossen.

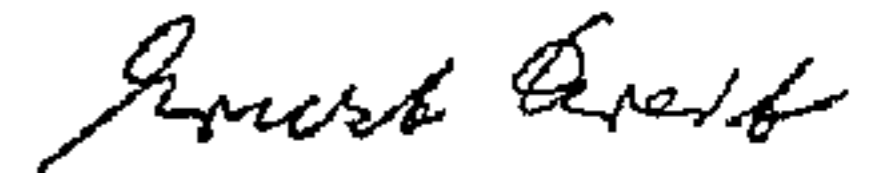
Das Gesellschafts- und Berufspolitische Programm ist von nun an eine wichtige Grundlage unserer zukünftigen Arbeit. Mit ihm ziehen wir mittel- und langfristig die Konsequenzen aus Erkenntnissen und Erfahrungen, die wir in den zurückliegenden 25 Jahren gesammelt haben.

Das Programm stellt die engeren berufspolitischen Interessen unserer rund 420 000 Mitglieder in gesellschaftliche Zusammenhänge. Es trägt dem immer deutlicher werdenden Wandel der öffentlichen Verwaltung, zu der die Deutsche Bundespost mit ihren besonderen Aufgaben untrennbar gehört, von der klassischen Hoheitsverwaltung zur Leistungs- und Vorsorgeverwaltung Rechnung. Es zieht Schlußfolgerungen aus der betrieblichen Praxis.

Die gegenwärtige Lage, wie sie sich unseren Mitgliedern in der Gesellschaft und an ihren Arbeitsplätzen darstellt, wird jeweils kritisch beschrieben. Daraus leiten wir unsere Forderungen für die Zukunft ab.

Die Forderungen dieses Gesellschafts- und Berufspolitischen Programms müssen in den vor uns liegenden Jahren durchgesetzt werden. Das wird bestimmt nicht leicht sein. Wir benötigen in entscheidenden Fragen nicht nur die Zustimmung und Unterstützung der übrigen Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes im DGB, sondern aller DGB-Gewerkschaften ebenso wie die Hilfe der politischen Parteien im Bundestag. Alle Mitglieder der Deutschen Postgewerkschaft sind deshalb aufgerufen, mit aller Kraft an der Verwirklichung der Ziele, die wir uns gesetzt haben, aktiv und solidarisch mitzuarbeiten.

Frankfurt (Main), 18. Dezember 1974



Ernst Breit

Eigentum der Gewerkschaft
Nahrung — Genuß — Gaststättan



Herausgeber: Deutsche Postgewerkschaft, Hauptvorstand
6 Frankfurt am Main 71, Rhonestraße 2
Druck: Union-Druckerei, Frankfurt am Main

A 82-7006

Übersicht

	Seite:
Die Arbeitnehmer in unserer Gesellschaft	7
Die Gewerkschaften in unserer Gesellschaft	9
Was wir von unserer Gesellschaft erwarten	11
Wirtschaftspolitik statt Politik für die Wirtschaft	11
Durch Sozialpolitik mehr soziale Gerechtigkeit	13
Gesundheitsvorsorge und Wiederherstellung der Gesundheit	13
Sicherheit am Arbeitsplatz	15
Mehr soziale Sicherheit im Alter	17
Gleiche Bildungschancen	18
Bessere Qualität des Lebens	21
Öffentlicher Dienst muß Dienst am Bürger sein	23
Reform der Deutschen Bundespost	25
Ein besseres Dienstrecht im öffentlichen Dienst	27
Gleiche Rechtsstellung – gleiche Verhandlungsrechte	27
Anstellung auf Lebenszeit	28
Gleicher Rechtsweg	30
Keine unzumutbaren Pflichten	30
Beschränkte Haftung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes	31
Chancengleichheit im Beruf	32
Gleicher Lohn für gleiche Arbeit	34
Gleiche Entschädigung und Zulagen	36
Mehr Freizeit durch kürzere Arbeitszeit	36
Mehr Erholung durch längeren Urlaub	38
Soziale Sicherung bei Krankheit	39
Soziale Sicherung bei Arbeitsunfall	40
Soziale Sicherung im Alter	41
Rationalisierung nicht gegen die Arbeitnehmer	43
Selbstverwaltung der betrieblichen Sozialpolitik	44
Mehr Demokratie durch Mitbestimmung	45
Bedingungen und Möglichkeiten zur Durchsetzung dieses Programms	47

Die Arbeitnehmer in unserer Gesellschaft

(1) Es ist das Ziel der Deutschen Postgewerkschaft, die Beschäftigten der Deutschen Bundespost zusammenzuschließen und ihre gesellschaftlichen, beruflichen, wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Interessen zu vertreten.

Die Grundlage dieses umfassenden Auftrages ergibt sich aus der Satzung. Davon ausgehend hat der 11. Kongreß der Deutschen Postgewerkschaft das nachstehende Programm beschlossen. Das Programm spiegelt durch Analyse, Forderungen und Zwischenlösungen die Spannweite der Mitgliederinteressen wider und markiert den künftigen Weg der DPG.

Der Hauptvorstand wird beauftragt, die für die Verwirklichung des Programms notwendigen Voraussetzungen zu schaffen und in Übereinstimmung mit dem Gewerkschaftsrat ein Aktionsprogramm zu entwickeln.

Maßstab für die Verwirklichung des Programms ist der Schutz und die Weiterentwicklung bestehender Rechte.

(2) Mehr als 80 Prozent der Erwerbstätigen in der Bundesrepublik sind Arbeitnehmer. Sie sichern ihre Existenz allein durch den Verkauf ihrer Arbeitskraft. Gleichwohl besteht kein gesetzliches Recht auf Arbeit. Arbeitsplätze werden in dem Umfange angeboten, wie

dies der Rentabilität des Kapitals dienlich ist.

Im öffentlichen Dienst wird die Zahl und die Bewertung der Arbeitsplätze vor allem durch die Einflüsse der Wirtschaft bestimmt, die den Umfang und die Verwendung staatlicher Finanzmittel erheblich beeinflußt.

(3) Unser Wirtschaftssystem ist gekennzeichnet durch das Privateigentum an Produktionsmitteln. Die sich daraus ergebende Verfügungsgewalt ermöglicht dem Eigentümer bzw. dem in seinem Auftrag handelnden Management die Verwendung der Produktionsmittel ohne Rücksicht auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmer. Der Eigentümer orientiert seine Entscheidung, ob er seinen Betrieb erweitern, einschränken, verlegen oder stilllegen will, allein an seinen Interessen.

(4) Den gesellschafts- und berufspolitischen Forderungen der Arbeitnehmer in der privaten Wirtschaft sowie im öffentlichen Dienst steht das Interesse der Unternehmer an größtmöglichem Gewinn, Kapitalvermehrung und politischer Macht entgegen.

Die in der Öffentlichkeit vorgeschobenen haushaltspolitischen Entscheidungen im öffentlichen Dienst verschleiern die wahren Verhältnisse.

(5) Das System der Marktwirtschaft bedarf zunehmend des regulierenden Eingriffs des Staates, weil Krisenerscheinungen sichtbar werden und die Marktwirtschaft sich aus eigener Kraft nicht zu helfen vermag. Doch kann das staatliche Handeln an die Ursachen der Krisen nicht vordringen, sondern verschleiert vielmehr die Ursachen und Auswirkungen der Marktwirtschaft auf Kosten der Arbeitnehmer (Subventionen, Steuererleichterungen). Gewinne werden privatisiert, Verluste werden sozialisiert.

(6) Gemäß Artikel 20 des Grundgesetzes ist die Bundesrepublik Deutschland ein demokratischer und sozialer Rechtsstaat. Diese Verpflichtung ist in der sozialen Wirklichkeit der Bundesrepublik noch nicht erfüllt. Auch das als

soziale Marktwirtschaft bezeichnete Wirtschaftssystem hat die Benachteiligung der Arbeitnehmer nicht aufgehoben. Die Mehrheit der Bevölkerung befindet sich nach wie vor in sozialer und wirtschaftlicher Abhängigkeit; sie verrichtet ihre Arbeit unverändert fremdbestimmt. Die Arbeitnehmer können nicht über Art, Umfang und Verwendung ihrer Arbeitsergebnisse mitbestimmen. Das gilt auch für die Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst. Das Vermögen ist ungerecht verteilt. Der Lebensstandard der Arbeitnehmer ist gestiegen. Der Anteil des Pro-Kopf-Einkommens am Volkseinkommen hat sich jedoch verringert. Als Mieter finanzieren sie den Fremdbesitz an Wohnungen. Gleiche Bildungschancen sind nicht gewährleistet.

Die Gewerkschaften in unserer Gesellschaft

(7) Die Erwartungen an die Gewerkschaften sind unterschiedlich. Einerseits werden radikale Initiativen zur Umgestaltung unserer Gesellschaft erwartet, andererseits wird versucht, die Gewerkschaften völlig auf den tarifpolitischen Bereich zurückzudrängen.

(8) Im 19. Jahrhundert gründeten die Arbeitnehmer Gewerkschaften, um sich vor Ausbeutung und Unterdrückung durch das Kapital zu schützen. Die Gewerkschaften verstanden sich ebenso als Selbsthilfe- und Schutzverband wie auch als politische Bewegung. Sie stellten der Übermacht des Kapitals die Solidarität der Arbeitnehmer in einer Kampforganisation entgegen.

(9) Durch die gewerkschaftliche Tarifpolitik und die erkämpfte Sozialgesetzgebung hat sich die Lage der Arbeitnehmer heute gegenüber derjenigen in den Anfängen der Industrialisierung erheblich verbessert. Dies gilt auch für Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst. Insofern haben die Gewerkschaften ihre Schutzfunktion erfolgreich wahrgenommen. Dennoch hat sich die soziale Abhängigkeit der Arbeitnehmer nicht entscheidend geändert; nach wie vor besteht ein Interessengegensatz zwischen Kapital und Arbeit.

(10) Die Gewerkschaften nehmen auf die politische Willensbildung in der

Bundesrepublik Einfluß, um die Interessen und Bedürfnisse der Arbeitnehmer wirkungsvoll vertreten zu können. Sie verstehen sich nicht als Ersatzpartei.

(11) Der Gesetzgeber hat das von den Gewerkschaften erkämpfte Recht, in Tarifverträgen mit den Arbeitgebern die Lohn- und Arbeitsbedingungen frei von staatlichen Eingriffen zu vereinbaren, anerkannt. Tarifverträge wirken wie Gesetze. Die Regelung der Besoldungs- und Rechtsverhältnisse der Beamten hat der Gesetzgeber sich jedoch vorbehalten.

(12) Erfolgreiche Tarifpolitik kann von den Gewerkschaften nur unter der Voraussetzung betrieben werden, daß ihre Mitglieder das Streikrecht besitzen. Das Streikrecht ist durch Artikel 9 des Grundgesetzes gewährleistet. Es wurde von den Gewerkschaften erkämpft; es dient als wirksamstes Kampfmittel gegen die Übermacht der Unternehmer. Dagegen sind überzeugte und aktive Gewerkschafter oft der Willkür der Arbeitgeber in Betrieb und Verwaltung ausgesetzt. Die Anerkennung der Aussperrung durch das Bundesarbeitsgericht gab den Arbeitgebern erneut ein Übergewicht. In der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist die Tendenz zu erkennen, das Streikrecht einzuschränken. Auch die Position der

Unorganisierten, die Nutznießer der gewerkschaftlichen Erfolge sind, wird durch das Bundesarbeitsgericht gestärkt. Die Rechtsprechung ist Ausdruck der Machtverhältnisse in unserer Gesellschaft. Diese Machtverhältnisse sind eine ständige Herausforderung an die Gewerkschaften.

(13) Gewerkschaften und Demokratie bedingen einander. Die Gewerkschaften bekennen sich zur verfassungsmäßigen Ordnung der Bundesrepublik. Sie stellen jedoch fest, daß der vom Grundgesetz geforderte soziale Rechtsstaat noch nicht verwirklicht ist.

(14) Zukünftige Gewerkschaftspolitik muß sein, eine Reform von Wirtschaft und Gesellschaft einzuleiten mit dem Ziel, die politische, gesellschaftliche und wirtschaftliche Vormachtstellung durch Besitz und Verfügungsgewalt über Produktionsmittel zu beseitigen. Die gewerkschaftlichen Unternehmen sind diesen Zielvorstellungen entsprechend einzusetzen.

(15) Die internationalen Entwicklungen lassen es nicht zu, daß die Gewerkschaften nur im nationalen Bereich wirken.

(16) Der zunehmenden Machtkonzentration durch die internationalen Verflechtungen des Kapitals ist ein wirksames Bündnis der Gewerkschaften entgegenzusetzen. Ein gemeinsames Konzept und eine gemeinsame Strategie

der Gewerkschaften müssen gewährleistet werden, daß eine ausreichende Kontrolle stattfindet. Eines der Mittel zur Kontrolle wirtschaftlicher Macht ist die Mitbestimmung. Es müssen Formen gefunden werden, die es den nationalen Gewerkschaften erlauben, unabhängig von ihrer jeweiligen Zugehörigkeit zu einem internationalen Bund zusammenzuarbeiten.

(17) Die besondere Aufgabe der Deutschen Postgewerkschaft ist es, die Arbeit der IPTT vor allem in Europa sowie in Entwicklungsländern zu unterstützen, die Zusammenarbeit mit anderen IPTT-Mitgliedsgewerkschaften zu fördern und gemeinsam eine gleichmäßige Beteiligung der Gewerkschaften an der Konferenz der Europäischen Post- und Fernmeldeverwaltung (CEPT), dem Weltpostverein und der Internationalen Fernmelde-Union durchzusetzen. In der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) müssen die Gewerkschaften stärker als bisher vertreten sein.

(18) Die Gewerkschaften in Staaten mit unterschiedlichen Gesellschaftssystemen müssen die Kontakte untereinander fördern und ausbauen. Zusammenarbeit, die im gegenseitigen Respekt vor den unterschiedlichen Gesellschaftssystemen durchgeführt wird, entspricht den lebenswichtigen Interessen der Arbeitnehmer, weil sie der Völkerverständigung und dem Frieden dienen.

Was wir von unserer Gesellschaft erwarten

Wirtschaftspolitik statt Politik für die Wirtschaft

(19) Für die Arbeitnehmer stellt sich die Frage, wem das Ergebnis ihrer Arbeit zugute kommt. Die Arbeitnehmer schaffen Produktivvermögen, ohne es zu besitzen. Der überwiegende Teil des Produktivvermögens befindet sich in den Händen einer kleinen Gruppe von Besitzenden. Diese Konzentration von Vermögen in den Händen weniger ist das Ergebnis des Wirtschaftssystems, der geltenden Eigentumsordnung und der Steuergesetze in der Bundesrepublik. Die Tarifverträge über Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand und die aktive Lohnpolitik der Gewerkschaften haben an der einseitigen Verteilung des Produktivvermögens nichts ändern können. Alle bisherigen Maßnahmen der Vermögensbildung haben sich lediglich als Mittel der Sparförderung erwiesen. Die Spargelder werden durch Versicherungen und Geldinstitute dem Einfluß der Sparer entzogen; dadurch wird die Kapitalkonzentration weiter begünstigt.

(20) In unserer Wirtschaft vollzieht sich ein fortschreitender Konzentrationsprozeß, der zu einer Machtzusammenballung in den Großunternehmen und Unternehmensgruppen führt. Das Eigentum an Produktionsmitteln – und

damit die Verfügungsgewalt über die Produktionsmittel und die in den Unternehmen arbeitenden Menschen – konzentriert sich zunehmend auf eine kleine Minderheit. Diese treibt damit – auch zu politischen Zwecken – in zunehmendem Maße Mißbrauch. Die politische Macht der Eigentümer an den Produktionsmitteln hat bisher die Ausweitung der betrieblichen und die Verwirklichung der überbetrieblichen Mitbestimmung verhindert und damit eine weitgehende Demokratisierung im betrieblichen Bereich unmöglich gemacht.

(21) Nach der Baulandstatistik verdoppeln sich die Preise für baureifes Land alle sieben bis acht Jahre. Die Gewinne aus Wertsteigerungen an Grund und Boden fallen den Eigentümern ohne steuerliche Belastung zu. Bodeneigentümer werden insofern beim Verkauf von Grundstücken gegenüber den Beziehern sonstiger Einkommen und gegenüber anderen Vermögensbesitzern begünstigt. Die Preisentwicklung für Bauland und die günstige steuerliche Behandlung der Bodenwertsteigerung haben zu einer hemmungslosen Spekulation mit Grund und Boden geführt.

(22) Die Wirtschaftsstruktur in der Bundesrepublik ist regional unausge-

glichen. Die Raumordnung ist weder umfassend noch verbindlich geplant. (23) Die vom Bund, von den Ländern und Gemeinden zu leistenden Gemeinschaftsaufgaben nehmen zu. Die Steuer- und Finanzpolitik trägt dieser Entwicklung nicht Rechnung. Sie ist zunehmend weniger in der Lage, die Finanzierung der Gemeinschaftsaufgaben notwendigen Mittel bereitzustellen. Als Folge davon fehlen insbesondere geeignete Bildungs-, Verkehrs- und Gesundheitseinrichtungen.

(24) Das geltende Steuerrecht enthält eine Fülle von Privilegien, ist schwer durchschaubar und durch den hohen Anteil der indirekten Steuern am Gesamtsteueraufkommen unsozial.

(25) Das Wirtschaftssystem in der Bundesrepublik bedarf im Rahmen einer grundsätzlich am Wettbewerb orientierten Ordnung der Planung. Es ist reformbedürftig.

Wir fordern:

■ (26) Vollbeschäftigung, Preisstabilität, Zahlungsbilanzausgleich, angemessenes Wirtschaftswachstum unter Beachtung des ökologischen Gleichgewichts und eine gerechte Vermögensverteilung müssen Ziele jeder Wirtschaftspolitik sein. Dabei ist die Vollbeschäftigung wegen ihrer besonderen Bedeutung für die Arbeitnehmer vorrangiges Ziel. Die Vollbeschäftigung setzt eine vorausschauende staatliche Arbeitsmarktpolitik und Investitionslenkung auf der Grundlage eines volkswirtschaftlichen Rahmenplanes voraus. Das Recht auf Arbeit ist verfassungsmäßig und gesetzlich zu verankern, die Aussperrung zu verbieten.

■ (27) Der Mißbrauch wirtschaftlicher Macht auf nationaler und internationaler Ebene muß verhindert werden. Die paritätische Mitbestimmung wird in allen privaten Großunternehmen und in allen öffentlichen Unternehmen auf allen Entscheidungsebenen eingeführt. Die überbetriebliche Mitbestimmung wird durch die Bildung paritätisch besetzter Wirtschafts- und Sozialräte in Bund, Ländern und auf regionaler Ebene verwirklicht. Die Schlüsselindustrien, Banken, Versicherungen und andere markt- und wirtschaftsbeherrschende Unternehmen sind stärker öffentlicher Kontrolle zu unterwerfen; je nach Umfang und Bedeutung sind sie in Gemeineigentum zu überführen.

■ (28) Die Arbeitnehmer werden entsprechend ihren gemeinsam erbrachten wirtschaftlichen Leistungen am Produktivvermögen beteiligt. Diesem Ziel muß die Wirtschafts-, Finanz- und Steuerpolitik entsprechen.

■ (29) Um die Chancengleichheit für die ausländischen Arbeitnehmer zu garantieren, ist ihre völlige soziale und berufliche Gleichstellung erforderlich.

■ (30) Die gesetzliche Sparförderung wird ausgebaut. Dabei sind Arbeitnehmer mit geringem Einkommen und kinderreiche Familien durch gezielte Maßnahmen besonders zu fördern.

■ (31) Der sozialen Verpflichtung des Eigentums ist mehr als bisher durch die Gesetzgebung Rechnung zu tragen. Bodenwertsteigerungen dürfen nicht weiterhin zu steuerfreien Einkommen führen. Sie sind zu besteuern. Spekulationsgewinne aus dem Mangel an Wohnraum und aus Geschäften mit

Grund und Boden sind zu verhindern. In Großstädten und Ballungsgebieten sind Grund und Boden zu kommunalisieren. Die Vermittlung von Wohnungen sowie Grund und Boden ist ausschließlich durch kommunale Einrichtungen wahrzunehmen.

■ (32) Es ist umfassender und verbindlicher Plan für die Raumordnung in der Bundesrepublik zu schaffen. Eine Koordinierung der Raumordnungspläne der Staaten innerhalb der Europäischen Gemeinschaft ist anzustreben.

■ (33) Durch eine Neugestaltung der Steuer- und Finanzpolitik ist die Finanzierung notwendiger Gemeinschaftsaufgaben, insbesondere auf den Gebieten von Bildung, Gesundheit und Verkehr, sicherzustellen.

■ (34) Das Steuerrecht wird durch eine umfassende Steuerreform vereinfacht und sozial gerechter gestaltet. Die Gesamtsteuerlast wird zugunsten der unteren Einkommen umverteilt.

■ (35) Die Steuer- und Kapitalflucht ist zu unterbinden.

Durch Sozialpolitik mehr soziale Gerechtigkeit

(36) Ohne eine umfassende Sozialpolitik ist unsere Gesellschaft unfähig, soziale Gerechtigkeit zu verwirklichen. Sozialpolitik muß die Voraussetzung dafür schaffen, daß sich die Menschen in unserer Gesellschaft frei entfalten können. An diesem Anspruch ist die Sozialpolitik zu messen. Dies setzt die Arbeitnehmerselbstverwaltung in allen Bereichen der Sozialversicherung voraus. Das Recht der Arbeitnehmer,

ihre Angelegenheiten in alleiniger Zuständigkeit zu regeln, ist deshalb unabdingbar. Die Gewerkschaften sind allein berechtigt, Vertreter für die Selbstverwaltungsorgane zu benennen.

Gesundheitsvorsorge und Wiederherstellung der Gesundheit

(37) Der technische Fortschritt und die gewandelten Lebens- und Arbeitsbedingungen bringen früher kaum verbreitete Krankheiten mit sich. Eine fortschrittliche Gesundheitspolitik muß dies berücksichtigen.

(38) Das Gesundheitswesen in der Bundesrepublik Deutschland ist weniger auf die frühzeitige Erkennung solcher Krankheiten als vielmehr auf die Behandlung bereits erkrankter Menschen ausgerichtet. Die Gesundheitsaufklärung und -erziehung sind unzureichend. Die medizinische Versorgung wird ihren Aufgaben, Gesundheitsvorsorge zu betreiben und Krankheiten frühzeitig zu erkennen, nicht gerecht. Nur ein bestimmter Kreis der in der gesetzlichen Krankenversicherung Versicherten hat Anspruch auf die für die Früherkennung von Krankheiten notwendigen Vorsorgeuntersuchungen. Diese Untersuchungen nehmen überwiegend die zu den gesetzlichen Krankenkassen zugelassenen Ärzte vor.

(39) Die medizinische Behandlung bereits erkrankter Menschen ist ebenfalls unzureichend. Die Tätigkeit der niedergelassenen Ärzte beschränkt sich weitgehend auf allgemeine Untersuchungen und auf die Verordnung von Medikamenten. Der individuellen Beratung des Patienten wird kaum Bedeutung beigemessen. Die ärztliche

Versorgung der Bevölkerung leidet darunter, daß in der Einzelpraxis des niedergelassenen Arztes die durch die medizinwissenschaftliche und -technische Entwicklung gewonnenen Erkenntnisse nur begrenzt nutzbar gemacht werden können. Die Bevölkerung in der Stadt und auf dem Land ist ungleichmäßig ärztlich versorgt.

(40) Mit nur geringen regionalen Unterschieden mangelt es an Krankenhausbetten und an Pflegepersonal. Die Organisation der Krankenhäuser ist überholt. Die Einteilung in Pflegeklassen führt zu ungleicher Behandlung bei gleichen Krankheiten. Es hängt von den wirtschaftlichen Verhältnissen der Bürger ab, ob sie die Chance haben, ihre Gesundheit zu erhalten bzw. im Falle der Krankheit soweit wie möglich wieder herzustellen.

(41) Die derzeit angebotenen Möglichkeiten der beruflichen Wiedereingliederung von Behinderten oder nach Krankheit oder Unfall Genesenden sind ungenügend. Es fehlen gezielte medizinische, berufliche, soziale und erzieherische Hilfen. Es mangelt an geeigneten Arbeitshilfen für die Behinderten. Die Betreuung von Behinderten am Arbeitsplatz unter Mitwirkung des Werksarztes ist noch nicht überall selbstverständlich. Die vorhandenen Rehabilitationseinrichtungen reichen nicht aus, um alle Behinderten beruflich wieder einzugliedern und umzuschulen.

(42) Allen Bürgern muß in gleichem Umfang die Chance gegeben werden, ihre Gesundheit zu erhalten bzw. sie im Falle der Krankheit soweit wie möglich wieder herzustellen.

Wir fordern:

■ (43) Der öffentliche Gesundheitsdienst, die Träger der Sozialversicherung und der übrigen Sozialleistungen sowie die niedergelassenen Ärzte arbeiten planmäßig zusammen und stellen die gleichmäßige ärztliche Versorgung sicher.

■ (44) Die Träger der Sozialversicherung schaffen als eine Gemeinschaftseinrichtung den sozialärztlichen Dienst. Die Verwaltung des sozialärztlichen Dienstes erfolgt durch Selbstverwaltungsorgane.

■ (45) Die medizinische und medizinisch-technische Forschung wird durch Bund und Länder unterstützt, gefördert und koordiniert. Die Ergebnisse der Forschung werden für die Allgemeinheit nutzbar gemacht. Die Forschung unterliegt der staatlichen Kontrolle.

■ (46) Herstellung, Preisgestaltung und Vertrieb von Arzneimitteln werden staatlich kontrolliert.

■ (47) Kinder und Jugendliche werden durch den öffentlichen Gesundheitsdienst regelmäßig ärztlich und zahnärztlich untersucht. Vorsorgeuntersuchungen für die übrige Bevölkerung müssen auch vom öffentlichen Gesundheitsdienst und von den öffentlichen Krankenhäusern vorgenommen werden.

■ (48) Vorsorgeuntersuchungen werden ohne jede Einschränkung als Pflichtleistung der gesetzlichen Krankenkassen anerkannt.

■ (49) Gemeinschaftspraxen der Ärzte und Medizinisch-Technische Zentren (MTZ) sollen eine bessere medizinische

Versorgung der Bevölkerung gewährleisten. Die als Gemeinschaftseinrichtungen von den Krankenkassen, den kassenärztlichen Vereinigungen und den Krankenhausträgern zu errichtenden MTZ stellen die Befunde den behandelnden Ärzten für Diagnose und Therapie zur Verfügung.

■ (50) Die Versicherten müssen auch durch Krankenhäuser ambulant behandelt werden können.

■ (51) Das Krankenhaus garantiert jedem Patienten gleiche und bestmögliche Behandlung, Pflege und Unterbringung. Maßstab für eine sachgerechte ärztliche Versorgung darf nur die Art und Schwere der Krankheit, nicht aber die wirtschaftliche und soziale Stellung des Patienten sein. Das Liquidationsrecht im Krankenhaus muß abgeschafft werden.

■ (52) Alle Arbeitnehmer und ihre Familienangehörigen haben Anspruch auf Schutz der gesetzlichen Krankenversicherung. Freie Arztwahl wird garantiert.

■ (53) Für alle Behinderten wird die Möglichkeit der beruflichen Eingliederung bzw. Wiedereingliederung geschaffen. Gezielte medizinische, berufliche, soziale und erzieherische Hilfen sollen schnell und auf unbürokratische Weise gewährt werden. Mit der Umschulung im bisherigen Beruf oder mit der Umschulung für einen anderen Beruf ist frühzeitig zu beginnen. Die Träger der gesetzlichen Sozialversicherung schaffen mit staatlicher Unterstützung in ausreichender Zahl Rehabilitationseinrichtungen.

■ (54) Alle Träger von Rehabilita-

tionseinrichtungen werden zur Zusammenarbeit verpflichtet. Den Behinderten werden geeignete Arbeitshilfen angeboten. Behinderte müssen am Arbeitsplatz fortlaufend auch unter Mitwirkung des Werksarztes betreut werden. Gleiche Maßnahmen sind auch für Minderleistungsfähige zu treffen.

■ (55) Die Forderungen auf bestmögliche Gesundheitsvorsorge und Wiederherstellung der Gesundheit werden auf der Grundlage des in der Sozialversicherung geltenden Prinzips der Solidarität verwirklicht.

Sicherheit am Arbeitsplatz

(56) Die Arbeitnehmer sind gegen Unfall im Betrieb und auf dem Weg zum und vom Betrieb gesetzlich versichert. Der häusliche Bereich dagegen ist nicht in den gesetzlichen Unfallschutz einbezogen.

(57) Das Arbeitsschutzrecht ist bisher uneinheitlich und wenig übersichtlich gestaltet und trägt den zunehmenden Unfallgefahren in der technisierten Arbeitswelt nicht genügend Rechnung. Die gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers, für die Sicherheit am Arbeitsplatz und den Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer zu sorgen, ist lückenhaft. Ungenügend ist die Überwachung der Sicherheit am Arbeitsplatz durch staatliche Einrichtungen und durch die gesetzliche Unfallversicherung. Dies trifft insbesondere für den öffentlichen Dienst zu, da er von der Überwachung durch die Gewerbeaufsicht ausgenommen ist.

(58) Viele Arbeitsplätze sind in ihrer Ausstattung nicht der natürlichen Lei-

stungsfähigkeit der Arbeitnehmer angepaßt. Es gibt kaum Einrichtungen für die Forschung und Lehre in den Bereichen der Arbeitssicherheit und der Arbeitsmedizin. Die wenigen wissenschaftlichen Ergebnisse werden kaum der betrieblichen Praxis nutzbar gemacht und ebensowenig in der Gesetzgebung berücksichtigt. Jugendliche Arbeitnehmer sind besonderen Gefahren für ihre Gesundheit ausgesetzt. Die Regelungen für den Arbeitsschutz weiblicher Arbeitnehmer sind unvollkommen.

(59) Eine werksärztliche Betreuung der Arbeitnehmer erfolgt, wenn überhaupt, nur in Großbetrieben. Eine rechtliche Grundlage für eine Tätigkeit des werksärztlichen Dienstes fehlt. Daher kann dieser Dienst seine Aufgabe, den Arbeitnehmer gegen Gefährdung seiner Gesundheit am Arbeitsplatz zu schützen, nur ungenügend erfüllen.

(60) Der Schutz am Arbeitsplatz für alle muß einheitlich gestaltet und ausgeweitet werden.

Wir fordern:

■ (61) Der gegen Unfall gesetzlich zu versichernde Personenkreis wird um die im Haushalt tätigen Personen erweitert.

■ (62) Das Arbeitsschutzrecht wird einheitlich und übersichtlich gestaltet und entsprechend den Unfallgefahren in der technisierten Arbeitswelt ausgeweitet.

■ (63) Die Arbeitgeber als die Verantwortlichen für die Arbeitssicherheit werden gesetzlich verpflichtet, diese in den Betrieben und Verwaltungen tech-

nisch, organisatorisch und personell entsprechend zu gewährleisten.

■ (64) Maßnahmen für die Sicherheit am Arbeitsplatz werden durch staatliche Einrichtungen und durch die gesetzliche Unfallversicherung unterstützt und überwacht.

■ (65) Die Arbeit der Gewerbeaufsicht und der Unfallversicherungsträger ist zu fördern. Ihre Befugnisse sind zu erweitern. Ihre Tätigkeit ist auf den gesamten öffentlichen Dienst auszudehnen.

■ (66) Die Gestaltung des Arbeitsplatzes ist der natürlichen Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer unter Mitwirkung von Arbeitsmedizinern anzupassen und von ihnen weiter zu überwachen.

■ (67) Forschung und Lehre in den Bereichen der Arbeitssicherheit und der Arbeitsmedizin sind verstärkt zu fördern. Die wissenschaftlichen Ergebnisse sind der betrieblichen Praxis nutzbar zu machen und in der Gesetzgebung zu berücksichtigen. Die Arbeitsmedizin darf nicht nur dazu dienen, die physiologische Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer zu steigern.

■ (68) Jugendliche Arbeitnehmer werden durch besondere Maßnahmen vor Gefahren für ihre Gesundheit geschützt.

■ (69) Besondere Regelungen sind für den Arbeitsschutz weiblicher Arbeitnehmer erforderlich.

■ (70) Durch Gesetz werden Betriebe und Verwaltungen verpflichtet, den betriebsärztlichen Dienst einzuführen und so auszubauen, daß für jeden Beschäftigten eine regelmäßige ärztliche Be-

treuung sichergestellt ist. Der Betriebsarzt muß unabhängig, an Weisungen nicht gebunden und nur seinem ärztlichen Gewissen verantwortlich sein. Er darf vertrauensärztlich für den Arbeitgeber nicht tätig werden.

Mehr soziale Sicherheit im Alter

(71) Die Risiken der Frühinvalidität und des Alters verlangen nach einem umfassenden einheitlichen Sicherheitssystem. Es gibt in der Bundesrepublik keine einheitliche Versorgung mit einheitlichen Leistungen. Die Rentenversicherungsträger sind organisatorisch getrennt in Landesversicherungsanstalten für Arbeiter, in die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte, in die Bundesbahnversicherungsanstalt und in die Knappschaft. Daneben gibt es die betrieblichen Pensionskassen der gewerblichen Wirtschaft und die Zusatzversorgungseinrichtungen im öffentlichen Dienst. Die Folge sind nicht übersehbare, unterschiedliche Rentenleistungen. Die Versorgung der Beamten ist außerhalb der Gemeinschaft der übrigen Arbeitnehmer gesondert geregelt.

(72) Die Trennung der Rentenversicherung in eine Angestellten- und eine Arbeiterrentenversicherung ist nicht mehr gerechtfertigt. Die überwiegend geistig oder manuell zu verrichtende Arbeit ist kein Merkmal mehr für die Unterscheidung der Arbeitnehmer in Angestellte und Arbeiter.

(73) Die Ansprüche auf Leistungen aus betrieblichen Pensionskassen und Zusatzversorgungseinrichtungen im öffentlichen Dienst hemmen die berufliche Mobilität. Beim Wechsel des Ar-

beitgebers gehen die in dem jeweiligen Unternehmen erworbenen Versorgungsansprüche zumindest teilweise verloren. Zum Nachteil der Arbeitnehmer bestehen keine überbetrieblichen Pensionskassen. Lediglich beim Wechsel des Arbeitgebers innerhalb des öffentlichen Dienstes geht der Anspruch auf Zusatzversorgung nicht verloren.

(74) Auch die berufliche Mobilität des Beamten wird durch seinen Anspruch auf Versorgung beeinträchtigt. Beim Wechsel zu einem privaten Arbeitgeber deckt die vorzunehmende Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung den bereits erworbenen Versorgungsanspruch nicht ab. Durch die wachsenden beruflichen Anforderungen und die steigende Arbeitsintensität nimmt die Frühinvalidität erschreckend zu.

(75) Die finanzielle Versorgung der Arbeitnehmer, die aus dem Arbeitsleben vorzeitig oder wegen Erreichens der Altersgrenze ausscheiden, ist noch nicht ausreichend. Die Einführung der flexiblen Altersgrenze ist wegweisend.

(76) Obwohl die Arbeit in der Familie eine gesellschaftliche Leistung darstellt, werden die darauf entfallenden Zeiten bei der Bemessung der Rentenleistung nicht berücksichtigt.

(77) Das System der sozialen Alterssicherung ist reformbedürftig.

Wir fordern:

■ (78) Die Unterscheidung der Arbeitnehmer in Versicherungspflichtige der Angestellten- und der Arbeiterrentenversicherung wird aufgehoben. Die

Arbeiter- und Angestelltenrentenversicherung werden organisatorisch zusammengefaßt und regional gegliedert.

■ (79) Die Rentenleistungen für die Versicherten und ihre Hinterbliebenen sind zu verbessern. Die Höhe der Altersrente muß dem Nettoeinkommen eines vergleichbaren Arbeitnehmers entsprechen.

■ (80) Durch Ausbau der Maßnahmen zur Erhaltung und Wiederherstellung der Gesundheit ist der Zunahme der Frühinvalidität entgegenzuwirken.

■ (81) Zeiten der Arbeit in der Familie begründen einen Anspruch auf Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung.

■ (82) Der Beginn der flexiblen Altersgrenze ist vorzuverlegen.

■ (83) Solange die gesetzlichen Rentenleistungen das Nettoeinkommen eines vergleichbaren Arbeitnehmers noch nicht erreichen, dürfen Ansprüche aus der betrieblichen Altersversorgung nicht verfallen. Bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers muß der Anspruch gesichert sein. Die Leistungen sind zu dynamisieren.

Gleiche Bildungschancen

(84) In den Ländern der Bundesrepublik ist das Bildungswesen unsystematisch geplant und uneinheitlich organisiert. Das trifft sowohl für die personelle und sachliche Ausstattung der Bildungseinrichtungen als auch für die Bildungsziele und Bildungsinhalte zu. Infolgedessen sind die Chancen zum Besuch von Schulen von Bundesland zu Bundesland verschieden.

(85) Soziale Herkunft und Milieu- und Sprachbarrieren stehen der von uns geforderten Chancengleichheit entgegen. Mädchen und Jungen werden nach überholten Vorstellungen von ihrer jeweiligen Rolle in der Gesellschaft erzogen. Die Milieu- und Sprachbarrieren werden nicht abgebaut, da es zu wenig Kindergartenplätze gibt, die vorhandenen Kindergärten vielfach nur Aufbewahrungsstätten und kaum Vorschulen vorhanden sind. Auch das derzeitige Schulsystem schafft keinen Ausgleich. Noch heute wird bereits im 10. Lebensjahr über den weiteren Weg der Schüler entschieden. Sie werden zum Besuch der Hauptschule, Realschule oder des Gymnasiums aussortiert. Ein späterer Übergang zu weiterführenden Schultypen ist nahezu unmöglich. Dadurch wird die einmal getroffene Auslese zementiert. Auch ein schulpädagogischer Dienst, der für die Entwicklung der Begabung des Kindes wichtige Hilfestellung geben könnte, ist noch nicht in ausreichendem Maße vorhanden.

(86) Der Schulabschluß entscheidet über den Zugang zum Beruf. Die einmal in der Schule getroffene Auslese setzt sich also im beruflichen Leben fort. Da die berufliche Bildung nicht in unser Bildungssystem integriert ist und Inhalt und Organisation der beruflichen Bildung sich überwiegend an den Interessen der einzelnen Ausbildungsbetriebe orientieren, stellt auch sie die Chancengleichheit nicht her. Weiterbildung wird nicht systematisch betrieben und dient vielfach ausschließlich berufsorientierten Zielen.

(87) Das gesamte Bildungswesen ist

gekennzeichnet durch Auslese an Stelle von Förderung. Es erzieht nicht zur Kritikfähigkeit und zum Gemeinschaftsverhalten.

(88) Eine Reform des Bildungswesens ist überfällig.

Wir fordern:

□ (89) Die Fähigkeit und die Eignung des einzelnen müssen ohne Rücksicht auf die spätere Erwerbstätigkeit gefördert werden. Dabei ist es notwendig, die Benachteiligung der Arbeitnehmer und ihrer Kinder durch besondere Maßnahmen aufzuheben. Dazu gehört auch ein ausreichender schulpädagogischer Dienst. Unser Bildungswesen ist zu demokratisieren. Die Trennung zwischen Allgemeinbildung und Berufsbildung ist aufzuheben. Der Zugang zu allen Bildungsbereichen muß für jeden ermöglicht und gesichert werden. Hierbei ist auch die berufliche Erfahrung zu berücksichtigen. Behinderten Kindern ist ein vielfältiges Bildungsangebot zur Verfügung zu stellen. Dabei sind die Sonderschulen möglichst weitgehend in das allgemeine Schulsystem einzugliedern. Es ist notwendig, allgemein die Ganztagschule einzurichten und neueren Erkenntnissen entsprechende Unterrichtsformen und -methoden anzuwenden. Lernmittel sind allen kostenlos zu übereignen. Die Fahrkosten zu den Schulen sind voll von der öffentlichen Hand zu tragen. Die Schüler sind in kleinen Klassen zusammenzufassen. Die Lehrerbildung ist unserem Bildungskonzept umgehend anzupassen. Die Bildungspolitik ist zukünftig durch mehr finanzielle Mittel vorrangig zu unterstützen.

Im Bundesgebiet sind die Grundlagen der Schulorganisation sowie die Bildungsinhalte zu vereinheitlichen.

■ (90) Das Bildungssystem gliedert sich in die Elementarstufe, die Primarstufe, die Sekundarstufe I, die Sekundarstufe II, den Bereich der Gesamthochschule und den Bereich der standigen Weiterbildung.

Zur Elementarstufe

(91) Für alle Kinder ab 3 Jahre sind gut ausgestattete Kindergartenplätze kostenlos zur Verfügung zu stellen. Die Kinder sind von sozialpädagogisch ausgebildetem Personal in kleinen Gruppen zu betreuen. Im Kindergarten, der zunehmend Vorschulcharakter haben soll, muß die Kritikfähigkeit, Selbständigkeit und Gruppenfähigkeit gefördert werden; insbesondere sind Milieu- und Sprachbarrieren abzubauen. Es sind dabei die Erkenntnisse der Pädagogik zugrunde zu legen. Vom vollendeten 5. Lebensjahr an sind alle Kinder in einer Vorschule zusammenzufassen. Hierdurch sollen unterschiedliche Bildungsvoraussetzungen ausgeglichen werden, ohne dabei Lerninhalte des bisherigen ersten Schuljahres vorwegzunehmen.

Zur Primarstufe

(92) Die Primarstufe entspricht der bisherigen Grundschule und umfaßt das 1. bis 4. Schuljahr. Die Schüler sollen dort das Lernen lernen. Der einzelne ist zu fördern und nicht auszulesen. Neben dem Gedächtnis sind vor allem schöpferische Fähigkeiten zu entwickeln. Der Erwerb von Fähigkeiten und Kenntnis-

sen muß von der Einübung demokratischen Sozialverhaltens begleitet sein.

Zur Sekundarstufe I

(93) Das 5. bis 10. Schuljahr wird in der Sekundarstufe I zusammengefaßt. Sie tritt an die Stelle der entsprechenden Jahrgangsstufen der Hauptschule, Realschule und des Gymnasiums; in dieser Stufe wird nach dem Kern-Kurssystem, das in Pflicht-, Wahlpflicht- und Wahlfächer eingeteilt ist, unterrichtet (integrierte Gesamtschule). Förderkurse gewährleisten den Abschluß der Sekundarstufe I für alle. Die Sekundarstufe I soll polytechnische (auf das künftige Berufsleben bezogen) Inhalte vermitteln.

Zur Sekundarstufe II

(94) Die Sekundarstufe II umfaßt das 11. bis 13. Schuljahr und führt zur Hochschulreife. Sie hebt die Trennung zwischen allgemeinbildendem und berufsbildendem Schulwesen auf. Sie soll die Studierfähigkeit und eine erste berufliche Qualifikation vermitteln. Die vorhandenen Schulen, die zu einer entsprechenden Berufsqualifikation führen, werden in die Sekundarstufe II überführt.

Zur Gesamthochschule

(95) Sämtliche Hochschularten sind in Gesamthochschulen zusammenzufassen. Sie ermöglichen ein sowohl auf die Praxis als auch auf die Forschung bezogenes Studium. Die Freiheit von Forschung und Lehre muß gewahrt bleiben. Im besonderen muß die Forschung von der Einflußnahme privat-

wirtschaftlicher Interessen und die dadurch bedingte Abhängigkeit ganzer Institute von finanziellen Zuwendungen der Industrie befreit werden. Die Fremdmittel müssen offengelegt und die finanziellen Zuwendungen auch an einzelne Mitglieder der Institute durch Gremien des Hochschulbereiches kontrolliert werden. Die Forschung darf nur friedlichen Zwecken dienen.

Zur ständigen Weiterbildung

■ (96) Für die Weiterbildung stehen die öffentlichen Bildungseinrichtungen zur Verfügung; sie wird aus öffentlichen Mitteln finanziert.

■ (97) Allen Arbeitnehmern wird ein bezahlter Bildungsurlaub gewährt.

(98) Die ständige Weiterbildung der Arbeitnehmer wird gezielt gefördert. Sie knüpft an den gesellschaftlichen, beruflichen und persönlichen Bedürfnissen des Arbeitnehmers an. Sie hält in Zusammenarbeit mit den Schulen ein breitgefächertes Angebot bereit. Die berufliche Fortbildung und die Umschulung sind wichtige Bestandteile der Weiterbildung. Die berufliche und gesellschaftliche Bildung im Rahmen der Weiterbildung sind eine Einheit. Die Anpassung des beruflichen Wissens der Arbeitnehmer an neue Gegebenheiten nimmt hingegen das jeweilige Unternehmen wahr.

(99) Solange dieses Bildungsprogramm nicht verwirklicht ist, wird es zunächst einmal notwendig sein, die praktische Berufsausbildung in den Unternehmen in staatlichen Auftrag zu nehmen und zu kontrollieren. Ein Berufsgrundjahr ist sofort einzuführen.

Bessere Qualität des Lebens

(100) Unsere Gesellschaft, besonders die Industrie, verhält sich umweltfeindlich. Abwässer, Abgase, Lärm, die unkontrollierte Erzeugung pharmazeutischer Artikel, die Vergiftung von Lebensmitteln und tierischen Produkten durch chemische Dünge- und Aufzuchtmittel, die Beseitigung des Verpackungsmülls, der Autowracks und der nicht mehr verwertbaren Haushaltsgeräte usw. sind ungelöste Probleme. Privatwirtschaftliche Interessen verhindern mit Erfolg, daß die Verursacher die Umweltschäden zu beseitigen und die Kosten dafür zu tragen haben. Vielmehr setzen die Unternehmer ihre Macht ein, um die Kosten des Umweltschutzes allen Bürgern aufbürden zu lassen.

(101) Schädliche Produktionsverfahren, Produkte und Werkstoffe sind der Öffentlichkeit nicht bekannt, weil eine allen Bürgern verständliche Aufstellung vorhandener und möglicher Umweltschäden fehlt. Ebenso fehlen Maßstäbe dafür, ab welchem Wert eine akute Umweltgefährdung gegeben ist. Es kann nicht den Unternehmen überlassen bleiben, zu entscheiden, ob sie Maßnahmen zum Schutze der Umwelt für geboten halten oder nicht.

(102) Steigende Bodenpreise und fehlende Rechtsgrundlagen für eine im Interesse der Bürger liegende Stadtentwicklung und Regionalplanung haben in den letzten 20 Jahren dazu geführt, daß heute die Stadtkerne weitgehend entvölkert sind und die Landschaft zersiedelt ist. Der Wohnungsbau entspricht nicht den Bedürfnissen der Familien mit Kindern sowohl in der Gestaltung als

auch im Mietpreis der Wohnungen. Die Mehrzahl der Arbeitnehmer finanziert den Fremdbesitz an Wohnungen. Der Mieter hat gegenüber dem Vermieter eine schwache rechtliche Stellung. Es mangelt nicht nur an geeignetem Wohnraum, sondern auch an Kindertagesstätten, Spielplätzen und Einrichtungen für eine sinnvolle Freizeitgestaltung. Außerdem fehlen Krankenhäuser, Wohn- und Begegnungsstätten für ältere Bürger, Rehabilitations- und Resozialisierungsstätten. Trotz der verfassungsrechtlichen Sozialbindung des Eigentums an Grund und Boden sind Gebiete, die der Erholung dienen sollten, nicht allen Bürgern zugänglich.

(103) Vollends ungelöst sind die Probleme des Personenverkehrs. Noch immer wird dem Individualverkehr Vorrang vor dem öffentlichen Nahverkehr eingeräumt.

(104) Zum Bereich der Qualität des Lebens gehört gleichfalls die gesellschaftliche Aufgabe, den Bürgern vielfältige Möglichkeiten der Information und Meinungsbildung durch Presse, Rundfunk und Fernsehen anzubieten. Diese gesellschaftliche Aufgabe ist durch die zunehmende Konzentration im Pressewesen in starkem Maße eingeschränkt.

(105) Die Folgen dieser Mißstände und Versäumnisse tragen in erster Linie die Arbeitnehmer und ihre Familien.

Wir fordern:

■ (106) Der Umweltschutz wird bundesgesetzlich und auf internationaler Ebene durch Verträge geregelt. Oberster Grundsatz muß sein, Umweltschäden zu verhindern.

■ (107) Wer Umweltschäden verursacht, ist dafür verantwortlich. Er muß sie beseitigen bzw. die Kosten tragen.

■ (108) Die Bevölkerung wird durch eine Bilanz über Umweltschäden regelmäßig über den Grad der Umweltgefährdung durch schädliche Produktionsverfahren und Produkte sowie deren Hersteller umfassend informiert. Durch gesetzliche Maßnahmen ist die Kontrolle und eine stufenweise Einschränkung der Verwendung schädlicher chemischer Produkte zu bewirken; Verfahren, die umweltfreundliche Produkte schaffen und zur Ablösung schädlicher Produkte beitragen, sind steuerlich zu unterstützen.

■ (109) Der zunehmenden Entvölkerung der Stadtkerne und der Zerstörung der Landschaft muß durch eine verbindliche Stadtentwicklung und Regionalplanung entgegengewirkt werden, an der allen Betroffenen die Möglichkeit der Beteiligung gegeben wird.

■ (110) Das Mietrecht muß verbessert werden. Für Dauermietverhältnisse werden entsprechende Rechtsgrundlagen geschaffen. Wohnungseigentum ist u. a. durch Mietkauf zu fördern.

■ (111) Die Erholungsgebiete sind allen Bürgern zugänglich zu machen und vor Verschmutzung, Verseuchung und

Lärmbelästigung zu schützen. Neue Erholungsgebiete sind zu schaffen.

■ (112) Der öffentliche Nahverkehr ist auszubauen und zu verbessern; ihm ist in Ballungszentren und Verdichtungsräumen ohne Rücksicht auf die Rentabilität Vorrang vor dem Individualverkehr einzuräumen. Der Nulltarif ist anzustreben.

■ (113) Es müssen mehr und bessere Kindertagesstätten, Spielplätze, Sportstätten, Krankenhäuser, Pflegeheime, Wohn- und Begegnungsstätten, Rehabilitations- und Resozialisierungszentren geschaffen werden sowie mehr öffentliche Einrichtungen für eine sinnvolle Freizeitgestaltung. In Wohnungsbäuden, die zum Zwecke der Vermietung errichtet werden, sind Gemeinschaftsräume einzubauen. Im sozialen Wohnungsbau sind sie mit öffentlichen Mitteln zu fördern. Die Aufnahme in Altenwohn- und Pflegeheimen muß für alle Menschen gewährleistet sein.

■ (114) Die Pressefreiheit muß durch Begrenzung und Kontrolle der Konzentration im Pressewesen gesichert werden. Die Vielfalt der Meinungen in Presse, Rundfunk und Fernsehen muß gewährleistet werden. Die Einrichtung privater, kommerziell betriebener Rundfunk- und Fernsehanstalten muß verhindert werden.

Öffentlicher Dienst muß Dienst am Bürger sein

(115) Die Funktion des öffentlichen Dienstes ist abhängig von der jeweiligen Form der Macht und Herrschaft im Staat und von gesellschaftlichen Entwicklungsprozessen, verbunden mit der Auseinandersetzung um politische Ideen. Im Zeitalter des Absolutismus war es die Aufgabe des öffentlichen Dienstes, die persönliche Macht des Herrschers zu sichern; der Liberalismus wies dem öffentlichen Dienst Polizeirechte und besondere Kontrollfunktionen zu. Heute nimmt der öffentliche Dienst nicht mehr nur staatliche Ordnungsfunktionen wahr; er ist in größerem Umfang auf dem Gebiet der Daseinsvorsorge tätig. Damit tritt neben die Hoheitsverwaltung in immer stärkerem Maße die Dienstleistungsverwaltung.

(116) Die Abgrenzung der dem öffentlichen Dienst zugeordneten Aufgaben ist willkürlich. Viele der Aufgaben, die der öffentliche Dienst wegen ihrer Bedeutung für die Bürger wahrnimmt, werden auch privatwirtschaftlich erfüllt (private Kindergärten, Krankenhäuser, Schulen, Energieversorgung, Verkehrsbetriebe usw.).

(117) Der öffentliche Dienst erbringt in größerem Umfang Vorleistungen für die private Wirtschaft. Insofern kommen

seine Leistungen nicht allen Bürgern gleichgewichtig zugute. Der öffentliche Dienst verkörpert häufig durch die Art seines Aufgabenvollzugs den Staat als eine über der Gesellschaft stehende Institution. Sinn und Zweck seines Handelns bleiben für den Bürger meist undurchschaubar. Der öffentliche Dienst krankt an überholten Formen der Organisation. Er ist sachlich und personell nur unzureichend ausgestattet. Insgesamt erscheint der öffentliche Dienst mehr als Bremser denn als Motor gesellschaftlicher Entwicklungsprozesse.

(118) Der verfassungsrechtliche Anspruch der Bundesrepublik, ein demokratischer und sozialer Rechtsstaat zu sein, bedeutet einen ständigen Auftrag für den öffentlichen Dienst. Gemäß diesem Auftrag muß der öffentliche Dienst reformiert werden.

Wir fordern:

■ (119) Der öffentliche Dienst garantiert allen Bürgern eine umfassende Daseinsvorsorge und gleichen Zugang zu öffentlichen Leistungen. Die Leistungen orientieren sich allein an den gesellschaftlichen Bedürfnissen der Bürger.

■ (120) Die Organisations- und Vollzugsformen des öffentlichen Dienstes

werden seiner geänderten Aufgabenstellung angepaßt.

☐ (121) Der öffentliche Dienst entwickelt eine für alle Bürger durchschaubare Arbeitsweise, er informiert

über seine Aufgaben, berät den Bürger, beteiligt den Bürger an den Vorbereitungen seiner Entscheidungen und erläutert seine Entscheidungen; die Verantwortung der politischen Organe bleibt unberührt.

Reform der Deutschen Bundespost

(122) Die Deutsche Bundespost ist eine unmittelbare Bundesverwaltung und erfüllt die Aufgaben der Bundesrepublik Deutschland auf dem Gebiet des Post- und Fernmeldewesens. Sie ist nach den Grundsätzen der jeweiligen Regierungspolitik zu verwalten und hat den Interessen der Volkswirtschaft Rechnung zu tragen. Sie ist verpflichtet, ihre Ausgaben aus den Einnahmen zu decken und darüber hinaus einen Teil ihrer Einnahmen an den Bund abzuführen. Diese Grundsätze bzw. Auflagen widersprechen sich teilweise.

(123) Das Postverwaltungsgesetz verpflichtet die Deutsche Bundespost nicht ausdrücklich, ihre Aufgaben nach dem Grundsatz der Gemeinwirtschaftlichkeit zu erledigen. Die Deutsche Bundespost ist somit nicht zwingend gehalten, Art und Umfang ihrer Dienstleistungen an den Bedürfnissen der Bürger zu orientieren. Vielmehr räumt das Postverwaltungsgesetz den Vertretern der Wirtschaftsverbände durch deren Mitgliedschaft im Postverwaltungsrat direkten Einfluß auf die Unternehmenspolitik der Deutschen Bundespost ein.

(124) Die Deutsche Bundespost hat auf den Gebieten des Haushalts-, Finanz- und Personalwesens nur eine begrenzte Selbständigkeit. Entsprechend gering sind auch die Befugnisse des Postver-

waltungsrats. Das Recht der Deutschen Bundespost, Tarifverträge abzuschließen, ist eingeschränkt.

(125) Der Bundesminister für das Post- und Fernmeldewesen beaufsichtigt nicht nur die Deutsche Bundespost politisch, sondern leitet sie auch fachlich. Dadurch ist die an sich notwendige Trennung zwischen politischer Aufsicht und der Leitung des Unternehmens nicht gegeben.

(126) Für die Deutsche Bundespost ist eine neue Unternehmensverfassung erforderlich.

Wir fordern:

■ (127) Die Deutsche Bundespost wird im Rahmen ihrer öffentlichen Aufgabenstellung unter Berücksichtigung der sozialen Interessen der Beschäftigten nach den Grundsätzen der Gemeinwirtschaftlichkeit geleitet.

■ (128) Der Bedarf an Dienstleistungen ergibt sich aus den Bedürfnissen der Bürger. Die Kosten sind – wenn die wirtschaftlichen Möglichkeiten der Deutschen Bundespost nicht ausreichen – mit Hilfe des Bundes zu decken. Diese Verpflichtung schließt die Übertragung von Aufgaben der Deutschen Bundespost an die private Wirtschaft aus.

■ (129) Die Deutsche Bundespost wird von einem Vorstand und einem Aufsichtsrat geleitet.

■ (130) Die Aufsicht des zuständigen Bundesministers über die Deutsche Bundespost wird auf das politisch Notwendige beschränkt.

■ (131) Der Aufsichtsrat setzt sich je zur Hälfte aus Vertretern der Beschäftigten der Deutschen Bundespost und ihrer Gewerkschaften (Beschäftigtenvertreter) sowie aus Vertretern des öffentlichen Interesses (Bundestag und Bundesrat) zusammen.

■ (132) Dem Aufsichtsrat wird eine unmittelbare Einflußnahme bei allen

grundsätzlichen Fragen des Personalwesens, bei grundlegenden Maßnahmen der Organisation, Rationalisierung und Automation mit wesentlichen Auswirkungen für die Beschäftigten sowie bei der Besetzung wichtiger Führungspositionen eingeräumt.

■ (133) Ein Mitglied des zu bildenden Vorstandes ist verantwortlich zuständig für die personellen und sozialen Fragen. Es wird nach dem Willen der Mehrheit der Beschäftigtenvertreter im Aufsichtsrat berufen und abberufen.

■ (134) Die Deutsche Bundespost ist uneingeschränkt berechtigt, Tarifverträge abzuschließen.

Ein besseres Dienstrecht im öffentlichen Dienst

Gleiche Rechtsstellung -- gleiche Verhandlungsrechte

(135) Im öffentlichen Dienst werden Arbeiter, Angestellte und Beamte beschäftigt. Die Beamten sind zwar nicht formalrechtlich, jedoch tatsächlich ebenso Arbeitnehmer wie Arbeiter und Angestellte. Sie sind gleichermaßen wirtschaftlich abhängig und leisten fremdbestimmte Arbeit. Insofern besteht zwischen den Arbeitnehmern (Beschäftigten) im öffentlichen Dienst und den Arbeitnehmern in der privaten Wirtschaft kein Unterschied.

(136) Die Arbeiter und Angestellten stehen in einem privatrechtlichen Vertragsverhältnis, dessen Inhalt durch Schutzgesetze und Tarifverträge geregelt wird. Das Recht der Gewerkschaften, die Löhne und Arbeitsbedingungen eigenständig durch Tarifvertrag zu regeln, schließt das Streikrecht der Arbeitnehmer als wesentliches Merkmal unserer Demokratie unabdingbar ein. Dieses Streikrecht ist die unerläßliche Voraussetzung zur wirksamen Wahrnehmung von Arbeitnehmerinteressen. Eine gesetzliche Einschränkung des Streikrechts gibt es nicht.

(137) Beamte stehen in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis. Der Inhalt ihres Beschäfti-

gungsverhältnisses wird nach dem obrigkeitstaatlichen Prinzip der rechtlichen Über- und Unterordnung einseitig vom Dienstherrn (Gesetzgeber, Regierung) bestimmt. Das Recht, gleichberechtigt zu verhandeln, besitzen die Gewerkschaften für Arbeiter und Angestellte, nicht aber für Beamte. Das Streikrecht der Beamten ist nicht durch Gesetz eingeschränkt, trotzdem wird es noch bestritten. Die Unterscheidung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in Arbeiter, Angestellte und Beamte ist nicht mehr gerechtfertigt. Eine klare Aufgabenabgrenzung für die verschiedenen Beschäftigtengruppen ist nicht möglich. Aufgaben, die früher nur von Beamten wahrgenommen werden durften, werden heute auch von Arbeitern und Angestellten erfüllt. Schon heute sind im öffentlichen Dienst mehr Arbeiter und Angestellte beschäftigt als Beamte. Die unterschiedlichen Regelungen für die verschiedenen Beschäftigtengruppen führen zu ständigen sozialen Spannungen und damit zur Entsolidarisierung der Beschäftigten.

(138) Während für Arbeiter und Angestellte auf die jeweiligen öffentlichen Verwaltungen und Betriebe bezogene Regelungen möglich sind und im Rahmen der freien tarifvertraglichen Vereinbarung durch gewerkschaftli-

ches Handeln wesentlich mitbestimmt werden können, sind solche Regelungen für Beamte weitgehend ausgeschlossen.

(139) Ein neues Dienstrecht muß die aufgezeigten Widersprüche aufheben und für alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst gleiche Rechte bringen.

Wir fordern:

■ (140) Für alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst wird ein einheitliches Dienstrecht geschaffen.

■ (141) Das einheitliche Dienstrecht wird in einen für alle Beschäftigten des öffentlichen Dienstes gleichen gesetzlichen Teil (Grundlagenrecht) und in einen durch Tarifverträge zu regelnden Teil (Vertragsrecht) gegliedert.

■ (142) Für das Vertragsrecht wird den jeweiligen Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes und den zuständigen Gewerkschaften das uneingeschränkte Recht zum eigenständigen Tarifabschluß garantiert. Eine Einschränkung des grundgesetzlich gewährleisteten Streikrechts durch Gesetz ist abzulehnen.

■ (143) Die Gewerkschaften werden bei der Regelung des Grundlagenrechts ausreichend beteiligt.

■ (144) Solange das einheitliche Dienstrecht noch nicht verwirklicht ist, wird ein einheitliches Tarifrecht für Arbeiter und Angestellte geschaffen. Das Beamtenrecht wird in Status- und Folgerecht gegliedert mit dem Ziel, wirksame Verhandlungsrechte durchzusetzen.

Anstellung auf Lebenszeit

(145) Arten und Begründung der Beschäftigungsverhältnisse der Beamten, Arbeiter und Angestellten unterscheiden sich erheblich. Das Dienstverhältnis der Beamten wird einseitig durch Verwaltungsakt des Dienstherrn mit der Ernennung zum Beamten auf Widerruf, auf Probe, auf Zeit oder auf Lebenszeit begründet; dadurch ist die rechtliche Gleichstellung des Beamten mit seinem Dienstherrn ausgeschlossen. Die Anstellung des Beamten auf Lebenszeit wurde ursprünglich vom Dienstherrn geschaffen, um sich eine jederzeit treu ergebene und abhängige Beamenschaft zu sichern. Die soziale Funktion der Anstellung auf Lebenszeit war keinesfalls ausschlaggebend für dieses Zugeständnis. Unbeschadet dessen ist die Lebenszeitanstellung ein guter Schutz.

(146) Das Arbeitsverhältnis der Arbeiter und Angestellten wird zeit- oder zweckbefristet bzw. auf unbestimmte Zeit durch Vertrag begründet. Unter bestimmten Voraussetzungen werden Arbeiter und Angestellte unkündbar. Ihre Unkündbarkeit haben die Gewerkschaften im Interesse der Arbeiter und Angestellten erwirkt, um sie gegen das Risiko der Entlassung und Arbeitslosigkeit abzusichern.

(147) Während Beamte mit Vollendung des 27. Lebensjahres auf Lebenszeit angestellt werden können, sind Arbeiter und Angestellte erst mit dem 40. Lebensjahr und nach 15jähriger Beschäftigungszeit bei einem öffentlichen Arbeitgeber unkündbar. Diese Unterscheidung ist durch nichts begründet.

Noch schlechter sind bei der Deutschen Bundespost die Posthalter gestellt, die weder auf Lebenszeit angestellt noch unkündbar werden können.

(148) Das Beamtenverhältnis endet durch Entlassung kraft Gesetzes, durch Widerruf, auf Antrag, durch Versetzung in den Ruhestand und durch Disziplinarurteil. Der auf Lebenszeit angestellte Beamte kann dann entlassen werden, wenn er dauernd dienstunfähig ist und noch keine 10jährige ruhegehaltsfähige Dienstzeit erreicht hat. Die als Beamte auf Widerruf beschäftigten Posthalter können bei Vorliegen bestimmter Gründe unter Einhaltung von Fristen jederzeit entlassen werden.

(149) Bei Entlassung und bei vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand kann der Beamte beim Verwaltungsgericht klagen.

(150) Das Arbeitsverhältnis der Arbeiter und Angestellten endet durch ordentliche und außerordentliche Kündigung, wegen Erwerbsunfähigkeit, durch Erreichen der Altersgrenze und durch Auflösungsvertrag. Der unkündbare Arbeiter und Angestellte kann nur aus außergewöhnlich wichtigen Gründen entlassen werden.

(151) Die Anstellung auf Lebenszeit und das Recht auf Streik schließen sich nicht aus, denn auch unkündbare Arbeiter und Angestellte besitzen das uneingeschränkte Streikrecht. Ein Streik hat in der Regel das Ziel, den Inhalt der Beschäftigungsverhältnisse zu verbessern, nicht aber deren Bestehen in Frage zu stellen.

(152) In einem einheitlichen Dienstrecht müssen Arten und Begründung

der Rechtsverhältnisse für alle Beschäftigten gleich sein

Wir fordern:

■ (153) Für alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst wird das Rechtsverhältnis grundsätzlich auf Lebenszeit begründet.

■ (154) Dieses Rechtsverhältnis kann nur auf eigenen Wunsch des Beschäftigten beendet werden. Dies gilt nicht, wenn es durch eine rechtskräftige Entscheidung über eine vom öffentlichen Arbeitgeber anzustrebende Auflösungsklage beendet wird. Das Gericht muß von Amts wegen den Sachverhalt ermitteln. Die Gründe, die den öffentlichen Arbeitgeber zu einer Auflösungsklage berechtigen, werden im Vertragsrecht geregelt.

■ (155) Das Rechtsverhältnis eines noch nicht auf Lebenszeit angestellten Beschäftigten wird auf unbestimmte Zeit vereinbart; die Probezeit beträgt längstens 3 Monate. Nach einer 5jährigen Beschäftigungszeit wandelt sich dieses in ein Rechtsverhältnis auf Lebenszeit um.

■ (156) Für die Beschäftigung aufgrund eines vorübergehenden Bedarfs wird ein Rechtsverhältnis auf Zeit begründet.

■ (157) Alle Rechtsverhältnisse werden durch schriftlichen Vertrag begründet.

■ (158) Die Form der Begründung und die Arten der Rechtsverhältnisse sowie die Möglichkeiten zu ihrer Beendigung werden im Grundlagenrecht geregelt.

■ (159) Für noch nicht auf Lebenszeit Beschäftigte wird der Schutz vor Auf-

lösung des Rechtsverhältnisses im Vertragsrecht geregelt.

■ (160) Solange die Anstellung auf Lebenszeit nicht für alle Beschäftigten gleich geregelt ist, wird der Zeitpunkt für die Unkündbarkeit der Arbeiter und Angestellten vorverlegt. Posthalter sind in das Angestelltenverhältnis zu überführen.

Gleicher Rechtsweg

(161) Für Klagen aus dem Beamtenverhältnis sind die Verwaltungsgerichte, für Klagen aus dem Arbeitsverhältnis die Arbeitsgerichte zuständig. Die derzeitige unterschiedliche Rechtsstellung der Beschäftigten liefert keinen ausreichenden Grund, für Klagen aus den Beschäftigungsverhältnissen zwei verschiedene Rechtswege vorzusehen. Das gilt um so mehr, als schon heute die Arbeitsgerichte über beamtenrechtliche Normen entscheiden, weil in den Tarifverträgen für Arbeiter und Angestellte des öffentlichen Dienstes auf beamtenrechtliche Bestimmungen Bezug genommen wird. Dabei ist festzustellen, daß für den einzelnen Beschäftigten positive Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts negative Urteile des Bundesverwaltungsgerichts in gleicher Sache gegenüberstehen. Während die Arbeitsgerichte als Spezialgerichte für Arbeitsverhältnisse eingerichtet sind, wurde die Verwaltungsgerichtsbarkeit ursprünglich nicht für Klagen des Beamten, sondern für Streitverfahren des Bürgers gegen Organe des Staates geschaffen. Die Kammern und Senate der Verwaltungsgerichte sind überwiegend mit hauptberuflichen Richtern besetzt. In der Arbeitsgerichtsbarkeit urteilen

vorwiegend ehrenamtliche Richter, die zur Hälfte von den Gewerkschaften benannt werden. Außerdem müssen Arbeitsgerichtsverfahren beschleunigt abgewickelt werden.

(162) Für Klagen der Beschäftigten aus dem Beschäftigungsverhältnis muß der gleiche Rechtsweg gelten.

Wir fordern:

■ (163) Für alle Klagen aus dem Rechtsverhältnis sind die Arbeitsgerichte zuständig. Dies ist im Grundlagengesetz zu regeln.

Keine unzumutbaren Pflichten

(164) Den Beamten sind wesentlich mehr Pflichten auferlegt als den im öffentlichen Dienst beschäftigten Arbeitern und Angestellten. Die Beamten sind unter anderem verpflichtet, sich auch außerhalb des Dienstes bei politischer Betätigung Mäßigung und Zurückhaltung aufzuerlegen, sich ihrem Amt voll hinzugeben, sich auch außerhalb des Dienstes achlungswürdig zu verhalten, auf Anordnung Nebentätigkeiten zu übernehmen, Mehrarbeit zum Teil unentgeltlich zu leisten, sich einer besonderen Residenzpflicht zu unterwerfen und sich versetzen oder abordnen zu lassen. Verletzt der Beamte schuldhaft die ihm obliegenden Pflichten, so begeht er ein Dienstvergehen, das im Regelfall disziplinarisch geahndet wird. Disziplinarmaßnahmen gegen Beamte wegen eines Dienstvergehens stellen ein zusätzliches Disziplinierungsinstrument dar, weil sie neben den möglichen Strafen aufgrund der für alle Bürger geltenden Strafgesetze verhängt werden und zu großen finanziellen Verlusten führen können. Dazu kommt, daß

nach den geltenden Strafgesetzen Beamte im strafrechtlichen Sinne erhöhten Strafbestimmungen unterliegen.

(165) Viele der besonderen Pflichten der Beamten sind nach Inhalt und Umfang unzumutbar. Sie stellen ein vom Dienstherrn-Interesse geprägtes Wunschbild dar, das mit der Wirklichkeit nicht in Übereinstimmung zu bringen ist.

(166) In einem einheitlichen Dienstrecht sind die Grundpflichten der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes neu zu bestimmen.

Wir fordern:

■ (167) Die Grundpflichten sind auf das zur Wahrung besonders schutzwürdiger Interessen der Bürger notwendige Maß zu beschränken.

■ (168) Inhalt und Umfang der Grundpflichten werden im Grundlagengesetz geregelt. Ein besonderes Disziplinarrecht entfällt.

■ (169) Die im öffentlichen Dienst Beschäftigten dürfen bei der Strafzumessung in einem Strafverfahren nicht anders behandelt werden als andere Bürger.

(170) Bis zur Verwirklichung des einheitlichen Dienstrechts sind alle Disziplinarmaßnahmen, außer der Maßnahme der Entfernung aus dem Dienst, abzuschaffen.

Beschränkte Haftung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes

(171) Die Haftung des Beschäftigten

des öffentlichen Dienstes gegenüber seinem Arbeitgeber unterscheidet sich nach Schadenshaftung bei Pflichtverletzungen und nach Haftung bei Rückforderung zuviel gezahlten Lohnes oder Gehalts. Die Schadenshaftung bei Pflichtverletzungen ist abhängig von der Art der Tätigkeit. Handelt es sich um sogenannte hoheitsrechtliche Tätigkeiten, so haften die Beamten, Angestellten oder Arbeiter nur bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit. Bei nicht hoheitsrechtlichen Tätigkeiten tritt eine Haftung bereits bei leichter Fahrlässigkeit ein. Eine ausreichende Begründung für eine solch unterschiedliche Haftungsregelung gibt es nicht. Die Haftung bei Rückforderung zuviel gezahlten Lohnes oder Gehalts ist für Arbeiter, Angestellte und Beamte unterschiedlich geregelt. Der Arbeiter haftet bei der Rückforderung zuviel gezahlten Lohnes durch den öffentlichen Arbeitgeber nach den Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches. Danach entfällt die Pflicht zur Rückzahlung, wenn der Arbeiter die Überzahlung im guten Glauben empfangen hat und nicht mehr bereichert ist. Der Beamte haftet nach den insofern strengeren Grundsätzen des Bundesbeamtengesetzes, als er zurückzahlen muß, wenn er den Mangel des rechtlichen Grundes der Überzahlung hätte erkennen müssen. Die gleiche Regelung gilt für die Angestellten.

(172) Diese unterschiedlichen Regelungen für die Haftung des Beschäftigten bei Pflichtverletzungen und Rückforderung zuviel gezahlten Arbeitsentgelts gegenüber seinem Arbeitgeber sind nicht gerechtfertigt.

Wir fordern:

■ (173) Im Falle von Pflichtverletzung haftet der Beschäftigte nur bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit.

■ (174) Die Haftung im Falle der Rückforderung zuviel gezahlten Arbeitsentgelts wird einheitlich nach den Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches geregelt.

■ (175) Die Haftung des Beschäftigten gegenüber seinem Arbeitgeber sowie die Haftung des Arbeitgebers gegenüber seinem Beschäftigten werden im Vertragsrecht geregelt.

Chancengleichheit im Beruf

(176) Im öffentlichen Dienst orientieren sich die bestehenden Laufbahnen an den unterschiedlichen Schulabschlüssen. Dadurch setzt sich die durch die Schule getroffene Auslese fort.

(177) Außer dem Nachweis des Schulabschlusses stellt der öffentliche Dienst noch besondere Anforderungen (Leumund, Strafregisterauszug, Gesundheitszeugnis, Höchst- und Mindestalter) an die Bewerber. Insbesondere müssen Bewerber für die Beamtenlaufbahnen die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen. Außerhalb des schulischen Bereiches erworbene Kenntnisse und Erfahrungen werden nicht berücksichtigt.

(178) Die Einstellungsbedingungen für gleiche Tätigkeiten sind je nach Rechtsverhältnis unterschiedlich. Sie werden bei Beamten durch Gesetz, bei Arbeitern und Angestellten durch Tarifvertrag geregelt.

(179) Der Einstellung geht eine Eignungsfeststellung voraus. Die Anforderungen in der Eignungsfeststellung werden von der Arbeitsmarktsituation für die jeweilige Fachrichtung und Laufbahn bestimmt. Sie sind unterschiedlich und nicht kontrollierbar. Die neben dem Schulabschluß geforderten Zugangsvoraussetzungen greifen zum Teil in unvertretbarer Weise in den privaten Bereich des einzelnen ein.

(180) Eine allgemein anerkannte Berufsausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz gibt es im öffentlichen Dienst nur in einigen Bereichen. Bei der Deutschen Bundespost ist es der technische Bereich. Die Bundespost ist Träger dieser Ausbildung und zugleich auch Prüfungsbehörde. Für alle anderen Bereiche besteht lediglich eine Berufseinführung im Rahmen eines Vorbereitungsdienstes für Beamte bzw. eine Einweisung oder Anlernzeit für Arbeiter und Angestellte. Die dabei vermittelten Inhalte sind streng an der später zu verrichtenden Tätigkeit orientiert.

(181) Während der Ausbildungsabschluß der von der Deutschen Bundespost ausgebildeten Handwerker allgemeine Anerkennung findet, somit ein Überwechseln in den jeweiligen Berufsbereich auch außerhalb der Deutschen Bundespost ermöglicht und außerdem auch zum Besuch weiterführender Schulen berechtigt, trifft dies für die Laufbahnprüfung nicht zu. Sie hat nur interne Bedeutung.

(182) Einheitliche Grundsätze für die Ausstattung der Ausbildungsstätten und die Qualifikation der Ausbilder gibt es nicht. Daher sind die Zugangsvoraussetzungen und die Ausbildungsergebnisse sehr unterschiedlich.

(183) Die am Ende der Ausbildung bzw. Berufseinführung abzulegende Prüfung beeinflußt den Berufsweg des einzelnen entscheidend. Für das Ergebnis der Prüfung ist nur die Leistung am Prüfungstag maßgebend. Sie wird der Gesamtleistung des Prüflings nicht gerecht. Die Zusammensetzung der Prüfungsausschüsse ist unterschiedlich. Bei Laufbahnprüfungen hat der Prüfungsausschußvorsitzende eine unvertretbare Sonderstellung. Prüfungsunterlagen werden als Geheimsache behandelt. Eine Aussprache über Prüfungsergebnisse findet nicht statt.

(184) Der berufliche Werdegang des Arbeitnehmers wird im wesentlichen gekennzeichnet durch die Höhe des Einkommens und die Stellung innerhalb des Betriebes. Dabei muß berücksichtigt werden, daß die Erledigung einer bestimmten Aufgabe das Verrichten von Tätigkeiten unterschiedlicher Wertigkeit erforderlich macht (unterschiedliche Anforderungshöhe).

(185) Obwohl bei der Deutschen Bundespost Beamte, Angestellte und Arbeiter in abhängiger Arbeit stehen und oft gleiche Tätigkeiten verrichten, gelten für sie unterschiedliche Bedingungen für den beruflichen Werdegang. Bei Arbeitern und Angestellten ist die ausgeübte Tätigkeit ausschlaggebendes Merkmal für die Eingruppierung und damit auch der Bezahlung. Der berufliche Aufstieg des Beamten vollzieht sich über Beförderungen. Es gibt wesentlich mehr Besoldungsgruppen als nach der Wertigkeit der einzelnen Tätigkeiten notwendig ist. Die Beförderungsmöglichkeiten sind abhängig von gesetzlichen Stellenschlüsseln. Diese

werden vom Gesetzgeber nach ausschließlich fiskalischen Gesichtspunkten festgelegt, ohne die Wertigkeit der Arbeitsplätze zu berücksichtigen.

(186) Arbeiter und Angestellte der Deutschen Bundespost werden beim Zugang zu Arbeitsplätzen, die als Beamten-tätigkeiten ausgewiesen sind, benachteiligt.

(187) Wichtiges Steuerungsinstrument für die Besetzung von Arbeitsplätzen ist das Beurteilungssystem, dem es jedoch an objektiven nachprüfbareren Beurteilungsmerkmalen fehlt.

(188) Die Berufsausbildung ist eine Aufgabe des öffentlichen Bildungswesens.

Wir fordern:

■ (188) Die Berufsausbildung ist eine Aufgabe des öffentlichen Bildungswesens.

■ (189) Der Berufszugang ist jeweils den geänderten Bildungsabschlüssen anzupassen. Dies geschieht unabhängig von der unterschiedlichen Wertigkeit der Tätigkeit.

■ (190) Der Schulabschluß darf künftig nur eines der Merkmale für den Berufszugang sein. Die außerhalb der Schule erworbenen Kenntnisse und Erfahrungen müssen gleichgewichtig berücksichtigt werden.

■ (191) Die Grundsätze für die Auswahl der Bewerber werden im Vertragsrecht festgelegt; bei ihrer Anwendung bestimmen die Personalvertretungen mit.

■ (192) Die Zugangsvoraussetzungen dürfen nicht unvertretbar in den privaten Bereich der Beschäftigten eingreifen.

■ (193) Alle Arbeitsplätze werden grundsätzlich allen Beschäftigten zugänglich gemacht; sie werden ausgeschrieben.

■ (194) Die Eignung der Beschäftigten ist nach einer angemessenen Frist im Einvernehmen mit dem Personalrat festzustellen.

■ (195) An die Stelle des derzeitigen Beurteilungssystems sind nachprüfbar und funktionsgerechte Beurteilungsmerkmale zu setzen. Einzelheiten eines neuen Beurteilungssystems sind im Vertragsrecht festzulegen. Die Ausbildung erfolgt in überbetrieblichen Ausbildungszentren. Abschlußprüfungen sind abzuschaffen und durch eine Lernkontrolle bei den einzelnen Ausbildungsabschnitten zu ersetzen.

(196) Auch bei der Deutschen Bundespost werden für alle Bereiche dem Berufsbildungsgesetz entsprechende allgemein anerkannte Berufsbilder eingeführt. Einzelne Berufsbilder werden zu einem Berufsfeld mit einer breiten Grundlagenausbildung zusammengefaßt. Die Prüfungsverfahren werden demokratisiert. Das Ergebnis der Prüfung darf nicht von den Prüfungsleistungen allein abhängen, sondern die während der Ausbildung gezeigten praktischen und theoretischen Leistungen müssen angemessen berücksichtigt werden. Die Prüfungsinhalte sind auf das Erkennen von Zusammenhängen auszurichten. Die Prüfungsausschüsse werden paritätisch besetzt.

(197) Besondere Bedingungen sind in pädagogischer Hinsicht an die Ausbilder zu stellen. Ihre Ausbildung bedarf

der staatlichen Anerkennung und Kontrolle.

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit

(198) Beamte, Arbeiter und Angestellte verrichten häufig gleiche, gleichartige oder gleich zu bewertende Tätigkeiten. Sie werden aber völlig unterschiedlich bezahlt. Für die Bezahlung der Beamten ist nicht die ausgeübte Tätigkeit, sondern das ihnen jeweils übertragene Amt maßgebend. Die Ämter werden den einzelnen Besoldungsgruppen nach einem gesetzlich vorgegebenen Stellenschlüssel und nicht aufgrund einer Dienstpostenbewertung zugeordnet.

(199) Die Bezahlung der Arbeiter und Angestellten richtet sich grundsätzlich nach der ausgeübten Tätigkeit. Tätigkeitsmerkmale und Eingruppierungsbestimmungen werden tarifvertraglich vereinbart; eine gesetzliche Einschränkung, z. B. durch Stellenschlüssel, gibt es nicht. Im Gegensatz zu den Beamten haben Arbeiter und Angestellte einen einklagbaren Anspruch auf Ein- und Höhergruppierung; allerdings ist eine Herabgruppierung unter bestimmten Voraussetzungen auch möglich.

(200) Die Bezahlung der Beamten und Angestellten bemißt sich innerhalb der jeweiligen Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe nach einem kombinierten Dienst- und Lebensaltersprinzip; für Arbeiter gilt das reine Dienstaltersprinzip. Familienstand und Zahl der Kinder sind weitere Kriterien für die Höhe des Entgelts. Die für das Arbeitsentgelt zu erbringende Arbeitsleistung bestimmt der Arbeitgeber weitgehend allein. Die gewerkschaftliche Forderung auf glei-

chen Lohn für gleiche Arbeit ist im öffentlichen Dienst nicht verwirklicht. Starre gesetzliche Stellenschlüssel stehen einer auf die Tätigkeit bezogenen Bezahlung der Beamten entgegen. Es fehlt ein einheitliches System der Bewertung der Tätigkeiten der Arbeiter, Angestellten und Beamten; solange drei Beschäftigtengruppen im öffentlichen Dienst tätig sind, wird es dieses System wohl auch nicht geben können. Das den Bezahlungssystemen im öffentlichen Dienst zugrunde liegende Dienst- bzw. Lebensaltersprinzip mit niedrigen Anfangsgehältern bzw. -löhnen und mit zahlreichen Dienstaltersstufen ist unbefriedigend. Das Dienstaltersprinzip beeinträchtigt die berufliche Mobilität. Lange Ausbildungs- und Umschulungszeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes werden nicht entsprechend berücksichtigt; insofern wirkt das Dienstaltersprinzip der Forderung nach mehr Bildung entgegen.

(201) Nur weil der Gesetzgeber seinen Verpflichtungen gegenüber der Familie nicht genügt, konnte bisher auf die Vereinbarung von auf den Familienstand bezogenen Zuschlägen im öffentlichen Dienst nicht verzichtet werden.

(202) Es ist ein erheblicher Mangel, daß die öffentlichen Arbeitgeber weitgehend allein die vom Beschäftigten zu erbringende Arbeitsmenge bemessen. Die Bemessungswerte sind in jederzeit einseitig vom Arbeitgeber änderbaren Verfügungen festgelegt. Infolgedessen konnte bisher bei Erhöhung der Arbeitsnormen auch nur mit unbefriedigendem Ergebnis über Verbesserungen zugunsten der Beschäftigten verhandelt werden.

(203) Der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ kann nur durch ein im Vertragsrecht zu vereinbarendes gleiches Bezahlungssystem für alle Beschäftigten verwirklicht werden.

Wir fordern:

■ (204) Die für die Eingruppierung maßgeblichen Anforderungsmerkmale werden im Vertragsrecht geregelt.

■ (205) Das Arbeitsentgelt entspricht den Anforderungen der Tätigkeit. Der Beschäftigte hat einen Rechtsanspruch auf Höhergruppierung, wenn er höherwertige Tätigkeiten verrichtet; die Rückgruppierung ist ausgeschlossen.

■ (206) Die Höhe des Arbeitsentgelts in den jeweiligen Bezahlungsgruppen bestimmt sich nach dem Lebensalter. Der Unterschiedsbetrag zwischen Anfangs- und Endgehalt und die Zahl der Steigerungsstufen in jeder Bezahlungsgruppe werden gering gehalten.

■ (207) Die im Vertragsrecht festzulegende Arbeitsmenge darf die Beschäftigten nicht überfordern und muß soziale Erfordernisse berücksichtigen.

■ (208) Die auf den Familienstand bezogenen Bestandteile des Arbeitsentgelts sind so lange vom öffentlichen Arbeitgeber zu zahlen, wie der Gesetzgeber eine allgemeine und gleichwertige Regelung nicht geschaffen hat.

■ (209) Jährlich wird ein einheitliches Urlaubsgeld gezahlt mit einheitlichen Zuschlägen nach dem Familienstand und der Anzahl der Kinder.

(210) Solange das einheitliche Dienstrecht noch nicht verwirklicht ist, fordern

wir: Die Stellenschlüssel der Besoldungsgesetze werden beseitigt. Grundlage für die Zuteilung der Planstellen ist allein die Wertigkeit der ausgeübten Tätigkeit. Den Beamten, die vorübergehend höherwertige Tätigkeiten verrichten, wird eine ruhegehaltsfähige Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages gezahlt. Die Wertigkeit der ausgeübten Tätigkeit wird im Einvernehmen mit den Gewerkschaften festgelegt. Das Gehalt der Beamten teilt sich auf in ein Grundgehalt und in ein Sozialgehalt. Für Arbeiter und Angestellte wird ein einheitliches Vergütungssystem geschaffen, das sowohl ein einheitliches Verzeichnis der Tätigkeitsmerkmale als auch einheitliche Voraussetzungen für die Ein- und Höhergruppierung einschließt.

Gleiche Entschädigungen und Zulagen

(211) Neben Lohn und Gehalt werden Aufwandsentschädigungen, Erschwerniszuschläge bzw. -zulagen sowie weitere besoldungs- und tarifrechtliche Zulagen gezahlt.

(212) Anspruchsvoraussetzungen und Höhe der Erschwerniszuschläge und Zulagen sind für jede Beschäftigtengruppe unterschiedlich geregelt. Benachteiligt sind vor allem die Beamten, für die wegen fehlender Verhandlungsrechte der Gewerkschaften keine entsprechenden Entschädigungen und Zulagen vereinbart werden können.

(213) Unterschiedlich hoch sind auch die Reise- und Umzugskostenvergütungen. Während Beamte und Angestellte je nach ihrer Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe verschiedenen Stu-

fen bzw. Klassen zugeordnet sind, erhalten Arbeiter Reise- bzw. Umzugskostenvergütung nach der niedrigsten Stufe bzw. Klasse. Da die Unkosten bei Dienstreisen unabhängig von der Höhe des Einkommens und bei Umzügen bei gleichem Familienstand gleich hoch sind, ist die Einteilung nach Klassen und Stufen im Reise- bzw. Umzugskostenrecht sozial ungerechtfertigt.

(214) Die Zulagen, Entschädigungen sowie die Reise- und Umzugskostenvergütungen sind in ihrer Höhe nicht der allgemeinen Einkommens- bzw. Kostenentwicklung angepaßt.

(215) Der Forderung nach gleichen Entschädigungen, Zulagen und Reise- bzw. Umzugskostenvergütungen bei Vorliegen gleicher Voraussetzungen trägt nur ein im Vertragsrecht zu vereinbarendes System Rechnung.

Wir fordern:

■ (216) Die Entschädigungen für besonderen Aufwand, die Zulagen für anderweitig nicht abgeltbare Arbeitserschwernisse sowie die Reise- und Umzugskostenvergütungen werden für alle Beschäftigten einheitlich im Vertragsrecht geregelt. Die Stufen im Reisekostenrecht bzw. die Klassen im Umzugskostenrecht werden beseitigt.

■ (217) Die Entschädigungen und Zulagen werden der allgemeinen Erhöhung des Arbeitsentgelts entsprechend angehoben. Die Reise- und Umzugskostenvergütungen sind der allgemeinen Kostenentwicklung anzupassen.

Mehr Freizeit durch kürzere Arbeitszeit

(218) Viele Beschäftigte im öffentlichen

Dienst arbeiten wiederkehrend an Samstagen, Sonn- und Feiertagen sowie zu Früh-, Spät- und Nachtzeiten in unregelmäßigen, oft nicht zusammenhängenden Dienstschichten. Die bei der Deutschen Bundespost mit verminderter Wochenarbeitszeit beschäftigten Arbeiter und Angestellten leisten fast ausschließlich Früh- und Spätschichten.

(219) Beamte, die in ihrem Haushalt lebende Kinder oder pflegebedürftige Personen zu betreuen haben, können deswegen auf Antrag halbtägig beschäftigt werden. Für vollbeschäftigte Arbeiter und Angestellte besteht keine vergleichbare Regelung.

(220) Die unregelmäßigen und zu ungünstigen Zeiten liegenden Dienstschichten, insbesondere die Nacharbeit, sind zusätzliche Arbeitserschwernisse und führen in vielen Fällen zu einem unfreiwilligen, vorzeitigen Ausscheiden aus dem Arbeitsleben. Geteilte Dienstschichten beeinträchtigen die Freizeit und schließen vom familiären, kulturellen und politischen Leben aus. Das gleiche gilt für Überlagerzeiten, die außerdem nur teilweise auf die Wochenarbeitszeit angerechnet werden.

(221) Ein erheblicher Mangel ist es, daß von Arbeitern, Angestellten und Beamten Überstunden auch dann verlangt werden können, wenn keine unvorhersehbaren dringenden dienstlichen Gründe vorliegen. Bei der Abgeltung der Überstunden durch Freizeit wird kein Zeitzuschlag gewährt. Die finanzielle Abgeltung von Überstunden gleicht den Verlust an Freizeit nicht aus und dient nicht der Erhaltung der Gesundheit.

(222) Obwohl die Zahl der nicht vollbeschäftigten Arbeiter und Angestellten ständig steigt, gibt es für sie keine besonderen Arbeitszeitvorschriften. Diese sind insbesondere geboten, weil die nicht vollbeschäftigten Arbeiter und Angestellten fast ausschließlich in Zeiten von Verkehrsspitzen mit erhöhtem Arbeitseinsatz beschäftigt werden. Die Arbeitszeitregelungen für werdende und stillende Mütter und für Jugendliche sind unzureichend.

(223) Günstige Arbeitszeitregelungen beugen dem vorzeitigen Verschleiß der Arbeitskraft vor.

Wir fordern:

■ (224) Die Wochenarbeitszeit wird bei vollem Lohnausgleich auf 35 Stunden herabgesetzt.

■ (225) Nacht-, Wochenend- und Feiertagsdienste sind weitgehend abzuschaffen.

■ (226) Die tägliche Dienstschicht darf grundsätzlich nicht geteilt werden. Muß die tägliche Dienstschicht geteilt werden, so ist ein Zeitzuschlag zu gewähren. Sämtliche zu gewährende Pausen und notwendige Arbeitsunterbrechungen werden als Arbeitszeit gerechnet.

■ (227) Bereitschaftsdienste sind voll auf die Wochenarbeitszeit anzurechnen.

■ (228) Die Anrechnung von Überlagerzeiten auf die Wochenarbeitszeit muß wesentlich verbessert werden.

■ (229) Unvermeidbare Arbeitsstunden an Wochenenden, Feiertagen und während der Nacht sowie in Wechsel-

dienstschichten sind mit einem Zeitzuschlag anzurechnen.

■ (230) Der Beschäftigte ist nur dann verpflichtet, Überstunden zu leisten, wenn unvorhersehbare dringende dienstliche Gründe dies erfordern.

■ (231) Überstunden sind vorrangig durch Freizeit zuzüglich eines Zeitzuschlags zu einem vom Beschäftigten mitzubestimmenden Zeitpunkt auszugleichen.

■ (232) Allen Beschäftigten, die ein Kind oder eine pflegebedürftige Person in ihrem Haushalt betreuen, ist auf Antrag die Wochenarbeitszeit zu ermäßigen.

■ (233) Zum Schutz der Nichtvollbeschäftigten müssen besondere Arbeitszeitregelungen geschaffen werden.

■ (234) Die für besonders schutzbedürftige Personengruppen (z. B. werdende Mütter, Jugendliche, Schwerbehinderte) geltenden Arbeitszeitregelungen sind zu verbessern. Die Mutterschutzfristen sind zu verlängern. Darüber hinaus ist zur Betreuung des Kindes bei angemessenem finanziellem Ausgleich Freistellung von der Arbeit zu gewähren.

■ (235) Im einheitlichen Dienstrecht werden die Arbeitszeitregelungen im Vertragsrecht vereinbart.

Mehr Erholung durch längeren Urlaub

(236) Die Dauer des Urlaubs für Beamte und Angestellte ist abhängig vom Lebensalter und von der Höhe des Einkommens. Im Gegensatz dazu wird der

Urlaub der Arbeiter allein nach dem Lebensalter bemessen. Der Mindesturlaub im öffentlichen Dienst beträgt 18 Arbeits- bzw. 22 Werktage. Bei gesundheitsschädlichen oder gesundheitsgefährdenden Arbeiten erhöht sich der Mindesturlaub auf 20 Arbeits- bzw. 24 Werktage. Schwerbeschädigten wird ein Zusatzurlaub von 6 Arbeitstagen gewährt. Jugendliche erhalten bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres einen Urlaub von 24 Werktagen. Die Freistellung des Beschäftigten von der Arbeit ist aus öffentlichen, gewerkschaftlichen, kirchlichen und persönlichen Anlässen möglich.

(237) Die derzeitige Urlaubsdauer reicht nicht aus. Sie gewährleistet dem unter ständigem Leistungsdruck stehenden Beschäftigten nicht die notwendige Erholung. Nach arbeitsmedizinischen Erkenntnissen sind mindestens zwei Urlaubsabschnitte von je drei Wochen erforderlich.

Wir fordern:

■ (238) Der Mindesturlaub für alle beträgt 6 Wochen. Davon müssen mindestens 3 Wochen zusammenhängend gewährt werden. Darüber hinaus richtet sich die Dauer des Urlaubs nach dem Lebensalter.

■ (239) Besondere Belastungen, wie Schwerbehinderung oder gesundheitsgefährdende Arbeiten, werden durch einen zusätzlichen Urlaub ausgeglichen.

■ (240) Die Bestimmungen über die Freistellung des Beschäftigten von der Arbeit aus öffentlichen, gewerkschaftlichen, kirchlichen und persönlichen

Anlässen werden verbessert. Das Arbeitsentgelt wird für die Dauer der Freistellung fortgezahlt.

□ (241) Anspruchsvoraussetzungen und Dauer des Urlaubs sowie der Freistellung von der Arbeit werden im Vertragsrecht geregelt.

Soziale Sicherung bei Krankheit

(242) Die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung besteht für Arbeiter uneingeschränkt, für Angestellte mit Einschränkungen und für Beamte überhaupt nicht. Während die gesetzliche Krankenversicherung für ihre Versicherten die vollen Krankheitskosten übernimmt, haben die meisten Beamten und Angestellten ohne Krankenversicherungspflicht diesen vollen Schutz nicht, weil nach den Beihilfevorschriften höchstens bis zu 70 v. H. der beihilfefähigen Aufwendungen erstattet werden. Trotz des zusätzlichen Abschlusses einer privaten Krankenversicherung zu noch vertretbaren Beiträgen müssen die Beamten und Angestellten in zahlreichen Fällen erhebliche Eigenanteile zahlen.

(243) Für Arbeiter und Angestellte zahlt der Arbeitgeber die Hälfte des Beitrags zur Krankenversicherung; Beamte müssen den Beitrag zur privaten Krankenversicherung allein aufbringen. Arbeiter und Angestellte sind nach Eintritt des Rentenfalles bei Krankheit voll geschützt, ohne selbst einen Beitrag zur Krankenversicherung leisten zu müssen.

(244) Ruhestandsbeamte und deren Hinterbliebene sind auf die nur teilweise Kostenerstattung durch die Beihilfe und

auf die Leistungen der privaten Krankenversicherung angewiesen, zu der sie ebenfalls die Beiträge allein aufbringen müssen.

(245) Beamte, Angestellte und Arbeiter haben einen unterschiedlichen Anspruch auf Beihilfe.

(246) Die Fortzahlung des Arbeitsentgelts bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ist für die drei Beschäftigtengruppen im öffentlichen Dienst unterschiedlich geregelt. Der Beamte erhält im Falle der vorübergehenden Dienstunfähigkeit seine Dienstbezüge zeitlich unbegrenzt, der Arbeiter und Angestellte im Falle der Arbeitsunfähigkeit sein Arbeitsentgelt nur zeitlich begrenzt fortgezahlt. Bei dauernder Dienstunfähigkeit als Folge einer Krankheit ist der Beamte schlechter gestellt als der Arbeiter und Angestellte. Er erwirbt erst nach einer 10jährigen Wartezeit einen Versorgungsanspruch. Arbeiter und Angestellte besitzen diesen bereits nach 5jähriger Wartezeit. Dies führt zu erheblichen sozialen Härten, wenn der Beamte vor Ablauf der Wartezeit von 10 Jahren wegen dauernder Dienstunfähigkeit entlassen wird.

(247) Die verschiedenen Sicherungssysteme führen zu sachlich nicht begründeten Unterschieden, sowohl bei der Erstattung der Krankheitskosten als auch bei der materiellen Sicherung im Falle der Dienst- oder Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit.

(248) Die unterschiedliche soziale Sicherung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes im Krankheitsfall muß beseitigt werden.

Wir fordern:

■ (249) Bei Einführung des einheitlichen Dienstrechts haben alle Beschäftigten des öffentlichen Dienstes und ihre Familienangehörigen bei freier Arztwahl Anspruch auf den Schutz der gesetzlichen Krankenversicherung. Die Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung müssen den Lebensstandard des Kranken und seiner Familie sichern. Dies ist im Grundlagenrecht zu regeln.

■ (250) Im Bereich der Deutschen Bundespost ist die Bundespostbetriebskrankenkasse Träger der gesetzlichen Krankenversicherung.

(251) Solange nicht alle Beschäftigten der Deutschen Bundespost in der Bundespostbetriebskrankenkasse versichert sind, werden die Leistungsordnungen der Postbeamtenkrankenkasse und der Bundespostbetriebskrankenkasse einander angeglichen. Dabei muß das Ziel der vollen Kostendeckung bei gleichen Beitragsleistungen – ggf. Beitragsfreiheit – zur PBeaKK und BPBeKK – notfalls durch Änderung der Bundesgebührenordnung für Ärzte – verwirklicht werden. Die für Beihilfen aufgewendeten Mittel werden pauschal in beiden Krankenversicherungen eingebracht.

Soziale Sicherung bei Arbeitsunfall

(252) Wird ein Beamter durch einen Dienstunfall verletzt, so wird ihm oder seinen Hinterbliebenen Unfallfürsorge nach dem Bundesbeamtengesetz gewährt. Wird ein Arbeiter oder Angestellter durch einen Arbeitsunfall ver-

letzt, erhalten er oder seine Hinterbliebenen Leistungen nach dem Unfallversicherungsgesetz. Die Anspruchsgrundlagen beider Gesetze sind im wesentlichen vergleichbar, die Leistungen jedoch nicht.

(253) Die öffentlichen Arbeitgeber sind für die Unfallversicherung der Arbeiter und Angestellten jeweils in eigener Zuständigkeit verantwortlich. Im Bereich der Deutschen Bundespost nimmt die Bundespost-Ausführungsbehörde für Unfallversicherung diese Aufgaben wahr. Die Selbstverwaltungsorgane sind paritätisch besetzt.

(254) Für Behinderte oder nach Krankheit oder Unfall Genesende führt die Deutsche Bundespost weder Maßnahmen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsprozeß noch Rehabilitationsmaßnahmen durch.

(255) Weil Anspruchsgrundlagen des Bundesbeamtengesetzes und des Unfallversicherungsgesetzes im wesentlichen vergleichbar sind, besteht künftig keine Notwendigkeit, die Leistungen nach einem Dienst- bzw. Arbeitsunfall für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes durch zwei Gesetze zu regeln, dies um so mehr, als die Leistungen nach dem Bundesbeamtengesetz erheblich schlechter sind als die nach dem Unfallversicherungsgesetz.

Wir fordern:

■ (256) Alle Beschäftigten des öffentlichen Dienstes werden in die gesetzliche Unfallversicherung einbezogen. Die Zuständigkeit der gesetzlichen Unfallversicherung für alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst wird im Grundlagenrecht festgelegt.

□ (257) Für den Bereich der Deutschen Bundespost wird die Bundespost-Ausführungsbehörde für Unfallversicherung als Versicherungsträger beibehalten.

□ (258) Die Deutsche Bundespost fördert und beteiligt sich an Rehabilitationseinrichtungen, die zur Umschulung von Behinderten oder nach Krankheit oder Unfall Genesenden im öffentlichen Dienst und zu ihrer Wiedereingliederung in den Arbeitsprozeß beitragen.

□ (259) Bis zur Einführung eines einheitlichen Dienstrechts sind die Leistungen bei einem Dienstunfall nach dem Bundesbeamtengesetz denen des Unfallversicherungsgesetzes anzupassen.

Soziale Sicherung im Alter

(260) Für Arbeiter, Angestellte und Beamte bestehen unterschiedliche Versorgungssysteme. Arbeiter und Angestellte im öffentlichen Dienst sowie die Posthalter erhalten nach erfüllter Wartezeit und Eintritt des Versicherungsfalles Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung und aus der Zusatzversorgung. Ihre Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung werden zur Hälfte, die Beiträge zur Zusatzversorgung in voller Höhe vom Arbeitgeber getragen. Die Versorgung der Beamten ist beitragsfrei. Sie wird aus Haushaltsmitteln finanziert.

(261) Die beiden Versorgungssysteme unterscheiden sich im wesentlichen in den Anspruchsvoraussetzungen. Während der Beamte erst nach einer Wartezeit von 10 Jahren Anspruch auf Versorgung hat, ist dieses bei den Arbei-

tern, Angestellten und Posthaltern bereits nach 5 Jahren der Fall. Demgegenüber kann der Beamte nach vollendetem 62. Lebensjahr auf eigenen Antrag aus dem Arbeitsleben ausscheiden, während Arbeiter und Angestellte mindestens bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres weiterarbeiten müssen. Arbeiterinnen und weibliche Angestellte können unter bestimmten Voraussetzungen mit 60 Jahren vorgezogenes Altersruhegeld erhalten. Beamtinnen dagegen nicht. Das Durchschnittsalter beim Ausscheiden aus dem Arbeitsleben liegt jedoch weit unter diesen gesetzlichen Altersgrenzen.

(262) In beiden Versorgungssystemen werden je nach Dauer der abgeleiteten Dienstzeit bis zu 75 Prozent des letzten Monats-Bruttoeinkommens als Versorgungsleistung gewährt. Während Arbeiter, Angestellte und Posthalter Beiträge zur Rentenversicherung zahlen müssen und deswegen ihre Versorgung, von geringen Ausnahmen abgesehen, steuerfrei erhalten, müssen Beamte ihre nicht auf Beiträgen beruhende Versorgung grundsätzlich versteuern. Außerdem müssen Ruhestandsbeamte und deren Hinterbliebene im Gegensatz zu den Rentnern die Beiträge für ihre Krankenversicherung selbst aufbringen. Andererseits erhalten Arbeiter und Angestellte nach abgeleiteter Dienstzeit keine Beihilfen mehr. Von diesen Unterschieden abgesehen, gewähren beide Systeme vergleichbare Leistungen. Die Höhe der Leistungen ist jedoch in beiden Fällen noch nicht ausreichend.

(263) Die derzeitige Zusatzversorgung und die beamtenrechtliche Versorgung

hemmen die berufliche Mobilität der Beschäftigten im öffentlichen Dienst, da diese beim Wechsel in die private Wirtschaft teilweise ihre Versorgungsansprüche verlieren.

(264) Die Versorgung aller Beschäftigten im öffentlichen Dienst muß einheitlich gestaltet und verbessert werden.

Wir fordern:

■ (265) Alle Beschäftigten des öffentlichen Dienstes werden in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert. Die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung werden von dem jeweiligen öffentlichen Arbeitgeber getragen.

■ (266) Den Beschäftigten im öffentlichen Dienst und ihren Hinterbliebenen wird eine Gesamtversorgung garantiert, die sich in eine gesetzliche Rente und in eine Zusatzversorgung gliedert. Die Gesamtversorgung wird durch Vertragsrecht ausgestaltet.

■ (267) Die Gesamtversorgung wird an die Einkommensentwicklung der Beschäftigten ständig angepaßt.

■ (268) Bei einem Wechsel des Arbeitgebers müssen die erworbenen Versorgungsansprüche gesichert sein.

■ (269) Die Altersgrenze für die Zuruhesetzung auf eigenen Antrag wird auf das 55. Lebensjahr herabgesetzt.

■ (270) Der Höchstsatz der Gesamtversorgung wird auf 80 v. H. des letzten

Bruttoeinkommens erhöht. Eine ausreichende Mindestversorgung wird garantiert.

■ (271) Die Versorgung des überlebenden Ehegatten wird auf 80 v. H. der Gesamtversorgung des Versicherten erhöht. Für Halb- und Vollwaisen ist eine entsprechende Regelung zu gewährleisten. Die Waisenrente ist für dauernd Erwerbsunfähige über das 25. Lebensjahr hinaus zu gewähren. Eine ausreichende Mindestversorgung wird garantiert.

■ (272) Die Versorgung der bei der Überleitung ins einheitliche Dienstrecht vorhandenen Beamten ist in einem Übergangsrecht unter Wahrung der erworbenen Ansprüche zu regeln. Eine Benachteiligung gegenüber den Beschäftigten, die einen Anspruch auf Versorgung nach dem einheitlichen Dienstrecht haben, ist auszuschließen. Sind Eheleute im öffentlichen Dienst beschäftigt und stirbt ein Ehepartner, so entfällt die Aufrechnung bei der Berechnung des Witwengeldes.

(273) Bis zur Verwirklichung des einheitlichen Dienstrechts sind die gegenwärtigen Versorgungsregelungen dahin gehend zu verbessern, daß die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung vom Arbeitgeber voll übernommen und die Versorgungsbezüge der Beamten steuerfrei gezahlt werden.

Rationalisierung nicht gegen die Arbeitnehmer

(274) Jede Rationalisierung hat das Ziel, die höchstmögliche Wirtschaftlichkeit des Unternehmens zu erreichen. Durch Rationalisierungsmaßnahmen wird immer die Struktur der Arbeitsplätze verändert; Arbeitsplätze können entbehrlich werden.

(275) Die öffentliche Kritik und die Finanznot infolge der politischen Einflußnahme auf die Gebührenpolitik der Deutschen Bundespost durch Interessenverbände der privaten Wirtschaft zwingen die Deutsche Bundespost verstärkt, die Kosten zu senken. Da die Investitionsquote wegen der ständig wachsenden Nachfrage nach Dienstleistungen nicht oder nur geringfügig verringert werden kann, strebt die Deutsche Bundespost eine Senkung der Kosten durch Kürzung des Personalhaushalts an.

(276) Bei der Deutschen Bundespost haben zahlreiche Rationalisierungsmaßnahmen zu Herabgruppierungen, Einschränkungen der Beförderungsmöglichkeiten, Abordnungen, Versetzungen und auch zu Entlassungen geführt. Eine oft nicht sofort und unmittelbar erkennbare und zudem auch noch unkontrollierte Erhöhung der Arbeitsintensität und die zunehmende Verrichtung von Arbeiten in Nachtstunden führen zu gesundheitlichen

Schäden bis hin zur vorzeitigen Erwerbsunfähigkeit.

(277) Die Deutsche Postgewerkschaft muß mögliche negative Folgen von Rationalisierungsvorhaben rechtzeitig erkennen, auf die Vorhaben einwirken und sie gegebenenfalls abwenden. Die von der Deutschen Postgewerkschaft abgeschlossenen Rationalisierungsschutzabkommen sind ein wichtiger Beitrag hierzu.

Wir fordern:

■ (278) Rationalisierung muß vorrangig die Arbeits- und Lebensbedingungen aller Arbeitnehmer verbessern.

■ (279) Die beruflichen Erwartungen des einzelnen Beschäftigten dürfen durch Rationalisierungsmaßnahmen nicht geschmälert werden. Dies gilt auch für mittelbar Betroffene. Die Arbeitnehmer werden rechtzeitig umgeschult bzw. fortgebildet.

■ (280) Rationalisierungsmaßnahmen werden erst dann eingeleitet, wenn die sozialen Folgen für die Arbeitnehmer abzusehen und befriedigend gelöst sind.

■ (281) Bei der Planung, Vorbereitung und Durchführung von Rationalisierungsmaßnahmen muß die Mitbestimmung der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften gesichert sein.

Selbstverwaltung der betrieblichen Sozialpolitik

(282) Die betriebliche Sozialpolitik der Bundespost erstreckt sich auf die Gebiete der Wohnungsfürsorge, des Baus von Eigenheimen, des Baus von Wohnheimen und Kindertagesstätten, der Erholungsfürsorge, der Kinder- und Altenbetreuung. Im Rahmen der betrieblichen Sozialpolitik werden finanzielle Hilfen für Stipendien und Unterstützungen gewährt. Vereine und Versicherungen werden finanziell gefördert. Die Sozialbetreuung, der postärztliche Dienst und das Kantinenwesen gehören ebenfalls in den Bereich der betrieblichen Sozialpolitik.

(283) Bei vielen Beschäftigten besteht dem Grunde nach ein Bedürfnis nach sozialer Hilfe. Dieses wird durch zahlreiche Maßnahmen der betrieblichen Sozialpolitik befriedigt. Andererseits setzt der Arbeitgeber die betriebliche Sozialpolitik als ein Mittel ein, die Beschäftigten an die Deutsche Bundespost zu binden und sie dadurch zusätzlich abhängig zu machen. Daraus ergibt sich der Doppelcharakter der betrieblichen Sozialpolitik.

(284) Über Förderung und Hilfe durch Maßnahmen der betrieblichen Sozial-

politik entscheidet der Arbeitgeber weitgehend nach eigenem Ermessen. Eine umfassende Kontrolle durch die Beschäftigten fehlt.

(285) Die meisten Maßnahmen der betrieblichen Sozialpolitik sind eigentlich Aufgaben der staatlichen Sozialpolitik. Solange der Staat diese Aufgabe noch nicht bzw. nur ungenügend übernommen hat, sind die Leistungen der betrieblichen Sozialpolitik der Bundespost trotz ihres Doppelcharakters auszubauen, und der Anspruch hierauf ist rechtlich abzusichern.

Wir fordern:

■ (286) Die Deutsche Bundespost gründet und finanziert ein selbständiges Sozialwerk. Es wird von den Beschäftigten verwaltet. Das Sozialwerk ist für alle Maßnahmen der betrieblichen Sozialpolitik zuständig.

■ (287) Die rechtliche Sicherung des Anspruchs auf Leistungen der betrieblichen Sozialpolitik erfolgt durch Gesetz, Vertrag oder Dienstvereinbarung. Bei der Anwendung dieser Regelungen bestimmt der Personalrat mit.

Mehr Demokratie durch betriebliche Mitbestimmung

(288) Die Forderung der Gewerkschaften nach betrieblicher Mitbestimmung soll die soziale Abhängigkeit der Arbeitnehmer verringern. Um dieses Ziel zu erreichen, kämpfen die Gewerkschaften für die Mitbestimmung auch im öffentlichen Dienst.

(289) Die Personalvertretungen (Personalrat, Jugendvertretung und Schwerbehindertenvertrauensmann) und ihre Rechte sind ein Ergebnis des Kampfes der Gewerkschaften für die Mitbestimmung.

(290) Das Personalvertretungsgesetz von 1974 hat zwar die Stellung und die Rechte der Personalvertretungen und der Gewerkschaften erweitert, jedoch wurden zahlreiche gewerkschaftliche Forderungen, insbesondere die nach voller Mitbestimmung, nicht erfüllt.

(291) Das Personalvertretungsgesetz mutet den Personalvertretungen eine in sich widersprechende Aufgabenstellung zu: Es will sie verpflichten, mit dem Arbeitgeber zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben und zur Wahrung des Betriebsfriedens vertrauensvoll zusammenzuarbeiten. Andererseits sollen die Personalvertretungen mit den Gewerkschaften zum Wohl der Beschäftigten wirken. Die gesetzliche Verpflichtung der Personalvertretungen

gegenüber dem Arbeitgeber richtet sich gegen die Interessen der Beschäftigten und ihrer Gewerkschaften.

(292) Das gesetzlich vorgeschriebene starre Gruppenprinzip und die dem Wählerwillen nicht gerecht werdende Bevorzugung von Splittergruppen schwächen die Stellung des Personalrats.

(293) Das Personalvertretungsgesetz erfüllt nicht die gewerkschaftliche Forderung nach Mitbestimmung in allen Angelegenheiten der Beschäftigten. Es verbietet den Gewerkschaften eine weitere Ausgestaltung des Personalvertretungsrechts durch Tarifverträge.

(294) Der Personalrat hat in zahlreichen Angelegenheiten kein wirksames Antragsrecht. Nach wie vor werden die Interessen des Arbeitgebers höher bewertet als die der Beschäftigten.

(295) Die Einigungsstelle mit ihrem neutralen Vorsitzenden verstößt gegen die gewerkschaftliche Forderung nach Gleichberechtigung von Beschäftigten- und Arbeitgeberinteressen.

(296) Mehr Mitbestimmung für die Personalvertretung sowie eine starke Stellung der Gewerkschaften im Betrieb sind gleichermaßen notwendig, um die Interessen der Beschäftigten wirksamer vertreten und durchsetzen zu können.

Wir fordern:

■ (297) Die Personalvertretungen vertreten ausschließlich die gemeinsamen Interessen der Beschäftigten. Damit erfüllen sie einen gewerkschaftlichen Auftrag. Die Bindung der Personalvertretungen an die Gewerkschaften muß vom Gesetzgeber anerkannt werden.

■ (298) Die Demokratisierung im Betrieb setzt die Mitbestimmung und das uneingeschränkte Antragsrecht der Personalvertretungen in allen Angelegenheiten der Beschäftigten voraus.

□ (299) Das Personalvertretungsrecht kann durch Tarifverträge ausgestaltet werden.

□ (300) Die Einigungsstelle ist aufzuheben. An ihre Stelle treten die Gewerkschaften und die öffentlichen Arbeitgeber.

□ (301) Die Personalvertretungen werden in ihrer Arbeit durch gewerkschaftliche Vertrauensleute unterstützt. Diese haben den gleichen Schutz wie die Mitglieder der Personalräte.

Bedingungen und Möglichkeiten zur Durchsetzung dieses Programms

(302) Die Gewerkschaften im Deutschen Gewerkschaftsbund kämpfen für gesellschaftliche Reformen und bessere Arbeitsbedingungen. Gesellschaftliche Reformen beeinflussen das Arbeitsleben, andererseits sind die von den Gewerkschaften erkämpften Verbesserungen im Arbeitsleben Ansätze zu Reformen in der Gesellschaft.

(303) Die Gewerkschaften fordern einen stärkeren Einfluß der Arbeitnehmer in der Gesellschaft und auf alle Entscheidungen in den Betrieben und Verwaltungen. Ziel ist der Abbau der sozialen Abhängigkeit der Arbeitnehmer. Voraussetzungen zur Erreichung dieses Ziels sind die Mitbestimmung der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften sowie die Unabhängigkeit, Eigenständigkeit und Einheit der Gewerkschaften.

(304) Dieses Gesellschafts- und Berufspolitische Programm enthält die Forderungen der Deutschen Postgewerkschaft für eine Reform unserer Gesellschaft und für bessere Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Die Forderungen haben ihre Grundlagen im Grundsatzzprogramm des Deutschen Gewerkschaftsbundes.

(305) Die Deutsche Postgewerkschaft gehört dem Deutschen Gewerk-

schaftsbund an. Diese Zugehörigkeit sichert die Solidarität mit den in den DGB-Gewerkschaften organisierten Arbeitnehmern. Die Gewerkschaften im Deutschen Gewerkschaftsbund sind dadurch ein zuverlässiger Verbündeter der Deutschen Postgewerkschaft bei der Durchsetzung dieses Programms.

(306) Die Deutsche Postgewerkschaft muß die politischen Parteien für die Forderungen dieses Programms gewinnen. Die Mitglieder der Deutschen Postgewerkschaft sind aufgerufen, in den politischen Parteien aktiv mitzuarbeiten und deren Entscheidungen im Sinne der Forderungen dieses Programms zu beeinflussen. Die Deutsche Postgewerkschaft wird die politischen Parteien daran messen, inwieweit diese die Forderungen dieses Programms unterstützen.

(307) Die Deutsche Postgewerkschaft muß durch eine verstärkte Presse- und Öffentlichkeitsarbeit den Bürger dahin gehend aufklären, daß sich die Forderungen dieses Programms nicht gegen seine Interessen wenden.

(308) Die Stärke der Deutschen Postgewerkschaft beruht auf der Zahl und der Aktivität ihrer Mitglieder. Alle Mitglieder müssen bereit sein, die Forderungen dieses Programms wirkungsvoll zu vertreten. Nur unter dieser Bedin-

gung läßt sich das Programm durchsetzen.

(309) Die Vertrauensleute der Deutschen Postgewerkschaft einschließlich der Personalräte arbeiten zusammen, um die Forderungen dieses Programms zu verwirklichen. Sie können diese Aufgabe nur erfolgreich wahrnehmen, wenn sie umfassend informiert sind. Sie sollen nicht nur über die Ergebnisse gewerkschaftlicher Arbeit, sondern jeweils auch über die Hintergründe der Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber unterrichtet werden.

(310) Die Arbeit der Deutschen Postgewerkschaft hat sich verstärkt an Konflikten im Betrieb zu orientieren. Alle betrieblichen Konflikte stehen in einem gesellschaftspolitischen Zusammenhang. Darum muß die Konfliktsituation in der Gesellschaft in die Auseinandersetzung mit Konflikten im Betrieb einbezogen und dadurch das Bewußtsein der Mitglieder über ihre Abhängigkeit am Arbeitsplatz und über ihre Stellung in der Gesellschaft gestärkt werden.

(311) Die Deutsche Postgewerkschaft mißt der betriebsnahen Bildungsarbeit besondere Bedeutung zu. Wegen ihres stark betriebsbezogenen Inhalts fördert sie das solidarische Handeln der Mitglieder und erhöht ihre Bereitschaft zur Mitarbeit in der Deutschen Postgewerkschaft. Gewerkschaftliche Schulungen auf überbetrieblicher Ebene dienen der Bildung gewerkschaftlichen Bewußtseins und dem Erkennen gesellschaftspolitischer Problematik und

müssen daher kontinuierlich betrieben werden.

(312) Die Beschäftigten der Deutschen Bundespost haben grundsätzlich die gleiche wirtschaftliche Interessenlage. Die Deutsche Postgewerkschaft wirkt mit diesem Programm der Gefahr entgegen, die Beschäftigten durch Unterscheidung in mehrere Gruppen zu ent-solidarisieren. Dem Arbeitgeber soll die geschlossene Gruppe der Beschäftigten gegenüberstehen, die nicht durch unterschiedliche Rechtsstellung und Gruppeninteresse geteilt ist.

(313) Inwieweit die Deutsche Postgewerkschaft die Forderungen dieses Programms durchsetzen kann, hängt von der Bereitschaft der Mitglieder ab, auch gewerkschaftliche Kampfmittel anzuwenden. Zum Einsatz von gewerkschaftlichen Kampfmitteln muß die Deutsche Postgewerkschaft aber finanziell in der Lage sein. Sie wird ihre Einnahmen steigern oder ihre Aufgaben einschränken müssen.

(314) Dieses Gesellschafts- und Berufspolitische Programm weist in die Zukunft. Nicht jede Forderung wird sich mit einem Schritt durchsetzen lassen. Darum enthält das Programm auch notfalls anzustrebende Zwischenlösungen. Diese stehen nicht der Verwirklichung dieses Programms entgegen. Maßstäbe, die in einem Aktionsprogramm festzulegen sind, dürfen weder den Forderungen noch den Zwischenlösungen widersprechen.