

Gesellschafts- und berufspolitisches Programm der Deutschen Postgewerkschaft



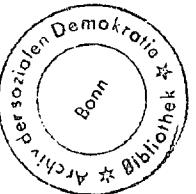
Entwurf

Gesellschafts-
und
berufspolitisches
Programm
der
Deutschen
Postgewerkschaft



Entwurf

Vorwort



Der Hauptvorstand erfüllt einen Auftrag des 10. Ordentlichen Kongresses 1971, indem er den Mitgliedern der Deutschen Postgewerkschaft den

Entwurf eines Gesellschafts- und Berufspolitischen Programms

vorlegt.

Der Hauptvorstand hat den Programmenvorschlag in den letzten Monaten sehr eingehend beraten. In der jetzt zur Diskussion gestellten Fassung entspricht er seinem heutigen Erkenntnisstand.

In den zurückliegenden Jahren waren zwei „Berufspolitische Programme“ Grundlage unserer Arbeit (1. Berufspolitisches Programm, beschlossen vom 3. Ordentlichen Gewerkschaftskongreß 1955, 2. Berufspolitisches Programm, beschlossen vom 6. Ordentlichen Gewerkschaftskongreß 1961). Die Entwicklung in unserem Lande seit 1961 hat uns – wie ich meine – besonders dreierlei deutlich werden lassen:

1. Gewerkschaftliche Berufspolitik in gesellschaftlichen Zusammenhängen

Die Berufspolitik bei der Deutschen Bundespost im Interesse der 394 000 Mitglieder der Deutschen Postgewerkschaft kann zukünftig nur dann erfolgreich sein, wenn ihre Zusammenhänge mit dem Zustand der Gesellschaft erkannt werden, in der wir leben und arbeiten. Ohne eine gründliche, Schritt um Schritt vorangetriebene Reform unserer gesellschaftlichen Ordnung muß berufspolitische Arbeit Stückwerk bleiben.

Um dafür ein Beispiel zu nennen: Probleme der beruflichen Qualifikation bei der Post, die Verwendungsmöglichkeiten des Personals, die Bewertung der Arbeitskraft und damit letztlich auch Art und Höhe der Bezahlung können grundlegend nur gelöst werden, wenn unser Bildungssystem reformiert wird. Der vorgelegte Programmenvorschlag versucht daher, die engere Berufspolitik zur Gesellschaftspolitik in Beziehung zu setzen und daraus mittel- und langfristige gewerkschaftliche Ziele abzuleiten.

2. Der Aufgabenwandel der öffentlichen Verwaltung

Der öffentliche Dienst entwickelt sich zunehmend von der klassischen Hoheitsverwaltung zur Leistungs- und Vorsorgeverwaltung. Mehr und mehr stellt der Staat den Bürgern über die öffentliche Verwaltung notwendige Dienstleistungen zur Verfügung. An einer so gro-

Ben und unentbehrlichen Betriebsverwaltung wie der Deutschen Bundespost wird die Tendenz besonders deutlich. Deshalb mußte sich der Hauptvorstand im Zuge seiner Beratungen auch die Frage stellen, ob das Recht der im öffentlichen Dienst Beschäftigten mit seiner aus der Zeit der klassischen Hoheitsverwaltung überkommenen Dreiteilung der Beschäftigtengruppen – Beamte, Angestellte, Arbeiter – langfristig noch beibehalten werden kann, wenn es die klassische Hoheitsverwaltung als Bezugspunkt für das gespaltene Dienstrecht nicht mehr gibt.

Deshalb schlägt der Hauptvorstand im vorgelegten Programmenvorschlag eine weitgehende Reform der Personalstruktur des öffentlichen Dienstes vor. Ziel ist ein einheitliches Dienstrecht für alle Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung, also auch bei der Deutschen Bundespost. In diesem neuen Recht sollen bewährte Regelungen aus den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums mit dem bisher nur dem Tarifpersonal vorbehalteten Recht verbunden werden, die Arbeitsbedingungen mit dem Arbeitgeber vertraglich auszuhandeln. Das so zu schaffende Recht wird für alle Beschäftigten uneingeschränkte freiheitlich-demokratische Beteiligungsmöglichkeiten gewährleisten.

Nach dem Grundgesetz ist die Bundesrepublik Deutschland ein demokratischer und sozialer Rechtsstaat. Die Deutsche Postgewerkschaft wirkt mit den anderen Gewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes für seinen weiteren Ausbau. Die öffentliche Verwaltung dient dem Volk, von dem alle Gewalt ausgeht. Die im öffentlichen Dienst Beschäftigten stellen hierfür ihre Arbeitskraft zur Verfügung und sind zugleich Staatsbürger. Diese Wechselbeziehung muß auch im Dienstrecht und in den Gestaltungsmöglichkeiten für die Angehörigen der öffentlichen Verwaltung zum Ausdruck kommen. Wer mit dem öffentlichen Arbeitgeber seine eigenen beruflichen Angelegenheiten weitgehend gleichberechtigt regeln kann, vollzieht den Schritt vom allein weisungsgebundenen „Bediensteten“ zum mitentscheidenden Bürger in der Verwaltung. Er prägt aus der eigenen Lebenserfahrung heraus Inhalt und Form des Umgangs mit dem Bürger bei der Erfüllung der dienstlichen Aufgaben mit. Auf aus innerer Überzeugung gefestigte demokratische Verhaltensformen der im öffentlichen Dienst Tätigen ihm gegenüber hat der Bürger einen berechtigten Anspruch.

3. Schlußfolgerungen aus der betrieblichen Praxis

Das in dem vorgelegten Programmenvorschlag zur Diskussion gestellte Modell eines einheitlichen Dienstrechts geht zugleich von den täglich in den Dienststellen und Ämtern des Post- und Fernmeldewesens für uns alle deutlich zulage tretenden Ungereimtheiten und der damit zusammenhängenden Unzufriedenheit und Verärgerung aus. In immer stärkerem Maße arbeiten heute Arbeiter, Angestellte und Beamte nebeneinander, ohne daß dem Außenstehenden ein begründeter Unterschied erkennbar wird. Trotz der gleichen Arbeit aber, die die Angehörigen der drei Beschäftigtengruppen verrichten, sind die Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bezahlung zum Beispiel, unterschiedlich. Wer als Arbeiter Beamter werden will, muß teilweise für längere Zeit hohe Einkommensverluste hinnehmen. Auch die oft jahrelange Tätigkeit von Beamten auf höherwertigen Dienstposten, ohne daß diese dafür entsprechend bezahlt werden können, ist bezeichnend für die aus vergangenen Zeiten herrührenden rechtlichen Grundlagen der Beschäftigungsverhältnisse. Mit den herkömmlichen Mitteln etwa des Beamtenrechts, das die Beamten und ihre Ge-

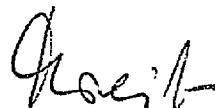
werkschaften auf die Rolle von „Bittstellern“ in einem Anhörungsverfahren beschränkt, sind die dadurch entstandenen Probleme nicht mehr zu lösen.

Alle Beschäftigten des öffentlichen Dienstes und ihre Gewerkschaften müssen deshalb zu gleichberechtigten Vertragspartnern werden, die ihr verfassungsmäßiges Koalitionsrecht uneingeschränkt wahrnehmen können. Nur so kann auch die jeweils notwendige Anpassung der Bedingungen an die allgemeine Arbeitsmarktlage erreicht und damit eine wesentliche Voraussetzung dafür geschaffen werden, im Interesse eines in jeder Hinsicht leistungsfähigen und modernen öffentlichen Dienstes die dazu erforderlichen qualifizierten Kräfte zu gewinnen. Bereitschaft zur Leistung ist aber nur zu erwarten, wenn die berechtigten Forderungen der Beschäftigten nach sozialer und materieller Sicherheit erfüllt werden, die im Programmumentwurf zusammengestellt worden sind.

Das im Programm beschriebene neue Dienstrecht ist ein Modell. Damit die Mitglieder in ihrer Meinungsbildung alle Vor- und Nachteile richtig erkennen können, werden wir auch noch andere Modelle zur Diskussion stellen. Deshalb haben wir uns auch nicht nur auf Thesen beschränkt, sondern Zielvorstellungen ins einzelne gehend dargestellt. Für jeden von uns soll das zu beschließende Programm einsichtig und überschaubar sein.

Ich rufe alle Mitglieder der Deutschen Postgewerkschaft auf, den Entwurf in den nächsten Monaten gründlich, kritisch und freimütig zu diskutieren. Es kommt darauf an, die Grundlage für das zukünftige Selbstverständnis, für den weiteren Weg, für neue Forderungen und Ziele unserer gewerkschaftlichen Arbeit zu schaffen. Davor sollte sich kein Mitglied ausschließen. Der Verlauf der Programmdiskussion wird für die Öffentlichkeit – aber auch für uns selbst – ein Prüfstein innergewerkschaftlicher Demokratie sein. Je tiefer und breiter sie unter den Mitgliedern verläuft, desto klarer wird die endgültige Entscheidung auf dem 11. Ordentlichen Gewerkschaftskongress 1974 fallen; desto geschlossener können wir uns danach gemeinsam auf den sicher langen Weg machen, um unsere selbstgesteckten Ziele durchzusetzen.

Frankfurt am Main, 3. Mai 1973



Ernst Breit

An der Erstellung des Gesamtergebnisses eines Entwurfs „Gesellschafts- und Berufspolitisches Programm der DPG“ waren folgende Gruppen beteiligt:

Untergruppe 1 (Grundsatzkommission):

Luise Leseberg, Hauptvorstand	Wilhelm Eilers, Hauptvorstand
Klaus-Dieter Zemlin, Hauptvorstand	Waldemar Hirsch, Berlin
Hans Czaika, Frankfurt	Theo Oetzmann, Frankfurt (GA)
Oskar Rudolf, Hauptvorstand (als Leiter der Untergruppe)	

Untergruppe 2 (Gesellschaftliche Situation):

Karl Steffen, Hauptvorstand	Lothar Lange, Hauptvorstand
Hermann Banze, Hauptvorstand	Karlheinz Lingen, Düsseldorf
Hanns Mitterer, München	Georg Seufert, Koblenz (GA)
Erich Sturm, Hauptvorstand (als Leiter der Untergruppe)	

Untergruppe 3 (Funktion „Öffentlicher Dienst“ – Grundsatzfragen):

Fritz Bender, Hauptvorstand	Johann Specker, Hauptvorstand
Walter Glasbrenner, Hauptvorstand	Siegfried Heidrich, Hauptvorstand
Manfred Aletsch, Münster	Hermann Klein, Hauptvorstand
Hans Zimmer, Trier (GA)	
Alfonso Nieländer, Hauptvorstand (als Leiter der Untergruppe)	

Mitglieder der Arbeitsgruppe 4 (Koordinierungsgruppe):

Arnold Thome, Hauptvorstand	Kurt Weber, Hauptvorstand
Bernd Lindenaus, Hauptvorstand	Anselm Wilhelm, Hauptvorstand
Gerd Zimmermann, Hauptvorstand	Kurt van Haaren, Hauptvorstand
Franz Hierer, Hauptvorstand	Georg Konradi, Hauptvorstand
Ingeborg Langhammer, Hauptvorstand	Heinz Ralff, Hauptvorstand
Albert Stegmüller, Hauptvorstand	Anton Tippkötter, Düsseldorf
Manfred Plett, Düsseldorfer	Ewald Wehner, Hauptvorstand
Günter Fuchs, Tübingen (GA)	Günter Gartz, Düsseldorf (GA)
Kurt Wegener, Berlin (GA)	
Paul Neumann, Hauptvorstand (als Vorsitzender der Arbeitsgruppe)	

Untergruppe 5 (Maßnahmen zur Verbesserung der Einkommen der Beschäftigten einschließlich Vermögensbildung):

Theo Kruse, Hauptvorstand	Georg Rudolf, Hauptvorstand
Werner Rittershofer, Hauptvorstand	Otto Kleinschmidt, Koblenz
Helmut Stemmler, Saarbrücken (GA)	
Karl Stützel, Hauptvorstand (als Leiter der Untergruppe)	

Übersicht

Die Arbeitnehmer in unserer Gesellschaft

Die Gewerkschaften in unserer Gesellschaft

Was wir von unserer Gesellschaft erwarten

Wirtschaftspolitik statt Politik für die Wirtschaft

Durch Sozialpolitik mehr soziale Gerechtigkeit

Gesundheitsvorsorge und Wiederherstellung der Gesundheit

Sicherheit am Arbeitsplatz

Mehr soziale Sicherheit im Alter

Gleiche Bildungschancen

Bessere Qualität des Lebens

Öffentlicher Dienst muß Dienst am Bürger sein

Reform der Deutschen Bundespost

Ein besseres Dienstrecht im öffentlichen Dienst

Gleiche Rechtsstellung – gleiche Verhandlungsrechte

Anstellung auf Lebenszeit

Gleicher Rechtsweg

Keine unzumutbaren Pflichten

Beschränkte Haftung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes

Chancengleichheit im Beruf

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit

Gleiche Entschädigungen und Zulagen

Mehr Freizeit durch kürzere Arbeitszeit

Mehr Erholung durch längeren Urlaub

Soziale Sicherung bei Krankheit

Soziale Sicherung bei Arbeitsunfall

Soziale Sicherung im Alter

Rationalisierung nicht gegen die Arbeitnehmer

Selbstverwaltung der betrieblichen Sozialpolitik

Mehr Demokratie durch betriebliche Mitbestimmung

Bedingungen und Möglichkeiten zur Durchsetzung dieses Programms

7

8

10

10

11

11

13

14

15

17

19

20

22

23

24

25

26

28

29

30

31

31

32

33

35

36

37

39

Die Arbeitnehmer in unserer Gesellschaft

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 Umfang angeboten, wie dies der Rentabilität des Kapitals dienlich ist. Im öffentlichen Dienst wird die Zahl der Arbeitsplätze vor allem vom Umfang und der Verwendung staatlicher Finanzmittel beeinflußt.

Unser Wirtschaftssystem ist gekennzeichnet durch das Privatentgelt 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.

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. Darauf drängt das staatliche Handeln an die Ursachen der Krisen nicht vor; vielmehr wird versucht, die Ursachen zu verschleiern und die Auswirkungen auf Kosten aller (Subventionen, Steuererleichterungen) zu mildern.

Gewinne werden privatisiert, Verluste werden sozialisiert.

Den gesellschaftspolitischen und berufspolitischen Forderungen der Arbeitnehmer steht in der privaten Wirtschaft das Interesse der Unternehmer an größtmöglichen Gewinn und an Kapitalvermehrung entgegen. Im öffentlichen Dienst stehen diese Forderungen im Konflikt mit den haushaltspolitischen Entscheidungen und der Forderung, den Anteil der Personalausgaben zu senken.

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 ihres Einkommens am Volkseinkommen hat sich jedoch kaum verändert. Als Mieter finanzieren sie den Fremdbesitz an Wohnungen. Gleiche Bildungschancen sind nicht gewährleistet.

Die Gewerkschaften in unserer Gesellschaft

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.

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.

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.

Die Gewerkschaften nehmen auf die politische Willensbildung in der Bundesrepublik Einfluß, um die beruflichen, wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer wirksam vertreten zu können. Sie verstehen sich jedoch nicht als Ersatzpartei.

Der Gesetzgeber hat den Gewerkschaften ausdrücklich das Recht übertragen, mit den Arbeitgebern die Lohn- und Arbeitsbedingungen frei von staatlicher Beeinflussung zu vereinbaren. Tarifverträge wirken wie Gesetze.

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 Ausgleich zur Übermacht der Unternehmer. 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.

Gewerkschatten 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.

Zukünftige Gewerkschaftspolitik wird es sein müssen, 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 internationalen Entwicklungen lassen es nicht zu, daß die Gewerkschaften nur im nationalen Bereich wirken.

Der zunehmenden Machtzentration durch die internationalen Verflechtungen des Kapitals ist ein wirksames Bündnis der Gewerkschaften entgegenzusetzen. Ein gemeinsames Konzept und eine gemeinsame Strategie der Gewerkschaften müssen gewährleisten, 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.

Die besondere Aufgabe der Deutschen Postgewerkschaft und ihrer befreundeten ausländischen Gewerkschaften ist es, eine gleichmäßige Beteiligung der Gewerkschaften an der Konferenz der Europäischen Post- und Fernmeldeverwaltungen (CEPT), dem Weltpostverein und der Internationalen Fernmeldeunion durchzusetzen. In der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) müssen die Gewerkschaften stärker als bisher vertreten sein.

Die Gewerkschaften in Westeuropa müssen die Kontakte mit den Gewerkschaften in Osteuropa ausbauen. Diese Kontakte, die im gegenseitigen Respekt vor unterschiedlichen Gesellschaftssystemen geschlossen werden, entsprechen 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

Für die Arbeitnehmer stellt sich die Frage, wem das Ergebnis ihrer Arbeit zugute kommt. Die Arbeitnehmer haben nach dem Kriege durch ihre Arbeit Produktivvermögen geschaffen, 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.

In unserer Wirtschaft vollzieht sich ein fort schreitender Konzentrationsprozeß, der zu einer Machtzusammenballung in den Großunternehmen und Unternehmensgruppen führt. Das Eigentum an den Produktionsmitteln — und damit die Verfügungsgewalt über die Produktionsmittel und die in den Unternehmen arbeitenden Menschen — konzentriert sich zunehmend auf eine kleine Minderheit der Bevölkerung. Damit wächst die Gefahr des Mißbrauchs wirtschaftlicher Macht — auch zu politischen Zwecken — ständig. Die politische Macht der Eigentü-

mer an den Produktionsmitteln hat bisher die Ausweitung der betrieblichen und die Verwirklichung der überbetrieblichen Mitbestimmung verhindert.

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 insof fern 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.

Die Wirtschaftsstruktur in der Bundesrepublik ist regional unausgeglichen. Die Raumordnung ist weder umfassend noch verbindlich geplant.

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 für die Finanzierung der Gemeinschaftsaufgaben notwendigen Mittel bereitzustellen. Als Folge davon fehlen insbesondere geeignete Bildungs-, Verkehrs- und Gesundheitseinrichtungen.

Das geltende Steuerrecht enthält eine Fülle von Privilegien, ist schwer durchschaubar und durch den hohen Anteil der Indirekten

Steuern am Gesamtsteueraufkommen unsozial.

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

Wir fordern:

■ Vollbeschäftigung, Preisstabilität, angemessenes Wirtschaftswachstum 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 auf der Grundlage eines volkswirtschaftlichen Rahmenplanes voraus; das Recht auf Arbeit ist gesetzlich zu verankern.

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

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

■ Die gesetzliche Sparförderung wird ausgebaut. Dabei sind Arbeitnehmer mit geringem Einkommen durch gezielte Maßnahmen besonders zu fördern.

■ 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 Geschäften mit Grund und Boden sind zu verhindern.

■ Es ist ein umfassender und verbindlicher Plan für die Raumordnung in der Bundesrepublik zu schaffen.

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

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

Durch Sozialpolitik mehr soziale Gerechtigkeit

Ohne eine umfassende Sozialpolitik ist unsere Gesellschaft unfähig, soziale Gerechtigkeit zu verwirklichen. Sozialpolitik muß mit die Voraussetzung dafür schaffen, daß sich die Menschen in unserer Gesellschaft frei entfalten können. An diesem Anspruch ist 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 der Arbeitnehmer für die Selbstverwaltungsgänge zu benennen.

Gesundheitsvorsorge und Wiederherstellung der Gesundheit

Der technische Fortschritt und die gewandelten Lebens- und Arbeitsbedingungen

bringen früher kaum verbreitete Krankheiten mit sich. Eine fortschrittliche Gesundheitspolitik muß dies berücksichtigen.

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 ausschließlich die zu den gesetzlichen Krankenkassen zugelassenen Ärzte vor. Krankenhäuser und der öffentliche Gesundheitsdienst sind nicht beteiligt.

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 medizinhistorisch-technische Entwicklung gewonnenen Erkenntnisse nur begrenzt nutzbar gemacht werden können. Die Bevölkerung in der Stadt und auf dem Land ist ungleichmäßig ärztlich versorgt.

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.

Die derzeitig 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.

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:

- Der öffentliche Gesundheitsdienst, die Träger der Sozialversicherung und der übrigen Sozialleistungen sowie die niedergelassenen Ärzte arbeiten planmäßig zusammen.
- Die Träger der Sozialversicherung schaffen als eine Gemeinschaftseinrichtung den sozialärztlichen Dienst. Die Verwaltung des sozialärztlichen Dienstes erfolgt durch Selbstverwaltungsorgane.
- Die medizinisch-technische Forschung wird durch Bund und Länder unterstützt und gefördert.
- Kinder und Jugendliche werden durch den öffentlichen Gesundheitsdienst regelmäßig ärztlich und zahnärztlich untersucht. Vorsorgeuntersuchungen für die übrige Bevölkerung können auch vom öffentlichen Gesundheitsdienst und von den öffentlichen Krankenhäusern vorgenommen werden.
- Vorsorgeuntersuchungen werden ohne jede Einschränkung als Pflichtleistung der gesetzlichen Krankenkassen anerkannt.
- Gemeinschaftspraxen der Ärzte und Medizinisch-Technischen 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.
- Die Versicherten müssen auch durch Krankenhäuser ambulant behandelt werden können.
- 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.
- Alle Arbeitnehmer und ihre Familienangehörigen haben Anspruch auf Schutz der gesetzlichen Krankenversicherung.
- 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.
- Alle gesetzlichen Träger von Rehabilitationseinrichtungen werden zur Zusammenarbeit verpflichtet. Den Behinderten werden geeignete Arbeitshilfen angeboten. Behinderte müssen am Arbeitsplatz fortlaufend auch unter Mitwirkung des Werksarztes betreut werden.
- 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**
Die Arbeitnehmer sind gegen Unfall im Betrieb und auf dem Weg zum und vom Betrieb gesetzlich versichert. Die Hausfrau dagegen ist nicht in den gesetzlichen Unfallschutz einbezogen.
Das Arbeitsschutzauftrag 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.
Viele Arbeitsplätze sind in ihrer Ausstattung nicht der natürlichen Leistungsfähigkeit 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 ebenso wenig in der Gesetzgebung berücksichtigt. Jugendliche Arbeitnehmer sind besondere Gefahren für ihre Gesundheit ausgesetzt. Die Regelungen für den Arbeitsschutz weiblicher Arbeitnehmer sind unvollkommen.
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.

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

Wir fordern:

■ Der gegen Unfall gesetzlich zu versichernde Personenkreis wird um den Personenkreis der Hausfrauen erweitert.

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

■ Die Arbeitgeber, als die Verantwortlichen für die Arbeitssicherheit werden gesetzlich verpflichtet, dies in den Betrieben technisch, organisatorisch und personell entsprechend zu gewährleisten.

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

■ Die Arbeit der Gewerbeaufsicht und der Unfallversicherungsträger ist zu fördern und auf den gesamten öffentlichen Dienst auszudehnen.

■ Die Gestaltung des Arbeitsplatzes ist der natürlichen Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer anzupassen.

■ 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.

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

■ Besondere Regelungen sind für den Arbeitsschutz weiblicher Arbeitnehmer erforderlich.

■ Durch Gesetz werden Betriebe und Verwaltungen verpflichtet, den werksärztlichen Dienst auszubauen. Der Werksarzt muß unabhängig, an Weisungen nicht gebunden und nur seinem ärztlichen Gewissen verantwortlich sein.

Mehr soziale Sicherheit im Alter

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 übereinbare, unterschiedliche Rentenleistungen. Die Versorgung der Beamten ist außerhalb der Gemeinschaft der übrigen Arbeitnehmer gesondert geregelt.

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.

Die Ansprüche auf Leistungen aus betrieblichen Pensionskassen und Zusatzversorgungseinrichtungen im öffentlichen Dienst hemmen die berufliche Mobilität. Beim Wechsel des Arbeitgebers gehen die in dem jeweiligen Unternehmen erworbenen Versorgungsansprüche zum mindest teilweise verloren. Zum Nachteil der Arbeitnehmer

bestehen keine überbetrieblichen Personalkassen. Lediglich beim Wechsel des Arbeitgebers innerhalb des öffentlichen Dienstes geht der Anspruch auf Zusatzversorgung nicht verloren.

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

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.

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

Das System der sozialen Alterssicherung ist reformbedürftig.

Wir fordern:

■ Die Unterscheidung der Arbeitnehmer in Versicherungspflichtige der Angestellten- und der Arbeiterrentenversicherung wird aufgehoben. Die Arbeiter- und Angestelltenrentenversicherung werden organisatorisch zusammengefaßt und regional gegliedert.

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

■ Ansprüche aus der betrieblichen Altersversorgung dürfen nicht verfallen. Sie müssen dynamisiert und bei Zahlungsfähigkeit des Arbeitgebers gesichert sein.

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

■ Die Zeiten der Arbeit in der Familie werden bei der Bemessung der Rentenleistung berücksichtigt.

■ Der Beginn der flexiblen Altersgrenze ist vorzuerlegen.

Gleiche Bildungschancen

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. Infogedessen sind die Chancen zum Besuch von Schulen von Bundesland zu Bundesland verschieden.

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 lediglich 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 höheren Schultypen ist nahezu unmöglich. Dadurch wird die einmal getroffene Auslese zementiert. Auch ein schulpsychologischer Dienst, der für

die Entwicklung der Begabung des Kindes wichtige Hilfestellung geben könnte, ist noch nicht in ausreichendem Maße vorhanden.

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.

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

Eine Reform des Bildungswesens ist überfällig.

Wir fordern:

■ Die Fähigkeit und die Eignung des einzelnen müssen ohne Rücksicht auf die spätere Erwerbstätigkeit gefördert werden. Dabei ist es notwendig, die Beteiligung der Arbeitnehmer und ihrer Kinder durch besondere Maßnahmen aufzuheben. Dazu gehört auch ein ausreichender schul-psychologischer 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 neue-

ren Erkenntnissen entsprechende Unterrichtsformen und -methoden anzuwenden. Lernmittel sind allen kostenlos zu überreichen. Die Schüler sind in möglichst kleinen Klassen zusammenzufassen. Die Bildungspolitik ist zukünftig durch mehr finanzielle Mittel vorrangig zu unterstützen.

■ Das Bildungssystem gliedert sich in die Elementarstufe, die Primarstufe, die Sekundarstufe I, die Sekundarstufe II und in den Bereich der Gesamthochschule.

Zur Elementarstufe

Für alle Dreil- und Vierjährigen sind gut ausgestattete Kindergartenplätze zur Verfügung zu stellen. Die Kinder sind von sozial-pädagogisch ausgebildetem Personal in kleinen Gruppen zu betreuen. Im Kindergarten, der zunehmend Vorschulcharakter haben soll, muß die Kritikfähigkeit, Selbstständigkeit 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

Die Primarstufe entspricht der bisherigen Grundschule und umfaßt das 1. bis 4. Schuljahr. Die Schüler sollen weniger zum Auswendiglernen als zum selbständigen Lernen befähigt werden.

Zur Sekundarstufe I

Das 5. bis 10. Schuljahr wird in der Sekundarstufe I zusammengefaßt. Sie entspricht im wesentlichen der heutigen Haupt- und Realschule. In dieser Stufe wird nach dem Kern-Kurssystem, das in Pflicht-, Wahl-

pflicht- und Wahlfächer eingeteilt ist, unterrichtet (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

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

Sämtliche Hochschularten sind in Gesamthochschulen zusammenzufassen. Sie ermöglichen ein sowohl auf die Praxis als auch auf die Forschung bezogenes Studium. Die Einflußnahme der Privatwirtschaft auf Forschung und Lehre ist zu verhindern. Die Forschung darf nur friedlichen Zwecken dienen.

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. 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.

Für die Weiterbildung stehen die öffentlichen Bildungseinrichtungen zur Verfügung; sie wird aus öffentlichen Mitteln finanziert. Allen Arbeitnehmern wird ein bezahlter Bildungsaurlaub gewährt.

Bessere Qualität des Lebens

Unsere Gesellschaft verhält sich umweltfeindlich. Abwärser, 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 aufzubürden zu lassen.

Schädliche Produktionsverfahren, Produkte und Werkstoffe sind der Öffentlichkeit nicht bekannt, weil eine allen Bürgern verständliche Bilanz über 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 für den Umweltschutz für geboten halten oder nicht.

Stiegende 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 insbesondere 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 geeignstem Wohnraum, sondern auch an Kindertagesstätten, Spielplätzen und Einrichtungen für eine sinnvolle Freizeitgestaltung. Außerdem fehlen Krankenhäuser, Wohn- und Begegnungsstätten für ältere Bürger, Rehabilitations- und Resozialisierungseinrichtungen. Trotz der verfassungsrechtlichen Sozialbindung des Eigentums am Grund und Boden sind Gebiete, die der Erholung dienen sollten, nicht allen Bürgern zugänglich.

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

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 gefährdet.

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

Wir fordern:

■ Der Umweltschutz wird gesetzlich geregelt. Oberster Grundsatz muß sein, Umweltschäden zu verhindern.

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

■ Die Bevölkerung wird durch eine Bilanz über Umweltschäden regelmäßig über den Grad der Umweltgefährdung durch schädliche Produktionsverfahren und Produkte umfassend informiert.

■ Der zunehmenden Entvölkerung der Stadtkerne und der Zersiedelung der Landschaft soll durch eine verbindliche Stadtentwicklungs- und Regionalplanung entgegengewirkt werden.

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

■ Die Erholungsgebiete sind allen Bürgern zugänglich zu machen und vor Verschmutzung, Verseuchung und Lärmbelästigung zu schützen.

■ Dem öffentlichen Nahverkehr muß Vorrang vor dem Individualverkehr eingeräumt werden.

■ Es müssen mehr und bessere Kindertagesstätten, Spielplätze, Sportstätten, Krankenhäuser, Wohn- und Begegnungsstätten für ältere Bürger, Rehabilitations- und Resozialisierungszentren geschaffen werden sowie mehr öffentliche Einrichtungen für eine sinnvolle Freizeitgestaltung.

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

Öffentlicher Dienst muß Dienst am Bürger sein

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 Umfange auf dem Gebiet der Daseinsvorsorge tätig. Damit tritt neben die Hohheitsverwaltung in immer stärkerem Maße die Dienstleistungsverwaltung.

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

Der öffentliche Dienst erbringt in größerem Umfange Vorleistungen für die private Wirtschaft. Insofern kommen seine Leistungen nicht allen Bürgern gleichgewichtig zugute. Der öffentliche Dienst verkörpert häufig durch die Art seines Aufgaben Vollzugs den Staat als eine über der Gesellschaft stehende Institution. Sinn und Zweck seines Handelns bleiben für den Bürger meist unverständlich. Der öffentliche Dienst

krankt an überholten Formen der Organisation. Er ist sachlich und personell nur unzureichend ausgestattet. Insgesamt erscheint der öffentliche Dienst mehr als Bremsen denn als Motor gesellschaftlicher Entwicklungsprozesse.

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:

■ Der öffentliche Dienst garantiert allen Bürgern eine umfassende Daseinsvorsorge und gleichen Zugang zu öffentlichen Leistungen. Die Leistungen orientieren sich unabhängig vom Kostenaufwand an den gesellschaftlichen Bedürfnissen der Bürger.

■ Die Organisations- und Vollzugsformen des öffentlichen Dienstes werden seiner geänderten Aufgabenstellung angepaßt.

■ Der öffentliche Dienst entwickelt eine für alle Bürger durchschaubare Arbeitsweise, er informiert über seine Aufgaben, erläutert seine Entscheidungen und berät den Bürger.

■ Der öffentliche Dienst beteiligt die Bürger bei der Vorbereitung seiner Entscheidungen; die Verantwortung der politischen Organe bleibt unberührt.

Reform der Deutschen Bundespost

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.

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.

Die Deutsche Bundespost hat auf den Gebieten des Haushalts-, Finanz- und Personalwesens nur eine begrenzte Selbständigkeit. Entsprechend gering sind auch die Befugnisse des Postverwaltungsrats. Das Recht der Deutschen Bundespost, Tarifverträge abzuschließen, ist eingeschränkt.

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.

Für die Deutsche Bundespost ist eine neue Unternehmensverfassung erforderlich.

Wir fordern:

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

■ Der Bedarf an Dienstleistungen ergibt sich aus den Bedürfnissen der Bürger und ist nach den wirtschaftlichen Möglichkeiten der Deutschen Bundespost und ggf. mit Hilfe des Bundes zu decken. Diese Verpflichtung schließt die Übertragung von Aufgaben der Deutschen Bundespost an die private Wirtschaft aus.

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

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

■ Der Aufsichtsrat setzt sich je zur Hälfte aus Vertretern der Beschäftigten der Deutschen Bundespost und ihrer Gewerkschaften (Beschäftigtenvertreter) sowie aus Ver-

tretern des öffentlichen Interesses (Bundestag und Bundesrat) zusammen.

■ 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.

■ Ein Mitglied des zu bildenden Vorstandes ist verantwortlich zuständig für die personellen und sozialen Fragen. Es darf nicht gegen den Willen der Mehrheit der Beschäftigtenvertreter im Aufsichtsrat berufen und abberufen werden.

■ Die Deutsche Bundespost ist uneingeschränkt berechtigt, Tarifverträge abzuschließen.

Ein besseres Dienstrecht im öffentlichen Dienst

Gleiche Rechtsstellung – gleiche Verhandlungsrechte

Im öffentlichen Dienst werden Arbeiter, Angestellte und Beamte beschäftigt. Die Beamten sind zwar nicht formal-rechtlich, 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.

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.

Beamte stehen in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis. Der Inhalt ihres Beschäftigungsverhältnisses wird nach dem obrigkeitssstaatlichen Prinzip der rechtlichen Ober- und Unterordnung einselbig vom Dienstherrn (Gesetzgeber, Regie-

lung) 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.

Während für Arbeiter und Angestellte auf die jeweiligen öffentlichen Verwaltungen und Betriebe bezogene Regelungen möglich sind und im Rahmen der freien tarifvertraglichen Vereinbarung durch gewerkschaftliches Handeln wesentlich mitbestimmt werden können, sind solche Regelungen für Beamte weitgehend ausgeschlossen.

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

Wir fordern:

- Für alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst wird ein einheitliches Dienstrecht geschaffen.
 - 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.
 - Für das Vertragsrecht wird den jeweiligen Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes und den zuständigen Gewerkschaften das uneingeschränkte Recht zum eigenständigen Tarifabschluß garantiert.
 - Die Gewerkschaften werden bei der Regelung des Grundlagenrechts ausreichend beteiligt.
- Solange das einheitliche Dienstrecht noch nicht verwirklicht ist, wird ein einheitliches Tarifrecht für Arbeiter und Angestellte geschaffen. Das Beamtenrecht wird in Status- und Folgerichtigkeit gegliedert mit dem Ziel, wirksame Verhandlungsrechte durchzusetzen.
- ## Anstellung auf Lebenszeit
- 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 Beamtenchaft zu sichern. Die soziale Funktion der Anstellung auf Lebenszeit war keinesfalls ausschlaggebend für dieses Zugeständnis. Unbeschadet dessen ist die Lebenszeitanstellung heute ein guter Schutz.
- 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.
- Während Beamte mit Vollendung des 27. Lebensjahrs 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.
- Das Beamtenverhältnis endet durch Entlassung kraft Gesetzes, durch Widerruf, auf Antrag, durch Versetzung in den Ruhestand und durch Disziplinarurteile. 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 Vorlegen bestimmter Gründe unter Einhaltung von Fristen jederzeit entlassen werden.
- Bei Entlassung und bei vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand kann der Beamte beim Verwaltungsgericht klagen.
- 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.

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.

In einem einheitlichen Dienstrecht müssen Arten und Begründung der Rechtsverhältnisse für alle Beschäftigten gleich sein.

Wir fordern:

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

■ 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 anzustrennende 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.

■ 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.

■ Für eine Beschäftigung aufgrund eines vorübergehenden Bedarfs wird ein Rechtsverhältnis auf Zeit begründet.

■ Alle Rechtsverhältnisse werden durch schriftlichen Vertrag begründet.

■ Die Form der Begründung und die Arten der Rechtsverhältnisse sowie die Möglich-

keiten zu ihrer Beendigung werden im Grundlagenrecht geregelt.

■ Für noch nicht auf Lebenszeit Beschäftigte wird der Schutz vor Auflösung des Rechtsverhältnisses im Vertragsrecht geregelt.

Solange die Anstellung auf Lebenszeit nicht für alle Beschäftigten gleich geregelt ist, wird der Zeitpunkt für die Unkündbarkeit der Arbeiter und Angestellten vorverlegt. Die Rechtsstellung der Posthalter wird verbessert.

Gleicher Rechtsweg

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.

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

Wir fordern:

■ Für alle Klagen aus dem Rechtsverhältnis sind die Arbeitsgerichte zuständig. Dies ist im Grundlagenrecht zu regeln.

Keine unzumutbaren Pflichten

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 achtungswürdig 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.

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

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

Wir fordern:

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

■ Inhalt und Umfang der Grundpflichten werden im Grundlagenrecht geregelt. Ein besonderes Disziplinarrecht entfällt.

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

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 Tägigkeit. 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 nach den öffentlichen Arbeitgebern nach den Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches. Danach entfällt die Pflicht zur Rückzahlung, wenn der Arbeiter die Überzahlung in gutem Glauben empfangen hat und nicht mehr bereichert ist. Der Beamte haftet nach den insofern strengerem Grundsätzen des

Bundesbeamten gesetzes, als er zurückzahlen muß, wenn er den Mangel des rechtlichen Grundes der Überzahlung hätte erkennen müssen. Die gleiche Regelung gilt für die Angestellten.

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

Wir fordern:

■ Im Falle von Pflichtverletzung haftet der Beschäftigte nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit.

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

■ Die Haftung des Beschäftigten gegenüber seinem Arbeitgeber wird im Vertragsrecht geregelt.

Chancengleichheit im Beruf

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

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.

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

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.

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.

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.

Einheitliche Grundsätze für die Ausstattung der Ausbildungsstätten und die Qualifikation der Ausbilder gibt es nicht. Daher sind die Ausbildungsvoraussetzungen und die Ausbildungsergebnisse sehr unterschiedlich.

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.

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).

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.

Arbeiter und Angestellte der Deutschen Bundespost werden beim Zugang zu Arbeitsplätzen, die als Beamtentätigkeiten ausgewiesen sind, benachteiligt.

Wichtiges Steuerungsinstrument für die Besetzung von Arbeitsplätzen ist das Beurteilungssystem, dem es jedoch an objektiv-

ven nachprüfbaren Beurteilungsmerkmalen fehlt.

Wir fordern:

■ Die Berufsausbildung ist eine Aufgabe des öffentlichen Bildungswesens.

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

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

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

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

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

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

■ An die Stelle des derzeitigen Beurteilungssystems sind nachprüfbare und funktionsgerechte Beurteilungsmerkmale zu setzen. Einzelheiten eines neuen Beurteilungssystems sind im Vertragsrecht festzulegen.

Auch im Bereich der Deutschen Bundespost werden dem Berufsbildungsgesetz entsprechende allgemein anerkannte Berufsbilder eingeführt. Einzelne Berufsbilder werden zu einem Berufsfeld mit einer breiten Grundlagenbildung zusammengefaßt. Die Ausbildung erfolgt in überbetrieblichen Ausbildungszentren. Die Prüfungsverfahren werden demokratisiert. Die Prü-

fungsinstanzen sind auf das Erkennen von Zusammenhängen auszurichten. Die Prüfungsausschüsse werden paritätisch besetzt.

Besondere Bedingungen sind in pädagogischer Hinsicht an die Ausbilder zu stellen. Ihre Ausbildung bedarf der staatlichen Anerkennung und Kontrolle.

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit?

Beamte, Arbeiter und Angestellte verrichten häufig gleiche, gleichartige oder gleich zu bewerbelnde 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 einheitlichen Besoldungsgruppen nach einem gesetzlich vorgegebenen Stellenschlüssel und nicht aufgrund einer Dienstpostenbewertung zugeordnet.

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.

Die Bezahlung der Beamten und Angestellten bemüht 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 zugrundeliegende 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.

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.

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 Verfüγungen festgelegt. Infolgedessen konnte bisher bei Erhöhung der Arbeitsnormen auch nur mit unbefriedigendem Ergebnis über Verbesserungen zugunsten der Beschäftigten verhandelt werden.

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

Wir fordern:

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

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

■ 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 gerings gehalten.

■ Die im Vertragsrecht festzulegende Arbeitsmenge muß auch soziale Erfordernisse (z. B. Schwerbehinderung) berücksichtigen.

■ Kinderzuschläge und sonstige auf den Familienstand bezogene Bestandteile des Arbeitsentgelts sind solange vom öffentlichen Arbeitgeber zu zahlen, wie der Gesetzgeber eine allgemeine und gleichwertige Kindergeldregelung nicht geschaffen hat.

■ Jährlich wird ein 13. Monatsgehalt gezahlt.

■ Jährlich wird ein Urlaubsgeld gezahlt, das nach dem Familienstand und nach der Kinderzahl zu bemessen ist.

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 höherwertige Tätigkeiten verrichten, wird eine Zulage gezahlt. Das Gehalt der Beamten teilt sich auf in ein Grundgehalt und in ein Sozialgehalt. Für Arbeiter und Ange-

stellte 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

Neben Lohn und Gehalt werden Aufwandsentschädigungen, Erschweriszuschläge bzw. -zulagen sowie weitere besoldungs- und tarifrechtliche Zulagen gezahlt.

Anspruchsvoraussetzungen und Höhe der Erschweriszuschläge und Zulagen sind für jede Beschäftigungsgruppe unterschiedlich geregelt. Benachteiligt sind vor allem die Beamten, für die wegen fehlender Verhandlungsrechte der Gewerkschaften keine entsprechenden Entschädigungen und Zulagen vereinbart werden können.

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

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

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

Wir fordern:

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

■ 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

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 feiern fast ausschließlich Früh- und Spätschichten.

Beamtinnen mit Kindern können unter bestimmten Voraussetzungen auf Antrag halbtätig beschäftigt werden. Für Beamte, vollbeschäftigte Arbeiter und Angestellte sowie für alle Beschäftigten, die eine in ihrem Haushalt lebende, pflegebedürftige Person betreuen, besteht keine vergleichbare Regelung.

Die unregelmäßigen und zu ungünstigen Zeiten liegenden Dienstschichten, insbesondere die Nachtarbeit, sind zusätzliche Arbeitserschwerisse und führen in vielen Fällen zu einem unfreiwilligen, vorzeitigen Ausscheiden aus dem Arbeitsleben. Geteilte Dienstschichten beeinträchtigen die Freizeit und schließen vom familiären, kul-

turellen und politischen Leben aus. Das gleiche gilt für Überlagerzeiten, die außerdem nur teilweise auf die Wochenarbeitszeit angerechnet werden.

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.

Obwohl die Zahl der nichtvollbeschäftigte Arbeiter und Angestellten ständig steigt, gibt es für sie keine besonderen Arbeitszeitvorschriften. Diese sind insbesondere geboten, weil die nicht vollbeschäftigte 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.

Günstige Arbeitszeitregelungen beugen dem vorzeitigen Verschleiß der Arbeitskraft vor.

Wir fordern:

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

■ Nacht-, Wochenend- und Feiertagsdienste sind weitgehend abzuschaffen.

■ Die tägliche Dienstschicht darf grundsätzlich nicht geteilt werden.

■ Bereitschaftsdienste sind voll auf die Wochenarbeitszeit anzurechnen.

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

■ Unvermeidbare Arbeitsstunden an Wochenenden, Feiertagen und während der Nacht sind mit einem Zeitzuschlag anzurechnen.

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

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

■ Allen Vollbeschäftigten, die ein Kind oder eine andere pflegebedürftige Person in ihrem Haushalt betreuen, ist auf Antrag die Wochenarbeitszeit zu ermäßigen.

■ Zum Schutz der Nichtvollbeschäftigten müssen besondere Arbeitszeitregelungen geschaffen werden.

■ Die für besonders schutzbedürftige Personengruppen (z. B. werdende Mütter, Jugendliche, Schwerbehinderte) geltenden Arbeitszeitregelungen sind zu verbessern.

■ Im einheitlichen Dienstrecht werden die Arbeitszeitregelungen durch Vertrag vereinbart.

Mehr Erholung durch längeren Urlaub

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 Werkstage. Bei gesundheitsschädlichen oder gesundheitsgefährdenden Arbeiten erhöht sich der Mindesturlaub auf 20 Arbeits- bzw. 24 Werkstage. Schwerbeschädigten wird ein Zusatzturlaub von 6 Arbeitstagen gewährt. Jugendliche erhalten bis zur Vollendung des 18. Lebensjahrs einen Urlaub von 24 Werktagen. Die Freistellung des Beschäftigten von

der Arbeit ist aus öffentlichen, gewerkschaftlichen, kirchlichen und persönlichen Anlässen möglich.

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 3 Wochen erforderlich.

Wir fordern:

■ Der Mindesturlaub für alle beträgt 6 Wochen. Darüber hinaus richtet sich die Dauer des Urlaubs nach dem Lebensalter.

■ Besondere Belastungen wie Schwerbehinderung oder gesundheitsgefährdende Arbeiten werden durch einen zusätzlichen Urlaub ausgeglichen.

■ 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.

■ Anspruchsvoraussetzungen und Dauer des Urlaubs sowie der Freistellung von der Arbeit werden im Vertragsrecht geregelt.

Soziale Sicherung bei Krankheit

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 Beihilfenvorschriften 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.

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.

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.

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

Die Fortzahlung des Arbeitsentgelts bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ist für die drei Beschäftigengruppen 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.

Die verschiedenen Sicherungssysteme führen zu sachlich nicht begründeten Unterschieden, sowohl bei der Errichtung der

Krankheitskosten als auch bei der materiellen Sicherung im Falle der Dienst- oder Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit.

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

Wir fordern:

- Bei Einführung des einheitlichen Dienstrechts haben alle Beschäftigten des öffentlichen Dienstes und ihre Familienangehörigen Anspruch auf den Schutz der gesetzlichen Krankenversicherung. Dies ist im Grundlagenrecht zu regeln.
- Im Bereich der Deutschen Bundespost ist die Bundespostbetriebskrankenkasse Träger der gesetzlichen Krankenversicherung.

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 Beifragsteilnahmen zur Postbeamtenkrankenkasse und Bundespostbetriebskrankenkasse – notfalls durch Änderung der Bundesgebührenordnung für Ärzte – verwirklicht werden. Die für Beihilfen aufgewendeten Mittel werden pauschal in beiden Krankenversicherungen eingebbracht.

Soziale Sicherung bei Arbeitsunfall

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 verletzt, erhalten er oder seine Hinterbliebenen Leistungen nach dem Unfallversicherungsgesetz. Die Anspruchsgrundlagen und Leistungen beider Gesetze sind im wesentlichen vergleichbar.

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.

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

Weil Anspruchsgrundlagen und Leistungen des Bundesbeamten gesetzes 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.

Wir fordern:

- 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.
- Für den Bereich der Deutschen Bundespost wird die Bundespost-Ausführungsbehörde für Unfallversicherung als Versicherungsträger beibehalten.
- Die Deutsche Bundespost fördert und beteiligt sich an Rehabilitationseinrichtungen, die zur Umschulung von Behindernden im öffentlichen Dienst und zu ihrer Wiedereingliederung in den Arbeitsprozeß beitragen.

Soziale Sicherung im Alter

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 zu Zusatzversorgung in voller Höhe vom Arbeitgeber getragen. Die Versorgung der Beamten ist beitragsfrei. Sie wird aus Haushaltsmitteln finanziert.

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 Arbeitern, 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. Lebensjahrs weiterarbeiten müssen. Arbeiterinnen und weibliche Angestellte können unter bestimmten Voraussetzungen mit 60 Jahren vorgezogenes Altersruhegehalt erhalten, Beamten dagegen nicht. Das Durchschnittsalter beim Ausscheiden aus dem Arbeitsleben liegt jedoch weit unter diesen gesetzlichen Altersgrenzen.

In beiden Versorgungssystemen werden je nach Dauer der abgeleisteten Dienstzeit bis zu 75% des letzten Monats-Brutto-Einkommens 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. Von diesen Unterschie-

den abgesehen, gewähren beide Systeme vergleichbare Leistungen. Die Höhe der Leistungen ist jedoch in beiden Fällen noch nicht ausreichend.

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.

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

Wir fordern:

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

■ 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.

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

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

■ Die Altersgrenze für die Zurruhesetzung auf eigenen Antrag wird auf das 55. Lebensjahr herabgesetzt.

■ Der Höchstsatz der Gesamtversorgung wird auf 80 v. H. des letzten Bruttoeinkommens erhöht.

■ Die Versorgung des überlebenden Ehegatten wird auf 80 v. H. der Gesamtversorgung des Versicherten erhöht.

■ 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.

Bis zur Verwirklichung des einheitlichen Dienstrechts sind die gegenwärtigen Versorgungsregelungen dahingehend 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

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.

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 wachsendenden Nachfrage nach Dienstleistungen nicht oder nur geringfügig verringert werden kann, strebt die Deutsche Bundespost eine Senkung der Kosten durch Kürzung des Personalhaushalts an.

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.

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:

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

■ Die beruflichen Erwartungen des einzelnen Beschäftigten dürfen durch Rationalisierungsmaßnahmen nicht geschmälert werden. Die Arbeitnehmer werden rechtzeitig umgeschult bzw. fortgebildet.

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

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

Selbstverwaltung der betrieblichen Sozialpolitik

Die betriebliche Sozialpolitik der Bundespost erstreckt sich auf die Gebiete der Wohnungsfürsorge, des Baus von Eigenheimen, des Baus von Wohnheimen und Kinderheimen, 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.

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.

Über Förderung und Hilfe durch Maßnahmen der betrieblichen Sozialpolitik ent-

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

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:

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

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

Mehr Demokratie durch betriebliche Mitbestimmung

Die Beteiligung der Personalräte bei der Deutschen Bundespost ist durch das Bundespersonalvertretungsgesetz aus dem Jahre 1955 geregelt. Das Gesetz regelt Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- und Anhörungsrechte des Personalrats.

Die Forderung nach Mitbestimmung der Personalräte bei der Deutschen Bundespost ist nur unzureichend erfüllt. Das Personalvertretungsgesetz verbietet eine weitere Ausgestaltung der Mitbestimmungsrechte durch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen. Die Rechte der Personaljugendvertretung sind ungenügend. Weder nimmt die Personaljugendvertretung an allen Sitzungen des Personalrats teil, noch gibt es für sie eine Stufenvertretung. Für den Vertrauensmann der Schwerbeschädigten fehlt ebenfalls das Recht der Beteiligung an allen Sitzungen des Personalrats. Die wenigen den Personalräten zugestandenen Rechte haben an der Abhängigkeit der Beschäftigten nichts geändert.

Das Personalvertretungsgesetz verpflichtet die Personalräte einerseits zur vertrauensvollen Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften, andererseits aber auch zur vertrauensvollen Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern zum Wohle des Betriebes und zur Wahrung des Betriebsfriedens. Die Personalräte dürfen sich im Betrieb nicht parteipolitisch betätigen. Sie sind zur Verschwiegenheit gegenüber den Beschäftigten verpflichtet.

Das gesetzlich vorgeschriebene starre Gruppenprinzip schwächt zusätzlich die Stellung der Personalräte. Über den Einsatz von Vorgesetzten kann nur diejenige Gruppe abstimmen, der der Betreffende angehört. Die Personalräte haben ein Initiativrecht ausschließlich bei Maßnahmen in sozialen Angelegenheiten, die der Mitbestimmung unterliegen. Bei einigen anderen sozialen Angelegenheiten wird der Vorstand des Personalrats bzw. der Personalrat auf Verlangen des betroffenen Beschäftigten beteiligt.

Die Einigungsstelle mit ihrem neutralen Vorsitzenden verstößt gegen den Grundsatz der Gleichberechtigung von Beschäftigten und Arbeitgeberinteressen.

Ausländische Beschäftigte können nicht in den Personalrat gewählt werden.

Nach dem Personalvertretungsgesetz ist die Personalversammlung in der Wahl ihrer Themennick. frei; sie darf nur Angelegenheiten behandeln, die zur Zuständigkeit des Personalrats gehören. Obwohl Personalversammlungen grundsätzlich während der Arbeitszeit stattfinden sollen, steht dem die betriebliche Praxis oft entgegen.

Die den Personalräten von der Deutschen Bundespost zugestandene Freistellung ist nicht ausreichend. Sie wird dem Willen des Personalvertretungsgesetzes nicht gerecht. Mehr Mitbestimmung für die Personalvertretungen sowie eine stärkere Stellung der Deutschen Postgewerkschaft im Betrieb

sind gleichermaßen notwendig, um die Interessen der Beschäftigten der Deutschen Bundespost wirksam vertreten und durchsetzen zu können.

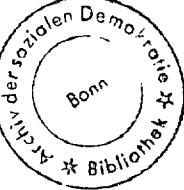
Wir fordern:

- Ein fortschrittliches Personalvertretungsgesetz muß auf die Interessen der Beschäftigten ausgerichtet sein.
- Das Recht der Personalräte und Personaljugendvertretungen auf Mitbestimmung wird auf alle Angelegenheiten, die die Interessen der Beschäftigten berühren, ausgedehnt. Es kann durch Abschluß von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen ausgestaltet werden.
- Bei gewerkschaftlichen Aktionen im Betrieb entfällt die Pflicht des Personalrats zur Wahrung des Betriebsfriedens.
- Das Verbot der parteipolitischen Betätigung der Personalräte im Betrieb wird aufgehoben.
- Die Schweigepflicht der Personalräte wird auf Ausnahmen beschränkt. Ausnahmen werden mit dem Arbeitgeber festgelegt.
- Die Freistellung der Personalräte wird erweitert.
- Personaljugendvertretung und der Vertrauensmann der Schwerbeschädigten nehmen an allen Personalratssitzungen teil.

Die Personaljugendvertretung hat in allen Angelegenheiten Stimmrecht, die die Jugendlichen betreffen.

- Bei der Besetzung von Arbeitsplätzen mit Personalführungsauflagen bestimmt der gesamte Personalrat mit.
- Vorschriften, nach denen die Personalvertretung nur auf Verlangen der Beschäftigten tätig werden kann, entfallen.
- Die Personalversammlung muß alle Angelegenheiten, die die Beschäftigten betreffen, behandeln können.
- Außerhalb der Arbeitszeit stattfindende Personalversammlungen gelten als Arbeitzeit. Fahrkosten werden erstattet.
- Ausländische Beschäftigte müssen in den Personalrat gewählt werden können.
- Für die Personaljugendvertretung werden Stufenvertretungen eingerichtet.
- Die Einigungsstelle ist aufzuheben.
- Die Gewerkschaftsvertreter haben uneingeschränktes Zugangsrecht zum Betrieb. Sie müssen an Personalversammlungen teilnehmen können.
- Der Schutz der gewerkschaftlichen Vertrauensleute wird durch Gesetz, Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen geschaffen.

Bedingungen und Möglichkeiten zur Durchsetzung dieses Programms



Deutschen Postgewerkschaft bei der Durchsetzung dieses Programms.

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.

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

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 Bedingung läßt sich das Programm durchsetzen.

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 Er-

gebnisse gewerkschaftlicher Arbeit, sondern jeweils auch über die Hintergründe der Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber unterrichtet werden.

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.

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.

Die Beschäftigten der Deutschen Bundespost haben grundsätzlich die gleiche wirtschaftliche Interessenlage. Die Deutsche Postgewerkschaft wirkt mit diesem Programm der Gefahr entgegen, die Beschäf-

tigten durch Unterscheidung in mehrere Gruppen zu entsolidarisieren. Dem Arbeitgeber soll die geschlossene Gruppe der Beschäftigten gegenüberstehen, die nicht durch unterschiedliche Rechtstellung und Gruppeninteresse geteilt ist.

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.

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. Nahziele, die in einem Aktionsprogramm festzulegen sind, dürfen weder den Forderungen noch den Zwischenlösungen widersprechen.