

M 001 Bundesvorstand

Beschluss des DGB-Kongresses:
Angenommen

**Für eine zukunftsorientierte Beamtenpolitik
Entschließung des DGB-Bundeskongresses 2006**

Der 18. Ordentliche DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Beamtenpolitik im DGB

Der Trend zum Abbau von Arbeitnehmerrechten macht auch vor Beamtinnen und Beamten nicht Halt. Die Gewerkschaften dürfen nicht zulassen, dass verschiedene Beschäftigtengruppen – innerhalb des öffentlichen Dienstes und zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft – gegeneinander ausgespielt werden. Nur wenn alle abhängig Beschäftigten und ihre Gewerkschaften zusammenhalten, kann es gelingen, die Angriffe der Arbeitgeber auf die Arbeits- und Lebensbedingungen abzuwehren und gemeinsam für richtig erachtete Verbesserungen durchzusetzen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich für die Interessen aller Beschäftigtengruppen gleichermaßen ein. Die Mitgliedsgewerkschaften des DGB, die im öffentlichen Dienst und in den privatisierten öffentlichen Unternehmen Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Soldatinnen und Soldaten sowie die Dienstordnungsangestellten der gesetzlichen Krankenkassen organisieren, und der DGB als Spitzenorganisation sind als Interessenvertretung dieses Personenkreises aktiv.

In der Auseinandersetzung über die Beschäftigungsbedingungen der Beamtinnen und Beamten vertritt der DGB folgende Forderungen:

Föderalismusreform

Der DGB hat gegenüber der Föderalismuskommission mehrfach deutlich gemacht, dass eine Föderalisierung des Dienstrechts abgelehnt wird. Vor allem Besoldung und Versorgung müssen weiterhin im Rahmen der gegebenen Kompetenzordnung des Grundgesetzes bundeseinheitlich geregelt werden. Den Ländern die Kompetenz zuzuweisen, hieße, zu Zuständen zurückzukehren, wie sie in den sechziger und siebziger Jahren herrschten – und die mit guten Gründen überwunden wurden. Ein erneuter Besoldungswettlauf schadet den Ländern ebenso wie den Beschäftigten. Die Attraktivität des öffentlichen Dienstes für neue Beschäftigte leidet, die Mobilität zwischen den Ländern wird behindert. Die gleichmäßige Versorgung der Bevölkerung mit öffentlichen Dienstleistungen ist in Gefahr, wenn ärmere Länder im Besoldungswettlauf um knappe Qualifikationen nicht mithalten können. Dieser „Wettbewerbsföderalismus“ ist keine Alternative zu einer an gleichwertigen Lebensverhältnissen orientierten Zusammenarbeit von Bund und Ländern.

Modernisierung des öffentlichen Dienstes

Die Modernisierung des öffentlichen Dienstes ist kein Selbstzweck. Sie muss vielmehr den Menschen dienen. Aus Sicht des DGB darf sie nicht bei der Einführung betriebswirtschaftlicher Instrumente anfangen und bei modernen Informations- und Kommunikationstechniken aufhören. Instrumente einer erfolgreichen Modernisierungsstrategie sind nach unserer Überzeugung vor allem:

- die Einbindung der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen
- die gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen
- beschäftigtenorientierte Formen der Arbeitszeitgestaltung
- eine Personalentwicklungsplanung aus einem Guss
- kooperative Führungsstrukturen
- systematische Gesetzesfolgenabschätzung statt ungeordneten Bürokratieabbaus
- Evaluierung bereits erfolgter Modernisierungsschritte

Der DGB fordert, diese Instrumente in ein ganzheitliches Modernisierungskonzept einzubinden, das die Dienstleistungsqualität verbessert, mehr Bürgernähe anstrebt und den öffentlichen Dienst als Arbeitgeber attraktiv

hält.

Laufbahnrecht und Bildung

Die Beschäftigten sind die wichtigste Ressource für Modernisierung und Innovationen im öffentlichen Dienst. Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie das Laufbahnrecht müssen weiterentwickelt und dem Konzept des lebenslangen Lernens angepasst werden. Ziel der Neuorientierung der beruflichen Bildung von Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richtern sowie Soldatinnen und Soldaten ist es, zu einem bürgernahen, leistungsstarken, wirksamen und wirtschaftlichen öffentlichen Dienst beizutragen sowie den Beschäftigten das berufliche Fortkommen zu erleichtern. Die Vereinfachung des Aufstiegsrechts und Bildungskonzepte im Rahmen der Personalentwicklung sind erste Schritte in die richtige Richtung, reichen aber bei weitem nicht aus:

- Das Laufbahnrecht muss von formalen Bildungsabschlüssen entkoppelt und an den Anforderungen der beruflichen Tätigkeiten orientiert werden. Zu diesem Zeitpunkt sind Laufbahngruppen nicht mehr erforderlich.
- Das Laufbahnrecht und die Bildungsangebote sind so zu gestalten, dass ein Wechsel zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft möglich ist.
- Die Bildungsangebote müssen dazu dienen, fachliche und überfachliche Kompetenzen zu vermitteln.
- Bildung muss als Teil lebenslanger Lernprozesse begriffen und unter dieser Voraussetzung in die gesetzliche Gestaltung des Rechtsrahmens für Laufbahnen als ständiges Konzept eingebunden werden.
- Der Anspruch auf Fort- und Weiterbildung ist gesetzlich zu verankern. Die Kosten haben die Dienstherren bzw. Arbeitgeber zu tragen.

Bildung muss Perspektiven eröffnen. Die Vorgesetzten tragen hierbei eine hohe Verantwortung. Sie sollen mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Bildungspläne und einzelne Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen verabreden. Ziel muss es sein, die Aufgaben professionell erledigen zu können. Berufliches Fortkommen und bessere Bezahlung müssen ermöglicht werden. Kompetenzen, die nicht angewandt werden können, demotivieren die Beschäftigten und widersprechen den Zielen ernsthaft betriebener Personalentwicklung. Deshalb muss sichergestellt sein, dass auf Schulungen angeeignete Kompetenzen im Arbeitsalltag angewendet werden können.

Bezahlung

Für die Erhöhung der Bezahlung der Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter sowie Soldatinnen und Soldaten muss der Grundsatz gelten, dass tarifvertraglich festgelegte Einkommenserhöhungen zeit- und inhaltsgleich übertragen werden.

Ein Bezahlungssystem muss sich an der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit orientieren. Erfolgreich wahrgenommene Aufgaben und Qualifizierungen für höherwertige Tätigkeiten müssen sich im System widerspiegeln. Deshalb sind Tätigkeitsmerkmale vorzusehen, die zu einer entsprechenden Einstufung im Bezahlungsgefüge führen. Stellenobergrenzen sind abzuschaffen. Jedoch sind für Beamtinnen und Beamte Schutzregeln vorzusehen. Ihre Bezahlung muss gesichert bleiben, wenn sie gegen ihren Willen auf niedriger bezahlte Stellen versetzt werden oder aufgrund gesundheitlicher Beeinträchtigungen ihre vorherige Tätigkeit nicht mehr ausüben können. Dazu gehört, den Rechtsanspruch auf ein statusrechtliches Amt sicherzustellen.

Der DGB ist bereit, auch eine leistungsorientierte Bezahlung konstruktiv mitzugestalten. Die neuen tarifvertraglichen Bestimmungen für den öffentlichen Dienst bei Bund und Kommunen werden grundsätzlich der Maßstab für die Leistungsbezahlung auch für Beamtinnen und Beamte sein. Dies gilt auch für die tariflichen Festlegungen bei der Leistungsfeststellung und Leistungsbewertung. Wir treten für die Entwicklung sinnvoller Instrumente einer an Leistungskriterien orientierten Bezahlung ein. Sie kommen den Interessen der Beschäftigten an verlässlichen Einkommen und denjenigen der Dienststellen an Motivationsanreizen entgegen. Hierbei sind auch soziale Kompetenzen (z. B. Zeitmanagement, Konfliktbearbeitung, Changemanagement) zu berücksichtigen, die während einer Beurlaubung erworben wurden. Ein neues Bezahlungssystem muss transparent, nachvollziehbar und für alle Beteiligten akzeptabel sein. „Nasenprämien“ lehnt der DGB ab. Sichergestellt werden muss, dass die für die Leistungsbezahlung vorgesehenen Finanzmittel auch hierfür verausgabt und nicht zweckentfremdet zur Haushaltssanierung genutzt werden.

Die Gestaltung der Budgets und der Bewertungsverfahren muss sicherstellen, dass eine Bevorzugung oder Benachteiligung unterer und oberer Besoldungsgruppen, von Jungen und Alten oder von Männern und Frauen ausgeschlossen wird. Die internationalen Erfahrungen sind bei leistungsdifferenzierter Bezahlung zu berücksichtigen. Bei der Ausgestaltung leistungsorientierter Bezahlungssysteme müssen Beschäftigte und Gewerkschaften von Anfang an einbezogen werden, damit die Akzeptanz erhöht wird, so auch eine vergleichende Studie der OECD. Darüber hinaus sind die spezifischen Bedingungen zu beachten, die nicht in jedem Tätigkeitsfeld des öffentlichen Sektors an individuellen Leistungskriterien orientierte Systeme zulassen. Für die privatisierten Bereiche sind gegebenenfalls besondere Lösungen vorzusehen.

Arbeitszeit

Durch die in jüngster Vergangenheit verordneten Arbeitszeitverlängerungen im öffentlichen Dienst des Bundes und der Länder werden Arbeitsplätze vernichtet. Denn wenn mit weniger Personal das heutige Arbeitsvolumen bewältigt wird, kann auf Neueinstellungen verzichtet werden. Dies verschärft die Probleme auf dem Arbeitsmarkt. Diktierte Arbeitszeitverlängerung beeinträchtigt die Motivation der Beschäftigten. Die Qualität von Dienstleistungen wird verschlechtert.

Ein moderner öffentlicher Dienst schafft mit seinen Arbeitszeitmodellen auch Möglichkeiten, Familie und Arbeit besser zu vereinbaren. Weit über Teilzeit- und Gleitzeitmodelle hinaus tragen etwa Jahresarbeitszeit- oder Lebensarbeitszeitmodelle dazu bei

- Erwerbs- und Familienleben besser miteinander zu vereinbaren,
- berufliche und private Interessen in Einklang zu bringen,
- bezahlte Erwerbs- und unbezahlte Alltagsarbeit gerechter zu verteilen und damit den Arbeitszeitwünschen von Männern und Frauen besser gerecht zu werden,
- die Motivation der Beschäftigten und so die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes zu erhöhen,
- qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen,
- den Ansprüchen der Bürgerinnen und Bürger besser gerecht zu werden.

Deshalb fordert der DGB grundsätzlich für alle Beamtinnen und Beamte individuell gestaltbare Arbeitszeiten auf der Grundlage einer einheitlichen wöchentlichen Arbeitszeit wie im Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes. Flexible Arbeitszeiten kommen nicht nur den Bedürfnissen der Beschäftigten entgegen, sondern sind Kennzeichen eines modernen, an den Bedürfnissen und Ansprüchen der Bürgerinnen und Bürger ausgerichteten öffentlichen Dienstes.

Beamtenversorgung

Der 3. Versorgungsbericht belegt, dass die steigenden Versorgungskosten aufgrund der zunehmenden Zahl von VersorgungsempfängerInnen für die öffentliche Hand beherrschbar sind. Die bereits eingeleiteten Maßnahmen, vor allem die Linearisierung der Versorgungsskala, zeigen Wirkung. Bund und Länder haben in der Vergangenheit versäumt, die für die Pensionsaufwendungen erforderlichen Rücklagen zu bilden. Das 1998 beschlossene Instrument „Versorgungsrücklage“ geht in die richtige Richtung und muss ausgebaut werden – bis hin zu einer durch Dienstherren und Beamtinnen und Beamte beitragsfinanzierten Versorgung. Dies zwingt die Dienstherren zweckgebundene Vorsorge zu treffen, sichert die individuellen Versorgungsansprüche und macht die Beiträge transparent.

Der DGB will das eigenständige Versorgungssystem erhalten und ist bereit, an einer Stabilisierung der Versorgungskosten mitzuwirken, um für die Menschen verlässliche und vertretbare Versorgungsleistungen sichern zu können. Einer wirkungsgleichen und systemkonformen Übertragung von Rentenreformen auf die Beamtenversorgung steht der DGB nicht entgegen; sie darf jedoch wegen der Bifunktionalität der Beamtenversorgung (Grund- und Zusatzsicherung in einem System) die VersorgungsempfängerInnen nicht überproportional belasten. Hierzu gehört ebenfalls, dass die zusätzliche Altersvorsorge auch für Beamtinnen und Beamte steuerlich umfassend gefördert wird. Selbstverständlich sind die Hinweise des Bundesverfassungsgerichts im Urteil zum Versorgungsänderungsgesetz 2001 zu beachten. Die Maßnahmen zur finanziellen Sicherung der Versorgungsleistungen entheben die Dienstherren nicht ihrer Verantwortung gegenüber den Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richtern sowie Soldatinnen und Soldaten, eine amtsangemessene Versorgung zu gewährleisten. Die Körperschaften des öffentlichen Rechts sind verfassungsrechtlich dazu verpflichtet.

In den Verwaltungen, Behörden und Unternehmen, in denen Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Soldatinnen und Soldaten arbeiten, müssen die Arbeitsbedingungen stärker als bisher in den Blick genommen werden. Der 3. Versorgungsbericht zeigt, dass gesundheitliche Beeinträchtigungen nach wie vor in hohem Maße zu Frühpensionierungen führen. Der gesetzlich verankerte Auftrag zur „Rehabilitation vor Versorgung“ muss Verpflichtung für die Dienstherren sein, die krankmachenden Faktoren zu verringern, für humane Arbeitsbedingungen zu sorgen, die gesetzlichen Vorschriften zum Arbeitsschutz endlich anzuwenden und für teildienstfähige und leistungsgeminderte Beschäftigte geeignete Einsatzmöglichkeiten in den Verwaltungen und Unternehmen anzubieten. Alle Beamtinnen und Beamten sollen die Möglichkeit haben, bis zur heute geltenden gesetzlichen Altersgrenze zu arbeiten. Die Regelaltersgrenze über das 65. Lebensjahr hinaus anzuheben und die besonderen Altersgrenzen zu erhöhen, lehnt der DGB ab. Der Bund muss Initiativen zu einem umfassenden Gesundheitsmanagement ergreifen und durch eigenes vorbildliches Handeln auch die Länder und Kommunen zu weiteren Anstrengungen bewegen. Erste Ansätze auf diesem Weg zeigen in die richtige Richtung. Sie gilt es weiter auszubauen und zu einem wirksamen Gesundheitsschutz nach dem Motto „Prävention vor Rehabilitation – Rehabilitation vor Versorgung“ weiterzuentwickeln.

Beihilfe

Die Entwicklung der Beihilfe ist davon geprägt, dass Änderungen in der gesetzlichen Krankenversicherung „wirkungsgleich“ übertragen werden. Der DGB lehnt weitere Kürzungen ab. Beamtinnen und Beamte werden immer stärker mit zusätzlichen Kosten für Gesundheitsleistungen belastet. Solange das Beihilfesystem als eigenständiges Krankenversicherungssystem der Beamtinnen und Beamten sowie Versorgungsempfängerinnen und -empfänger aufrechterhalten bleiben soll, sieht der DGB in den Kürzungen einen Verstoß gegen die Fürsorgepflicht der Dienstherrn. Der DGB setzt sich dafür ein, dass bei der Beihilfe bundeseinheitlich gleiche Standards gelten. Die verschiedenen Kürzungsmaßnahmen in der Beihilfe (Leistungsausgrenzungen, Leistungsbeschränkungen, Eigenanteile) haben zu sehr unterschiedlichen Beihilfesystemen in Bund und Ländern geführt. Dadurch entsteht ein Beihilfesystem verschiedener Klassen.

„Solidarität stärken und Wahlmöglichkeiten erweitern!“

Der DGB setzt sich für eine Bürgerversicherung ein, in die die neu eingestellten Beamtinnen und Beamten mit einbezogen werden. Bis zu deren Einführung ist neuen Beamtinnen und Beamten die Möglichkeit zu eröffnen, zwischen der Beihilfe und der Versicherung in den gesetzlichen Krankenkassen zu wählen. Ihnen sowie den bereits freiwillig gesetzlich versicherten Beamtinnen und Beamten ist der hälftige Beitragszuschuss zu gewähren.

Beteiligungsrechte der Beamtinnen und Beamten

Immer noch können Beamtinnen und Beamte ihre Einkommens- und Arbeitsbedingungen nicht verhandeln. Die Politik legt diese einseitig fest. Dies muss überwunden werden. Deshalb sind die Beteiligungsrechte der Beamtinnen und Beamten, ihrer Gewerkschaften und Spitzenorganisationen auszubauen. Der DGB fordert, in einem bundesweit geltenden Gesetz eine dem Tarifvertragsgesetz nachgezeichnete Beteiligungsautonomie zu verankern, die eine öffentlich-rechtliche Vertragsgestaltung der Beschäftigungsbedingungen von Beamtinnen und Beamten zulässt. In einem ersten Schritt wären Verwaltungsvorschriften durch Vereinbarungen zu ersetzen, zustimmungsfreie Rechtsverordnungen durch Vereinbarungen zu gestalten und Gesetzentwürfe mit den Spitzenorganisationen gleichberechtigt auszuhandeln. In Bezug auf die besonderen Pflichten und Rechte der Beamtinnen und Beamten – zu denen nicht die materiellen Beschäftigungsbedingungen gehören - bleibt es bei der Gestaltungsoption des Gesetzgebers und dem heutigen Stand des Beteiligungsrechts. Die Kampagne „Verhandeln statt Verordnen“ des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften wird fortgesetzt.

M 002 DGB-Bezirksvorstand Baden-Württemberg

Beschluss des DGB-Kongresses:

Angenommen als Material an den Bundesvorstand

DGB als Spitzenorganisation in Fragen des Beamten- und Besoldungsrechts

Der 18. Ordentliche DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB-Bundeskongress beauftragt den DGB-Bundesvorstand, bei den DGB-Bezirken die Voraussetzungen zu schaffen, dass sie ihre Rolle als Spitzenorganisation in Fragen des Beamten- und Besoldungsrechts wahrnehmen können.

M 003 DGB-Bezirksvorstand NRW

Beschluss des DGB-Kongresses:

Angenommen als Material an den Bundesvorstand in geänderter Fassung

Öffentliche Daseinsvorsorge

Der 18. Ordentliche DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB-Bundesvorstand wird aufgefordert, dem Ausverkauf der Kommunen und der Privatisierung der öffentlichen Daseinsvorsorge massiven Widerstand entgegen zu setzen.

Mit der Privatisierung kommunaler Einrichtungen wollen die Kommunen politischen Handlungsspielraum zurück gewinnen. Sie verschweigen, dass sie mit jedem Verkauf ein Stück Politikgestaltung verlieren. Wenn die Kommunen für die Entwicklung sozialer und urbaner Lebensverhältnisse für die Bürgerinnen und Bürger zuständig sind, dann ist die politische Verpflichtung zum Erhalt der kommunalen Unternehmen eine Frage der politischen Verantwortung für die Kommunalpolitik.

Diese Verantwortung fordert der DGB ein! Er fordert sie nicht zuletzt im Interesse der Sicherung der Arbeitsplätze in den kommunalen Unternehmen. Der DGB ignoriert dabei keineswegs die Notwendigkeit der Schaffung moderner Unternehmensstrukturen. Strategische Allianzen, Unternehmenszusammenschlüsse und überregionale Zusammenarbeit innerhalb öffentlicher Strukturen sind unabdingbar - auch um die bestehenden Arbeitsplätze zu sichern.

Der DGB tritt dafür ein, dass auch in Zukunft alle Bürgerinnen und Bürger

- Kindergärten und Kindertagesstätten in ihrer Nähe haben!
- freien Zugang zum Bildungswesen haben!
- eine qualitativ hochwertige gesundheitliche Versorgung in Anspruch nehmen können!
- den öffentlichen Personennah- und Fernverkehr nutzen können!
- sich auf eine sichere und Ressourcen schonende Energieversorgung verlassen können.
- über sauberes Trinkwasser verfügen können!
- bezahlbaren Zugang zu Theater, Bibliotheken und Schwimmbädern haben!
- in öffentlichen Anlagen Erholung finden können!

Der Staat hat heute und in Zukunft wichtige ordnungspolitische Funktionen nach den sozialstaatlichen Grundsätzen wahrzunehmen. Dazu gehört die Gewährleistung öffentlicher (Dienst-)Leistungen. Die sozialen Sicherungssysteme einschließlich der Wohnraumverbesserung müssen für die kommenden Generationen nachhaltig gestärkt und die Lebensqualität öffentlich gesichert werden.

M 004 Gewerkschaft der Polizei

Beschluss des DGB-Kongresses:

Angenommen

Bundeswehreinsatz im Innern

Der 18. Ordentliche DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB-Bundesvorstand wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass der Bundeswehr im Innern keine Polizeiaufgaben übertragen werden und die Gewährleistung der Inneren Sicherheit ausschließlich durch die Polizei erfolgt.

M 005 Gewerkschaft der Polizei

Beschluss des DGB-Kongresses:

Angenommen als Material an den Bundesvorstand

Stärkung der DGB-Strukturen im Bereich der Beamtenpolitik aufgrund der Föderalisierung von Laufbahn-, Besoldungs- und Versorgungsrecht

Der 18. Ordentliche DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften bekräftigen ihre Haltung zur Bundeseinheitlichkeit von Laufbahn-, Besoldungs- und Versorgungsrecht. Wenn die Föderalisierung dieser Bereiche entsprechend des Koalitionsvertrages zwischen der CDU, CSU und SPD vom 11.11.2005 umgesetzt wird, wird der DGB-Bundesvorstand aufgefordert, diese Veränderungen durch personelle und organisatorische Maßnahmen so aufzufangen, dass eine optimale Vertretung der Beamtinnen und Beamten sowohl auf der Bundes- als auch auf der Länderebene ermöglicht wird.

Auf der Bundesebene sind mindestens für die Bereiche Laufbahn, Besoldung und Versorgung jeweils eine volle Planstelle (100%) einzurichten und mit einer/m Kollegin/en zu besetzen. In jedem Bezirk, in dem eine Landeshauptstadt liegt, ist mindestens eine volle Planstelle (100%) für diese Arbeitsbereiche nicht nur einzurichten, sondern auch mit einer/m Kollegin/en zu besetzen.

Die politische Vertretung der Bereiche des Beamten-, Besoldungs- und Versorgungsrechts muss gegenüber den Konkurrenzorganisationen verbessert werden. Hierzu gehört eine offensive Informationspolitik/Öffentlichkeitsarbeit zum einen für unsere eigenen Gewerkschaftsmitglieder, zum anderen gegenüber

- Medien (Rundfunk/Fernsehen und Presse),
- Gesetzgebungskörperschaften (Bundestag, Bundesrat, Landtage),
- Ministerien,
- konkurrierenden Organisationen.

Dies alles erfordert eine engagierte Persönlichkeit an der Spitze der genannten Aufgabenbereiche.

M 006 DGB-Bezirksvorstand Hessen-Thüringen

Beschluss des DGB-Kongresses:

Angenommen als Material an den Bundesvorstand

Föderalismusreform

Der 18. Ordentliche DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB lehnt die Föderalisierung von Besoldungs-, Versorgungs- und Laufbahnrecht der Beamtinnen und Beamten entschieden ab. Mit den in der Koalitionsvereinbarung der großen Koalition vorgesehenen Plänen würde Deutschland zu Zuständen zurückkehren, wie sie in den sechziger und siebziger Jahren herrschten – und die mit guten Gründen überwunden wurden.

Sollte die große Koalition sich nicht eines Besseren besinnen und ihre Vorhaben trotzdem beschließen, wird sich der DGB organisatorisch auf die dadurch geschaffene Lage einstellen und in allen Ländern organisationspolitische Strukturen schaffen, die die Vertretung der Interessen der Beamtinnen und Beamten durch den DGB als Spitzenorganisation sicher stellen.

Hierzu sollen in den Bundesländern

- Beamtinnen- und Beamtenkonferenzen eingerichtet werden, in die die Gewerkschaften entsprechend der Zahl der bei ihnen organisierten Beamtinnen und Beamten Delegierte entsenden und die mindestens zweimal im Jahr über die anstehenden beamtenpolitischen Fragen beraten.
- Landeskommissionen Beamtenpolitik als Satzungsorgane installiert werden, in denen alle Gewerkschaften vertreten sind, die Beamtinnen und Beamten organisieren. Diese Kommissionen beschließen über alle beamtenpolitischen Stellungnahmen und können Anträge an die Landesvorstände und -konferenzen stellen.
- die politische Position eines im Landesvorstand für Beamtinnen- und Beamtenpolitik zuständigen hauptamtlichen Vorstandsmitglieds geschaffen wird, das auf Vorschlag des Referats Beamtenpolitik von den Landeskongressen gewählt wird. Ihm wird eine angemessene personelle und materielle Arbeitsstrukturen zur Seite gestellt.

M 007 DGB-Bezirksvorstand Niedersachsen-Bremen - Sachsen-Anhalt

Beschluss des DGB-Kongresses:

Angenommen als Material an den Bundesvorstand

Konsequenzen für die Beamtenarbeit durch die Föderalismusreform

Der 18. Ordentliche DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Die Delegierten des 18. Ordentlichen DGB-Bundeskongresses lehnen den Abschied von einem bundeseinheitlichen Dienstrecht für alle Beamtinnen und Beamten entschieden ab.

Es ist zu befürchten, dass Protest der Beschäftigten im öffentlichen Dienst und ihrer Gewerkschaften die Koalitionspartner nicht davon abhalten wird, ihr Vorhaben umzusetzen.

Der DGB ist die Spitzenorganisation der Gewerkschaften. Die heutigen Strukturen in den DGB-Bezirken genügen diesen Anforderungen nicht. Es müssen sowohl personell wie organisatorisch Veränderungen veranlasst werden, um Aufgaben und Erwartungen der Mitglieder erfüllen zu können. Die Stärkung der beamtenpolitischen Arbeit in den DGB-Bezirken ist als vordringlich einzustufen.