



## **Grundpositionen der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst zu einem neuen Dienstrecht**

Im Regierungsprogramm ist unter dem Kapitel „Staats- und Verwaltungsreform“ als gemeinsames Ziel der beiden Regierungsparteien definiert: „Für den öffentlichen Dienst des Bundes wird eine einheitliche Rechtsform geschaffen, wobei eine Neuverteilung der Lebensverdienstsumme anzustreben ist.“ Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst hat zu einem neuen Dienstrecht nachstehende klare Positionen erarbeitet.

Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst bekennt sich grundsätzlich zum Ziel, eine einheitliche dienstrechtliche Basis auf Bundesebene zu schaffen. Dabei ist es erforderlich sicherzustellen, dass die Dienstrechte zwischen den Gebietskörperschaften nicht weiter auseinanderdriften. Es ist notwendig, die Unterschiedlichkeiten der Dienstrechte aller Gebietskörperschaften herauszuarbeiten. Positive Elemente in den Dienstrechtsregelungen der Gebietskörperschaften, vor allem dort wo bereits Reformen umgesetzt wurden – wie zum Beispiel in Niederösterreich, Oberösterreich oder der Steiermark - sollten in ein neues Dienstrecht auf Bundesebene einfließen.

Der Öffentliche Dienst in Österreich hat die Größenordnung eines Konzerns im Dienstleistungsbereich. Ein Blick nach außen zeigt, dass der Öffentliche Dienst in Hinblick auf Professionalität und Ausbildungsstand den Vergleich nicht zu scheuen braucht. Die funktionalen Notwendigkeiten zur optimalen Leistungserbringung für die Bürgerinnen und Bürger müssen in einem neuen Dienstrecht jedenfalls enthalten sein. Die bestens funktionierende öffentliche Verwaltung ist ein gewichtiges Argument, wenn in internationalen Konzernzentralen Standortentscheidungen getroffen werden. Die Qualität des Öffentlichen Dienstes ist für die Firmen, die in Österreich angesiedelt sind, ein klarer Wettbewerbsvorteil!

Das neue Dienstrecht auf Bundesebene muss für unsere Kolleginnen und Kollegen Verbesserungen und hohe Qualitätsstandards bringen. Gilt es doch ein neues, modernes und eigenständiges öffentliches Dienstrecht zu schaffen, das den zukünftigen Anforderungen an den Öffentlichen Dienst gerecht wird und gleichzeitig eine hohe Qualität sicherstellt. Die Bürgerinnen und Bürgern erwarten – so wie in der Vergangenheit - auch in Zukunft Top-Leistungen vom Öffentlichen Dienst. Es müssen nun jene Rahmenbedingungen geschaffen werden, die weiterhin diese hohen Qualitätsstandards ermöglichen.

## **Beschluss der Bundeskonferenz vom 12. November 2007:**

### **Die Grundpositionen der GÖD für ein neues Dienstrecht**

#### **1. Ein eigenständiges Dienstrecht**

Ein **eigenständiges Dienstrecht im Öffentlichen Dienst** ist zur unabhängigen, unparteiischen und den Gesetzen verpflichteten Aufgabenerfüllung unabdingbar. Es **dient dem Schutz der Rechtsstaatlichkeit vor Willkür**. Auch in einem neuen Dienstrecht ist diese **öffentlich-rechtliche Grundausrichtung** für einen gesetzeskonformen, objektiven und unabhängigen Öffentlichen Dienst sicherzustellen.

#### **2. Eine Besoldungsreform ist unabdingbar**

Die **Einkommensstrukturen** müssen den geänderten Rahmenbedingungen angepasst werden. Für alle neu eintretenden Kolleginnen und Kollegen gilt im Pensionsrecht bereits eine lebenslange Durchrechnung. Daher ist der Besoldungsverlauf abzuflachen und durchrechnungskompatibel zu gestalten. Das bedeutet eine Verschiebung der Einkommensstruktur in das vordere Einkommensdrittel. Eine **Besoldungsreform** soll **unter Beibehaltung der Lebensverdienstsumme** eine flachere Besoldungsstruktur bringen (Anhebung der Anfangsbezüge). **Zulagen und Nebengebühren** sind dort in die Besoldung zu integrieren, wo dies sinnvoll ist. Die Besoldung-neu ist so auszurichten, dass der öffentliche Dienstgeber als Nachfrager am Arbeitsmarkt konkurrenzfähig bleibt. Neben diesen Grundsätzen sollen folgende Eckpunkte greifen:

- Die **Besoldung-neu gilt für Neueintretende**. Für bereits im Dienststand befindliche Kolleginnen und Kollegen muss ein **unbegrenzt Optionsrecht** greifen.
- **Aufgaben und Leistungen** sollen für die Laufbahnmodelle ausschlaggebend sein. Eine Bewertung der Arbeitsplätze soll Anknüpfung für die Einstufung in das jeweilige Laufbahnmodell sein. Dabei ist sicherzustellen, dass eine Einstufung entsprechend dem Ausbildungs- und Leistungsniveau erfolgt.
- Die gleichmäßigere Verteilung der Lebensverdienstsumme ist in **Laufbahnmodellen** abzubilden.
- Ein **Referenzstellenmodell** soll eine klare Orientierung für eine mögliche Option in das neue System bieten. Grundlage für dieses Modell muss das Bewertungssystem zur Einstufung in die jeweilige Laufbahn sein.
- Eine **Orientierung am Arbeitsmarkt** soll einerseits sicherstellen, dass der Öffentliche Dienst am Arbeitsmarkt konkurrenzfähig und andererseits die Attraktivität als Arbeitgeber gewahrt bleibt.
- in einem **Gehaltskurvensystem** (Normverläufe) sollten möglichst viele Verwendungen abgebildet werden können, damit eine vollständige, verwendungsgruppenübergreifende Binnendifferenzierung machbar wird.
- Eine **verbesserte Anrechnung von Vordienstzeiten** für einschlägige Tätigkeiten in der Privatwirtschaft sollte greifen.

### **3. Besondere Schutzmechanismen müssen greifen**

Das unabhängige, unparteiische und den Gesetzen verpflichtete Verwaltungshandeln ist durch **besondere Schutzmechanismen** sicherzustellen, welche in einem neuen Dienstrecht mit öffentlich-rechtlichem Charakter abgebildet werden sollen. Diese Schutzmechanismen sollen gewährleisten, dass Einflussnahmen, von wem auch immer, durch eine systembedingte Druckresistenz nicht greifen.

### **4. Mobilität ist zu fördern**

Die **Mobilität zwischen den Gebietskörperschaften** ist zu fördern. Bestehende **soziale Standards sind zu festigen bzw. auszubauen**; insbesondere in jenen Bereichen, wo der öffentliche Dienstgeber eine Vorreiterrolle ausübt.

### **5. Keine undifferenzierte Gleichmacherei**

Die Zielsetzungen in der Privatwirtschaft sind mit jenen im öffentlichen Sektor nicht vergleichbar. Gewinnorientierung auf der einen und Gemeinwohlorientierung auf der anderen Seite stehen einander diametral gegenüber. Diese unterschiedlichen Zielsetzungen erfordern höchst unterschiedliche rechtliche Rahmenbedingungen für die Regelung der Beschäftigungsverhältnisse. Daher ist eine **Angleichung nur in jenen Bereichen sinnvoll, wo die besondere Funktionalität des Öffentlichen Dienstes nicht beeinträchtigt wird.**

### **6. Der Bund muss ein familienfreundlicher und chancengerechter Dienstgeber bleiben**

Viele Regelungen im gültigen Dienstrecht fördern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Chancengerechtigkeit zwischen den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Diese Regelungen sind für ein funktionierendes Gemeinwesen genauso wichtig wie für ein harmonisches Zusammenwirken am Arbeitsplatz und daher auszubauen.

Anzumerken ist, dass die dienstrechtlichen Rahmenbedingungen, die in Gesetzen geregelt werden für den Öffentlichen Dienst Kollektivvertragscharakter haben. Das wesentliche Merkmal von Kollektivverträgen ist der Umstand, dass sie einvernehmlich zustande kommen. Darum ist es für die GÖD als Sozialpartner wichtig festzuhalten, dass nur ein einvernehmlich erarbeitetes neues Dienstrecht von den Kolleginnen und Kollegen akzeptiert werden kann.