

862/AE XX.GP

ENTSCHLIESSUNGSANTRAG

der Abgeordneten Hermann Böhacker, Mag. Stadler, Rieß
und Kollegen

betreffend Schaffung eines modernen leistungsorientierten Vertragsbedienstetenrechts
Das derzeitige Dienst - und Besoldungsrecht der öffentlich Bediensteten vermag die Anforderungen einer modernen Verwaltung, die sich als angebotsorientiertes Dienstleistungsunternehmen versteht, in keiner Weise zu erfüllen; es hat sich als leistungsfeindlich und mobilitätshemmend erwiesen. Auch die Besoldungsreform 1994 brachte nur geringfügige Veränderungen.

Ziel der Besoldungsreform war nach den Erläuternden Bemerkungen der Regierungsvorlage eines Besoldungsreform - Gesetzes 1994, 1577 d.B., die Schaffung eines transparenten und leistungsorientierten dienst - und besoldungsrechtlichen Systems sowie die Förderung der Mobilität der Dienstnehmer. Der Entwurf gehe dabei von einer ausdrücklichen Ablehnung des bestehenden Dienstklassensystems aus, das einer Ausrichtung nach Leistung und Effizienz, sowie nach höherer Mobilität entgegenstehe, keine klaren erkennbaren Laufbahnen vorzeichne, zufolge der internen, keinen Rechtsanspruch begründenden Beförderungsrichtlinien überdies eine nivellierende Tendenz beinhalte und besoldungsrechtlich wenig Transparenz aufweise. Diesem Anspruch wurde die sogenannte Besoldungsreform jedoch in keiner Weise gerecht:

Die Besoldungsreform erfüllte die in sie gesetzten Erwartungen, nämlich Steigerung der Leistungseffizienz, höhere Mobilität bei weitem nicht, vielmehr brachte sie einen Ausbau des "Dienstalterprinzips", einen Abbau im Rechtsschutz, eine Abkehr vom Leistungsgedanken und eine mangelnde Transparenz bei der Bewertung der Arbeitsplätze mit sich. Anstatt die berufliche Mobilität zu fördern, wurden neue Mobilitätshemmnisse, z.B. bei der Anrechnung von Vordienstzeiten, errichtet,

Entgegen den Versprechungen, das üppig wuchernde Zulagen - und Nebengebührenunwesen zu bereinigen, wurden durch die Besoldungsreform die Nebengebühren (Überstundenvergütung, Journaldienstzulage, Bereitschaftsentschädigung, Mehrleistungszulage, Erschwerniszulage etc.) in keiner Weise angetastet, obwohl gerade dieser Bereich sowohl rechtlich wie faktisch große Probleme aufwirft, im geltenden Besoldungsrecht die größte Schwachstelle darstellt und äußerst aufwendig zu vollziehen ist.

Die Unzulänglichkeit der Besoldungsreform zeigte sich zeigte sich seit ihrem Inkrafttreten immer wieder allein durch die Notwendigkeit ständiger Novellierungen zur Bereinigung offenkundiger Fehler.

Ein weiteres Problemfeld ist der Umstand, daß die Regelungen für die Vertragsbediensteten durch die Besoldungsreform völlig unberührt blieben und daher die beiden Gruppen der öffentlich Bediensteten, nämlich die Beamten und die Vertragsbediensteten, die oftmals in derselben Dienststelle gleiche Tätigkeiten verrichten, in unverständlicher und nicht nachvollziehbarer Weise dienstrechtlich verschieden behandelt werden, wobei die Vertragsbediensteten zudem hinsichtlich der Besoldung kraß benachteiligt sind. Ein Effekt, der durch die Besoldungsreform noch weiter erheblich verstärkt wurde. Der Grundsatz gleiche Entlohnung für gleiche Dienste wird dadurch in unzumutbarer Weise verletzt.

Von Regierungsseite wurden daher seit Jahren immer wieder Dienstrechtsreformen angekündigt, wobei einmal von einem Bundesarbeitnehmergesetz, dann von einem Bundesangestelltengesetz und später wieder von einer Reform des Vertragsbedienstetengesetzes gesprochen wurde.

Bis jetzt ist von all dem nichts auch nur ansatzweise verwirklicht worden. Die Verhandlungen zwischen Regierung und Gewerkschaft blieben bisher ohne Ergebnis. Auch die Frage, in welchen Bereichen weiterhin öffentlich - rechtliche Bedienstete, also Beamte, eingesetzt werden sollen, wurde zwar immer wieder erörtert ohne daß bis jetzt ein sichtbares Ergebnis in Form einer sachgerechten Abgrenzung gefunden worden wäre.

Die vor kurzem im Nationalrat beschlossene 1. Dienstrechts - Novelle 1998 zeigt das Dilemma deutlich: allein der Umfang dieser Novelle erweckt den Eindruck, daß hier umfangreiche und grundsätzliche dienstrechtliche Neuerungen stattfinden. In Wahrheit zeigt sich, daß im kasuistischen Weise eine Unzahl von dienst - und besoldungsrechtlichen Bestimmungen adaptiert werden mußten, weil die bisherige Rechtslage ganz einfach unzulänglich ist. Dabei wird in den Erläuternden Bemerkungen sogar darauf hingewiesen, daß die Änderungen oftmals nur für einen einzigen Fall oder ganz wenige Fälle überhaupt von Bedeutung sind. Das geltende Dienstrecht ist kasuistisch, kompliziert, nur mehr für wenige Experten durchschaubar, in weiten Teilen von der Verwaltung kaum noch vollziehbar und für die betroffenen Bediensteten nahezu unverständlich.

Wenn es noch eines weiteren Beweises bedurft hätte, daß dieses Dienstrecht überholt ist, so wurde er mit dieser 1. Dienstrechts - Novelle 1998 endgültig erbracht.

Aus den dargelegten Gründen ist vor allem die unverzügliche Reform des Dienstrechtes für Vertragsbedienstete des öffentlichen Dienstes besonders vordringlich

Ein zeitgemäßes Dienst - und Besoldungsrecht muß in grundsätzlicher Abkehr vom Dienstaltersprinzip eine funktions - und leistungsorientierte Besoldung der Bediensteten garantieren und die ungerechtfertigte Benachteiligung gegenüber den Beamten beenden. Die Besoldung soll aus drei Komponenten bestehen:

- Dem Grundgehalt (Erfahrungskomponente), das zwischen Anfangs - und Endbezug in einer relativ flachen Kurve ansteigt,
- einer Funktionskomponente, mit der vom Dienstalter unabhängig die mit der Ausübung einer bestimmten Funktion verbundene Verantwortung und Leistung abgegolten wird und
- einer Leistungskomponente, mit der, ebenfalls unter Abkehr vom Dienstaltersprinzip, die individuelle Leistung abgegolten wird.

Die unterfertigten Abgeordneten stellen daher den nachstehenden
ENTSCHLIESSUNGSANTRAG

Der Nationalrat wolle beschließen:

Die Bundesregierung wird aufgefordert, dem Nationalrat innerhalb von drei Monaten den Entwurf eines neuen Vertragsbedienstetenrechtes für den öffentlichen Dienst vorzulegen, der insbesondere folgendes vorsieht:

- leistungsonorientierte Besoldung, bestehend aus
 - einem flach ansteigenden Grundgehalt (Erfahrungskomponente),
 - einer Funktionskomponente zur Abgeltung der Verantwortung,
 - einer Leistungskomponente zur Abgeltung der individuellen Leistung,
 - Abkehr vom Dienstaltersprinzip,
 - Abbau des Zulagen - und Nebengebührenunwesens,
 - gleiche Entlohnung für gleiche Dienste (Beseitigung des Besoldungsgefälles zwischen Beamten und Vertragsbediensteten),
 - Verbesserung der Karrieremöglichkeiten (Abbau der Benachteiligung gegenüber Beamten),
 - Anreize zur Förderung der Mobilität zwischen Wirtschaft und Verwaltung.
- Es wird ersucht, den Antrag dem Finanzausschuß zur Beratung zuzuweisen.