
632/A(E) XXIV. GP

Eingebracht am 26.05.2009

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

Entschließungsantrag

der Abgeordneten Windholz, Hagen
Kolleginnen und Kollegen

betreffend Neuregelung des Dienstrechts öffentlich Bediensteter

Bereits im Zuge der Diskussion zur 2. Dienstrechtsnovelle 2007 musste festgehalten werden, dass die Vorarbeiten für ein einheitliches Dienstrecht der öffentlich Bediensteten bereits in der XXII. GP weit gediehen waren.

Weitgehende Übereinstimmung konnte zwischen den vormaligen Koalitionspartnern darüber erzielt werden, dass eine alleinige Neuregelung der Beschäftigung von künftigen Bundesmitarbeitern ohne gleichzeitige Harmonisierung der bestehenden drei Dienst- und Besoldungsrechte (Beamte, Vertragsbedienstete [alt], Vertragsbedienstete [neu]) nicht akzeptabel sei, da dies ein viertes, weitestgehend entkoppeltes Dienstrecht schaffen würde, das die bereits heute bestehenden Ungleichbehandlungen der Bediensteten – vor allem zwischen Beamten und Vertragsbediensteten im Hinblick auf: Lebenseinkommen, Disziplinarrecht, Sozialrecht, Verwendungseinschränkungen, geringe Durchlässigkeit, Fragen der Weiterbildung etc.– nicht nur nicht beseitigen, sondern auch noch verschärft hätte.

Klar war den vormaligen Partnern, dass ein solche Harmonisierung - einschließlich der Möglichkeit zur Option - nur durch finanzielle und sonstige Anreize geschaffen werden kann.

Es sollte daher eine Vereinheitlichung der öffentlichen Dienst-, Besoldungs- und Pensionsrechte sowie einer Harmonisierung der unterschiedlichen Lebensverdienstsummen in einem für alle Bundesmitarbeiter gleich geltenden Gesetz erreicht werden, welches die bisherigen Dienstrechte auf der Grundlage eines Optionsrechtes zusammenführen sollte, aber auch die Möglichkeit „getrennter spartenspezifischer Dienstrechte“ als Alternative aufweisen sollte. Auf dieser sonst einheitlichen gesetzlichen Grundlage sollte auch weiterhin ein gesetzeskonformer, objektiver und unabhängiger Gesetzesvollzug sichergestellt werden.

Insbesondere folgende Eckpunkte sollten in einer derartigen Regelung verankert werden:

1. Schaffung eines neuen Dienst- und Besoldungsrechtes für alle öffentlichen Bediensteten des Bundes, der Länder und Gemeinden

Einen erhöhten Kündigungsschutz soll es künftig nur in folgenden Fällen geben:

- bei Bundesmitarbeitern, die berechtigt sind unmittelbare behördliche Befehls- und Zwangsgewalt auszuüben (z.B. Exekutive, Soldaten, Prüf- und Kontrollorgane des Finanz- und Zolldienstes), sowie
- funktionsbezogen in einzelnen Bereichen, in welchen es für die Erledigung heikler Aufgaben, um einer allfälligen externen (politischen) Einflussnahme (siehe causa „Haidinger“) vorbeugen zu können, unbedingt notwendig ist.

2. Abschaffung der historisch entstandenen Ernennungserfordernisse

Abgehen von der „Tradition“ der Ernennung auf Planstellen. Bei der Besetzung von Arbeitsplätzen muss auf die persönlich erlangte Qualifikation des Bewerbers und nicht nur auf allgemeine Ausschreibungskriterien abgestellt werden, nicht nur die Jahre oder der akademische Titel alleine den Bewerber für den Arbeitsplatz befähigen. Dies unter Beibehaltung der Aufnahmeerfordernisse des § 3 VBG sowie der Geltung der gleichen Bedingungen für ein unbefristetes Dienstverhältnis wie in der Privatwirtschaft.

3. Flexibilisierung der Verwendungs- und Entlohnungsgruppen unter gleichzeitiger Berücksichtigung tatsächlich erworbener Qualifikationen

Die Bewertung der Arbeitsplätze erfolgt bisher anhand generell abstrakter mit dem Arbeitsplatz verbundener arbeitstechnischer Anforderungen und nicht nach spezifischen Anforderung zum Zeitpunkt der Besetzung sowie der Qualifikation der Bewerber. Aufnahme- und Verwendungsprinzip klaffen im Laufe der Beschäftigung auseinander. Derzeit historisch gewachsene Laufbahnbilder entsprechen nicht mehr dem vergleichbaren Verlauf in der privaten Wirtschaft (ein Abteilungsleiter muss daher nicht zwingend Akademiker sein, ein Polizeijurist nicht unbedingt Polizist, ein Intendant- oder Fachoffizier aber Berufsmilitärperson).

Bei der Besetzung von leitenden Funktionen sollten unterschiedliche Qualifikationen, vor allem jene der persönlichen Leistungs- und Weiterbildungsbereitschaft, Berücksichtigung finden. Ausnahmen sollen lediglich für Funktionen in jenen Bereichen bestehen, die spezielles Wissen erfordern, welches durch den Abschluss einer spezifischen Ausbildung nachzuweisen ist. (z.B. Leiter einer Rechtsabteilung muss Jurist sein.)

Die Bedachtnahme auf den Grundsatz der Objektivität sowie die Wahrung eines erforderlichen Rechtsschutzes muss jedenfalls Grundlage jeder Ausschreibung und Besetzung sein.

4. Besoldungs- und gehaltsrechtliche Reform

Im Sinne einer Beseitigung bestehender Benachteiligungen von Vertragsbediensteten und Beamten sind nachstehende Maßnahmen zu setzen:

- a. Schaffung eines einheitlichen Gehaltsschemas von Vertragsbediensteten und Beamten
- b. Beibehaltung der bisherigen Lebensverdienstsumme
- c. Anhebung der Anfangsbezüge unter gleichzeitiger Abflachung der Gehaltskurve
- d. Eindämmung des derzeitigen Zulagenwesens; insbesondere der leistungsunabhängigen Zulagen (Aufwandentschädigungen, Erschwerniszulagen usw.). Zulagen sollen künftig verstärkt durch Pauschalgehälter abgegolten werden. Ausgenommen davon Funktionszulagen.
- e. Schaffung attraktiver Optierungs- und Überleitungsmöglichkeiten in das neue Modell.

- f. Um den Anreiz zum Umstieg von Spitzenkräften aus der Privatwirtschaft in den öffentlichen Dienst attraktiver zu gestalten, müssten die in der Privatwirtschaft erworbenen Dienstzeiten und Fähigkeiten angerechnet werden.

Der Vorteil einer derartigen Reform liegt auf der Hand: Gleiche Dienstleistung wird gleich entlohnt, doch sollen Verantwortung und erbrachte Leistungen unabhängig vom Dienstalter entlohnt werden. Dadurch kann die inflationäre Handhabung des Sondervertragswesens im öffentlichen Dienst ebenso eingedämmt werden, wie man hoch qualifizierte Arbeitskräfte für den öffentlichen Dienst gewinnen und auch halten kann.

5. Regelungen aller Streitfälle vor dem Arbeits- und Sozialgericht

Künftig sollen diese Fragen einheitlich – wie derzeit schon für Vertragsbedienstete – von den Arbeits- und Sozialgericht geklärt werden. Dies brächte folgende Vorteile mit sich:

- a) Beurteilung der Sachlage von einem unabhängigen Gericht. Richter bleiben auch nach einem Verfahren unabhängig, nicht so - denkotwendigerweise - ein Mitglied einer Disziplinarkommission
- b) Erschwerte politische Einflussnahme auf Verfahren
- c) Keine unterschiedlichen Verfahren (Verwaltungs- und Gerichtsverfahren) von Bundesbediensteten bei selben Vergehen oder Streitfällen,
- d) Keine unterschiedlichen Rechtsfolgen hervorgerufen durch unterschiedliche Verfahrenserledigungen.

6. Verwaltungsvereinfachung speziell im Pensions-, Kranken- und Unfallversicherungswesen

Für Bundesmitarbeiter solle nur eine einheitliche Unfalls-, Kranken- und Pensionsversicherungsregelung gelten. Eine Zusammenlegung und daher einheitliche Regelung in der B-KUVA wäre bereits derzeit in versicherungsrechtlicher Hinsicht bezüglich der unterschiedlichen Vertragsbedienstetentypen im Sinne der Verwaltungsprinzipien der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit sinnvoll.

Auch hier zeigen sich eklatante Vorteile: Die bislang jeweils unterschiedlichen Umfänge der Versicherungsleistungen würden vereinheitlicht werden, die Leistungen wären besser vergleichbar, die Leistungsverteilung gerechter und der überdurchschnittlich hohe Verwaltungsaufwand könnte erheblich reduziert werden.

7. Berücksichtigung „spartenspezifischer Dienstrechte“ in speziell ressortbezogenen Kapitel

In „spartenspezifischen Dienstrechten“ von Verwaltungsorganen, welche zur Ausübung unmittelbarer Befehls- und Zwangsgewalt befugt sind (zB Exekutive, Soldaten, Prüf- und Kontrollorgane des Finanz- und Zolldienstes) kann man mit den sonst geltenden allgemeinen Regelungen kein Auskommen finden, daher sollten die für sie geltenden besonderen Anforderungen durch Schaffung speziell ressortbezogener Kapitel berücksichtigt werden.

In diesen könnte beispielsweise die Einbeziehung leistungsunabhängiger Zulagen in das Gehaltsschema wie auch unterschiedliche Laufbahnerfordernisse (zB verpflichtender Auslandseinsatz) aufgenommen werden.

Um jedoch auch diese Bereiche möglichst systemkonform ins Gesamtsystem einzubinden, sollten jedenfalls auch Permeabilitätsbestimmungen vorgesehen werden, welche das Überwechseln zu den anderen, allgemeineren

Verwaltungsbereichen erleichtern sollen. Denkmöglich wären in diesen Zusammenhang Bestimmungen, welche die bevorzugte Übernahme in andere Bereiche der allgemeinen öffentlichen Verwaltung (abweichend von den sonst geltenden allgemeinen Aufnahmeerfordernisse) vorsehen.

Die unterfertigten Abgeordneten stellen daher folgenden

ENTSCHLIESSUNGSANTRAG:

Der Nationalrat wolle beschließen:

"Der Bundeskanzler wird aufgefordert, dem Nationalrat umgehend eine Gesetzesvorlage zu übermitteln, in welcher das Dienst- und Besoldungsrecht der öffentlich Bediensteten unter Berücksichtigung der in der Begründung dieses Antrages ausführlichst ausgeführten Eckpunkte neu geregelt wird."

In formeller Hinsicht wird die Zuweisung an den Verfassungsausschuss vorgeschlagen.

Wien, am 26. Mai 2009