



## Resolution

### der GÖD-Bundeskonzferenz 27.Mai 2013

#### Dienstrecht NEU

Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst hat im Rahmen des GÖD-Bundeskongresses **zur Schaffung eines neuen, einheitlichen Dienstrechts auf Bundesebene eine klare Positionierung vorgenommen**. Die Eckpunkte dieser Positionierung wurden von einer Arbeitsgruppe (Dienstrechts- und Besoldungsreferentinnen und –referenten der Bundesvertretungen und Länder) näher ausgeführt:

#### Perspektiven für ein modernes Dienstrecht im Öffentlichen Dienst

##### 1. Ein eigenständiges Dienstrecht

Der Öffentliche Dienst hat in seiner Aufgabenerfüllung die **Gemeinwohlorientierung als Leitlinie**. Diese Gemeinwohlorientierung beinhaltet insbesondere **Rechtsstaatlichkeit**, den **gleichen Zugang für die Bürgerinnen und Bürger zu Leistungen** des Öffentlichen Dienstes, **Überparteilichkeit** sowie einen **unparteiischen Gesetzesvollzug**.

Die Gemeinwohlorientierung steht einer Gewinnorientierung diametral gegenüber. **Daher ist ein eigenständiges Dienstrecht für öffentlich Bedienstete mit einer öffentlich-rechtlichen Grundausrichtung unabdingbar**.

Der **Stufenbau des neuen Dienstrechts** ist so anzulegen, dass **berufsspezifische Besonderheiten** entsprechend berücksichtigt werden können.

Ein **einheitliches Dienstrecht auf Bundesebene** heißt sowohl für Vertragsbedienstete als auch für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse im Wesentlichen eine gleiche dienstrechtliche Basis sowie eine gleiche Besoldung (inkl. Mitarbeitervorsorge- und Pensionskasse).

##### 2. Besoldung neu

Eine Besoldungsreform muss integraler Bestandteil eines neuen Dienstrechts sein und soll dazu führen, dass der öffentliche Dienstgeber am Arbeitsmarkt konkurrenzfähig bleibt. Neben den im beiliegenden Leittrag dargestellten Grundsätzen und Eckpunkten für eine Besoldungsreform ist insbesondere zu berücksichtigen:

- a) Für die **Einstufung und Besoldung** soll ein **Verwendungsprinzip**, das an den Anforderungen für den jeweiligen Arbeitsplatz gebunden ist, greifen.
- b) Für die jeweilige Verwendung **einschlägige (berufsrelevante) Vordienstzeiten sollen zu 100% angerechnet werden** können. Dies hat den Sinn, dass auch berufserfahrene Kolleginnen und Kollegen aus der Privatwirtschaft gewonnen werden können.
- c) Eine **flachere Besoldungsstruktur mit höheren Einstiegsgehältern unter Beibehaltung der Aktivlebensverdienstsumme** bedeutet, dass Normverläufe entsprechend eines Referenzstellenmodells definiert werden und Arbeitsplätze entsprechend zugeordnet werden müssen. Die neue Besoldungsstruktur muss so ausgebaut sein, dass die Mobilität zwischen den Gebietskörperschaften gefördert wird. Die Referenzstellen können sich an den Beispielen der bereits umgesetzten Dienstrechtsmodernisierungen in den Ländern Niederösterreich, Oberösterreich und Steiermark orientieren.
- d) **Bestimmte Zulagen sollen in den Grundbezug integriert werden**. Leistungsbezogene Zulagen (z.B. Gefahrenzulage, Erschwerniszulage, etc.) sollen weiterhin gesondert bestehen.





- e) **Besoldungs- und pensionsrechtliche Gleichstellung:** Öffentlich-rechtliche Bedienstete und Vertragsbedienstete sollen bei gleicher Verwendung auch einen gleichen Aktivbezug beziehen. Die Gleichstellung im Pensionsrecht ist bereits durch das Allgemeine-Pensions-Gesetz (APG) für alle Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer hergestellt.
- f) **Geltung für Neueintretende und unbefristetes freiwilliges Optionsrecht**

### 3. Besondere Schutzmechanismen

Sowohl in den vertraglichen, als auch in den öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen sind durch besondere Schutzmechanismen die öffentlich-rechtliche Ausrichtung sicherzustellen. Beispielsweise hat ein Kündigungsschutz (in unterschiedlicher Ausprägung) zu greifen. Diesem hohen Bestandsschutz des Dienstverhältnisses steht eine besondere Treuepflicht gegenüber. Deshalb soll sowohl für Vertragsbedienstete, als auch für öffentlich-rechtliche Bedienstete ein Disziplinarrecht greifen.

### 4. Familienfreundlicher Dienstgeber/Arbeitnehmerinnen- u. Arbeitnehmerschutz

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf so wie andere familienfreundliche Regelungen sind beizubehalten bzw. auszubauen. In diesem Bereich soll durch das neue Dienst- und Besoldungsrecht die Vorbildrolle des öffentlichen Dienstgebers gestärkt werden.

Maßnahmen bezüglich Arbeitnehmerinnen- u. Arbeitnehmerschutz müssen ausgebaut und so wie in der Privatwirtschaft angewendet werden. Ebenso ist die Gesundheitsprävention auf dem Arbeitsplatz zu stärken. Für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind altersgerechte Arbeitsplätze und Arbeitszeitmodelle zu schaffen, um der demografischen Entwicklung Rechnung zu tragen.

**Die Bundesregierung wird aufgefordert, die erarbeiteten Eckpunkte, die schon in einigen Bundesländern umgesetzt wurden, auch auf Bundesebene in Verhandlung zu nehmen.**

### Gehaltsverhandlungen für 2014

**Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst fordert die Bundesregierung auf, ohne Zeitverzug Gehaltsverhandlungen für 2014 aufzunehmen.**

### Lehrerinnen- und Lehrerdienstrecht

**Die Bundeskonferenz nimmt den Bericht der ARGE Lehrerinnen und Lehrer zur Kenntnis und unterstützt die Bemühungen, eine masterwertige, schulartenspezifische Ausbildung aller Lehrerinnen und Lehrer verbunden mit einer masterwertigen Bezahlung auf L1-Basis umzusetzen. Die Bundeskonferenz verlangt, wie für alle öffentlich Bediensteten, eine Besoldungsreform mit deutlich höheren Anfangsbezügen und einer flacheren Besoldungsstruktur bei gleichbleibender Aktivlebensverdienstsumme, wobei eine Erhöhung der Arbeitszeit bzw. ein Verlust beim Lebenseinkommen entschieden abgelehnt wird.**