

FRAGENKATALOG INFOVERANSTALTUNGEN 2006

BEWERTUNG:

Was geschieht wenn sich die Anforderungen an eine Stelle ändern?

Wenn sich die Anforderungen an eine Stelle ändern, kann auch die Bewertung an die neuen Gegebenheiten angepasst werden.

Werden quantitative Mehrleistungen durch unterschiedliche Auslastung innerhalb einer Dienststelle durch das Bewertungssystem abgebildet?

Nein, es liegt an der Dienststellenleitung für eine gleichmäßige Auslastung der Stellen zu sorgen.

Wie werden geschützte Arbeitsplätze in das Bewertungssystem eingebunden?

Bedienstete mit besonderem Bedürfnissen werden sowohl die Möglichkeit haben, voll am bewerteten System teilzunehmen, wenn Ihre Behinderung das zulässt, als auch auf einer eigens dafür vorgesehenen Berufsschiene zu verbleiben, wo das Gehalt (wie im alten System) an der Vorbildung orientiert wird und nicht an dem Anforderungsprofil der Stellen.

Wie kam es zu den Referenzstellenbeschreibungen bzw. zur Bewertung?

Die Referenzstellenbeschreibungen wurden vom Projekt-Team gemeinsam mit der Firma HAY-Group aufgrund von Interviews mit Dienststellenleitungen und anderen Vorgesetzten der einzelnen Stellen erstellt.

Anschließend wurde die Bewertung der einzelnen Stellen vom Projekt-Team gemeinsam mit der Firma HAY-Group durchgeführt und abschließend von der Firma HAY-Group auch zertifiziert.

Warum gibt es keinen Unterschied zwischen der Bewertung einer „Diplomschwester/pfleger“ und einer „Psychiatrischen Diplomschwester/pfleger“?

Weil für die „Psychiatrische Diplomschwester/pfleger“ keine Sonderausbildung erforderlich ist. Das psychiatrische Diplom kann ebenso wie das allgemeine als Grunddiplom erworben werden.

Ist durch die neue Arbeitsplatzbewertung ein Quervergleich zwischen z.B. Amt und BH möglich?

Quervergleiche zwischen den einzelnen Dienststellen können nur dann gezogen werden, wenn auch das Profil der jeweiligen Stellen gleich ist. Nach Ende der Zuordnungsrunden ist allerdings ein gewisser Gesamtüberblick der zugeordneten Referenzverwendungen möglich

Wer nimmt die Bewertung der einzelnen Stellen vor – Dienststellenleitung oder Personalabteilung?

Die Bewertung der Stellen erfolgt durch das Bewertungsteam in der Personalabteilung.

Was geschieht bei Organisationsänderungen?

Bei Organisationsänderungen muss auch die Bewertung/Zuordnung der Stellen geprüft und allenfalls angepasst werden.

Wie wird in der Bewertung abgebildet, wenn ein/-e Mitarbeiter/-in zwei Stellen/Funktionen ausübt?

Wenn ein/e MitarbeiterIn zwei verschiedene Stellen ausübt, so wird er/sie zu der Verwendung zugeordnet, die der höherwertigen Stelle entspricht. Eine „gemischte Zuordnung“ kommt nicht in Betracht.

Was geschieht mit Stellen die nicht eindeutig einer Referenzverwendung zugeordnet werden können bzw. die in der Matrix nicht abgebildet sind?

Stellen, die nicht eindeutig zu einer Referenzverwendung zugeordnet werden können, werden einer Einzelbewertung unterzogen. Hiefür ist es notwendig, sämtliche Unterlagen (z.B. Stellenbeschreibung, Organigramm und AVP) vorzulegen.

Findet sich die Stelle des Altenfachbetreuers bei Pflegehelfer/-in eingereicht?

Nein, es gibt hier eine eigene Referenzverwendung, das Anforderungsprofil wurde allerdings gleich definiert, da kein unterschiedlicher Einsatz in der Praxis festgestellt werden konnte.

Wie können im neuen System Mitarbeiter motiviert werden, eine Führungsfunktion einzunehmen (Stationsschwester) wenn man als Mitarbeiter (DGKS) durch Nacht- und Turnusdienst wahrscheinlich mehr verdient?

Als Stationsschwester ist nach wie vor mit einem höheren Gesamtbezug zu rechnen als in der Linientätigkeit als DGKS. Turnusdienst bedeutet bei Jahresbetrachtung eine mengenmäßige Mehrarbeit, die eben nur erbracht werden muss, wenn man im Turnusdienst ist. Eine Vergleichsberechnung muss daher seriöser Weise immer gleiche mengenmäßige Leistungen zu Grunde legen.

Warum ist zwischen der „Stationsleitung“ und der „Diplomschwester/pfleger“ ein so geringer Unterschied?

Bei der Definition der Stelle „Diplomschwester/pfleger“ wurde bereits ein sehr hoher Grad an Eigenverantwortung definiert. Dadurch ist folglich der Sprung zur Stationsleitung nicht (mehr) so groß.

Ist eine „Biomedizinische AnalytikerIn“ mit einer „Medizinisch Technischen Fachkraft“ gleichgestellt?

Das hängt vom konkreten Stellenprofil ab. Wenn die Stelle mit dem Profil einer MTF definiert ist, dann erfolgt die Zuordnung zur Referenzverwendung „Medizinisch Technischer Fachdienst“, wenn jedoch ein MTA-Profil erforderlich ist, dann zu einer MTA-Verwendung. Eine allfällig höhere, als die im Profil definierte Ausbildung der Person, die die Stelle einnimmt, hat dabei keinen Einfluss auf die Zuordnung.

Wird die Ausbildung zum Berufskraftfahrer oder Straßenerhaltungsfachmann zusätzlich bewertet?

Das neue System knüpft gerade nicht mehr an der Ausbildung der Person an. Sofern die Stelle eine der Ausbildungen als erforderlich definiert (z.B. Verwendung „Straßenerhaltungsfachkraft“) ist dies in die Bewertung eingeflossen.

Gibt es konkrete Stellenvergleiche mit anderen Bundesländern?

Es gab im Vorfeld Gespräche mit den Bundesländern Oberösterreich und Steiermark. Daraus ist als wichtigste Regel für Vergleiche klar geworden, dass nicht Stellentitel miteinander verglichen werden können, sondern immer die dahinter liegenden Definitionen der Stellen genau geprüft werden müssen um nicht „Äpfel mit Birnen“ zu vergleichen.

Welche Kriterien für die Zuordnung großes, mittleres oder kleines Krankenhaus müssen erfüllt sein?

Diese Unterschiede hängen ua. mit der Anzahl der MitarbeiterInnen, der Anzahl der Abteilungen und der Komplexität der Aufgaben zusammen.

Wie sollen bei der Bewertung „FacharbeiterIn/ProfessionalistIn“ künftig gut ausgebildete MitarbeiterInnen rekrutiert werden können?

Es gibt keinen Anlass daran zu zweifeln, dass auch in Zukunft in diesen Bereichen ausreichend qualifizierte Kräfte gefunden werden können, zumal gerade die Berufseinsteiger im neuen System mit einem höheren Einstiegsgehalt rechnen dürfen. Außerdem ist durch die neue Durchlässigkeit auch eine attraktive Karriereentwicklung möglich.

Wie beeinflusst der gesundheitliche Zustand eines Mitarbeiters die Bewertung, Rückreihung, Veränderung des Arbeitsplatzes?

Bewertet wird nicht der Mitarbeiter sondern die Stelle! Sollten Bedienstete aufgrund gesundheitlicher Beeinträchtigungen dauerhaft ihre Stelle nicht mehr ausfüllen können, so wird (wie bisher) versucht eine Verwendung zu finden, die noch ausgefüllt werden kann. Ist dies möglich, werden die Bediensteten auf diese Stelle wechseln, wobei die Folgen einer allfälligen Rückreihung in den Gehaltsklassen finanziell abgedeckt werden.

Kann auch keine andere Verwendung gefunden werden, liegt Dienstunfähigkeit vor, die (wie auch bisher) zur Pensionierung führt.

Was passiert mit MitarbeiterInnen deren Dienstposten aufgrund von Organisationsänderungen wegfällt? Welche Auswirkungen hat das auf den Gehalt?

Vordringlich wird für Bedienstete in diesen Fällen eine gleichwertige Verwendung gesucht werden. Ist keine derartige Stelle frei, können Bedienstete auch auf geringer bewertete Stellen versetzt werden, wobei es zu keiner bezugsmäßigen Kürzung kommt, sondern diese abgefedert wird.

Wie werden besondere Zusatzausbildungen bewertet?

Bewertet wird nicht die Person sondern die Stelle! Zusatzausbildungen, die für bestimmte Stellen notwendig sind, wurden bereits in der Bewertung der Referenzverwendung miteinbezogen.

Ist die Praxisanleitung und die Stationsleitung-Stv. in der Bewertung abgebildet?

Praxisanleitung in dem Sinne, dass Tätigkeiten, die im eigenen Stellenprofil enthalten sind, auch anderen demonstriert werden, sind Inhalt jeder Stelle und führen daher zu keiner Änderung in der Bewertung. Stellvertretungen können in der Stellenbewertung nicht abgebildet werden. Es gibt besoldungsrechtliche Sonderregelungen für Stellvertretungen (schrittweise Aufzählung auf die vertretene Stelle nach Dauer der Vertretung, pauschale Abgeltung bei der Vertretung von DienststellenleiterInnen)

Warum ist der/die DirektorIn der Krankenpflegeschule niedriger bewertet als der/die PflegedirektorIn?

Das ergibt sich aus den unterschiedlichen Stellendefinitionen.

Was bedeutet „Praxis kann Ausbildung ersetzen“?

Das bedeutet, dass man z.B. ohne Matura einen Posten besetzen kann, für den als Ausbildungsniveau „Maturaniveau“ definiert ist, wenn der/die betreffende MitarbeiterIn langjährige Erfahrung nachweisen kann, die zu einem vergleichbaren Niveau des Wissens geführt hat.

Was geschieht mit Stellen die nicht in der Referenzstellenmatrix vorhanden sind (z.B. ServicebereichsleiterIn)?

Das wird im Rahmen der Zuordnungsgespräche abgeklärt, ob es sich um Referenzverwendungen oder um Einzelverwendungen handelt. Um dies möglichst rasch und treffsicher durchführen zu können, werden die Organisationen auch eingeladen werden, Anforderungsprofile und Stellenbeschreibungen vorzulegen.

ZULAGEN:

Wird es im neuen System Zulagen geben und wenn ja, welche?

Grundsätzlich sind mit dem Gehalt alle Zulagen abgedeckt. Quantitative Vergütungen (z.B. Überstunden, Turnusdienst- und Nachtdienstzulagen) wird es weiterhin geben.

Gibt es im neuen System für Zusatzausbildungen/-funktionen wie z.B. Brandschutzbeauftragter, IT-Beauftragter, etc. eine Zulage?

Nein, diese Zusatzausbildungen wurden bereits bei der Bewertung der Stellen berücksichtigt.

Wird erhöhtes Risiko durch Infektions- oder Aggressionsgefahr zusätzlich abgegolten?

Nein, das wurde ebenfalls bei der Bewertung der Stellen berücksichtigt.

Wie wird die zeitlich befristete Stellvertretung von Führungsfunktionen (z.B. Stationsschwester) bewertet bzw. abgegolten?

Bei zeitlich befristeter Übernahme einer höheren Funktion erfolgt bis zum 1. Monat keine gesonderte Abgeltung, ab dem 2. Monat erfolgt eine 50 %ige Aufzahlung auf die Gehaltsklasse der vertretenen NOG und ab dem 3. Monat erfolgt die volle Aufzahlung.

Gibt es die Nachtdienst- und Wechseldienstzulage grundsätzlich für alle oder nur für jene, die diese Dienste auch machen?

Nachtdienstzulage gibt es nur für diejenigen Bediensteten die diese Dienste auch tatsächlich machen. Wechseldienstzulagen gibt es keine.

Wie erfolgt im neuen System die Abgeltung der Nachtdienste?

Genauso wie bisher.

Bei Langzeitkrankenständen erfolgt derzeit eine Einstellung der Zulagen. Wenn es keine Zulagen mehr gibt können sie dann auch nicht mehr wegfallen?!

Ja, sie sind ja im Grundgehalt enthalten und dieses wird entsprechend fortgezahlt. Lediglich die quantitativen Zulagen werden nach wie vor eingestellt.

DIENSTRECHT:

Allgemeines:

Bleibt im neuen Dienstrecht der Anspruch auf Zusatzurlaub bei Bezug einer Gefahrenzulage weiterhin bestehen?

Nein, in neuen System gibt es keine Zusatzurlaube mehr. Es gibt nur mehr eine einheitliche Urlaubsregelung für alle NÖ Landesbediensteten (5 Wochen, ab dem 43. Lebensjahr 6 Wochen)

Einzige Ausnahme: Zusatzurlaub für begünstigte Behinderte über 50 % nach dem Behinderteneinstellungsgesetz bleibt bestehen.

Für alle die im alten System bleiben, bleibt auch der Zusatzurlaub bestehen.

Wie sind die Einstiegslaufbahnen gestaltet?

Je nach Stelle, auf die ein neuer Mitarbeiter kommen soll, wird eine solche Laufbahn vorgesehen sein, die 6 Monate bis 2 Jahre dauern kann und in erster Line der Dienstausbildung und Ablegung der Dienstprüfung gilt. Einstiegslaufbahnen kommen hauptsächlich im Verwaltungsbereich vor.

Wird es im neuen Dienstrecht weiterhin Unkündbarstellungen geben?

Nein. Diese erlischt auch beim Umstieg (Option).

Wo findet man nähere Ausführungen zum neuen LBG?

Das LBG befindet sich derzeit in der Begutachtungsphase und wird voraussichtlich im März vom Landtag behandelt.

Enthält das neue LBG Regelungen entgegen den bisherigen zu den Mehrdienstleistungen?

Grundsätzlich nicht. Neu ist lediglich eine Monatsdurchrechnung für die Mehrdienstleistungen vorgesehen.

Entfallen durch die künftige Gleichstellung von Vertragsbediensteten und Beamten die Abfertigungsansprüche? Wird es im neuen Dienstrecht Abfertigungen geben?

Nein. Es wird für Beamte und Vertragsbedienstete die Mitarbeitervorsorgekasse („Abfertigung Neu“) geben. Beim Umstieg werden Altansprüche gewahrt (siehe unten zu Option).

Wird es Änderungen im Bereich der gesetzlich vorgeschriebenen Fortbildungen für DGKS geben?

Nein. Das ist Gegenstand des Berufsrechts (Bundesrechts) und nicht des Dienstrechtes. Darauf hat das Land keinen Einfluss.

Ist der im neuen Dienstrecht geltende Urlaubsanspruch von 5 bzw. 6 Wochen auch stundenweise abrechenbar?

Ja, wie bisher.

Bleibt die bisherige Regelung für „Berufskraftfahrer“ in Straßendienst im alten Besoldungssystem erhalten?

Ja.

Wird es das 13. und 14. Gehalt auch im neuen System geben?

Ja. Ausgezahlt als ganzes Gehalt vor dem Sommer und vor Weihnachten.

Bleiben Dienstjubiläen, Reisegebühren, Fahrtkostenzuschuss, ... im neuen Dienstrecht erhalten?

Ja. Wie bisher.

Welche dienst- und besoldungsrechtliche Änderung gibt es im alten System?

Die Regelungen im alten System bleiben grundsätzlich unverändert. Neu ist das Recht für den Umstieg in das neue System, das jeweils in DPL und LVBG eingearbeitet wird und die Pensionsreform im Bereich der DPL.

Wird es im neuen System auch noch Dienstprüfungen geben?

Ja, die Dienstprüfungen werden sogar an Bedeutung gewinnen, da dort objektiviert werden muss, ob das erforderliche Wissensniveau (allenfalls auch ohne externe Schul- oder Studienzeugnisse) für die jeweiligen Stellen erreicht wird. Die Dienstausbildung wird aufbauend, modular gestaltet werden um den Bediensteten auch die entsprechende Unterstützung bei der Karriereentwicklung geben zu können.

Wie sieht es künftig mit dem Disziplinarrecht aus?

Bleibt weitgehend unverändert.

Wird es die Möglichkeit von Teilzeitbeschäftigung auch im neuen System geben?

Ja.

Wie wird künftig der Dienstpostenplan aussehen?

Es müssen in Zukunft beide Systeme im Dienstpostenplan abgebildet werden.

Erfolgt eine gehaltsmäßige Rückreihung bei Versetzung auf eine niedriger eingestufte Stelle?

Ja, wenn die Versetzung auf Wunsch des Bediensteten erfolgt. Muss diese aus gesundheitlichen oder organisatorischen Gründen erfolgen, wird die Rückreihung abgedeckt (einziehbare Ausgleichsvergütung).

Sind die Vorrückungsbeträge innerhalb einer Gehaltsklasse gleich oder sind sie ansteigend?

Sie sind gleich hoch.

Gibt es im neuen System außerordentliche Vorrückungen?

Nein, aber die Möglichkeit der außerordentlichen Zuwendungen (Belohnungen) bleibt weiter bestehen.

Ist Besoldung Neu ein Thema für junge Ärzte, die heute im Vergleich zur „Diplomschwester/pfleger“ bezugsmäßig schlechter aussteigen?

Nein, Ärzte (nach dem SÄG) sind von Besoldung Neu nicht betroffen.

Vordienstzeiten:

Können berufseinschlägige Vordienstzeiten auch bei Option angerechnet werden?

Nein, berufseinschlägige Vordienstzeiten werden nur bei neu in den Landesdienst eintretenden MitarbeiterInnen angerechnet. Beim Umstieg bleibt der Stichtag gleich.

Werden auch im Ausland erworbene einschlägige Vordienstzeiten angerechnet?

Ja, wenn sie einschlägig sind und entsprechend nachgewiesen werden können.

Gibt es Obergrenzen bei den anrechenbaren Vordienstzeiten?

Ja. Je nach Bedeutung der Erfahrung in der Stellendefinition/Bewertung können bis zu 10 Jahre angerechnet werden.

Gibt es eine zeitliche Beschränkung, wie lange einschlägig anrechenbare Vordienstzeiten zurückliegen dürfen?

Nein.

Neue Beurteilung:

Welche Kriterien werden für die Beurteilung herangezogen und was geschieht bei gesundheitlich bedingten Leistungseinschränkungen?

Die Kriterien für eine Beurteilung bleiben die Selben wie im LVBG bzw. DPL. Gesundheitliche Leistungseinschränkungen werden ebenso behandelt wie bisher.

Kann die 15%-ige Gehaltsreduktion rückgängig gemacht werden?

Ja, nachdem die zweite Dienstbeschreibung positiv ist, die nach 6 Monaten zwingend zu erfolgen hat.

Gibt es ein Einspruchsrecht bei 15%-iger Gehaltskürzung?

Nicht gegen die Gehaltskürzung selbst, aber gegen das Ergebnis der Beurteilung ist ein Rechtsmittel zulässig (Arbeitsgericht bzw. VwGH)

Gilt das neue Beurteilungssystem ENTSPRICHT/ENTSPRICHT NICHT nur im neuen Besoldungssystem?

Nein, die Beurteilungskalküle werden auch ins alte System übernommen.
Jedoch die 15% Gehaltskürzung gibt es nur im neuen System.

Wer entscheidet ob eine 15%-ige Gehaltsreduktion gebührt?

Die Kürzung ist gesetzliche Folge der negativen Beurteilung und tritt bei jeder Beurteilung „entspricht nicht“ automatisch ein. Die Beurteilung erfolgt nach entsprechenden Verfahren durch die Dienstbehörde mit Bescheid. Dieser kann auch angefochten werden (siehe oben).

Wird das neue Besoldungssystem Möglichkeiten bieten, Mitarbeiter/-innen für überdurchschnittliche Leistungen zu belohnen?

Ja. Neben den neuen Möglichkeiten der leichteren Karriereentwicklung durch die Durchlässigkeit besteht auch nach wie vor die Möglichkeit einer außerordentlichen Zuwendung (Belohnung) wie bisher.

Wird es für Vorgesetzte bei eventuellen arbeitsgerichtlichen Verfahren Unterstützung geben?

Nachdem das Verfahren durch die Dienstbehörde zu führen ist, kommt dem Vorgesetzten lediglich die Rolle des Zeugen zu. Vor dem Arbeitsgericht bzw. dem VwGH hat die Dienstbehörde die Entscheidung der Beurteilung zu vertreten.

Neueinsteiger ab 1.7.2006:

Wie wird die Einreihung/Zuordnung bei Neueinsteigern gehandhabt?

Je nach der Stelle, für die sie aufgenommen werden, werden sie einer Verwendung zugeordnet und entsprechend eingereiht. Sofern eine Einstiegslaufbahn für die jeweilige Verwendung vorgesehen ist, muss diese zu Beginn durchlaufen werden. Für alle anderen Verwendungen kommen lediglich Berufseinsteiger in eine Einstiegsphase, die je nach Verwendung bis zu 3 Jahre dauern kann und erhalten während dieser Zeit nur 90% des Bezuges der jeweiligen Verwendung.

Wird es künftig möglich sein, höher qualifizierte MA auf geringer bewerteter Stelle aufzunehmen (Maturantin als Sekretärin)?

Grundsätzlich ist das nicht ausgeschlossen, jedoch ist es aus Sicht der Personalentwicklung als äußerst problematisch einzustufen, wenn MitarbeiterInnen dauerhaft unterfordert werden.

Wie wird ein Neueinsteiger eingereiht, der älter als 18 Jahre ist?

Wie bisher wird ein Stichtag ermittelt, der zur Gehaltsstufe innerhalb der Gehaltsklasse führt. Je nachdem, was zwischen 18 und dem Einstieg in den Landesdienst an anrechenbaren Zeiten liegt, kann die Einstufung günstigstenfalls auch so sein, als wäre der Bedienstete bereits seit dem 18. Geburtstag im Landesdienst. Neu ist hier jedenfalls die Möglichkeit der Anrechnung einschlägiger, auch privater, Vordienstzeiten.

ZUORDNUNG

Wodurch kann die Änderung einer Zuordnung erforderlich werden?

Durch Änderungen in der Anforderung der Stelle oder Organisationsänderungen.

Wie erfolgt die Zuordnung wenn von einer Person zwei Stellen ausgeübt werden?

Wenn ein/e MitarbeiterIn zwei verschiedene Stellen ausübt, so wird er/sie zu der Verwendung zugeordnet, die der höherwertigen Stelle entspricht. Eine „gemischte Zuordnung“ kommt nicht in Betracht.

Wann beginnen die Zuordnungsgespräche?

Mitte Februar 2006

INFORMATION ÜBER BESOLDUNG NEU

Wird es Informationsveranstaltungen für jede einzelne Dienststelle geben?

Dienststellenspezifische Fragen können im Rahmen der Zuordnungsrunden geklärt werden. Weiters soll nach der Beschlussfassung über das Gesetzeswerk im Landtag eine Broschüre als detaillierte schriftliche Information der DienstnehmerInnen aufgelegt werden. Letztlich sind auch persönliche Beratungsmöglichkeiten an jeder Dienststelle geplant.

Wann gibt es Information darüber wer zu welcher Referenzverwendung zugeordnet werden kann (z.B. groß, mittel, klein, etc.)?

Die exakte Zuteilung zu den Referenzverwendungen findet in den Zuordnungsgesprächen statt.

Welche Informationen sollen in den Dienststellen weitergegeben werden?

Alle Informationen die DienststellenleiterInnen und DienstnehmervorteilerInnen in den Informationsveranstaltungen erhalten haben, sollen auch in den Dienststellen weitergegeben werden.

Wie werden die einzelnen Gehaltsvergleiche für jede/-n Mitarbeiter/-in berechnet?

Dazu wird die derzeitige Einstufung der MitarbeiterInnen herangezogen und mit dem Gehaltsansatz der neuen Referenzverwendung bis zum 65. Lebensjahr verglichen werden.

In welchem Zeitraum werden die Zuordnungsgespräche durchgeführt werden?

Start der Zuordnungsgespräche ist Mitte Februar 2006. Ein Ende der Zuordnungsgespräche ist derzeit noch nicht absehbar, da ca. 31.000 MitarbeiterInnen zu den jeweiligen Referenzverwendungen zugeordnet werden müssen. Bei optimalem Verlauf könnte im Herbst die Zuordnung abgeschlossen werden.

Wie wird die Information der einzelnen MitarbeiterInnen ablaufen?

Informationen gibt es im Internet bzw. Intranet.

Es ist weiters geplant im Laufe des Jahres eine Informationsbroschüre an alle Dienststellen zu versenden.

Darüber hinaus soll jeder Bedienstete auch einen abstrakten Gehaltsvergleich erhalten.

Abschließend sind auch persönliche Beratungstermine an allen Dienststellen vorgesehen.

Beinhaltet der Gehaltsvergleich alle typischen Zulagen?

Ja. Auch schon die Gehaltsvergleiche in der Präsentation enthalten alle relevanten Zulagen im Altsystem und nicht nur den Grundgehalt.

OPTION:

Wenn die neue Gehaltskurve grundsätzlich höher liegt als die bisherige im alten System, kann daraufhin der Schluss gezogen werden, dass alle Mitarbeiter/-innen, die dieser Referenzverwendung zugeordnet werden, in das neue System optieren (DGKS)?

Grundsätzlich ja, doch es muss letztendlich jede/r MitarbeiterIn selber entscheiden ob sie in das neue System wechseln wollen. Hier werden auch andere Komponenten wie z.B. das neue Dienstrecht berücksichtigt werden müssen.

Kann auf Grund der gezeigten Gehaltskurvenverläufe im alten und neuen System bereits auf ein Optionsverhalten rückgeschlossen werden – alle die besser bewertet werden optieren und die anderen nicht?

Man kann sicher hier Rückschlüsse ziehen, doch es werden wohl nicht alle, die besser bewertet sind, in das neue System wechseln, da man auch die anderen Faktoren mitberücksichtigen muss. (z.B. geringeres Urlaubsausmaß im neuen Dienstrecht) Auch die Verflachung der Gehaltsverläufe ist zu berücksichtigen, da oftmals auch das konkrete Lebensalter eine Option nicht mehr interessant erscheinen lässt.

Wie sind auf Grund der zu erwartenden hohen Optionsrate in den Pflegeberufen künftig innerhalb der Anstalten eine Budgeterstellung möglich, bzw. die höheren Personalkosten finanzierbar?

Selbstverständlich wurde das Projekt auch mit der Abteilung Finanzen abgestimmt und die Finanzierung sichergestellt. Die Details der Abwicklung im Bereich der Anstalten sind jedoch von den Finanzexperten in den Dienststellen zu klären.

Ist bei einem späteren Wechsel auf eine besser bewertete Stelle auch noch eine Option möglich?

Ja. Es ist derzeit eine zeitlich unbegrenzte Optionsmöglichkeit vorgesehen. Darüber hinaus ist die Option bis 31. Dezember 2007 auch rückwirkend (also mit Wirkung ab dem 1. Juli 2006) möglich. Ab dem 1. Jänner 2008 ist die Option dann nur mehr für die Zukunft möglich.

Ist schon abschätzbar wie viel % der Mitarbeiter/-innen optieren werden?

Für die Berechnungen wurde angenommen, dass jene MitarbeiterInnen optieren werden, die bis zum 65. Lebensjahr einen wirtschaftlichen Zugewinn zu erwarten haben. Da es jedoch viele weitere Faktoren gibt, die das Optionsverhalten beeinflussen (Dienstrecht, persönliche Lebensplanung,...), kommt es letztlich auf die einzelnen Bediensteten selbst an.

Ist eine Option auch nach dem 31. Dezember 2007 noch möglich?

Ja, aber hier nur mehr für die Zukunft (siehe oben).

Können jene, die optieren, gegenüber Neueinsteigern mit einschlägigen Vordienstzeiten finanzielle Nachteile haben?

Nein, das ist grundsätzlich nicht zu erwarten. Lediglich bei atypischen Verläufen bzw. langen einschlägigen privaten Vordienstzeiten ist das abstrakt denkbar. Durch die Einschleifregelung ist eine Schlechterstellung jedoch nicht zu erwarten.

Wie wird die Einstufung in den neuen Gehaltsklassen (NOG) im Hinblick auf Biennien, Triennien und Quatriennien berechnet?

Wie bisher wird aufgrund des ermittelten Stichtages und der daraus resultierenden anrechenbaren (Vor)dienstzeit die Einstufung ermittelt. Dabei steigt man in der Gehaltsstufe 1 der jeweiligen Gehaltsklassen ein und rückt fünf mal im Abstand von zwei Jahren vor, dann fünf mal im Abstand von drei Jahren und schließlich im Abstand von vier Jahren bis in die Gehaltsstufe 15 vor.

Geschieht durch eine Versetzung automatisch eine Überstellung ins neue System?

Nein. Ein Umstieg ins neue System erfolgt ausschließlich auf Antrag der Bediensteten unabhängig von allfälligen Versetzungen.

Wie erfolgt die Berechnung der Bezugsvergleiche (mit oder ohne Zulagen)?

Die Details werden noch erarbeitet. Es ist geplant einen möglichst genauen Vergleich der zu erwartenden Entwicklung im alten System (inkl. Zulagen) dem neuen System gegenüber zu stellen.

Bleibt der Abfertigungsanspruch bei Option bestehen?
Was geschieht bei Option mit dem Anspruch auf die „Abfertigung alt“?

Zum Zeitpunkt der Option wird die Höhe der „Abfertigung alt“ ermittelt, die den Bediensteten zustünde, wenn sie zum Zeitpunkt der Option mit Anspruch auf Abfertigung ausscheiden würden. Dieser Betrag wird im Optionsbescheid festgestellt.

Ab dem Umstieg in die Besoldung Neu erhalten alle Bediensteten die „Abfertigung neu“ (Mitarbeitervorsorgekasse).

Scheiden nun die Bediensteten aus dem Dienstverhältnis aus, wird geprüft, ob nach dem System der „Abfertigung alt“ ein Anspruch auf Abfertigung dem Grunde nach bestanden hätte. Ist dies der Fall, so wird der im Optionsbescheid festgestellte Betrag der Abfertigung entsprechend aufgewertet und ausbezahlt. Parallel dazu erhalten die Mitarbeiter auch die Leistungen aus der Mitarbeitervorsorgekasse.

Gibt es bei der Option in das neue System auch eine Änderung des Sozialversicherungsverhältnisses?

Nach unserer Einschätzung nicht, wer bei der NÖ Gebietskrankenkasse bzw. BVA versichert war bleibt auch im neuen System bei seiner Krankenkasse. Jedoch kann diese Frage abschließend nur durch die Sozialversicherungsträger geklärt werden.

Gilt die Einschleifregelung bei der Option nur für das Gehalt oder auch für das neue Dienstrecht?

Die Einschleifregelung bei der Option gilt nur für den Bezug. Das neue Dienstrecht kommt ab dem Umstieg zur Anwendung.