



Besoldung Neu in NÖ

Information für die Dienststellen

Zum Projekt
Besoldung – Neu
im NÖ Landesdienst

St. Pölten

Jänner 2006



Information für die Dienststellen

Warum Besoldungsreform?

- Besoldung stark vom Lebensalter abhängig
- große Unterschiede Beamte/VB
- eingeschränkte Flexibilität
- derzeitiges System geprägt vom Vorbildungsprinzip (wenig Durchlässigkeit)
- Ausbildungssysteme sind radikalen Änderungen unterworfen
- wenig Leistungsanreize
- kaum Transparenz, Zulagenvielfalt
- Attraktivität des Landesdienstes gefährdet
- Engpass an Fach- und Führungskräften wird erwartet - Wifo-Studie



Information für die Dienststellen

Ziele Besoldung Neu

- Aufgaben und Anforderungen am Arbeitsplatz als Grundlage der Besoldung
- Steigerung der Flexibilität
- gleiche Besoldungsverläufe für Beamte und Vertragsbedienstete

Das neue System

- Arbeitsplatzbewertung nach Systematik der Fa. Hay-Group
- Durchlässigkeit
- Aufstiegsmöglichkeit ohne neues „Schulzeugnis“
- gleiche Gehaltsklassen für beide



Information für die Dienststellen

Ziele Besoldung Neu

- Transparenz – Abgeltung grundsätzlich durch ein Gehalt
- flachere Gehaltskurven und damit gleichmäßigere Verteilung der Lebensverdienstsumme
- kontrollierte Personalkostenentwicklung für die Zukunft

Das neue System

- nur Grundbezug, keine Zulagen
- keine Dienstklassen und Beförderungen
- höhere Anfangsbezüge
- Vorrückung nach 2, 3 und 4 Jahren
- gesamt flacherer Gehaltsverlauf



Information für die Dienststellen

Ziele Besoldung Neu

- Lebensverdienstsummen gesamt gleich im neuen und alten System
- Orientierung am Arbeitsmarkt Land als attraktiver Arbeitgeber

Das neue System

- war Grundlage für Berechnung der Gehaltskurven
- Bewertung nach international anerkanntem System (Fa. Hay-Group)
- teilweise Anrechnung privater Vordienstzeiten



Information für die Dienststellen

Ziele Besoldung Neu

- Geltung des neuen Systems für alle Neueinsteiger
- Umstieg ins neue System soll möglich sein

Das neue System

- mit Inkrafttreten
(geplant 1.7.2006)
- Option vorgesehen



Information für die Dienststellen

Projektrahmen

- **Projektauftrag:** April 2003
- **Ausgangssituation 2003:**
ca. 18.000 Dienstposten
691 Mio. Euro Personalbudget
- **Situation Jänner 2006:**
ca. 28.200 Dienstposten
1230 Mio. Euro Personalbudget



Information für die Dienststellen

Neue Systeme im öffentlichen Dienst

- **bereits umgesetzt:**

Bund seit 1999

Vorarlberg seit 2000

Oberösterreich seit Juli 2001

Steiermark seit April 2003

- **in Planung:**

Salzburg: dzt. Sozialpartnerverhandlungen

Tirol: dzt. Kostenanalyse

Wien: Arbeitsgruppe eingesetzt

Burgenland: Überlegungen begonnen



Information für die Dienststellen

Projektschritte seit Mai 2003

- Aufbau **Bewertungssystem** und **Referenzstellenmodell**
- **Zuordnung** fast aller Bediensteten zum neuen Modell
 - Budget
 - Vollständigkeit des Referenzstellenmodells
- Erarbeitung eines neuen **Dienstrechtes**
- Entwicklung neuer **Gehaltsansätze** für den gesamten Landesdienst mit Hochrechnung der zu erwartenden **Kosten**
- **Legistische Umsetzung**



Information für die Dienststellen

Bewertungsmodell

- Bewertet werden die Anforderungen, die ein Arbeitsplatz an den Stelleninhaber stellt, unabhängig von der Person, die diese Stelle ausfüllt
- In einem ersten Schritt werden typische Stellen (**Referenzstellen**) erhoben und bewertet
- Unter Referenzstellen versteht man Stellen, die eine möglichst große Abdeckung aller Stellen innerhalb des Landes sicherstellen (signifikant oder viele gleichartige Stellen)



Information für die Dienststellen

Bewertungsmodell

- diese Stellen werden analysiert und bewertet und innerhalb des Landes im Quervergleich abgestimmt
- Referenzstellen mit gleichem Anforderungsprofil werden zu **Referenzverwendungen** zusammengefasst
Beispiel: Sachbearbeiter Wohnbauförderung und Sachbearbeiter Servicestelle werden mit anderen zur **Referenzverwendung „Sachbearbeiter II“** zusammengefasst
- Zuordnung der Stellen zu den Referenzverwendungen, wenn nicht möglich: **Einzelbewertung (Einzelverwendung)**
- **Bei geänderten Anforderungen/Umstrukturierungen:**
Anpassung (neue Erhebung und Bewertung)



Information für die Dienststellen

Bewertungskriterien:

- **Wissen:** Ausbildung und Erfahrung
Führung und Koordination
Umgang mit Menschen
 - **Denkleistung:** Denkraum
Denkanforderungen
 - **Verantwortungswert:** Handlungsfreiheit
Größenordnung
Art des Einflusses
 - **Charakter der Stelle/Prozessbeitrag:** Stabstelle, Umsetzer,
Vordenker, Dienstleister,.....
- Plausibilitätsprüfung:**
Vergleich von Prozessbeitrag
und Verantwortungswert



Information für die Dienststellen

Bewertungsmodell - Anwendungsgrundsätze

- **Bewertung ist keine Verhandlungssache -**
Bewertung ist das Ergebnis einer Stellenanalyse
- **auch im bewerteten System gibt es Vorgaben:**
 - Budget-Vorgaben: Dienstpostenplan
 - Dienstpostenplan in Umstiegsphase doppelt dargestellt
Verwendungsgruppen/Dienstzweig (alt) und
NÖ Gehaltsklassen (neu)
 - die Stellen sind so zu gestalten, dass der Dienstpostenplan eingehalten werden kann (wie bisher)
 - Dienststellenleiter muss die Struktur der Dienststelle entsprechend ausrichten (wie bisher)



Information für die Dienststellen

Zuordnung zu Gehaltsklassen

- Festlegung der Punktebereiche (Bewertung) für die einzelnen Gehaltsklassen
- 15% Schritte von niedrigst bis höchst bewerteter Stelle
- Resultat: 25 Gehaltsklassen (NÖ Gehaltsklassen – NOG)
- NOG 1: Reinigungskraft
NOG 25: LAD
- dazwischen: mathematisch verteilt (15% Schritte)
- Zuordnung der Referenzverwendungen zu den einzelnen NOGs aufgrund der Bewertung
- Zusammenfassung zu Berufsfamilien

NOG	Verwaltung	Pfl./med.Hilfsd.	Soz./päd. Dienste	Techn. Dienste / Allg. Dienste
25	LandesamtsdirektorIn			
24				
23				
22				
21				
20				
19	Kaufmännische/r DirektorIn III großes KH			
18	Kaufmännische/r DirektorIn II mittleres KH	PflegedirektorIn III großes LKH		
17		PflegedirektorIn II mittleres LKH		
16	Kaufmännische/r DirektorIn I kleines KH	PflegedirektorIn I kleines LKH		
15		Klinische/r Psychologe/-in		

NOG	Verwaltung	Pfl./med.Hilfsd.	Soz./päd. Dienste	Techn. Dienste / Allg. Dienste
14		DirektorIn einer Krankenpflegeschule		
13		Leitende/r medizinisch technische/r AssistentIn II z.B.: Ergo, Physio, Logo, Diätass.Patient, Orthoptie Oberschwester/-pfleger mind. 3 Stationen	DiplomsozialarbeiterIn	
12	FachgebietsleiterIn II z.B.: Leiter FiBu KH	Leitendes Pflegepersonal z.B.: Stationsschwester/-pfleger, lfd. Hebamme, Lt. Betreuungsstation LPPH Medizinisch technische/r AssistentIn II z.B. Ergo, Logo, Physio, Diätass.Patient Leitende/r medizinisch technische/r AssistentIn I z.B.: Röntgen Labor	Sozialpädagoge/-in	Technische/r LeiterIn eines KH (Gebäudetechnik)

NOG	Verwaltung	Pfl./med.Hilfsd.	Soz./päd. Dienste	Techn. Dienste / Allg. Dienste
11	SachbearbeiterIn V z.B.: Qualitätssicherung KH	Diplomschwester/pfleger in Funktionsbereichen z.B.: Dialyse, OP, Anästhesie, Intensiv, Hygienefachkraft Hebamme LehrerIn an Schulen für Gesundheits- und Krankenpflege Medizinisch technischer Dienst I z.B.: Röntgen, Labor, DiätassistentIn Stab		LeiterIn einer Großküche HaustechnikerIn z.B.: Haustechniker KH LeiterIn einer Betriebswerkstätte IT-KoordinatorIn III Spezialaufgaben
10	SachbearbeiterIn IV z.B. Contoller FachgebietsleiterIn I z.B. BereichsleiterIn Einkauf KH	Diplomschwester/pfleger Gesundheits- und Krankenpflege, Kinder und Jugend Psychiatrische Pflege	Behindertenpädagoge/-in	LeiterIn einer Küche

NOG	Verwaltung	Pfl./med.Hilfsd.	Soz./päd. Dienste	Techn. Dienste / Allg. Dienste
9	<p>SachbearbeiterIn III z.B.: SB LKF</p> <p>SachbearbeiterIn mit Sachgebietsleitung z.B.: LeiterIn Einkauf, LeiterIn Patientenverwaltung</p> <p>SekretärIn II große Abteilung/KH</p>			<p>FacharbeiterIn/ ProfessionalistIn III mehrmonatige (>= 6 Mon.) Spezialausbildung erforderlich z.B. Beauftragte/r Sicherheit, Brand, Abfall Hausinspektor KH</p> <p>IT-KoordinatorIn II alt Stufe 2 und 3</p> <p>Partieführer/In z.B. Partieführer KH LeiterIn kleine Werkstätte KH</p>
8	<p>SachbearbeiterIn II z.B.: Patientenverwaltung, Patientenverrechnung, Gebäudeverwaltung, SB Apotheke PKA SB Apotheke admin. Bereich</p> <p>SekretärIn I z.B.: kleines/mittleres KH</p>	Medizinisch Technischer Fachdienst		

NOG	Verwaltung	Pfl./med.Hilfsd.	Soz./päd. Dienste	Techn. Dienste / Allg. Dienste
7				FacharbeiterIn/ ProfessionistIn II <i>ohne fachlichem Vorgesetzten</i> IT-KoordinatorIn I <i>alt Stufe 0 und 1</i> HausarbeiterIn mit handwerklicher Ausbildung
6	KanzleibearbeiterIn <i>z.B.: SB Apotheke/Kanzlei Sekretärin KH-Abteilung Ärzteschreibkraft Magazineur/Einkauf</i>	PflegehelferIn BehindertenbetreuerIn		FacharbeiterIn / ProfessionistIn I <i>mit fachlichem Vorgesetzten</i>
5		Sanitätshilfsdienst <i>z.B.: Heilmasseur Desinfektionsgehilfe Prosekturgehilfe OP-Gehilfe Laborgehilfe</i>		LeiterIn Magazin

NOG	Verwaltung	Pfl./med.Hilfsd.	Soz./päd. Dienste	Techn. Dienste / Allg. Dienste
4			TheraphiehelferIn	DKW-LenkerIn I
3				Portier MitarbeiterIn angeleert z.B.: HausarbeiterIn Hilfskoch/-köchin Mitarbeiter im Magazin Apothekenhelferin Servier- und Buffetkraft Aufsichtsführende Reinigungskraft
2		StationshelferIn/ AbteilungshelferIn		MitarbeiterIn ungelert z.B.: HausarbeiterIn Küchengehilfe/-in AmtswartIn
1				Reinigungskraft



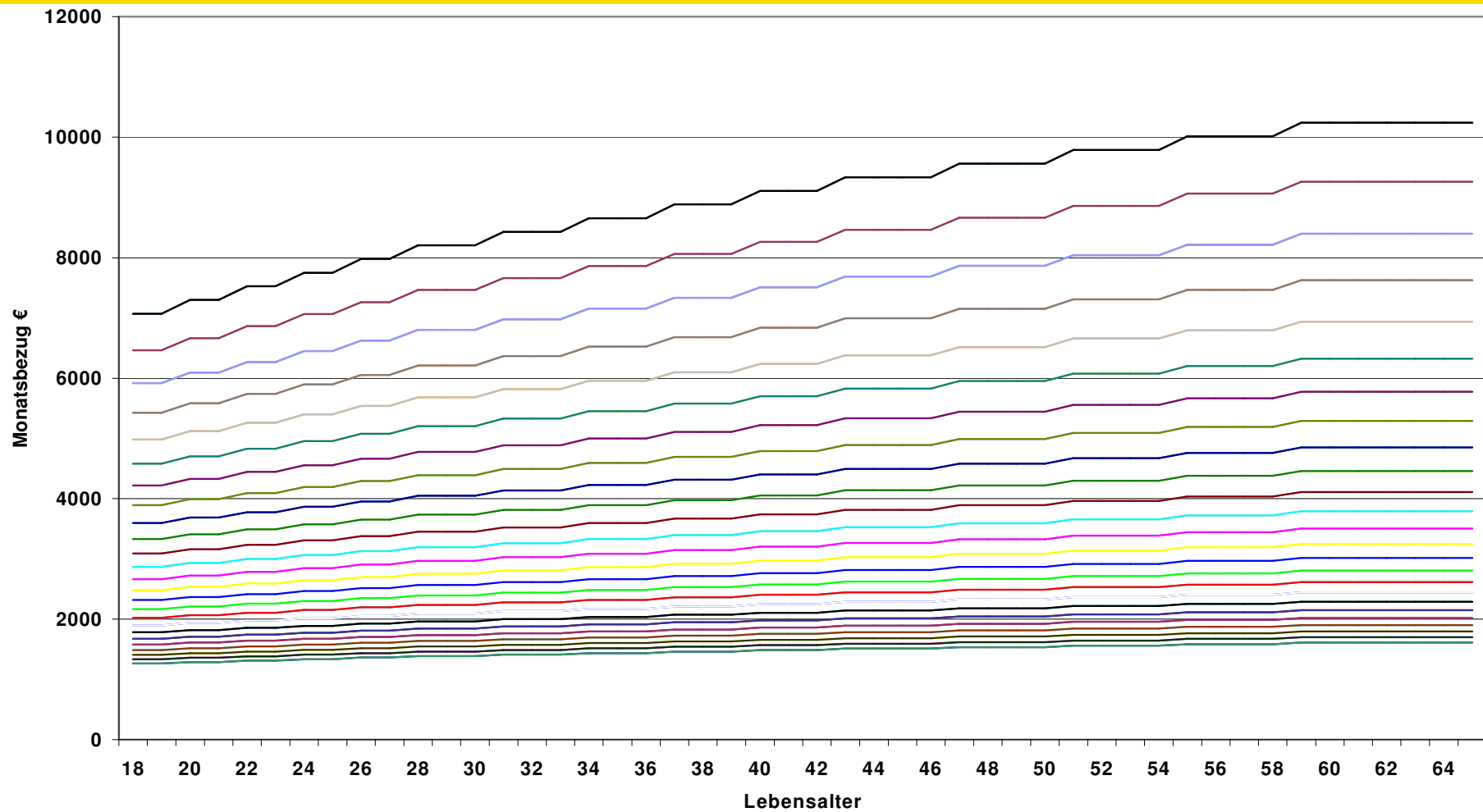
Information für die Dienststellen

Gestaltung der neuen Gehaltskurven

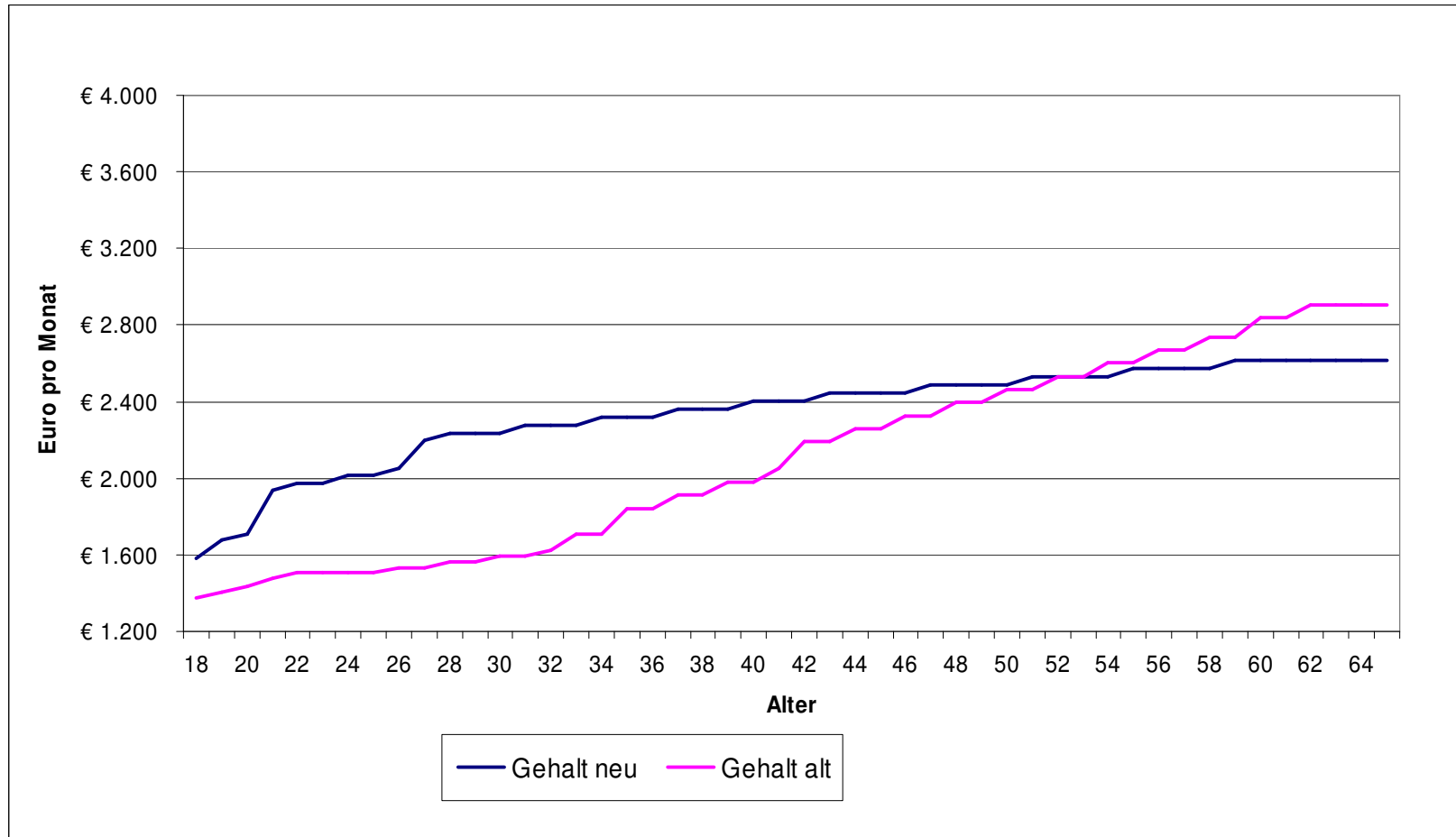
- **Verflachung der Gehaltsverläufe**
 - höhere Einstiegsgehälter
 - Vorrückung nach 2, 3 oder 4 Jahren
- **mathematischer Aufbau der einzelnen Gehaltskurven**
 - Anknüpfung an die Punktebereiche der Bewertung
- **Gesamtvolumen bleibt gleich**
 - neue Verteilung über das Erwerbsleben
 - Summe der Lebensverdienstsummen über alle Landesbediensteten bleibt gleich



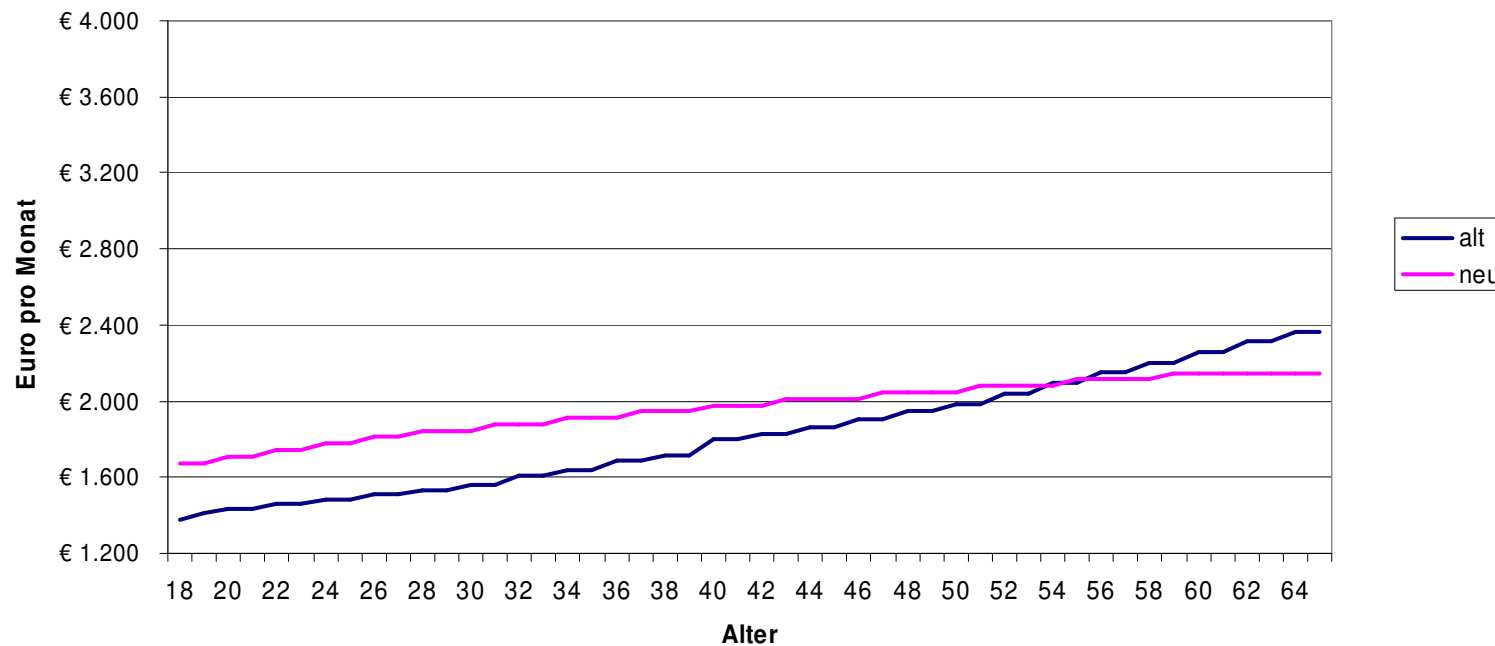
Information für die Dienststellen



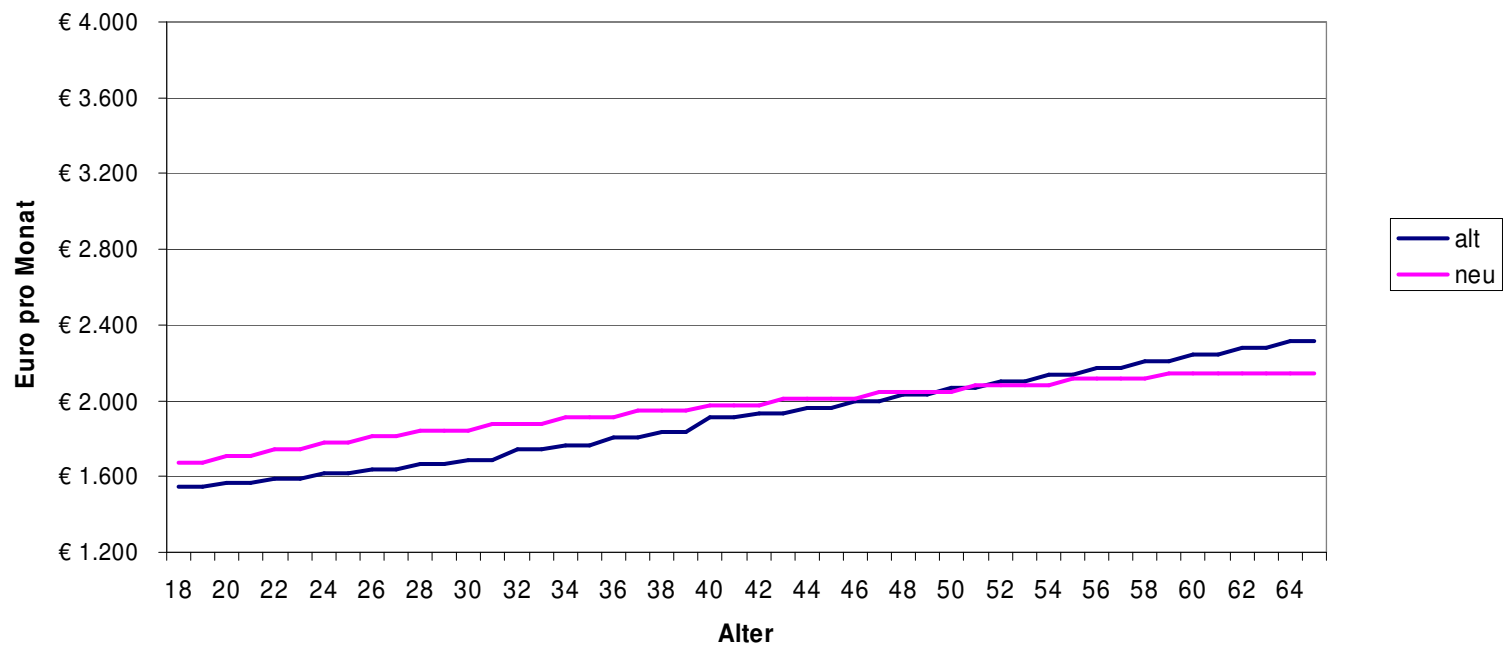
Vergleich Laufbahn d/C alt NOG 5 - 9



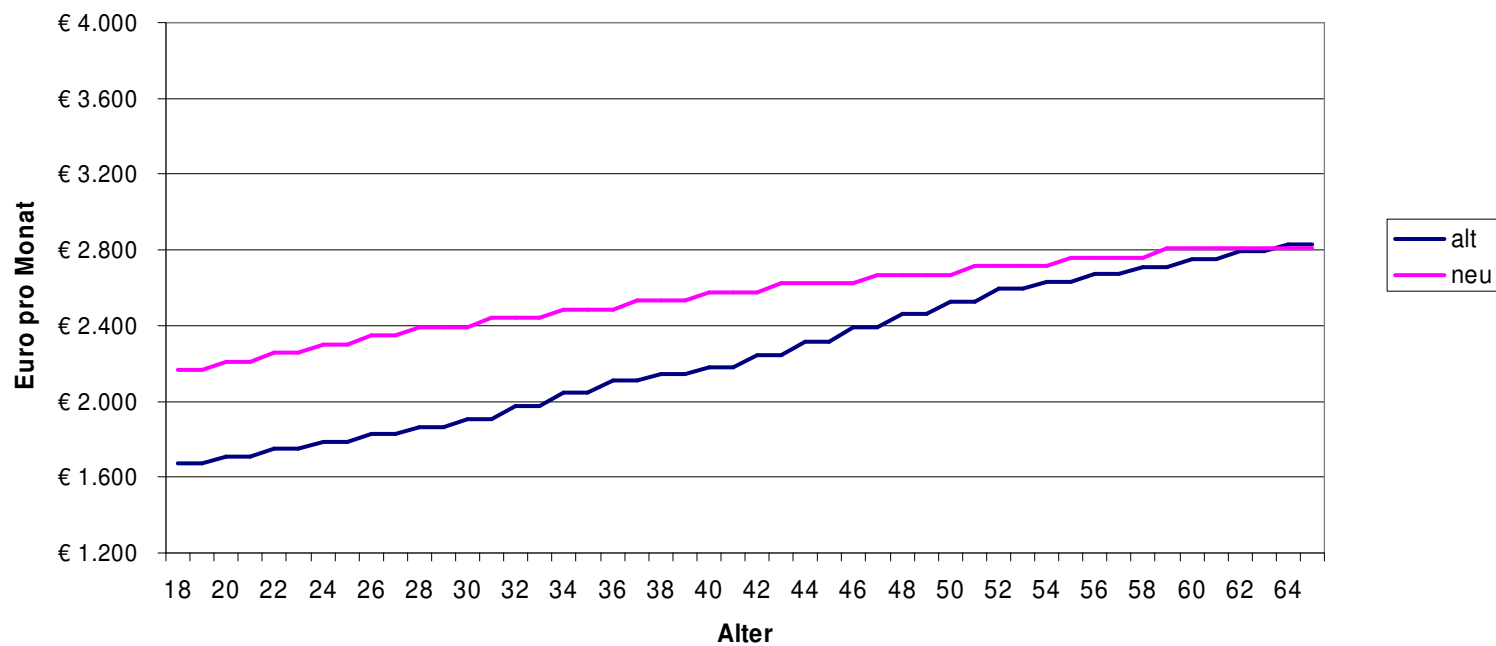
Vergleich Laufbahn Ärzteschreibkraft



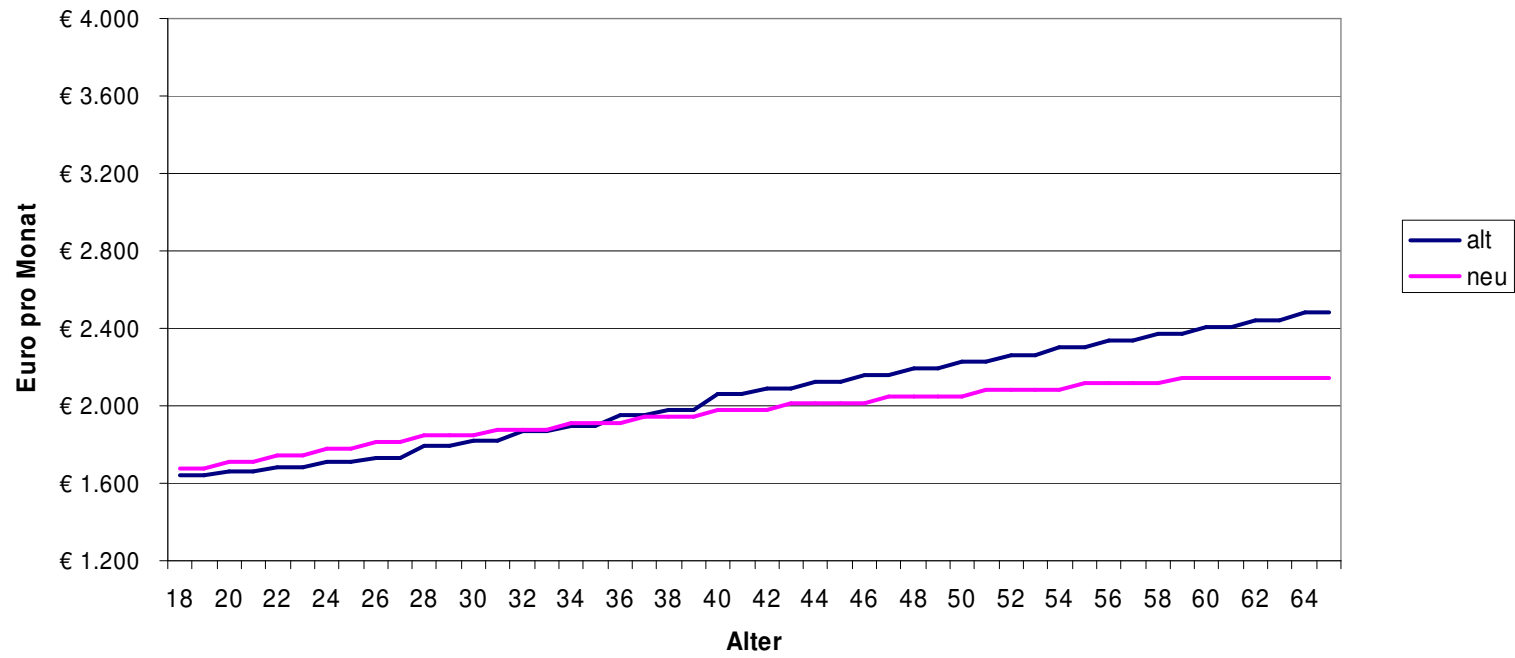
Vergleich Laufbahn: PflegehelferIn



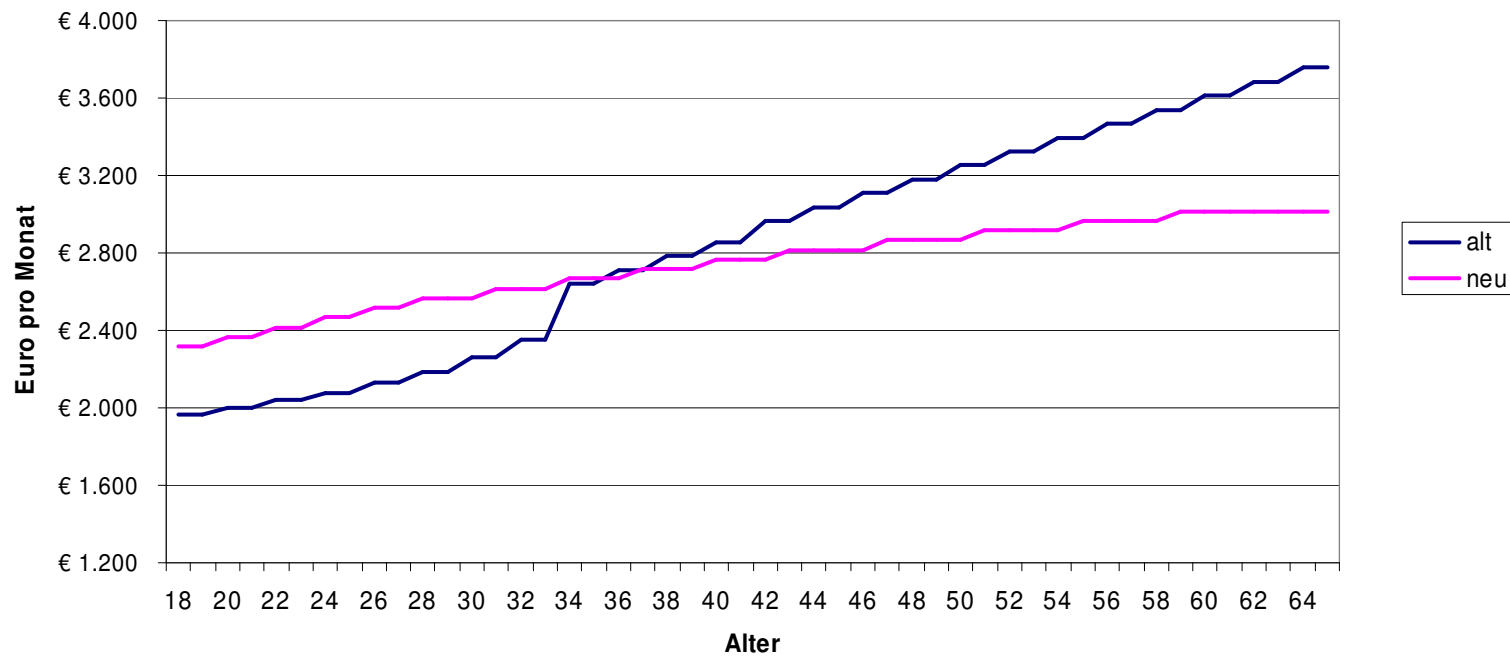
Vergleich Laufbahn Diplomkrankenschwester/-pfleger



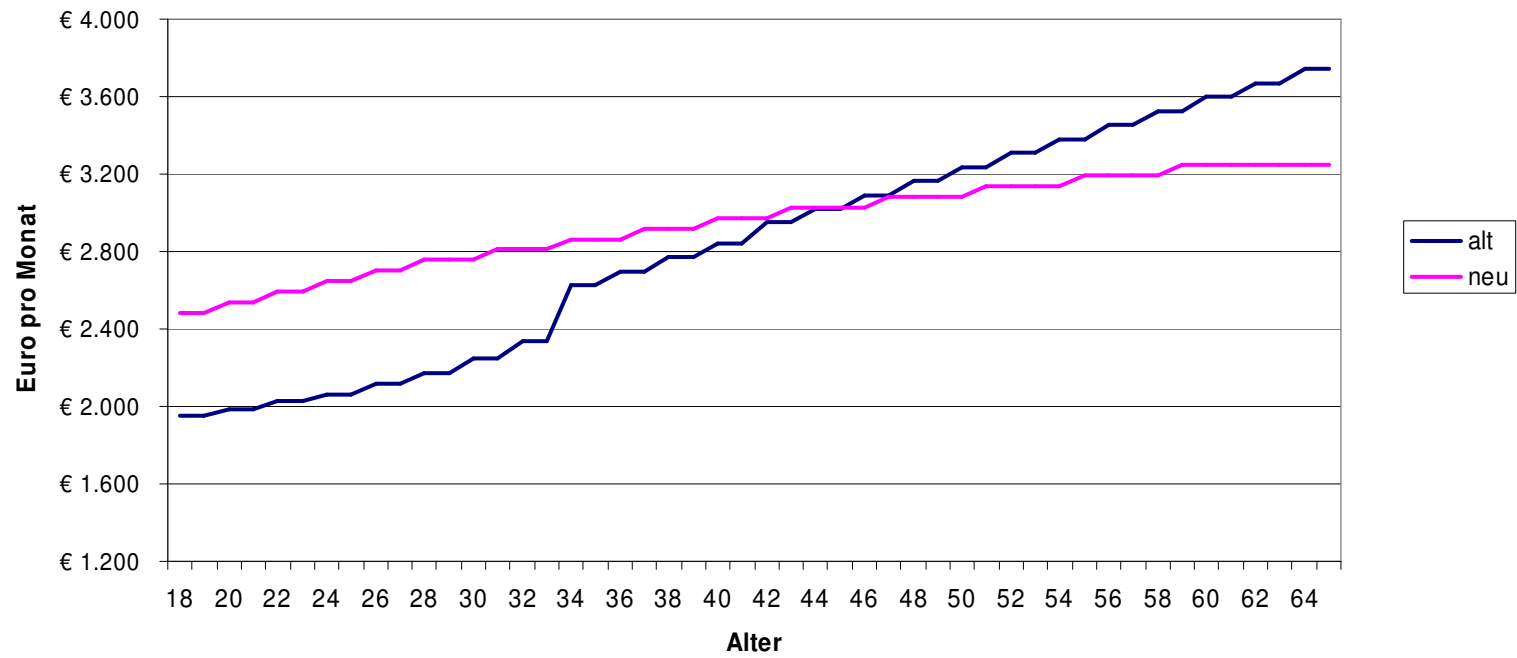
Vergleich Laufbahn Facharbeiter I



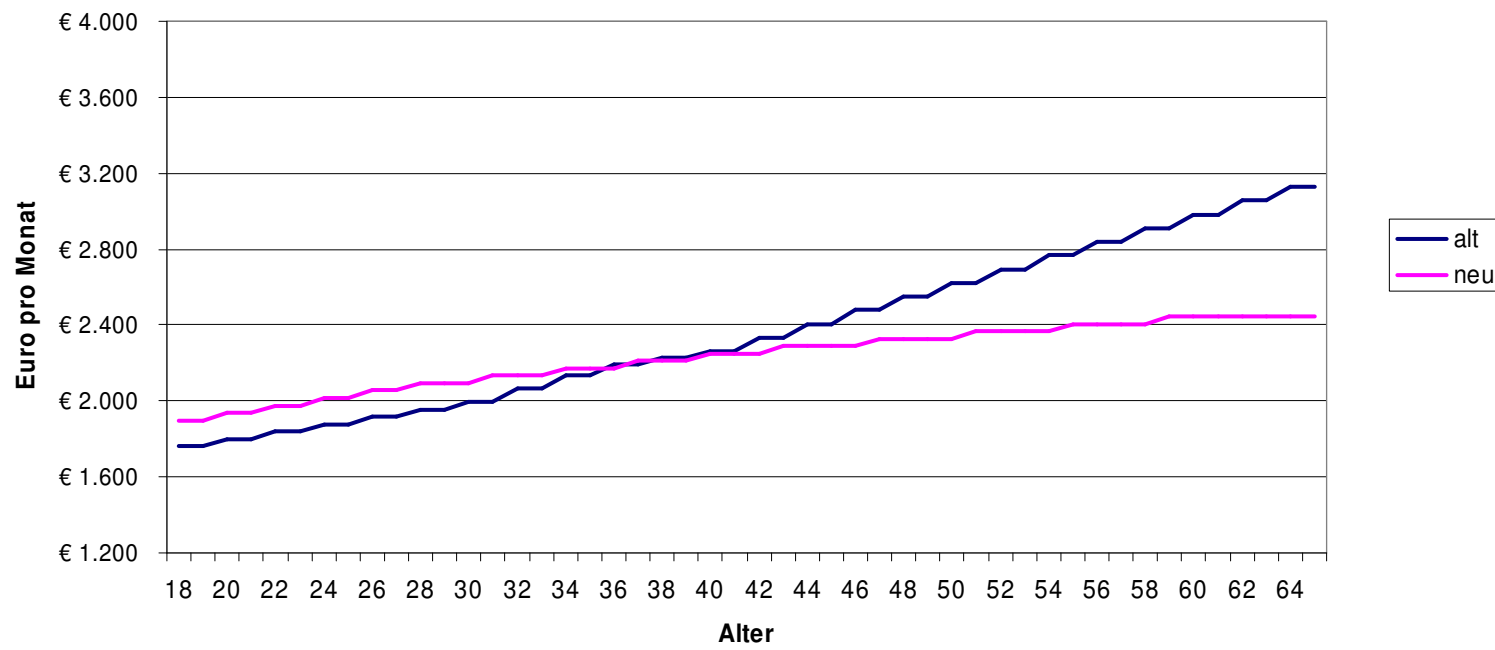
Vergleich Laufbahn Med.-techn. AssistentIn I



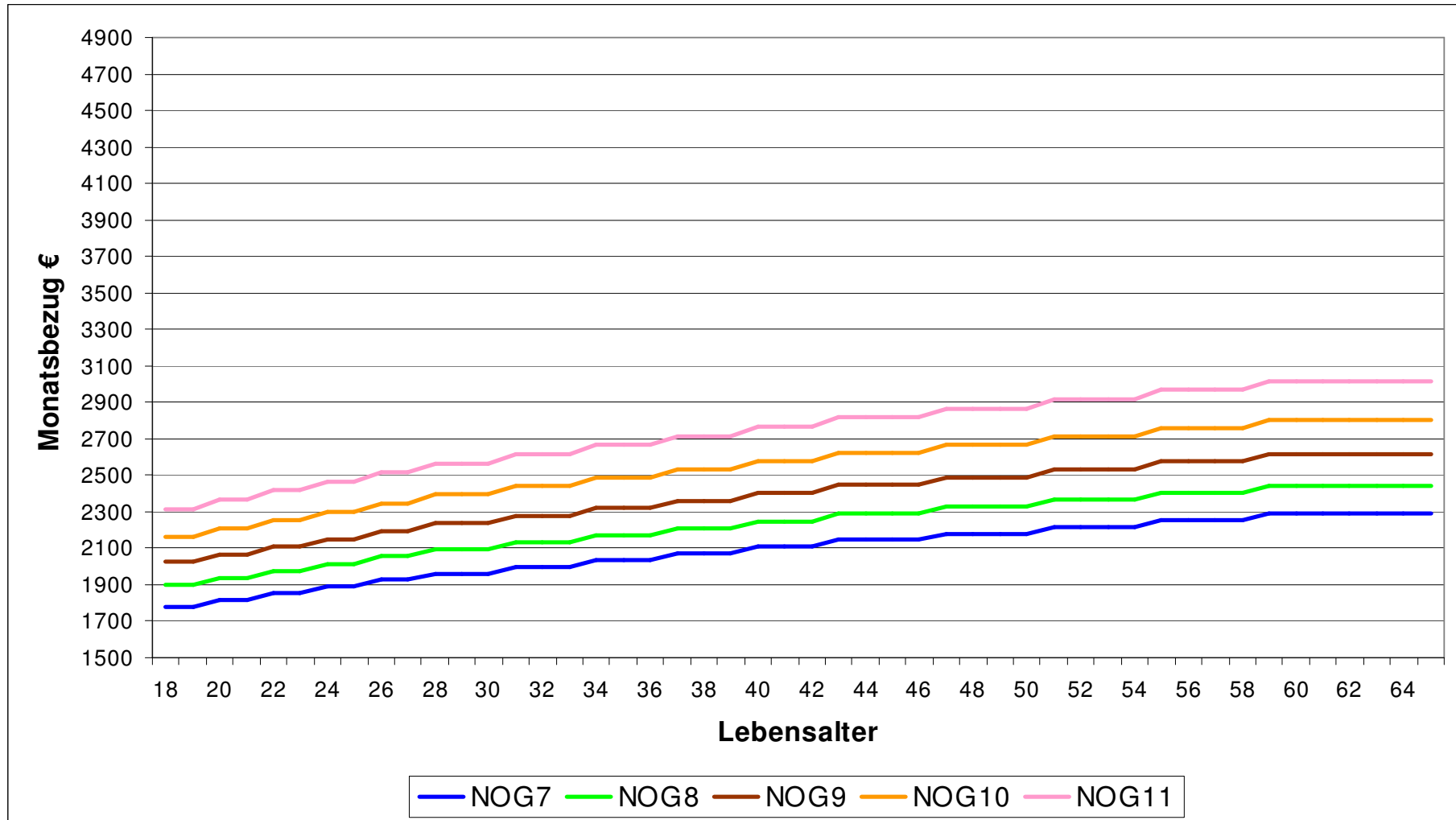
Vergleich Laufbahn Med.-techn. AssistentIn II



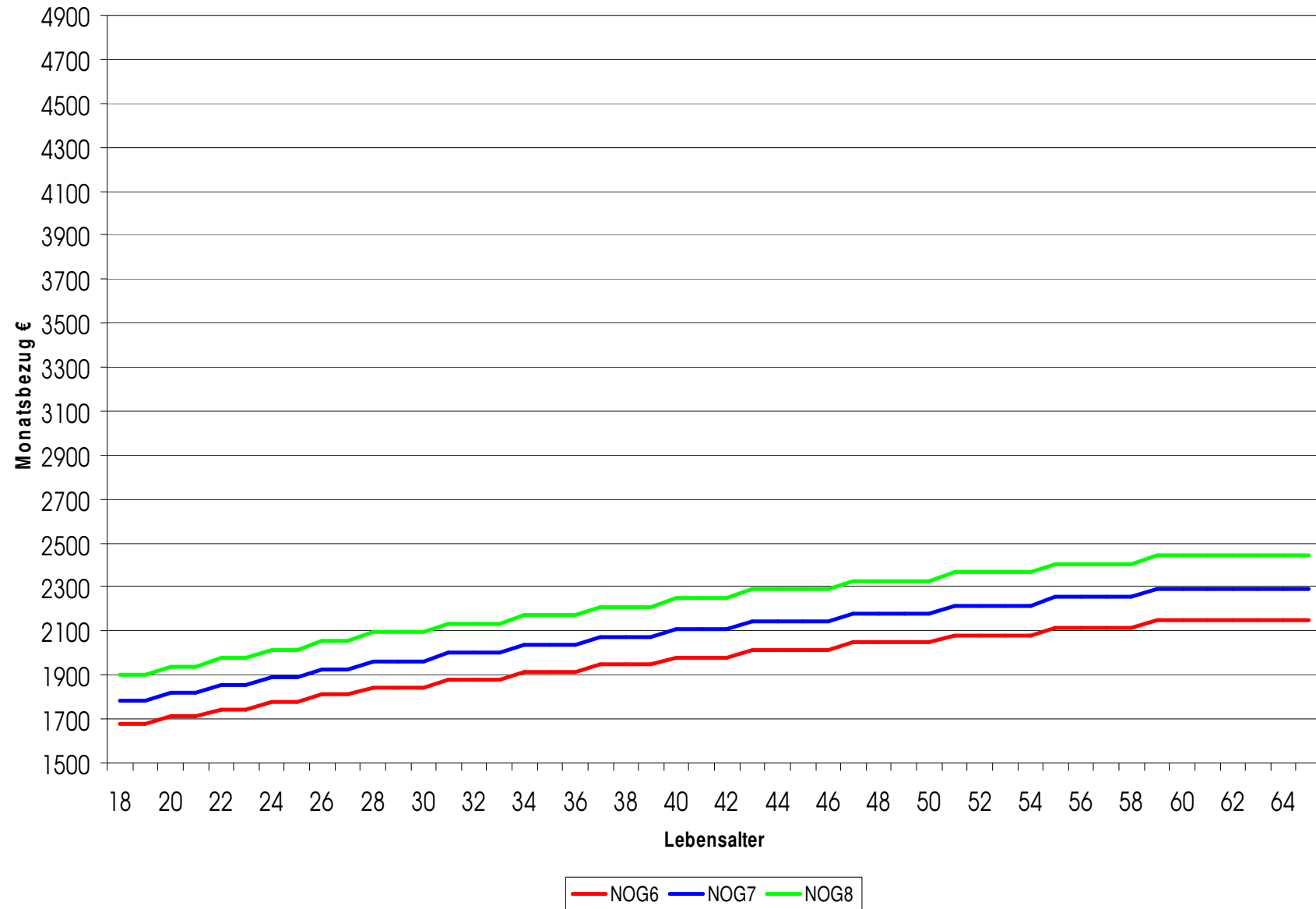
Vergleich Laufbahn Med.-techn. Fachdienst



Vergleich Verwendungsgruppe „C“ NOG 7-11



Vergleich Verwendungsgruppe „D“ NOG 6-8





Information für die Dienststellen

Eckpfeiler des neuen Dienstrechts

- Ein gemeinsames Gesetz für Beamte und Vertragsbedienstete
 - NÖ Landesbedienstetengesetz, LGBl 2100
 - möglichste Gleichbehandlung von Beamten und VB
 - für neue Bedienstete ab dem 1.7.2006
 - für alle Bediensteten, die in das neue System wechseln (**freiwillige Option**)
- bestehendes Recht (DPL, LVBG)
 - bleibt für alle Bediensteten, die bis zum 30.6.2006 in den Landesdienst kommen und nicht freiwillig in das neue System wechseln
- stellenbezogene Entlohnung (Hay-Arbeitsplatzbewertung)
- Einstieg: über Einstiegsphasen und Einstiegslaufbahnen



Information für die Dienststellen

Eckpfeiler des neuen Dienstrechts

- teilweise Anrechnung einschlägiger privater Vordienstzeiten
 - Anrechnung nach der Einschlägigkeit, nicht nach Dienstgeber
- Provisorisches pragmatisches Dienstverhältnis
 - Pragmatisierung früher möglich
 - aber Kündigungsmöglichkeit in begründeten Fällen
- Leistungsanreize:
 - unmittelbare Auswirkung der Anforderungen am Arbeitsplatz auf die Entlohnung
 - **Durchlässigkeit** mit Karrieremöglichkeiten (ohne externe Höherqualifikation)
 - neue, modulare Dienstausbildung kann externe Höherqualifikation ersetzen
 - bei nicht entsprechender Arbeitsleistung: 15% Gehaltsreduktion



Information für die Dienststellen

Eckpfeiler des neuen Dienstrechts

- Neues Beurteilungssystem
 - 2 Kalküle: entspricht / entspricht nicht
- Lebensalter als Anknüpfung für Urlaubsanspruch
 - 5 Wochen bis 43 Jahre, danach 6 Wochen
- voll harmonisiertes Pensionsrecht für Neueinsteiger
 - Pensionsbeiträge voll harmonisiert
 - Leistungsrecht voll harmonisiert



Information für die Dienststellen

Umstiegsmöglichkeit / Option

- jeder Bedienstete hat die Möglichkeit ins neue Recht zu wechseln
- Dienstrecht ab dem Umstieg ist das neue LBG
- Pensionsrecht: jeweilige Übergangsregelungen der DPL
- bisherige Dienstausbildung wird anerkannt
- auch Praxis kann neue Dienstausbildung ersetzen
- Stichtag bleibt gleich (Überstellungsverlust wird bereinigt)
- Einschleifregelung (bis 2009 heranzuführen an neue Gehaltsstufe)
- geplante Beratung:
 - abstrakte Vergleichsrechnung für alle nach Abschluss aller Zuordnungsrunden
 - zusätzlich persönliche Beratungsmöglichkeit
 - Option auch rückwirkend möglich (bis Ende 2007)



Information für die Dienststellen

Kosten – Nutzen – Szenario:

- **Mehrkosten**

- durch Nebeneinander von altem und neuem System (auf ca. 20-40 Jahre)
- Höhe: ca. 2,5 % über die nächsten 30 Jahre

aber

- **Langfristige Weichenstellung**

- kontrollierbare Personalkostenentwicklung



Information für die Dienststellen

Weitere Schritte:

- Legistische Umsetzung
 - Begutachtung läuft
- Information Dienstgeber- und Dienstnehmervertreter
- Zuordnungsgespräche
 - mit allen Dienststellen
 - durch Bewertungsteam LAD2: Dr. Gundacker, Fr. Meixner, Hr. Speil und Personalvertretung/ZBR: Hr. Gansberger, Dipl. Ing. Neuwirth, Hr. Maschat
- Beschluss Landtag
 - geplant für März 2006
- Geltung ab 1. Juli 2006 (gemeinsam mit Pensionsreform DPL)
- Abstrakte Gehaltsvergleiche für alle Landesbediensteten
 - nach Abschluss der Zuordnung in **allen** Dienststellen
- anschließend: persönliche Beratungsmöglichkeit zur Option



Information für die Dienststellen

Besoldung Neu

Eine moderne Besoldung für den NÖ Landesdienst

Diese Präsentation ist ab 6.2.2006

im Intranet unter „Amtsorganisation/Projekt „Besoldung Neu““ sowie
im Internet unter „www.noel.gv.at/besoldungneu“ mit Eingabe von
User: „besoldung“ und dem Passwort: „besoldung2006“
abrufbar