



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)

NOG	Verwaltung	Soz./päd. Dienste	Techn. Dienste	Schulen	Allg. Dienste
25	LandesamtsdirektorIn				
24					
23					
22					
21					
20					
19					
18					
17					
16		DirektorIn Jugendheim II großes Heim (Korneuburg)			
15		DirektorIn Jugendheim I  Klinische/r Psychologe/in			
14					

NOG	Verwaltung	Soz./päd. Dienste	Techn. Dienste	Schulen	Allg. Dienste
13		Sozialpädagogische/r LeiterIn ErziehungsleiterIn			
12		Sozialpädagoge/-in		LehrmeisterIn  Landwirtschafts- meisterIn II BetriebsführerIn (mit Gesamt verantwortung)	
11					LeiterIn einer Großküche
10		Behinderten- pädagoge/-in  Diplomschwester/- pfleger		LehrgruppenleiterIn Feuerwehr  DemonstratorIn II >= 10 Std./mtl.  Landwirtschafts- meisterIn I (zur Unterstützung eines gesamtverantwortlichen Betriebsleiters)	LeiterIn einer Küche

NOG	Verwaltung	Soz./päd. Dienste	Techn. Dienste	Schulen	Allg. Dienste
9	SachbearbeiterIn III zB: Koord.Amtskassier              SachbearbeiterIn mit Sachgebietsleitung z.B.: LeiterIn einer Buchhaltungsgruppe (primus inter pares)		FacharbeiterIn/ ProfessionistIn III - mehrmonatige (>= 6 Mon.) Spezialausbildung erforderlich		
8	SachbearbeiterIn II zB: - SB Staatsbürgerschaft I - SB Wohnbauförderung - SB Servicestelle Amt - SB Kreditverwaltung - Qual. SB Buchhaltung      SekretärIn I			DemonstratorIn I < 10 Std./mtl.      FachausbilderIn Feuerwehr	



NOG	Verwaltung	Soz./päd. Dienste	Techn. Dienste	Schulen	Allg. Dienste
7	SachbearbeiterIn I z.B.: - SB Buchhaltung		FacharbeiterIn/ ProfessionalistIn II - ohne fachl. Vorges.		
6	KanzleibearbeiterIn	PflegehelferIn	FacharbeiterIn / ProfessionalistIn I - mit fachl. Vorges.	SchulwartIn	SeniorenbetreuerIn
					BehindertenbetreuerIn
5					LeiterIn Magazin
4		TheraphiehelferIn			DKW-LenkerIn I
3					Portier  MitarbeiterIn angelernt z.B.: Servier-/Buffetkraft Hilfskoch/-köchin Hausarbeiter/- arbeiterin  Aufsichtsführende Reinigungskraft

NOG	Verwaltung	Soz./päd. Dienste	Techn. Dienste	Schulen	Allg. Dienste
2					<p>MitarbeiterIn ungelernt  z.B.: - HausarbeiterIn  - Küchengehilfe/-  gehilfin</p> <p>AmtswartIn</p>
1					Reinigungskraft



## 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



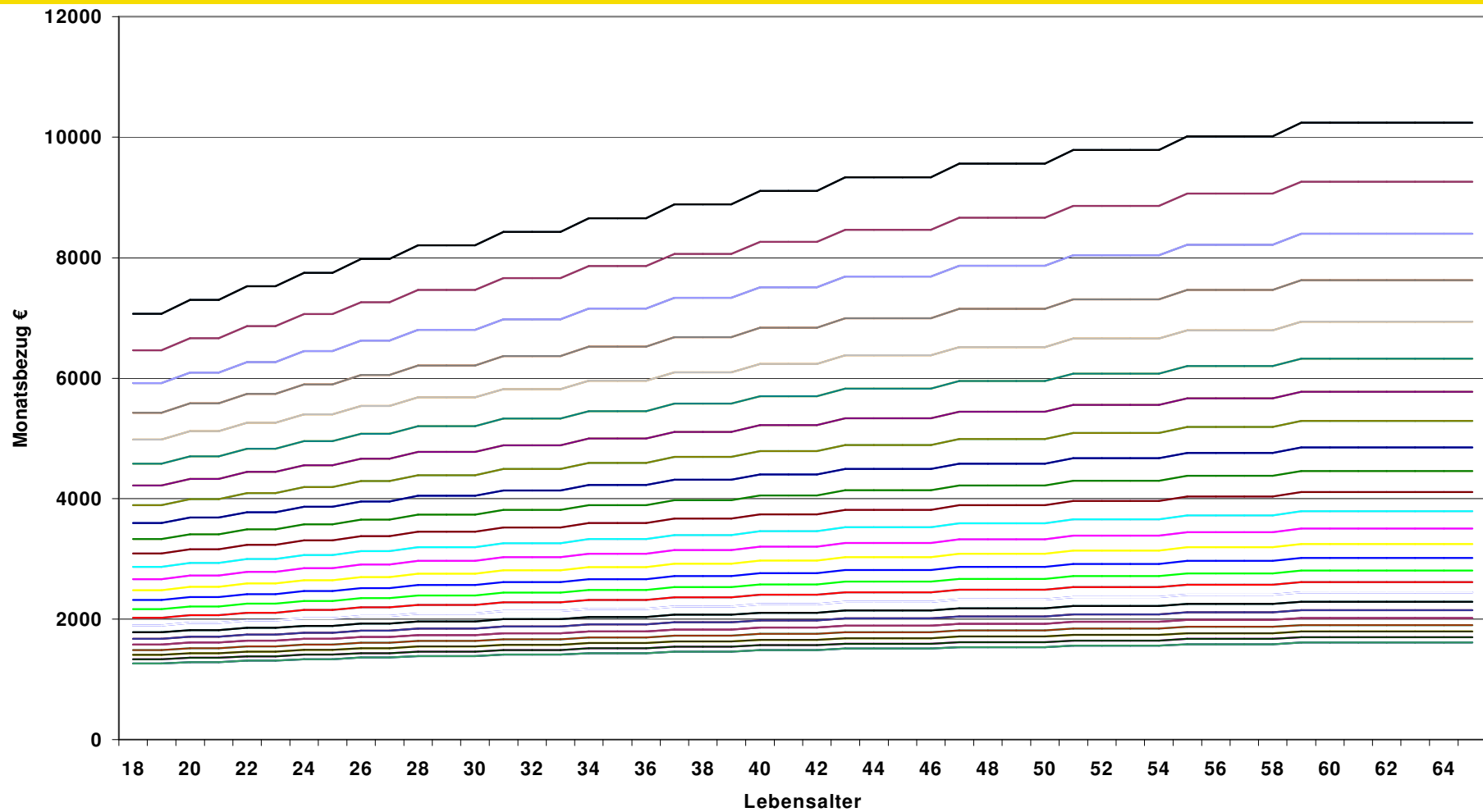
## Information für die Dienststellen

### Gestaltung der neuen Gehaltskurven

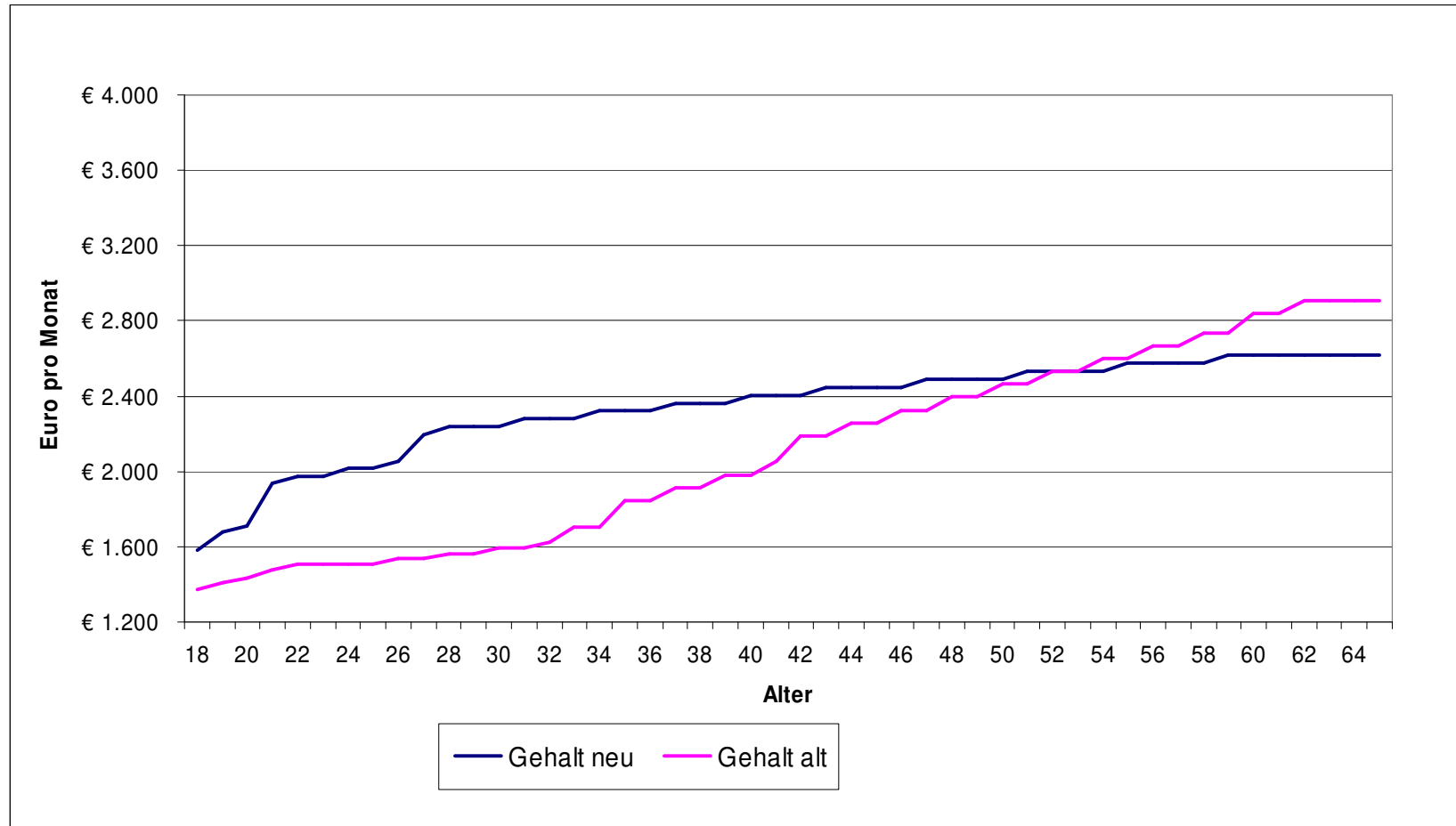
- **Verflachung der Gehaltsverläufe**
  - höhere Einstiegsgehälter
  - Vorrückung nach 2, 3 oder 4 Jahren
- **mathematischer Aufbau der einzelnen Gehaltskurven**
  - Anknüpfung an die Punktebereiche der Bewertung
- **Gesamtvolumen bleibt gleich**
  - neue Verteilung über das Erwerbsleben
  - Summe der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



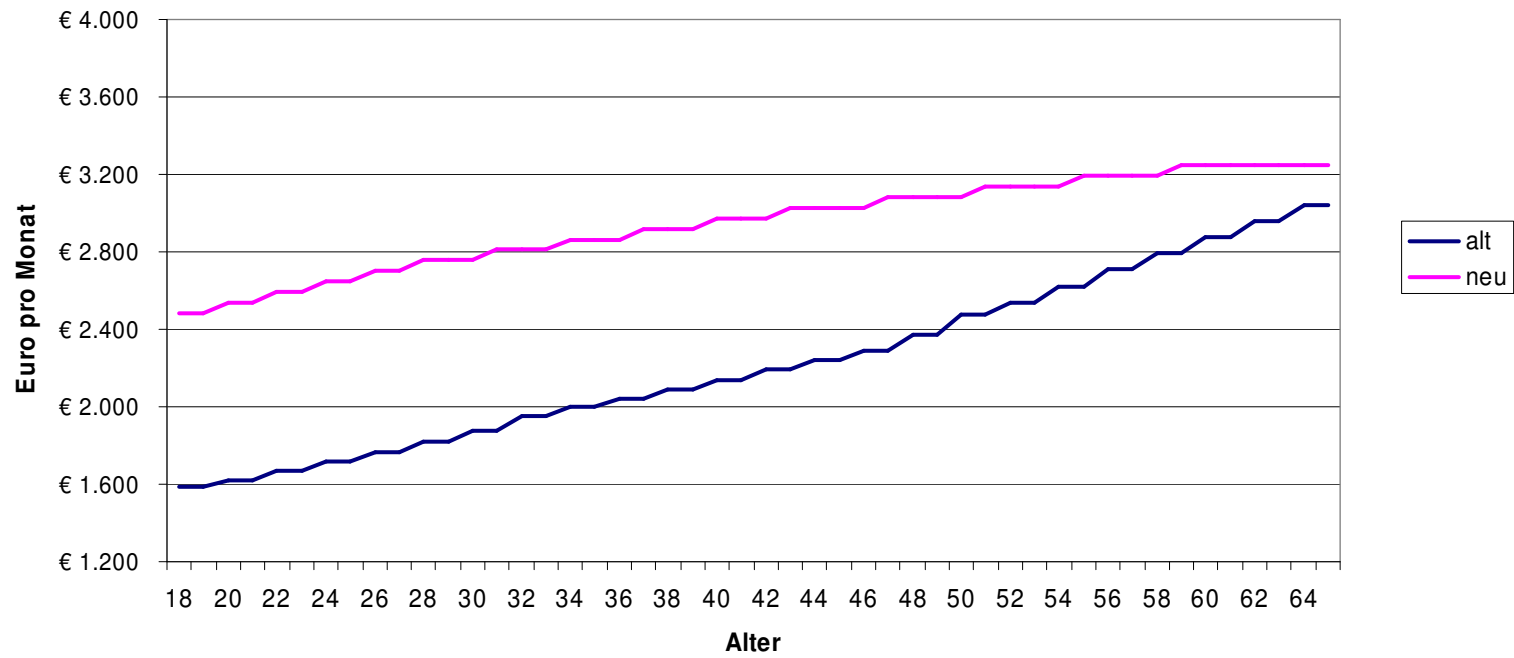
# Information für die Dienststellen



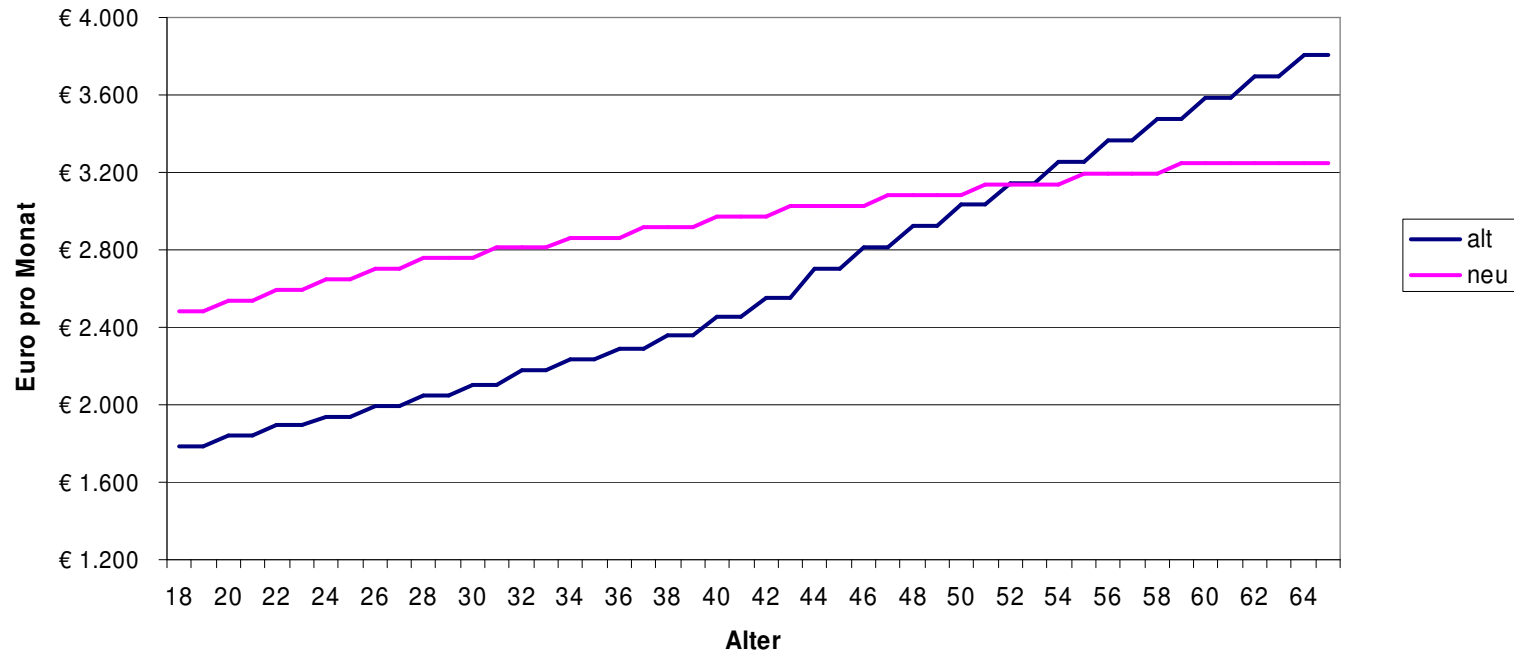
## Vergleich Laufbahn d/C alt NOG 5 - 9



### Vergleich Laufbahn ErzieherIn (kl3)

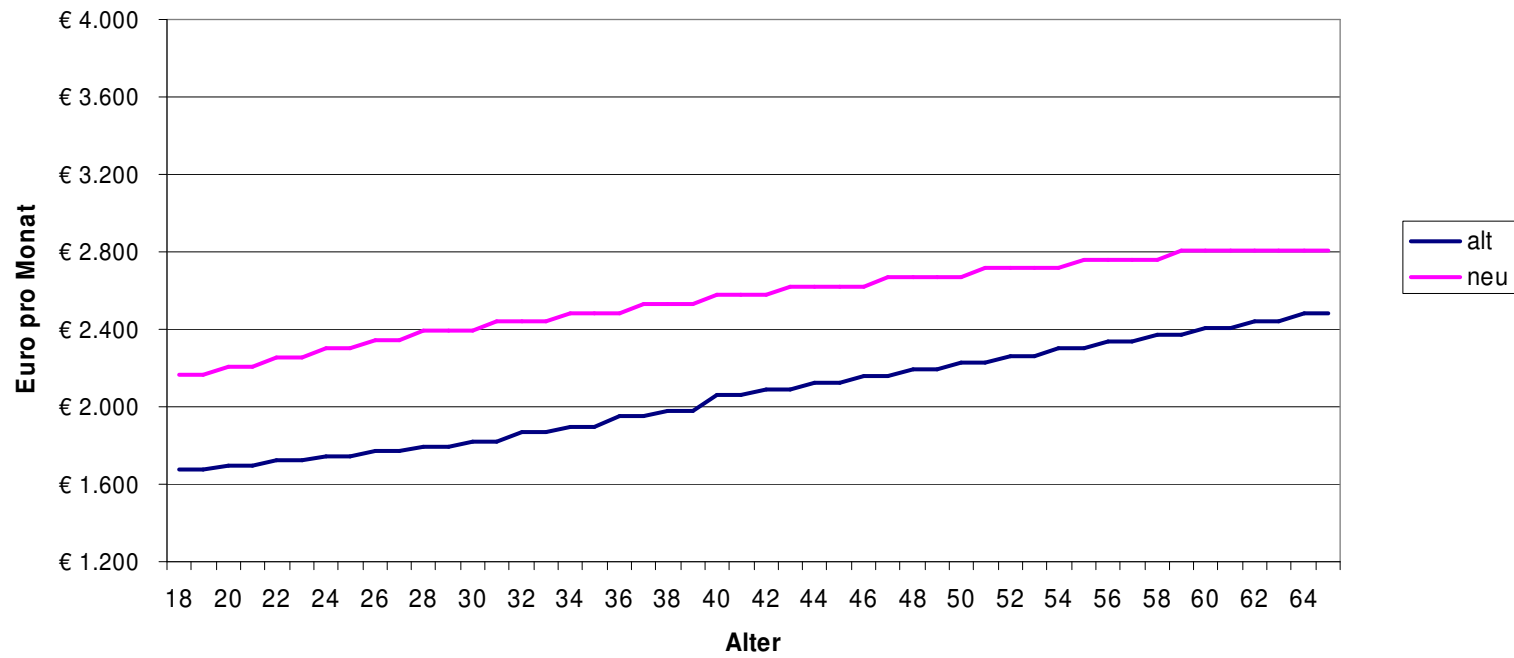


### Vergleich Laufbahn ErzieherIn (kl2v)

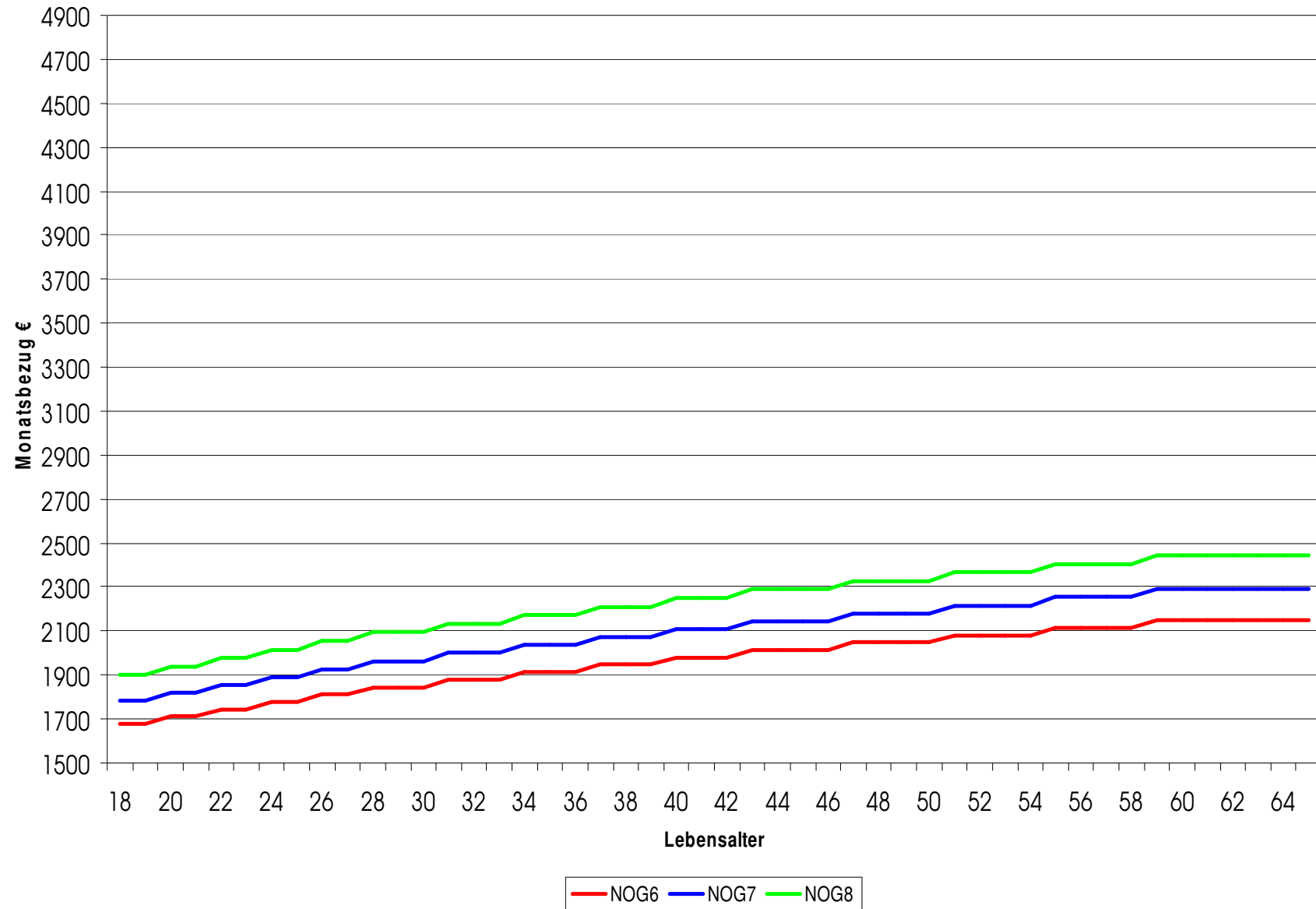




## Vergleich Laufbahn DemonstratorIn II



## 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](http://www.noel.gv.at/besoldungneu)“ mit Eingabe von  
User: „besoldung“ und dem Passwort: „besoldung2006“  
abrufbar