

# NÖ Landes-Bedienstetengesetz (NÖ LBG) - Eckpunkte

Dieses Dienst- und Besoldungsrecht ist für alle Bediensteten gültig, die

- ab 1. Juli 2006 im NÖ Landesdienst begonnen
- oder in das neue Dienst- und Besoldungssystem optiert haben.

## Markante Eckpfeiler

- gleiche Besoldung für Vertragsbedienstete und beamtete Bedienstete
- Arbeitsplatzbewertung ist Grundlage für die Einstufung
- höhere Anfangsgehälter
- Verflachung der Gehaltskurve
- neue Beurteilungskriterien
- Verwaltungsverfahren (Prüfung des Sachverhalts, Parteiengehör, Entscheidung durch Bescheid bzw. Mandat) auch bei Vertragsbediensteten
- Anstelle der Auflösung des Dienstverhältnisses bei negativer Beurteilung auch Ordnungsstrafen bei Vertragsbediensteten möglich

## Wesentliche Unterschiede

- Besoldung mit mehr Transparenz
- Durchlässigkeit - Abgehen vom ausschließlichen Vor- und Ausbildungsprinzip
- Verwendungsgruppen und Dienstklassen bei beamteten Bediensteten entfallen
- Entlohnungsschemen und Entlohnungsgruppen (a-e, k-Schemen, sowie p1-p5) entfallen
- qualitative Zulagen im Bezug berücksichtigt
- quantitative Zulagen (z. B. Überstunden, Turnusdienstzulage) weiterhin möglich

## Option

Von einer Option spricht man bei allen Bediensteten, die bereits vor dem 1. Juli 2006 im Landesdienst beschäftigt waren und **freiwillig** vom alten in das neue Dienst- und Besoldungsrecht wechseln. Es bedarf eines schriftlichen Antrages („Optionsantrag“). Eine Option zurück ins alte Dienst- und Besoldungsrecht ist nicht möglich. Ein Umstieg kann jederzeit erfolgen und wird mit Wirkung des auf die Antragstellung folgenden Monatsersten oder mit einem späteren Zeitpunkt, der im Antrag angeführt wurde, durchgeführt.

## Auswirkungen der Option

- kein neues Dienstverhältnis, d. h. Sozialversicherung bleibt gleich
- ein unbefristetes Dienstverhältnis bleibt unbefristet
- Besoldungs- und Jubiläumstichtag für 25 und 40 Jahre bleiben grundsätzlich gleich, Jubiläumstichtag für 30 Jahre wird dem 25/40-Stichtag angeglichen
- Änderungen beim Urlaubsausmaß erst im Folgejahr wirksam

### Hinweis:

Eine Änderung des Urlaubsanspruches tritt nicht bereits im Jahr der Option ein, sondern erst im darauffolgendem Kalenderjahr (5 Wochen bzw. ab dem vollendeten 43. Lebensjahr 6 Wochen Urlaub).

## Stichtag

Bei Option wird der Besoldungsstichtag grundsätzlich unverändert übernommen. Liegen die anrechenbaren Zeiten unter den Zeiten, die in der Besoldung neu angerechnet werden können, wäre eine Neuberechnung des Stichtages möglich (Antrag erforderlich).

Bei Neueinsteigern werden berücksichtigt:

- ab 1. Juli 2011 facheinschlägige Zeiten bis zum Höchstausmaß von 3 Jahren zusätzlich zu den
- facheinschlägige Vordienstzeiten laut der jeweiligen Referenzverwendung in der NÖ Landesgesundheitsagentur - Bewertungs- und Referenzverwendungsordnung (NÖ LGA BRO), unabhängig ob privat oder öffentlich (je nach Verwendung bis zu 10 Jahre möglich)
- Präsenz- bzw. Zivildienst in der jeweiligen gesetzlich vorgesehenen Dauer

## Dienstjubiläum

Ebenso wie der Besoldungsstichtag werden - mit Ausnahme des Jubiläumsstichtages für 30 Jahre - die übrigen Stichtage bei Option unverändert übernommen.

Der Stichtag für das 30-jährige Dienstjubiläum wird dem Stichtag für das 25/40-jährige Dienstjubiläum angepasst. Die Anzahl der Bezüge, die zuerkannt werden, bleibt gleich.

## Einstiegslaufbahn/Einstiegsphase

### **Einstiegslaufbahn**

Sie beträgt bis zu 2 Jahre. Die Beendigung erfolgt durch Zuordnung nach Ablegung der vorgeschriebenen Dienstprüfung und Mindestzeit.

### **Einstiegsphase**

Sie beträgt bis zu 3 Jahre, wenn Berufserfahrung (facheinschlägige Verwendung) vorausgesetzt wird.

## Erholungsurlaub

- bis zum 43. Lebensjahr - 200 Stunden (5 Wochen) Urlaub
- ab dem 43. Lebensjahr - 240 Stunden (6 Wochen) Urlaub
- begünstigt Behinderte - Erhöhung um 40 Stunden

Bei einer Teilbeschäftigung wird das angeführte Ausmaß aliquot zuerkannt.

## Abfertigung

Ab dem Zeitpunkt der Option gilt in jedem Fall die Mitarbeitervorsorge (Abfertigung Neu). Für Bedienstete mit Dienstantritt ab 1. Jänner 2003 tritt keine Änderung ein, weil diese bereits im System der Mitarbeitervorsorge sind. Die Höhe des bis zur Option bestehenden fiktiven Abfertigungsanspruchs wird berechnet und bescheidmässig festgelegt. Ein Anspruch auf Auszahlung dieses zu valorisierenden Betrages besteht bei Beendigung des Dienstverhältnisses wegen Geburt eines Kindes bis zum 6. Lebensjahr, Austritt aus gesundheitlichen Gründen oder Pensionierung. Mit dem Wechsel in das NÖ LBG wird auch hier die Mitarbeitervorsorge angewandt. Beamte hatten bisher keinen Abfertigungsanspruch (Ausnahme ab Geburtsjahrgänge 1957). Durch den Wechsel in das NÖ LBG werden auch Einzahlungen in die Mitarbeitervorsorgekasse vorgenommen.

### Hinweis:

Achten Sie auf den nächsten Sprung der Abfertigungshöhe, sofern Sie sich noch im alten Abfertigungssystem befinden.

## Pension/Ruhegenuss

Es gibt keine Auswirkungen auf den Pensionsstichtag. Die Pensionshöhe kann auf Grund höherer Sozialabgaben durch höhere Bezüge steigen.

## Dienstprüfung/Durchlässigkeit

- bereits abgelegte Dienstprüfungen werden angerechnet
- werden stufenweise in Modulform gestaltet (Verordnungen z. T. noch offen)
- Dienstprüfungen können unter gewissen Voraussetzungen nachgesehen werden (mind. 5 Jahre auf Arbeitsplatz)

## Bewertung

Jeder Arbeitsplatz stellt eine bestimmte Anforderung an die Stelleninhaberin bzw. den Stelleninhaber. Ausschließlich diese Anforderungen sind zu bewerten. Bewertet wird die Stelle, nicht die Person. Durch die Bewertung wird der Arbeitsplatz einer **NÖ Gehaltsklasse - NOG** zugeordnet. Bei geänderten Anforderungen bzw. Umstrukturierungen wird der Arbeitsplatz neu bewertet.

Durch die Bewertung werden

- die Zugehörigkeit zu der jeweiligen Gehaltsklasse,
- zu einer oder mehreren Berufsfamilien,
- das Höchstausmaß der anrechenbaren Zeiten (bis zu 10 Jahren),
- die Dauer der Einstiegslaufbahn oder der Einstiegsphase und
- eine etwaig vorgesehene Dienstprüfung festgelegt.

## Bewertungskriterien

Bei der Bewertung sind Anforderungen an das Wissen, die erforderliche Denkleistung für die Umsetzung des Wissens und das Profil der Verwendung zu berücksichtigen.

- Fachwissen (Ausbildung und Erfahrung),
- Managementwissen (Integration, Überwachung und Koordination),
- Umgang mit Menschen (Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit, Führungsqualität und Verhandlungsgeschick),
- Denkraum (Handlungsfreiheit),
- Denkanforderung (wiederkehrende oder neuartige Aufgaben)
- Profil (planungs- oder umsetzungsorientiert)

## Berufsfamilien

- Gliederung der Vielzahl der Verwendungen
- jede Verwendung gehört zu einer Berufsfamilie  
Bereich Verwaltung 1, technische Dienste 2, allgemeine Dienste 3, Bereich Schulen 4, Ärzte 5, nicht ärztliche medizinische Gesundheitsberufe 6, soziale- und pädagogische Dienste 7, Bereich Straße 8

## Verwendung

Die Verwendung wird bei Beginn des Dienstverhältnisses festgelegt. Sie ist ein abstraktes Anforderungsprofil, das aus typischen Aufgaben gebildet wird, die auf einem Dienstposten dieser Verwendung wahrzunehmen sind.

Die Verwendung (Arbeitsplatz) kann entweder durch Zuteilung zu einer Referenzverwendung oder durch Einzelbewertung definiert werden.

**Referenzverwendungen** bezeichnen jeweils eine größere Anzahl von Dienstposten mit gleichem Anforderungsprofil. z. B.: SachbearbeiterIn Patientenverwaltung und SachbearbeiterIn Kostenrechnung = Referenzverwendung „SachbearbeiterIn II LGA“.

## Zuordnung

Ein Wechsel der Verwendung erfolgt durch Zuordnung. Zuordnungen erfolgen grundsätzlich auf Antrag, können aber auch unter gewissen Voraussetzungen von Amts wegen erfolgen (z. B. bei dauernder Dienstunfähigkeit in der jeweiligen Verwendung, auf Grund einer Organisationsänderung; aus dienstlichem Interesse zu einer der gleichen Gehaltsklasse und Berufsfamilie angehörenden Verwendung).

Amtswegige Zuordnungen oder aus organisatorischen Gründen dürfen höchstens 3 Gehaltsklassen unter der letzten **dauernden** Verwendung liegen, jene aufgrund einer Dienstunfähigkeit auch darunter. In all diesen Fällen ist zu prüfen, ob eine Anspruchsberechtigung auf eine Ausgleichvergütung zusteht.

## Einzuziehende Ausgleichvergütung

Bedienstete, deren Gehalt sich infolge Dienstunfähigkeit oder wegen einer Organisationsänderung verschlechtert, haben Anspruch auf eine einzuziehende Ausgleichvergütung im Ausmaß der Differenz zwischen dem neuen Gehalt und dem Durchschnitt des Gehalts der letzten 5 Jahre vor der neuen Zuordnung. Maßgeblich dabei ist immer die zuletzt dauernde und nicht vorläufige Verwendung.

## Vorläufige Zuordnung

Die Zuordnung bewirkt grundsätzlich einen dauernden Wechsel der Verwendung. Unter gewissen Umständen kann aber auch eine vorläufige Zuordnung angeordnet werden (z. B. nicht abgelegte Dienstprüfung oder zu Vertretungszwecken).

## Begünstigt Behinderte

Um als „begünstigt Behinderte/r“ anerkannt zu werden, ist ein Bescheid des Sozialministeriumservice (vorm. Bundessozialamt) mit einem Grad der Behinderung von zumindest 50 % erforderlich. Es gelten Sonderregelungen: Die Einstufung erfolgt entweder nach dem Vorbildungsprinzip oder der Arbeitsplatzbewertung.

## Vertretungsregelungen

Bei Vertretungen von **Dienststellenleitungen** (Stellvertretungen) erfolgt eine pauschale Abgeltung von 25 % der Differenz der Gehaltsstufe 3 der jeweiligen Gehaltsklasse der Stellvertretung und der Dienststellenleitung. Bei Abwesenheit der Dienststellenleitung von mehr als 3 Monaten, erfolgt eine rückwirkende Entschädigung zu 100 % auf die vertretene Gehaltsklasse.

Bedienstete, die vorübergehend Tätigkeiten einer anderen höherwertigen Verwendung auf Anordnung übernehmen, haben Anspruch auf folgende Abgeltung:

- **Vertretung ab dem 31. Kalendertag:** 50 % Abgeltung auf die höhere Gehaltsklasse
- **Vertretung bei mehr als 61 Kalendertagen:** 100 % Abgeltung auf die höhere Gehaltsklasse
- **Karenzvertretungen:** Abgeltung ab dem 1. Tag

Vertretungen von Führungskräften in der Pflege bzw. der medizinisch-technischen Dienste erhalten rascher eine finanzielle Abgeltung. Zu vertreten sind:

- leitende medizinisch-technische Dienste I und II (NOG 12 und 13)
- leitende Hebammen und leitender Pflegedienst (NOG 13)
- Leitungen der Pflege und Betreuung (NOG 13 - 15)

In diesen Fällen erfolgt ab einer 7-tägigen ununterbrochenen Vertretungstätigkeit eine 100% Abgeltung. Die Regelung ist vorläufig bis 31. Dezember 2024 befristet.

## Gehalt - Gehaltsklasse

Insgesamt gibt es 25 Gehaltsklassen (NÖ Gehaltsklassen - NOG) mit 17 Gehaltsstufen. Die Einreihung erfolgt auf Grund der Bewertung. Die Gehaltsklasse 1 („Reinigungskraft LGA“) spiegelt die geringste Einstufung wider, die Gehaltsklasse 25 die höchste. Die Referenzverwendungen sind in der Anlage zur NÖ Landesgesundheitsagentur - Bewertungs- und Referenzverwendungsordnung (NÖ LGA BRO) mit 22 Gehaltsklassen dargestellt, im Unterschied zur NÖ Bewertungs- und Referenzverwendungsordnung (NÖ BRO), die aufgrund der höchsten Position des Landes („LandesamtsdirektorIn“) 25 Gehaltsklassen ausweist. Einzelverwendungen werden darin nicht abgebildet. Die aktuellen Referenzverwendungen sind im Rechtsinformationssystem des Bundes ([www.ris.bka.gv.at](http://www.ris.bka.gv.at)), Bereich *Landesrecht, Titel, Abkürzung* „NÖ LGA BRO“ abrufbar.

## Gehalt - Vorrückungen

Für die besoldungsrechtliche Stellung der Bediensteten ist der Besoldungsstichtag maßgebend. Die Einstufung erfolgt in die entsprechende Gehaltsstufe der jeweiligen Gehaltsklasse.

Aufbau der Gehaltskurve:

- 1 Vorrückung nach 1 Jahr
- 6 Vorrückungen im Abstand von 2 Jahren (Biennien)
- 5 Vorrückungen im Abstand von 3 Jahren (Triennien)
- 4 Vorrückungen im Abstand von 4 Jahren (Quadriennien)

## Auszahlung der Bezüge - Dienstbezug

Die Auszahlung erfolgt am Monatsende im Nachhinein.

Hinweis:

Im Monat der Option erfolgt bei Vertragsbediensteten eine Auszahlung zu 50 % am 15. des Monats. Mit Ende des Monats wird der neue Bezug überwiesen, wobei die Akontozahlung des 15. des Monats in Abzug gebracht wird.

## Auszahlung der Sonderzahlungen

Die Auszahlung erfolgt halbjährlich (Juni/November) in Form eines doppelten Bezuges. Die Auszahlung der Vergütungen (Sonn- und Feiertags-, Turnus-, Nachtdienstvergütung) und Überstunden ist innerhalb von 2 Monaten nach Entstehen des Anspruchs vorzunehmen.

## Ansprüche bei Dienstverhinderung

### Für Vertragsbedienstete

allgemein - 42 Tage 100 %

DV unter 5 Jahre - weitere 42 Tage 40 %

DV über 5 Jahre - weitere 140 Tage 40 %

DV über 10 Jahre - weitere 140 Tage 40 %, 182 Tage 20 %

Dienstverhinderungen unter 6 Monaten innerhalb der letzten fünf Jahre werden zusammengerechnet. Zuwendungen der Krankenkasse sind noch nicht berücksichtigt. Der Kinderzuschuss wird nicht gekürzt.

### Für Beamtinnen und Beamte

vom 1. - 6. Monat 100 %

vom 7. - 12. Monat 80 %

danach 60 %

Dienstverhinderungen unter 6 Monaten innerhalb der letzten fünf Jahre werden zusammengerechnet.

Bei Beamtinnen und Beamten, die vor 01.01.1957 geboren sind, gilt nach einem Jahr der zeitliche Ruhestand. Bei Beamtinnen und Beamten, die nach dem 01.01.1957 geboren sind, erfolgt nach einem Jahr eine Bezugskürzung auf 60 %.

## **Auszahlung der Vergütungen/Zulagen (Sonn- und Feiertags-, Turnus-, Nachtdienstvergütungen) und Überstunden**

Die Auszahlung ist innerhalb von 2 Monaten nach Entstehen des Anspruchs vorzunehmen.

Achtung: Grundsätzlich werden Plus- und Minusbewegungen im laufenden Monat gegengerechnet, bevor der Abbau von Resten der Vormonate erfolgt. Überstunden fallen erst bei Überschreitung des Monatssolls an.

## **Pragmatisierung**

durch die Option tritt keine Änderung ein

## **Unkündbarstellung**

ist im NÖ LBG nicht vorgesehen

## **Beurteilung**

Die Beurteilung erfolgt mittels Bescheid durch die Dienstbehörde. Dies bedeutet zusätzliche Rechtssicherheit (z. B. Parteiengehör, Rechtsmittel gegen den Bescheid).

## **Beurteilungskalküle**

entspricht/entspricht nicht

Lautet das Kalkül auf „entspricht nicht“ erfolgt eine Gehaltsreduktion von 15 % ab Bescheiderlassung, bei der zweiten negativen Beurteilung (6 Monate später) in Folge wird das Dienstverhältnis beendet. Bei positiver Beurteilung werden wieder 100 % des Bezuges zuerkannt.

## **Ordnungsstrafen**

Falls Vertragsbedienstete schuldhaft ihre Dienstpflichten verletzen - und dafür nicht mit einer Ermahnung das Auslangen gefunden werden kann oder ein Kündigungs- oder Entlassungsgrund vorliegt - ist über sie eine Ordnungsstrafe zu verhängen. Ordnungsstrafen sind ein Verweis, eine Geldbuße bis zu einem halben Dienstbezug oder eine Geldstrafe bis zu 5 Dienstbezügen. Die Berechnungsbasis ist der Dienstbezug bei Vollbeschäftigung, wobei auf private und familiäre Hintergründe Rücksicht zu nehmen ist.