

Oberösterreichischer



Landesrechnungshof

Initiativprüfung

*Neues Besoldungssystem*

*im Landesdienst*

Bericht

**Auskünfte**

Oberösterreichischer Landesrechnungshof

A-4020 Linz, Promenade 31

Telefon: #43(0)732/7720-11426

Fax: #43(0)732/7720-214089

E-mail: [post@lrh-ooe.at](mailto:post@lrh-ooe.at)

**Impressum**

Herausgeber: Oberösterreichischer Landesrechnungshof  
A-4020 Linz, Promenade 31

Redaktion und Grafik: Oberösterreichischer Landesrechnungshof  
Herausgegeben: Linz, im Oktober 2007

## Inhaltsverzeichnis

<b>Kurzfassung</b>	<b>1</b>
<b>Einleitung</b>	<b>3</b>
<b>Ziele des neuen Besoldungsmodells</b>	<b>4</b>
Qualitative Ziele	4
Quantitative Ziele	4
<b>Hay-Modell</b>	<b>6</b>
<b>Umsetzung der „Besoldung Neu“</b>	<b>7</b>
<b>Konkrete Ausgestaltung des Modells</b>	<b>7</b>
Grundstruktur	7
Einreihung der einzelnen Verwendungen	8
Gehaltszulage	8
Dienstpostenplan	9
<b>Bewertungsprozess</b>	<b>10</b>
Antrags- und Bewertungsphase	10
Mitbestimmungs- und Genehmigungsphase	11
<b>Spezifische Regelungen</b>	<b>11</b>
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Regierungsbüros und Klubsekretariaten	12
Höherreihungskonzepte für Lehrlinge nach Ausbildungsabschluss	12
Verwendungsänderungen	13

**Abkürzungsverzeichnis / Glossar**

<b>Begriff</b>	<b>Erklärung</b>
<b>G</b>	
gespag	Oö. Gesundheits- und Spitals-AG
<b>H</b>	
Hay-Modell	Eine von der Hay Group entwickelte Methode zur Stellenbewertung. Mit dieser Methode lässt sich der Wert und die relative Bedeutung verschiedener Stellen in der Organisation bestimmen. Weitere Infos unter: <a href="http://www.haygroup.com/Downloads/de/misc/Flyer_Stellenbewertung.pdf">http://www.haygroup.com/Downloads/de/misc/Flyer_Stellenbewertung.pdf</a>
<b>I</b>	
IT	Informationstechnologie. Die Aufgaben der Informationstechnologien werden in der Landesverwaltung hauptsächlich vom Rechenzentrum wahrgenommen. (Ab 1.1.2008 Abteilung Informationstechnologie)
<b>L</b>	
LAD	Landesamtsdirektor
LD	Es gibt derzeit 25 unterschiedliche Funktionslaufbahnen im Landesdienst, die mit LD 25 bis LD 1 bezeichnet werden. Im Bereich der Gemeinden erfolgt die Bezeichnung der Funktionslaufbahnen mit GD 25 bis GD 1.
LGBL	Landesgesetzblatt
LRH	Oö. Landesrechnungshof
LPA	Landespersonalausschuss
<b>M</b>	
Median	Zeigt die Mitte der nach Größe geordneten Liste aller Fälle, dh er ist der mittlere Beobachtungswert, sowohl oberhalb als auch unterhalb befinden sich gleich viele Werte.
<b>N</b>	
NAO	Neue Amtsorganisation. Im Juli 2007 wurde die Neue Amtsorganisation der Oö. Landesverwaltung beschlossen. Im Zuge der Umorganisation werden 11 Direktionen eingerichtet. Die Neue Amtsorganisation gilt ab 1. Jänner 2008.
<b>O</b>	
Oö. EV	Oberösterreichische Einreihungsverordnung 2005, idF LGBL. 67/2007 vom 25. Juli 2007
Oö. LRHG	Oberösterreichisches Landesrechnungshofgesetz

**P**

Pers Personalabteilung der Oö. Landesverwaltung

PersRV Personalrecht und Personalverwaltung - Untergruppe in der Personalabteilung

PersWE Personalwirtschaft und Personalentwicklung- Untergruppe in der Personalabteilung

**U**

UVS Unabhängiger Verwaltungssenat des Landes Oberösterreich

Der Landesrechnungshof (LRH) hat in der Zeit vom 8.5.2007 bis 9.7.2007 eine Initiativprüfung im Sinne des § 4 Abs. 1 Z. 1 in Verbindung mit § 2 Abs. 1 Z. 1 des Oö. LRHG, LGBl. Nr. 38/1999 idgF durchgeführt.

Gegenstand der Prüfung war die Umsetzung der „Besoldung Neu“ im Landesdienst. Ziel war es festzustellen, inwieweit die Ziele, die mit der „Besoldung Neu“ verfolgt wurden, erreicht werden. Weiters sollte beurteilt werden, wie das gewählte Besoldungsmodell in der Praxis umgesetzt wird.

Das Prüfungsteam setzte sich aus Mag. Elke Anast-Kirchsteiger als Prüfungsleiterin, Barbara Spindelbalker und Ing. Norbert Sterrer B.A. zusammen.

Das vorläufige Ergebnis der Prüfung wurde den Vertreterinnen und Vertretern der Personalabteilung und des zuständigen Referenten der Landesregierung in der Schlussbesprechung am 9.10.2007 zur Kenntnis gebracht.

Nachstehend werden in der Regel punktweise die Sachverhaltsdarstellung (Kennzeichnung mit 1 an der zweiten Stelle der Absatzbezeichnung), deren Beurteilung durch den LRH (Kennzeichnung mit 2), *die Stellungnahme der überprüften Stelle (Kennzeichnung mit 3 und im Kursivdruck)* sowie die allfällige Gegenäußerung des LRH (Kennzeichnung mit 4) aneinandergereiht.

## KURZFASSUNG

- (1) Im Jänner 2001 beschloss der Landtag ein neues Oö. Gehaltsgesetz, das ab 1.7.2001 die „Besoldung Neu“ in Kraft setzte. Diese gilt ab diesem Zeitpunkt für alle neu in den Landesdienst eintretenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, alle übrigen können freiwillig in das neue Besoldungssystem wechseln.
- (2) Ziel der „Besoldung Neu“ war es eine funktionsgerechte Entlohnung zu schaffen, in der Leistung und Qualität mehr Bedeutung haben. Außerdem sollte die Lebensverdienstsumme durch höhere Einstiegsgehälter und eine flachere Gehaltskurve umverteilt und das Entlohnungssystem einfach und transparent werden. **Der LRH stellte fest, dass die qualitativen Ziele erreicht werden. Das Ziel der Funktionsgerechtigkeit ist aber seiner Ansicht nach durch die derzeit geübte Praxis bei organisatorisch bedingten Verwendungsänderungen gefährdet.** Leistungsanreize bietet insbesondere die Durchlässigkeit des Systems, die Karrieren auch ohne zusätzliche schulische bzw. universitäre Höherqualifikation ermöglicht. Die Bediensteten nehmen das neue Besoldungsmodell gut an, was sich darin zeigt, dass mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als erwartet in das neue System wechselten.
- (3) Hinsichtlich der finanziellen Auswirkungen des neuen Besoldungsmodells gab es keine konkreten budgetären Vorgaben. Die Mehrausgaben wurden durch Einsparungen bei den Dienstposten und optimierten Personaleinsatz aufgefangen.
- (4) Das neue Besoldungssystem basiert auf dem sog. Hay-Modell, das Funktionen aufgrund ihrer Anforderungen an Wissen, Denkleistung und Verantwortung bewertet. Dieses weltweit anerkannte und verbreitete Stellenbewertungsverfahren setzen auch der Bund sowie mittlerweile die Länder Steiermark und Niederösterreich, die öö. Gemeinden und Sozialhilfeverbände ein.
- (5) Das neue Besoldungsmodell sieht 25 Funktionslaufbahnen (LD) vor. Aufgrund der Bewertung nach dem Hay-Modell werden sämtliche Verwendungen einer Funktionslaufbahn zugeordnet. Eine Einreihungsverordnung regelt die Zuordnung von Verwendungen für ganze Gruppen von Landesbediensteten. Die übrigen Verwendungen werden aufgrund von Einzelbewertungen zugeordnet. Der LRH stellte fest, dass die Einreihungsverordnung eher wenige Verwendungen im Kernbereich der Verwaltung enthält. Kritisch merkte er an, dass sich die Zahl an Einzelbewertungen aus den verfügbaren Daten nicht ermitteln ließ.

Der Bewertungsprozess ist klar festgelegt und wurde von der Personalabteilung seit Einführung der „Besoldung Neu“ ständig verbessert. Dem LRH schien das Optimierungspotenzial unter den derzeitigen Rahmenbedingungen weitgehend ausgeschöpft.

- (6) Die „Besoldung Neu“ sieht nur mehr eine (Gehalts-)Zulage für besondere Tätigkeiten, die durch die Einreihung in eine bestimmte Funktionslaufbahn nicht abgegolten sind, vor. Der LRH stellte fest, dass die Gehaltszulage grundsätzlich sparsam eingesetzt wird.

Im Rechenzentrum des Landes erhielten aber 78 % der Bediensteten Gehaltszulagen von oftmals 100 %. Der LRH beurteilte auf Dauer gewährte Gehaltszulagen von 100 % generell kritisch und empfahl mit fortschreitender Karriere und besserer LD-Einstufung, die Gehaltszulage schrittweise zu reduzieren.

- (7) Die Verwendungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Regierungsbüros und Klubs sind nicht durchgängig von der Personalabteilung nach dem Hay-Modell bewertet. Ein Regierungsbeschluss regelt die LD-Einreihungen für die wichtigsten Funktionen. Der LRH stellte fest, dass dieser Regierungsbeschluss nicht in allen Fällen eingehalten wurde und zB abweichend davon Gehaltszulagen gewährt wurden. Der LRH regte auch wegen der gebotenen Vorbildfunktion an, sämtliche Funktionen auf Basis des Hay-Modells zu bewerten und einzureihen.
- (8) Die Personalabteilung hat im Oktober 2006 ein „Höherreihungskonzept“ erarbeitet. Dieses sieht bei Übernahme eines wesentlich besser bewerteten Dienstpostens – abweichend vom Gehaltsgesetz – eine schrittweise Annäherung an die bessere LD des neuen Postens vor. Da in der Regel nicht davon auszugehen ist, dass die Aufgaben des höherwertigen Dienstpostens sofort in vollem Umfang erfüllt werden, begrüßte der LRH dieses Konzept und empfahl, eine entsprechende Bestimmung in das Gehaltsgesetz aufzunehmen.
- (9) Wird eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter aus Gründen, die sie bzw. er nicht selbst zu vertreten hat (zB Organisationsänderungen) auf einem schlechter bewerteten Posten verwendet, bestimmt das Gehaltsgesetz, dass das Gehalt „aufsaugbar“ gestellt wird. Der LRH stellte kritisch fest, dass diese gesetzliche Regelung im Zuge der NAO nicht angewendet werden soll, was seiner Ansicht nach die Funktionsgerechtigkeit des Besoldungssystems gefährdet. Da durch eine Aufsaugregelung niemand eine unmittelbare Gehaltseinbuße erleidet, empfahl der LRH, diese auch anzuwenden.
- (10) Zusammenfassend gab der LRH folgende Empfehlungen ab:
  - I. Schaffung einer Stufenregelung zur schrittweisen Verminderung 100%iger Gehaltszulagen bei im Karriereverlauf besserer LD-Einstufung (siehe Berichtspunkt 7.2., Umsetzung kurzfristig)**
  - II. Einreihung sämtlicher Verwendungen in den Regierungsbüros und Klubs in eine Funktionslaufbahn auf Basis einer Bewertung nach dem Hay-Modell (siehe Berichtspunkt 16.2., Umsetzung kurzfristig)**
  - III. Berücksichtigung von Einarbeitungszeiten bei Übernahme höherwertiger Posten im Gehaltsgesetz (siehe Berichtspunkt 18.2., Umsetzung mittelfristig)**
  - IV. Umsetzung der im Gehaltsgesetz bei Verwendungsänderungen vorgesehenen Aufsaugregelungen (siehe Berichtspunkt 19.2., Umsetzung ab sofort)**

## Einleitung

1.1. Während sich das Arbeitsumfeld, die Organisation sowie die Anforderungen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Landesverwaltung veränderten, blieb die rechtliche Grundlage für die Besoldung jahrzehntelang weitgehend unverändert. Das Besoldungssystem auf Basis des Gehaltsgesetzes 1956, das in seinen Grundzügen auf der Beamtenbesoldung der Monarchie basiert, wurde den Anforderungen an eine leistungsgerechte, transparente Entlohnung in einer modernen Verwaltung immer weniger gerecht. Wesentliche Schwächen dieses Systems waren:

- Reine Orientierung an der schulischen/universitären Vorbildung;
- unterschiedliche Bezahlung von Beamten und Vertragsbediensteten für gleiche Tätigkeit;
- niedrige Anfangsbezüge;
- fehlende Transparenz (bei der Dienstpostenbewertung, unübersichtliches Zulagenwesen).

Im Jahr 1997 begann daher die Suche nach einem neuen Besoldungsmodell. Am 25.1.2001 hat der Landtag schließlich ein neues Oö. Gehaltsgesetz beschlossen, das mit 1.7.2001 in Kraft getreten ist. Es gilt ab diesem Zeitpunkt für alle neu in den Landesdienst (einschließlich gespag) eintretenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ausgenommen Lehrer, Verwaltungspraktikanten und Mitglieder des UVS. Neben einem neuen Besoldungsmodell brachte es im Wesentlichen folgende Neuerungen:

- Der Einstiegsbezug beträgt 95 % des Gehaltsansatzes im 1. Jahr;
- Kürzung des Bezugs um 10 % bei nicht entsprechender Dienstbeurteilung;
- Anrechnung von Studienzeiten für die Einstufung bzw. Vorrückung;
- Angleichung des Urlaubsrechts zwischen Beamten und Vertragsbediensteten.

Zunächst sollten alle bereits im Landesdienst befindlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Jahr lang die Möglichkeit haben, in das neue Besoldungssystem zu wechseln. Schließlich wurde die Option in die „Besoldung Neu“ auf Dauer ermöglicht<sup>1</sup>. Als Entscheidungshilfe für einen eventuellen Umstieg bietet die Personalabteilung einen gemeinsam mit der Abteilung Statistik entwickelten Vergleich der Bezugsentwicklung im alten und neuen Besoldungssystem an.

1.2. Der LRH anerkannte, dass das Land Oö. im Vergleich zu anderen österreichischen Verwaltungen frühzeitig ein neues Besoldungsmodell eingeführt hat.

---

<sup>1</sup> Bis zum 31.12.2002 rückwirkend zum 1.7.2001, seit 1.1.2003 drei Monate rückwirkend bei Funktionsänderung, ansonsten jeweils zum nächsten Monatsersten.

## Ziele des neuen Besoldungsmodells

### Qualitative Ziele

- 2.1. Ausgehend von den Schwächen des alten Gehaltssystems verfolgte die „Besoldung Neu“ nachstehende Ziele:
- Funktionsgerechte Entlohnung (gleiche Bezahlung für Beamte und Vertragsbedienstete bei gleicher Tätigkeit, Abgehen vom Vorbildungsprinzip, verwendungsorientierte Einstufung, neue Funktion wirkt sich sofort in der Einstufung aus);
  - Transparenz und Einfachheit (Einreihung nach nachvollziehbaren Bewertungskriterien, „All-in“-Gehälter – kein „Zulagendschunzel“, keine Beförderungssprünge, kein Überstellungsverlust);
  - Umverteilung der Lebensverdienstsumme (höhere Einstiegsgehälter, flachere Gehaltskurve);
  - Leistung und Qualität zählt.

Wie vom Landtag bei der Behandlung des Oö. Gehaltsgesetzes 2001 beschlossen, wurde das neue Besoldungssystem nach drei Jahren umfassend evaluiert. Dazu lud die Personalabteilung im Juli 2004 alle Dienststellenleiterinnen und –leiter ein, ihr über die gewonnenen Erfahrungen sowie Verbesserungspotenziale zu berichten. In der Folge wurde die Bewertung einer Reihe von Funktionen überprüft. Zusätzlich wurde ein Vergleich mit den Bundesländern Steiermark und Niederösterreich gezogen, die auch dieses Bewertungsmodell verwenden. Die Personalabteilung setzte sich im Zuge der Evaluierung auch intensiv mit dem Thema der Geschlechterneutralität des neuen Systems auseinander. Außerdem wurde festgestellt, dass die ursprünglichen Ziele der „Besoldung Neu“ erreicht werden. Aufgrund der Evaluierung waren lediglich geringfügige Anpassungen des Gehaltsgesetzes notwendig.

- 2.2. Auch aus Sicht des LRH werden die qualitativen Ziele, die man sich bei Einführung der „Besoldung Neu“ gesteckt hat, erreicht.

Dies zeigt sich auch darin, dass das neue Besoldungsmodell von den Bediensteten gut angenommen wird. So optierten mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als erwartet<sup>2</sup> in die „Besoldung Neu“. Mit Stichtag 12.4.2007 wurden insgesamt rd. 7.000 Bedienstete (inkl. gspag) nach dem neuen Besoldungsmodell entlohnt, d.s. rd. 36 % aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Rd. ein Drittel davon hat freiwillig in die „Besoldung Neu“ gewechselt, bei den übrigen handelt es sich um Neueintritte ab 1.7.2001.

### Quantitative Ziele

- 3.1. Hinsichtlich der finanziellen Auswirkungen des neuen Besoldungsmodelles gab es keine konkreten budgetären Vorgaben. Ziel war es, die langfristige Finanzierbarkeit sicherzustellen. Die Berechnungen, die dem Oö. Gehaltsgesetz zugrunde lagen, gehen davon aus, dass das neue Modell über den Zeitraum einer Generation (2001 bis 2045)

---

<sup>2</sup> Im September 2000 rechnete die Personalabteilung mit 1.159 Optanten.

gesehen kostenneutral ist. Durch die Anhebung der Anfangsgehälter ist in den ersten Jahren mit durchschnittlichen Mehrausgaben von rd. 3,6 Mio. Euro zu rechnen, die Abflachung der Gehaltskurven lässt danach deutliche Einsparungen erwarten.

Die seit der Einführung der „Besoldung Neu“ tatsächlich angefallenen Mehrausgaben sind nicht bekannt, da durch die Optionsmöglichkeit ein aussagekräftiger Vergleich mit der Ausgabenentwicklung in der „Besoldung Alt“ nicht bzw. nur mit sehr hohem Aufwand möglich wäre. Die Entwicklung der relevanten Personalausgaben mit den gesetzlichen Bezugserhöhungen und der Dienstposten stellt sich im Landeshaushalt folgendermaßen dar:<sup>3</sup>

Jahr	Anzahl der Dienstposten lt. Dienstpostenplan inkl. Reserven	tatsächliche Ausgaben lt. Rechnungsabschluss in Euro	gesetzliche Bezugserhöh. in %	fiktive Ausgabenentwicklung inkl. Bezugserhöhung in Euro
2000	8.466	303.348.726		303.348.726
2001	8.320	301.769.051	2,02	309.476.370
2002	8.292	308.954.629	0,80	311.952.181
2003	8.294	318.955.504	2,61	320.094.133
2004	8.253	324.122.941	1,85	326.015.874
2005	8.224	334.843.074	2,30	333.514.239
2006	8.181	339.506.815	2,70	342.519.124

Die Tabelle zeigt, dass die jährliche Steigerung bei den tatsächlichen Ausgaben mit Ausnahme des Jahres 2005 noch unter der gesetzlichen Bezugserhöhung (siehe fiktive Ausgabenentwicklung) lag. Die Mehrausgaben der „Besoldung Neu“ sowie der Struktureffekte (zB Vorrückungen, Beförderungen) konnten somit durch die kontinuierliche Reduktion der Dienstposten sowie die permanente Optimierung des Personaleinsatzes aufgefangen werden.

- 3.2. Die bisherige Entwicklung der von der „Besoldung Neu“ betroffenen Ausgabenbereiche liegt deutlich im Bereich der vorgesehenen Entwicklung, sodass für den LRH die langfristige Finanzierbarkeit des neuen Modells gesichert scheint.

<sup>3</sup> Die Ausgaben berücksichtigen die Bezüge für Beamte und Vertragsbedienstete jedoch ohne die Posten 5900 bis 5999 für Reisegebühren, Dienstjubiläen, Belohnungen, freiwillige Sozialleistungen und den Dienstgeberbeitrag zur Pensionskasse. Bei den Dienstposten sind neben den Beamten und Vertragsbediensteten auch die dazugehörigen Reserven eingerechnet. In der Aufstellung sind die Bediensteten der gespag sowie der Anton Bruckner Privatuniversität nicht berücksichtigt.

## Hay-Modell

- 4.1. Die von der Hay Group GmbH entwickelte Methode ist das am weitesten verbreitete analytische Stellenbewertungsverfahren (mit summarischen Elementen<sup>4</sup>) weltweit. Sie wird sowohl von Unternehmen als auch öffentlichen und gemeinnützigen Institutionen verwendet.

Mit ausschlaggebend für die Entscheidung des Landes für das Hay-Modell war, dass der Bund ein darauf aufbauendes System bereits einsetzte. Für dieses Modell sprachen außerdem seine Einfachheit, die mathematische Nachvollziehbarkeit, die rechtliche Absicherung und die vergleichsweise geringen Kosten.

Hauptkriterien der Bewertung sind

- Wissen,
- Denkleistung und
- Verantwortungswert.

Das Kriterium Wissen umfasst die Dimensionen Fachwissen, Managementwissen und Umgang mit Menschen. Die Denkleistung wird nach Denkraum und Denkanforderung bewertet, der Verantwortungswert nach der Handlungsfreiheit, der Größenordnung und dem Einfluss auf Endergebnisse. Die Bewertung einer Stelle erfolgt somit anhand von insgesamt 8 Dimensionen. Für jedes der drei Hauptkriterien Wissen, Denkleistung und Verantwortungswert gibt es eine eigene Bewertungstabelle, in der die Dimensionen in ihren verschiedenen Abstufungen beschrieben und mit Werten versehen sind. Die für die Hauptkriterien erzielten Punktwerte werden summiert. Die Summe drückt den relativen Wert der Stelle für die Gesamtorganisation aus. Die relativen Anteile der drei Kriterien zueinander bestimmen das Profil der jeweiligen Stelle<sup>5</sup>.

Um die Vergleichbarkeit mit anderen Organisationen, die ebenfalls das Hay-Modell verwenden sicherzustellen, setzt das Land das „Standard-Hay-Modell“ ein, organisationsspezifische Anpassungen wurden nicht vorgenommen.

Auch die öö. Gemeinden und Sozialhilfeverbände setzen mittlerweile das Hay-Modell ein. Außerdem verwenden es auch die Bundesländer Steiermark und Niederösterreich.

- 4.2. Das Hay-Modell berücksichtigt in der Bewertung lediglich die Anforderungen an eine Stelle bezogen auf die genannten Kriterien, nicht die individuelle Leistung der Stelleninhaberin bzw. des Stelleninhabers oder ihre bzw. seine Ausbildung. Es unterstützt damit das Ziel der Funktionsgerechtigkeit der Entlohnung. Nach Ansicht des LRH kann aber kein Stellenbewertungsmodell ausschließen, dass in die Bewertung auch die Leistung der aktuellen Stelleninhaberin bzw. des Stelleninhabers einfließt, soweit sie der Bewerberin bzw. dem Bewerber bekannt ist. Da es sich beim Hay-Modell um ein weltweit anerkanntes, wissenschaftlich fundiertes System handelt, hielt es der LRH als Bewertungsmodell für die „Besoldung Neu“ für geeignet.

---

<sup>4</sup> Die summarischen Elemente ergeben sich aus der Analyse des Stellenprofils (Verhältnis zwischen den Werten für Denkleistung und Verantwortung).

<sup>5</sup> So hat zB bei „Einsteigerpositionen“ das Wissen einen hohen Anteil, in der obersten Führungsebene geht der Wissensanteil gegenüber Verantwortungswert und Denkleistung deutlich zurück.

## Umsetzung der „Besoldung Neu“

### Konkrete Ausgestaltung des Modells

#### Grundstruktur

- 5.1. Die konkrete Ausgestaltung des Besoldungsmodells erfolgte durch ein Projektteam in der Personalabteilung unter Einbindung der Personalvertretung.

Im Gegensatz zum alten Besoldungsmodell, in dem es für Beamtinnen und Beamte die Verwendungsgruppen A bis E, für Vertragsbedienstete I (Angestellte) die Entlohnungsgruppen a bis e und für Vertragsbedienstete II (Arbeiterinnen u. Arbeiter) die Entlohnungsgruppen p1 bis p5 gab, sieht die „Besoldung Neu“ 25 Funktionslaufbahnen (LD) vor, die für alle Berufsgruppen gelten.

Ausgangspunkt für die Grundlaufbahn LD 25 war die Laufbahn einer Reinigungskraft im alten Besoldungsmodell. Die Vorgabe war, dass die Aktiv-Lebensverdienstsumme ungefähr gleich bleiben sollte. Durch Anhebung der Anfangsbezüge, Glättung der Laufbahn und Begrenzung des Endbezuges auf 133 % des Anfangsbezuges ergab sich die LD 25. Eine weitere Vorgabe war, dass die höchsten Bezüge (LD 1) in einer Relation von max. 7:1 zu den niedrigsten Bezügen stehen sollten. Aus der Bewertung einer Stelle/eines Dienstpostens nach dem Hay-Modell ergibt sich ein Punktwert. Aus der Festlegung, dass der Punktwert der jeweils nächsten LD um 15 %<sup>6</sup> höher sein soll als der der vorhergehenden, entstanden 25 LDs mit den jeweiligen Gehaltsansätzen.

In jeder LD gibt es 15 Gehaltsstufen. Die ersten fünf Vorrückungen erfolgen jeweils nach 2 Jahren, die nächsten fünf nach jeweils 3 Jahren und die letzten fünf nach jeweils 4 Jahren. Die Vorrückungsbeträge sind innerhalb einer LD immer gleich. Steigt man im Alter von 18 Jahren in der Gehaltstufe 1 ein, erreicht man mit 59 Jahren Gehaltstufe 15.

- 5.2. Die Regelungen der „Besoldung Neu“ sind nach Ansicht des LRH wesentlich einfacher und auch für Externe leichter verständlich als das alte Besoldungsmodell. Leistungsanreize ergeben sich insbesondere aus der Durchlässigkeit des Systems, da es Karrieren auch ohne zusätzliche schulische bzw. universitäre Höherqualifikation ermöglicht. Durch die höheren Anfangsbezüge ist die Konkurrenzfähigkeit mit der Privatwirtschaft gestiegen. Ein Marktvergleich der Fa. Mercer aus dem Jahr 2004 zeigt aber, dass lediglich die Gehälter der LDs 25 bis 17 am Median liegen, die übrigen zum Teil erheblich darunter. Personalmarketing-Maßnahmen des Landes müssen daher nach wie vor auch an anderen Faktoren ansetzen (zB Sicherheit des Arbeitsplatzes, Sozialleistungen, ansprechende Aufgabeninhalte).

---

<sup>6</sup> Nach dem Gesetz von Weber-Fechner ist der Unterschied zwischen abstrakten Größen (wie zB Wissen) erst bei einer Abweichung von 15 % „gerade merkbar“.

## Einreihung der einzelnen Verwendungen

- 6.1. Das Oö. Gehaltsgesetz bestimmt, dass sämtliche Verwendungen im Landesdienst zu bewerten<sup>7</sup> und nach dem Ergebnis einer der 25 Funktionslaufbahnen zuzuordnen sind. Verwendungen, die ganze Gruppen von Landesbediensteten betreffen, sind gem. Gehaltsgesetz durch Verordnung der Landesregierung in einer Funktionslaufbahn einzureihen. Dazu hat die Landesregierung die Oö. Einreihungsverordnung (Oö. EV) erlassen. Grundlage dafür war die Bewertung von 110 Referenzstellen (typischen Stellen) durch das Projektteam der Personalabteilung unter Mitwirkung der Fa. Hay. Aufgrund organisatorischer Änderungen bzw. der Entstehung neuer Berufsbilder wurde die Oö. EV zwischenzeitig drei Mal angepasst. Die letzte Änderung wurde aufgrund der Neuen Amtsorganisation (NAO) notwendig und wird zeitgleich mit dieser am 1.1.2008 in Kraft treten<sup>8</sup>.

Verwendungen, die sich keiner Gruppe zuordnen lassen, werden auf Basis einer Einzelbewertung in eine Funktionslaufbahn eingereiht. Der Landesamtsdirektor ist in die LD 1 einzureihen.

Der LRH stellte fest, dass die Oö. EV eher wenig Verwendungen im Kernbereich der Verwaltung enthält. Die Personalabteilung begründete dies mit zu unterschiedlichen Aufgaben und Tätigkeiten, die eine echte Vergleichbarkeit nicht ermöglichen. Eine Auswertung der tatsächlichen Anzahl an Einzelbewertungen war aus den Daten der Personalabteilung nicht möglich, da sie nicht vermerkte, ob die Einreihung einer Verwendung aufgrund der Oö. EV oder einer Einzelbewertung erfolgte. Nach Auskunft der Personalabteilung ist aber der überwiegende Teil der Beschäftigten auf Basis der Oö. EV zugeordnet. Die Personalverantwortlichen der gespag schätzten, dass mind. 80 % ihrer Bediensteten lt. Oö. EV eingereiht sind. Außerdem konnte der LRH nicht lückenlos feststellen, ob alle in der Oö. EV genannten Verwendungen auch tatsächlich entsprechend eingereiht sind, da die Funktionsbezeichnungen in den Datensätzen nicht durchgehend den Bezeichnungen in der Oö. EV entsprachen.

- 6.2. Der LRH war der Ansicht, dass es für die Personalabteilung interessant wäre auszuwerten zu können, wie vielen und welchen Einreihungen Einzelbewertungen zugrunde liegen und wie sich ihr Anteil im Zeitablauf entwickelt. Sie könnte daraus Hinweise auf sinnvolle Anpassungen bzw. Erweiterungen der Oö. EV gewinnen. Er empfahl daher der Personalabteilung künftig einen entsprechenden Vermerk zu setzen.

## Gehaltszulage

- 7.1. Für besondere Tätigkeiten, die durch die Einreihung in eine bestimmte Funktionslaufbahn nicht abgegolten sind, kann gem. Gehaltsgesetz eine Gehaltszulage gewährt werden. Sie wird in einem Prozentsatz der Differenz zwischen aktuellem Gehalt und Gehalt in der gleichen Gehaltsstufe der nächsten (numerisch niedrigeren) LD bemessen.

---

<sup>7</sup> Die Bewertung erfolgt nach dem weiter oben beschriebenen „Hay-Modell“.

<sup>8</sup> Sie sieht eine einheitliche Einreihung aller Abteilungsleiterinnen bzw. Abteilungsleiter in die LD 5 sowie aller Direktorinnen bzw. Direktoren in die LD 3 vor.

Neben der Gehaltszulage gibt es im neuen Besoldungsmodell keine weiteren Zulagen. Nebengebühren<sup>9</sup> fallen dagegen auch in der „Besoldung Neu“ grundsätzlich weiter und unverändert an. Die übrigen Bundesländer, die ebenfalls das Hay-Bewertungsmodell verwenden, sehen eine Gehaltszulage nicht vor.

Die Gehaltszulage wird grundsätzlich sparsam eingesetzt. Mit Stichtag 1.5.2007 bezogen 15 % aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach dem neuen Besoldungsmodell entlohnt wurden, eine Gehaltszulage. Eine Ausnahme stellte das Rechenzentrum des Landes dar. Hier bezogen zum gleichen Stichtag rd. 78 % der Bediensteten eine Gehaltszulage. Von insgesamt 86 Landesbediensteten, deren Gehaltszulage 100 % betrug, war fast die Hälfte (42 Personen) im Rechenzentrum beschäftigt. Begründet wird das damit, dass die Gehälter ansonsten kein marktgerechtes Niveau erreichen und kein qualifiziertes IT-Personal zu gewinnen wäre.

- 7.2. Der LRH hielt die Gehaltszulage für sinnvoll, um zeitlich befristete zusätzliche Aufgaben abzugelten und eine Feinabstimmung zwischen zwei Funktionslaufbahnen vorzunehmen. Auf Dauer gewährte Gehaltszulagen von 100 % entsprechen seiner Ansicht nach nicht ihrem eigentlichen Zweck. Kritisch beurteilte er – wie im Rechenzentrum üblich - die Gehaltszulage bereits ab dem Zeitpunkt des Dienstantritts, dh auch während der Probezeit, zu gewähren. Mit entsprechender Leistung und damit verbundenem Karriereverlauf fällt durch Höherreihungen in bessere LDs das Argument des nicht marktgerechten Gehalts im IT-Bereich sukzessive weg. Der LRH empfahl daher, bei der Bemessung der Gehaltszulage eine Stufenregelung einzuführen, nach der sie mit fortschreitender Karriere schrittweise reduziert wird.

### Dienstpostenplan

- 8.1. Der Dienstpostenplan des Landes wurde ab 2003 umgestellt. Die 25 Funktionslaufbahnen (LD) werden zusammengefasst in fünf Funktionsgruppen dargestellt. Dazu war es notwendig, allen Dienstposten eine Funktionslaufbahn zuzuordnen. Um den Aufwand dafür in einem vertretbaren Rahmen zu halten, wurden jene Dienstposten, deren Inhaber noch nach dem alten Besoldungsmodell entlohnt werden, keiner detaillierten Bewertung nach der Hay-Systematik unterzogen, sondern vorerst eher grob zugeordnet („Schatten-LD“). Eine exakte Bewertung erfolgt zum Zeitpunkt einer Neubesetzung bzw. der Option der Posteninhaberin bzw. des Posteninhabers in die „Besoldung Neu“.
- 8.2. Der LRH hielt diese Vorgangsweise für praktikabel. Grundsätzlich ist die Darstellung nach einem einheitlichen System aus Gründen der Übersichtlichkeit und Transparenz vorteilhaft.

---

<sup>9</sup> Der wesentliche Unterschied zwischen Zulagen und Nebengebühren besteht darin, dass Zulagen 14 mal jährlich ausbezahlt werden und idR ruhegenussfähig sind, während Nebengebühren nur 12 mal jährlich ausbezahlt werden und in der Pension nur wirksam werden, wenn dafür Nebengebührenwerte begründet werden. Nebengebühren sind zB Überstunden- und Aufwandsvergütungen, Bereitschaftsentschädigungen.

## Bewertungsprozess

- 9.1. Der Prozess gliedert sich in 2 Phasen. Die Antrags- und Bewertungsphase sowie die Mitbestimmungs- und Genehmigungsphase.<sup>10</sup>
- 9.2. Der LRH stellte fest, dass die Personalabteilung seit Einführung der „Besoldung Neu“ den Bewertungsprozess ständig optimiert hat. In den letzten Jahren konnte die durchschnittliche Durchlaufzeit eines Aktes wesentlich verringert werden. Unter Berücksichtigung der Qualitätssicherung und Einbindung mehrerer Stellen schien dem LRH das Verbesserungspotenzial bei den derzeitigen Rahmenbedingungen weitgehend ausgeschöpft.

### Antrags- und Bewertungsphase

- 10.1. Für den Start des Prozesses kommen unterschiedliche Gründe in Frage. Der Prozess kann durch den Antrag einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters auf
  - Vergleichsberechnung zwischen „Besoldung Alt“ und „Neu“ oder
  - finanzielle Besserstellungausgelöst werden. Außerdem gibt es bei Organisationsänderungen oder vor Neubesetzung eines Dienstpostens (Neu-)Bewertungen von Amts wegen.  
Langt ein Antrag in der Personalabteilung ein, nimmt diese zunächst eine Vorbeurteilung vor, für die folgende Unterlagen zur Verfügung stehen sollten:
  - Organigramm der Dienststelle;
  - Stellenbeschreibung;
  - Stellungnahme der bzw. des Vorgesetzten.Bei Bedarf werden weitere Unterlagen angefordert oder auch Details vor Ort erhoben.  
Die Vorbeurteilung ergibt, ob sich diese Funktion in der Oö. EV wiederfindet oder eine Einzelbewertung vorzunehmen ist.
- 11.1. In Rahmen der **Einzelbewertung** bewertet der dafür zuständige Mitarbeiter in der Personalabteilung die Funktion anhand der Kriterien des Hay-Modells. Danach findet im Sinne des 4-Augen-Prinzips eine Qualitätssicherung durch eine weitere ausgebildete Bewerberin bzw. einen Bewerber in der Personalabteilung statt.
- 11.2. Nach Ansicht des LRH führt die Bewertung durch nur einen Mitarbeiter zu einer größtmöglichen Konsistenz und Kontinuität in der Anwendung des Hay-Modells. Gleichzeitig stellt die Einbindung anderer ausgebildeter Bewerberinnen bzw. Bewerber sicher, dass das notwendige Know-how in der Personalabteilung mehrfach aktuell verfügbar ist.
- 12.1. Ergibt die Vorbeurteilung, dass die Funktion in der **Einreihungsverordnung** abgebildet ist, erfolgt die Einstufung gemäß Verordnung. Einzelne Fachbereiche des Landes und auch die gesparg haben in Abstimmung mit der Personalabteilung auf Basis der Oö. EV

---

<sup>10</sup> siehe Anlage 1

spezifischere Konzepte erarbeitet, in denen sie bestimmte Funktionen in einem Fachbereich einer LD zuordnen. Sind solche Konzepte vorhanden bilden diese die Grundlage für die Einstufung.<sup>11</sup>

- 12.2. Diese spezifischen Konzepte sind nach Auffassung des LRH eine Möglichkeit abgestufte Entwicklungspfade für einzelne Funktionen vorzuzeichnen und damit die Personalentwicklung zu unterstützen. Außerdem steigt der Grad der Standardisierung und Entwicklungsperspektiven werden für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter transparenter.
- 13.1. Erfolgte die Bewertung nach einem Antrag auf Erstellung einer Vergleichsberechnung, bekommt die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter eine Berechnung für die ermittelte Einstufung. Optiert die bzw. der Bedienstete in die „Besoldung Neu“ werden die oben beschriebenen Prozessschritte (Vorbeurteilung, Einzelbewertung bzw. Einstufung laut Oö. EV) für die endgültige Einstufung zu Kontrollzwecken noch einmal durchlaufen und mit der endgültigen Einstufung abgeschlossen.
- 13.2. Nachdem die Optionsmöglichkeit in den ersten Jahren der „Besoldung Neu“ stärker als erwartet genutzt wurde, ist die Anzahl der Anträge auf Vergleichsberechnung bis zum Zeitpunkt der Prüfung durch den LRH deutlich zurückgegangen.

#### Mitbestimmungs- und Genehmigungsphase

- 14.1. Bei einem Antrag auf finanzielle Besserstellung oder bei einer Bewertung von Amts wegen werden die ermittelten Einstufungen in regelmäßigen Sitzungen (alle vier bis sechs Wochen) mit dem LPA besprochen. In den meisten Fällen wird dabei ein Konsens erzielt. Danach wird der Akt dem LAD zur Mitzeichnung und anschließend dem zuständigen politischen Referenten zur Genehmigung vorgelegt.  
Wenn der LPA dem Vorschlag der Personalabteilung nicht zustimmt, erfolgt unter Berücksichtigung der vorgebrachten Einwände eine neuerliche Prüfung durch die Personalabteilung. Die Entscheidung liegt letztlich beim politischen Referenten.  
Nach Genehmigung bzw. Entscheidung durch den politischen Referenten erhält die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ein entsprechendes Erledigungsschreiben.
- 14.2. Der LRH beurteilte die Form der Einbindung des LPA positiv, da die Besprechungen der Konsensbildung förderlich sind. Die Anzahl der Sitzungen kann als ausreichend erachtet werden. Eine Verringerung der zeitlichen Abstände würde den Aufwand stark erhöhen, die durchschnittliche Bearbeitungsdauer aber nur gering beeinflussen.

#### Spezifische Regelungen

- 15.1. Zur Umsetzung des Oö. Gehaltsgesetzes bzw. der Oö. EV gibt es Regierungsbeschlüsse, diverse Erlässe der Personalabteilung und Konzepte, die spezifischere, detailliertere Regelungen treffen:

---

<sup>11</sup> Für die Bediensteten der gespag erfolgt die Bewertung gespag-intern, teilweise in Abstimmung mit der Personalabteilung des Landes. Lt. Auskunft der gespag erfolgen dort mehr als 95 % der Einreihungen lt. Einreihungsverordnung bzw. einem spezifischen Konzept.

### Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Regierungsbüros und Klubsekretariaten

- 16.1. Die Landesregierung beschloss am 22.10.2001 mit Wirksamkeit 1.7.2001 unter Berücksichtigung des Oö. Gehaltsgesetzes 2001 eine Neuregelung der dienst- und besoldungsrechtlichen Stellung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Büros der Regierungsmitglieder sowie in den Klubsekretariaten der Landtagsfraktionen. Wesentliche Grundsätze dieser Neuregelung sind
- eine marktorientierte adäquate Bezahlung für die Dauer der Tätigkeit in diesen Büros,
  - keine Pragmatisierung (für neu aufgenommene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist aber nach mindestens zweijähriger Tätigkeit die Überleitung in ein unbefristetes Vertragsbedienstetenverhältnis möglich) und
  - die pauschale Überstundenabgeltung.

Der Regierungsbeschluss legt auch die LD-Einreihung für die wichtigsten Funktionen in den einzelnen Büros fest. Für diese Einreihungen liegen nicht durchgängig Stellenbewertungen der Personalabteilung nach dem Hay-Bewertungsmodell vor.

Die Prüfung hat ergeben, dass in Einzelfällen auch abweichend vom Regierungsbeschluss Gehaltszulagen gewährt bzw. Mitarbeiter früher als vorgesehen in ein unbefristetes Vertragsbedienstetenverhältnis übernommen wurden.

- 16.2. Die Bewertungskriterien des Hay-Modells sind grundsätzlich für alle Funktionen – auch für solche mit besonderen Anforderungen - anwendbar. Der LRH regte daher auch aus dem Aspekt der gebotenen Vorbildfunktion an, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Regierungsbüros und Klubsekretariaten auf Basis einer Bewertung nach dem Hay-Modell einzureihen. Ungeachtet der Bewertungsgrundlage empfahl der LRH für die dienst- und besoldungsrechtliche Stellung der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jedenfalls die Regelungen des Regierungsbeschlusses umzusetzen.
- 16.3. *Die Personalabteilung wies darauf hin, dass die Neuregelung der dienst- und besoldungsrechtlichen Stellung in den Regierungsbüros und Klubsekretariaten sehr wohl auf konkreten Bewertungszeilen nach Hay beruhte. Im Sitzungsstück wurden der Landesregierung die Ergebnisse der Bewertung in Form eines Einreihungsvorschlages vorgelegt.*
- 16.4. Aus Sicht des LRH sollten jedenfalls für alle Funktionen in den Regierungsbüros und Klubsekretariaten Bewertungen nach dem Hay-Modell erfolgen bzw. vorliegende Bewertungen einzelner Funktionen auf Basis aktueller, detaillierter Aufgabenbeschreibungen evaluiert werden.

### Höherreihungskonzepte für Lehrlinge nach Ausbildungsabschluss

- 17.1. Für Lehrlinge, die sich nach Ende ihrer Ausbildung auf einen höherwertigen Dienstposten bewerben, hat die Personalabteilung im Herbst 2006 ein Höherreihungskonzept erarbeitet. Diese Richtlinie, die in begründeten Einzelfällen flexibel angepasst werden kann, regelt die zeitliche Höherreihung bei größeren LD-Sprüngen. Durch die Rückmeldungen über den Arbeitserfolg im Sinne der Vollwertigkeit des Arbeitseinsatzes sind auch die Führungskräfte intensiv in die Entwicklung dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingebunden.

Ein ähnliches Konzept setzt die gspag auch für die Lehrlinge im Bereich Gesundheitsinformatik um.

- 17.2. Der LRH stand diesen Konzepten positiv gegenüber, da sie die Führungskräfte in die Personalentwicklung einbinden und der Notwendigkeit einer Einarbeitungszeit Rechnung tragen.

### Verwendungsänderungen

- 18.1. Das Gehaltsgesetz sieht vor, dass der bzw. dem Bediensteten bei höherwertiger Verwendung grundsätzlich sofort das Gehalt der entsprechenden (numerisch niedrigeren) Funktionslaufbahn gebührt. Die Evaluierung des neuen Besoldungsmodells zeigte aber, dass es problematisch ist, Einarbeitungszeiten im Gehaltsgesetz nicht zu berücksichtigen. Die Personalabteilung hat daher im Oktober 2006 ein „Höherreihungskonzept für die Übernahme von höherwertigen Posten“ erarbeitet. Dieses sieht bei einem Unterschied von zwei oder mehr LDs zwischen dem bisherigen und dem neuen Posten eine schrittweise Annäherung an die „Ziel-LD“ (niedrigere LD des neuen Postens) in einem Zeitraum von sechs bis zwanzig Monaten vor. In Abstimmung mit der jeweiligen Dienststellenleiterin bzw. dem Dienststellenleiter ist es möglich, diesen Zeitraumes zu verkürzen oder zu verlängern.
- 18.2. Dem LRH schien dieses Konzept plausibel, da in der Regel nicht davon ausgegangen werden kann, dass eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter die Aufgaben eines wesentlich besser bewerteten Postens vom ersten Tag an in vollem Umfang erfüllt. Die schrittweise Annäherung an die Ziel-LD gewährleistet eine unmittelbare besoldungsmäßige Verbesserung und stellt einen gewissen Leistungsanreiz dar. Der LRH empfahl daher, eine entsprechende Bestimmung in das Gehaltsgesetz aufzunehmen.
- 19.1. Wird eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter aus Gründen, die sie bzw. er nicht selbst zu vertreten hat<sup>12</sup> auf einem schlechter bewerteten Posten als bisher verwendet, sieht das Gehaltsgesetz vor, das Gehalt „aufsaugbar“ zu stellen. Das bedeutet, dass die bzw. der Bedienstete so lange an keinen Vorrückungen teilnimmt, bis das Gehalt in der neuen LD das bisherige, höhere Gehalt erreicht hat.

Ein Durchführungserlass der Personalabteilung vom Juli 2001 erweitert diese „Aufsaugregelung“ auf den Fall einer Änderung der Einreihungsverordnung, durch die eine Verwendung einer höheren (gehaltsmäßig niedrigeren) LD zugeordnet wird (zB weil sich durch den Wegfall von Aufgaben das Bewertungsergebnis verändert hat).

Die letzte Novelle der Oö. EV legt fest, dass sich die Einreihung für Personen, die beim In-Kraft-Treten am 1.1.2008 in einer numerisch niedrigeren LD eingereiht sind, als sich nach der Einreihungsverordnung ergibt, nicht ändert. Diese Personen bleiben in der gehaltsmäßig besseren LD und ihr Gehalt wird nicht „aufsaugbar“ gestellt.

- 19.2. Der LRH stellte fest, dass bei einer Verbesserung der Bewertung einer Verwendung alle Bediensteten in dieser Verwendung sofort in die bessere LD eingereiht wurden. Ergab sich aus der Neubewertung einer Funktion eine schlechtere Einreihung, so haben die Funktionsinhaber die bessere Einstufung bisher immer behalten und auch die Aufsaugregelung wurde nicht angewendet. Erst bei einer Neubesetzung kam die schlechtere LD zur Anwendung. Der LRH konnte diese Vorgangsweise nachvollziehen, weil

---

<sup>12</sup> Das sind Organisationsänderungen, Krankheit oder Behinderung sowie überwiegendes Interesse des Dienstgebers.

der ursprünglichen Bewertung ein „Bewertungsfehler“ zugrunde lag. Ergäbe sich die schlechtere Bewertung aber aus einer Änderung der Aufgaben, so wäre seiner Ansicht nach das bisherige Gehalt jedenfalls aufsaugbar zu stellen.

Der LRH stellte weiters kritisch fest, dass die im Gehaltsgesetz vorgesehene Aufsaugregelung auch bei einer Verwendungsänderung infolge einer Organisationsänderung (NAO) nicht angewendet werden soll. Die Personalabteilung begründete dies damit, dass Organisationsänderungen leichter umzusetzen sind, wenn die Betroffenen keine Gehaltseinbußen erleiden. Es ist daher auch angedacht, diese Bestimmung bei einer Novelle des Gehaltsgesetzes zu streichen. Nach Ansicht des LRH verliert das Besoldungssystem dadurch schrittweise seine Stimmigkeit. Gleiche Verwendungen werden unterschiedlich entlohnt, was nach Meinung des LRH weder funktionsorientiert noch gerecht ist und damit auch den Zielen der „Besoldung Neu“ widerspricht. Da durch eine Aufsaugregelung niemand eine unmittelbare Gehaltseinbuße erleidet, empfahl der LRH, diese anzuwenden.

- 19.3. *Die Personalabteilung ist sich dieser Problematik bewusst, ist aber überzeugt, dass die für Veränderungsprozesse notwendige Akzeptanz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegenüber den relativ geringen möglichen Einsparungen dies rechtfertigt.*

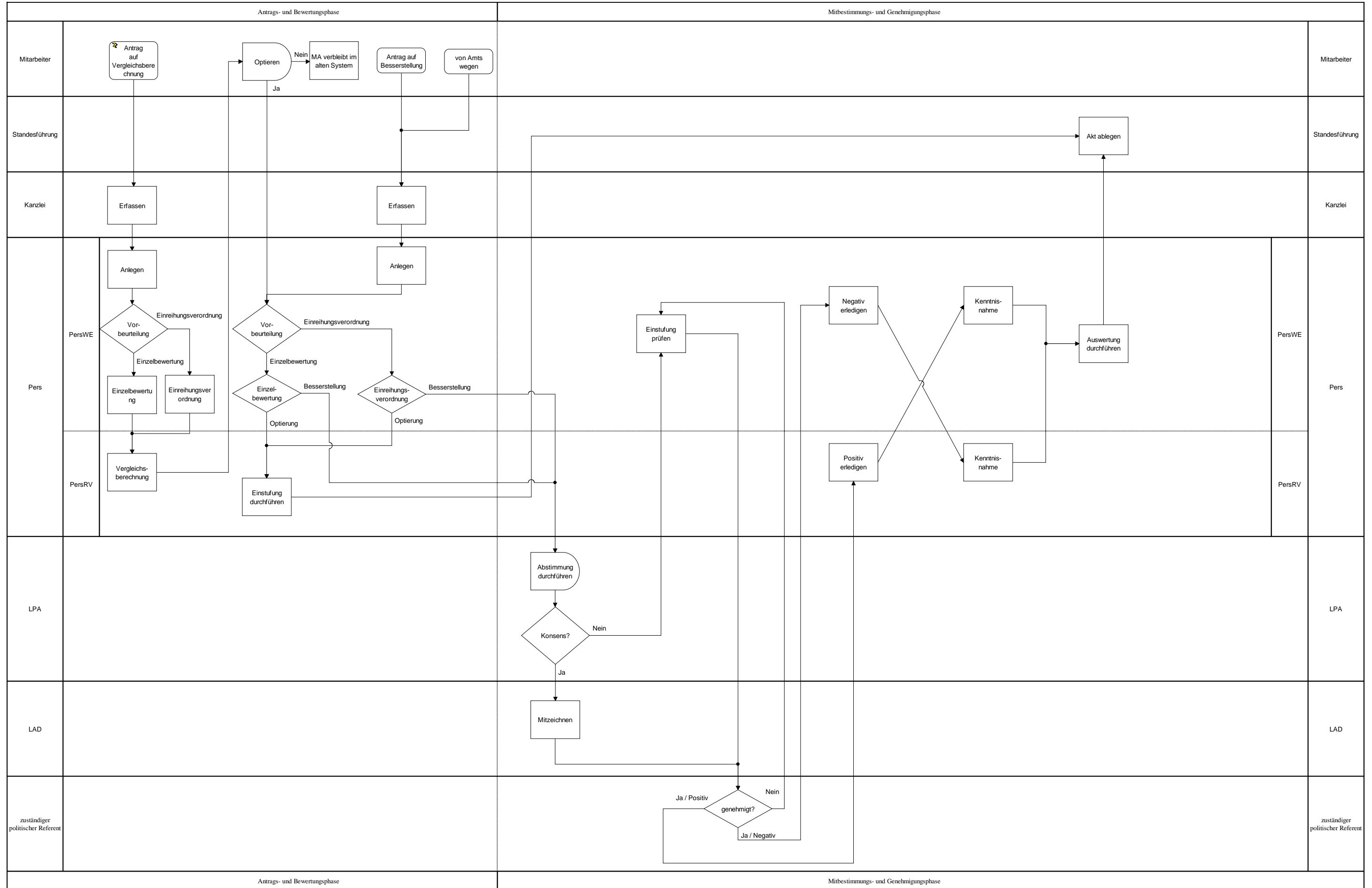
1 Anlage

2 Beilagen

Linz, am 29. Oktober 2007

Dr. Helmut Brückner  
Direktor des Oö. Landesrechnungshofes

# Bewertungsprozess



### AKTENVERMERK

Gegenstand: Schlussbesprechung über die Initiativprüfung betreffend Neues Besoldungssystem im Landesdienst  
Aktenzahl: LRH-100033/8-2007-An  
Ort und Datum: LRH, Promenade 31, am 9.10.2007  
Teilnehmerinnen und Teilnehmer: Dr. Christiane Frauscher (Büro LH-Stv. Hiesl)  
Landespersonaldirektor HR Dr. Peter Reinberg  
HR Dr. Martin Rupprecht (Personalabteilung)  
WHR Mag. Kurt Voglhofer (Personalabteilung)  
Mitglieder des LRH: Mag. Elke Anast-Kirchsteiger  
Barbara Spindelbalkler  
Ing. Norbert Sterrer B.A.

Den oben angeführten Teilnehmerinnen und Teilnehmern ist das vorläufige Ergebnis der Initiativprüfung in der gegenständlichen Schlussbesprechung vollinhaltlich zur Kenntnis gebracht worden.

Die von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern mündlich eingebrachten Stellungnahmen wurden eingearbeitet (Kennzeichnung mit 3 an der zweiten Stelle und mit Kursivdruck). Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer behalten sich die Abgabe einer schriftlichen Stellungnahme gemäß § 6 Abs. 5 Oö. LRHG vor.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer:

*Frauscher*  
.....  
*Reinberg*  
.....  
*Martin Rupprecht*  
.....  
*Kurt Voglhofer*  
.....  
.....

Mitglieder des LRH:

*Anast-Kirchsteiger*  
.....  
*3. Spindelbalkler*  
.....  
*Norbert Sterrer*  
.....  
.....  
.....



## PERSONALABTEILUNG

Landesdienstleistungszentrum (LDZ)  
4021 Linz  
Bahnhofplatz 1

Aktenzeichen: **PersR-410060/113-2007-R/Hoe**

Bearbeiter: HR Dr. Peter Reinberg  
Telefon: 0732 / 7720-11200  
Mobil: 0664 / 60072 11200  
Fax: 0732 / 7720-211796  
E-mail: pers.post@ooe.gv.at

16. Oktober 2007

Oö. Landesrechnungshof  
Promenade 31  
4020 Linz

### **Initiativprüfung Besoldung Neu; Verzicht auf Gegenäußerung**

OÖ. Landesrechnungshof	
Eingel.	17. Okt. 2007
Lrh. 100033/P	Blg. 0

Sehr geehrte Damen und Herren!

Im Nachhang zur Schlussbesprechung vom 9. Oktober 2007 teilt die Personalabteilung mit, dass auf eine Gegenäußerung verzichtet wird.

Mit den besten Grüßen

Dr. Peter Reinberg